

**Секция  
«Молодежь и проблемы  
занятости»**

**МОЛОДЕЖЬ И ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ**

Ткебучава Джумбери Леонтович

*Заместитель генерального директора ФГУП концерн «Росэнергоатом» -  
директор по управлению персоналом, социальным и административным  
вопросам*

ФГУП концерн «Росэнергоатом»

**Молодёжь и проблемы занятости в  
атомной отрасли**

• ТКЕБУЧАВА ДЖУМБЕРИ ЛЕОНТОВИЧ

Заместитель генерального директора ФГУП концерн «Росэнергоатом» - директор по управлению персоналом, социальным и административным вопросам

О ФГУП КОНЦЕРН «РОСЭНЕРГОАТОМ»

ФГУП концерн «Росэнергоатом» объединяет 10 российских атомных станций с общей установленной мощностью 23242 МВт

Действует 31 энергоблок среди них:

- 15 энергоблоков с водо-водяными реакторами с водой под давлением
  - 9 реакторов ВВЭР-1000
  - 6 реакторов ВВЭР-440
- 11 энергоблоков с водо-графитовыми с реакторами РБМК-1000
- 4 реактора ЭГП-6
- 1 энергоблок с жидкометаллическим реактором на быстрых нейтронах БН-600

В концерне работают 42316 человек

ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ АТОМНОГО  
ЭНЕРГОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РОССИИ

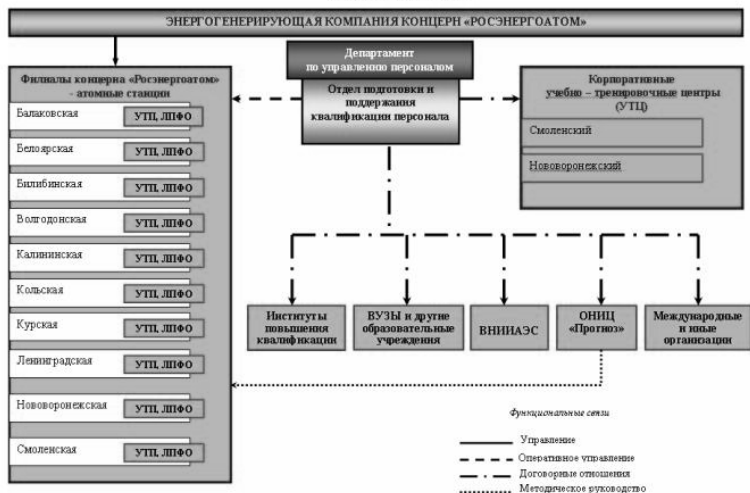
06.09.2006 года Правительством РФ была утверждена федеральная целевая программа «Развитие атомного энергопромышленного комплекса России на 2007 - 2010 годы и на перспективу до 2015 года»

- Цель программы: реализация ускоренного развития атомного энергопромышленного комплекса для обеспечения геополитических интересов страны и энергетической безопасности Российской Федерации за счет ввода в эксплуатацию новых типовых серийных энергоблоков атомных электростанций
- В результате реализации программы к 2015 году:
  - должен пройти ввод в эксплуатацию 10 новых энергоблоков атомных электростанций общей установленной мощностью не менее 9,8 ГВт
  - общая установленная мощность атомных электростанций составит 33 ГВт
  - доля электроэнергии, производимой атомными электростанциями, составит 18,6 процента общего объема производства электроэнергии в Российской Федерации
- Для реализации поставленных задач до 2015 на работу в концерн необходимо привлечь около 8 тыс. высококвалифицированных специалистов

УКРУПНЕННЫЙ РАСЧЁТ ПОТРЕБНОСТИ ПЕРСОНАЛА  
(согласно ФЦП)

Строительство АЭС и развитие атомного энергопромышленного комплекса	Начало строительства	Год ввода	Необходимые кадровые ресурсы, чел								
			2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Общая численность, чел			570	1250	2250	3340	4240	5160	6080	6830	7770
Привез, чел			570	680	1000	1090	900	920	920	750	940
Ростовская АЭС, з/б № 2		2009			0	200	50				
Каленнинская АЭС, з/б № 4		2011		80	170	0	0				
Белоярская АЭС, з/б № 4 (БН-800)		2012		110	240	300	50	0	0		
Новооронекская АЭС-2, з/б № 1	2007	2012	130	120	250	350	0	0			
Ленинградская АЭС-2, з/б № 1	2008	2013		130	120	250	350	0	0		
Новооронекская АЭС-2, з/б № 2	2008	2013		20	50	70	110	0	0		
Ростовская АЭС, з/б № 3	2009	2014			60	80	130	180	0	0	
Ленинградская АЭС-2, з/б № 2	2009	2014			20	50	70	110	0	0	
Ленинградская АЭС-2, з/б № 3	2010	2015				60	80	130	180	0	
Курская АЭС-2 з/б № 1	2010	2015				130	120	250	350	0	
Ростовская АЭС, з/б № 4	2011	2016					20	50	70	110	
Ленинградская АЭС-2, з/б № 4	2011	2016					20	50	70	110	
Смоленская АЭС-2, з/б № 1	2012	2017						130	120	250	
Курская АЭС-2 з/б № 2	2012	2017						20	50	70	
Смоленская АЭС-2, з/б № 2	2013	2018							20	50	
Курская АЭС-2 з/б № 3	2013	2018							60	80	
Смоленская АЭС-2, з/б № 3	2014	2019								60	
Курская АЭС-2 з/б № 4	2014	2019								20	
Смоленская АЭС-2, з/б № 4	2015	2020								20	
Кольская АЭС-2, з/б № 1	2015	2020									

СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ И ПОДДЕРЖАНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА



#### КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К КАДРОВОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ

- Программа комплектования атомных станций персоналом с учетом строительства новых энергоблоков и фактора «смены поколений»
- Программа взаимодействия с образовательными учреждениями
- Программа повышения престижа атомной энергетики с целью привлечения и закрепления молодых специалистов

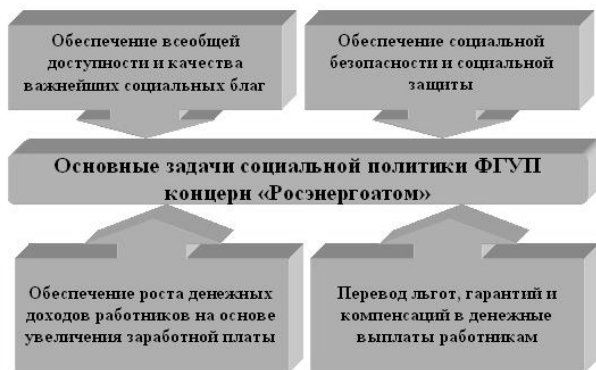
#### ФАКТОРЫ, НЕГАТИВНО ВЛИЯЮЩИЕ НА ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

- Несоответствие объема знаний и навыков, предусмотренных учебными программами вузов, квалификационным требованиям, предъявляемым к персоналу атомных станций
- В вузах отсутствуют некоторые специальности, необходимые для атомных станций
- Снижение среди молодежи интереса к получению ядерного образования и к работе на атомных станциях
- Есть трудности с прямым финансированием подготовки молодых специалистов для АЭС в университетах. Они состоят в том, что оплата обучения студента, не являющегося сотрудником концерна, требует выплаты больших налогов
- Резкое снижение в течение последних 15 лет объема финансирования государственных университетов

## МЕРЫ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ ПЕРСОНАЛА

- ❖ Разрабатывается долговременная программа взаимодействия с учебными заведениями. В ней предусматривается совместная работа по совершенствованию образовательных стандартов с целью сближения их требований с квалификационными требованиями к работникам атомных станций
- ❖ В рамках программы Минвуз – Минатом концерн ведёт работу по открытию в университетах новых специальностей, необходимых на АЭС (открыта новая специальность по ремонту и техническому обслуживанию в ИАТЭ)
- ❖ Планируется открытие специальности по обращению с радиоактивными отходами
- ❖ Открытие Физико-Технических Школ (ФТШ). Программы изучения в них профильных дисциплин (таких как физика и математика) составляются при участии профессоров университетов. Они же помогают учителям разрабатывать наиболее эффективные методики преподавания
- ❖ По договорам с концерном «Росэнергоатом» и атомными станциями профессора и преподаватели университетов проводят физико-математические олимпиады и выездные вступительные экзамены в школах пристанционных городов.
- ❖ Концерн «Росэнергоатом» помогает профильным университетам в создании и оборудовании лабораторий. Наиболее ярким примером такого сотрудничества является приобретение для Обнинского государственного университета атомной энергетики финского аналитического тренажёра и передача Калининской атомной станции полномасштабного тренажёра (ПМТ) Ивановскому государственному энергетическому университету.

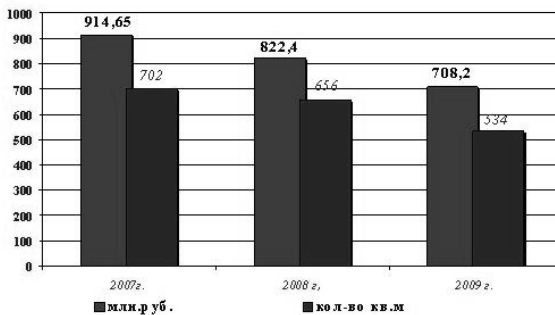
## СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ФГУП КОНЦЕРН «РОСЭНЕРГОАТОМ»



НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

	На 01.01.2004	На 01.01.2005	На 01.01.2006	На 01.01.2007
Количество пенсионеров	3 628	8 391	9 947	1184
Объем выплат за год (тыс. руб.)	23 478	71 824	84 707	70 932
Средний размер пенсии	752	750	788	797
Максимальный размер пенсии	6 901	7 000	7 000	7 000

ПРОГНОЗ КОРПОРАТИВНОЙ ЖИЛИЩНОЙ ПРОГРАММЫ НА ПЕРИОД С 2007 ПО 2009 ГОДЫ



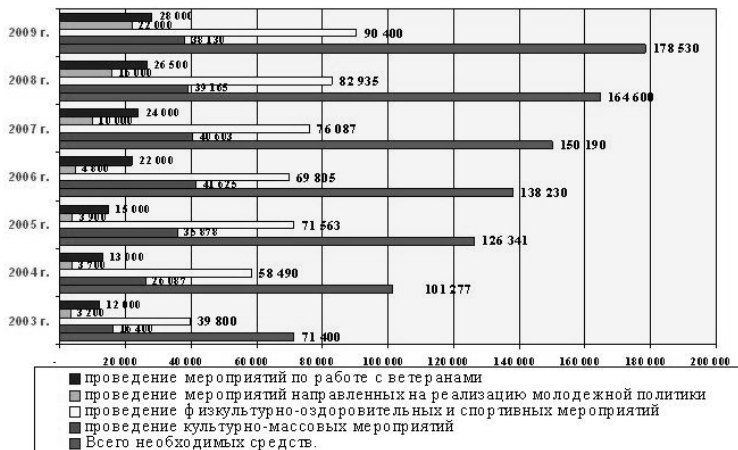
ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ РЕАЛИЗАЦИИ  
ЦЕНТРАЛИЗОВАННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ НА 2007-  
2009 ГОДЫ

Корпоративная жилищная программа

Задачи:

- обеспечение улучшения жилищных условий ежегодно не менее 600 работникам ФГУП концерна «Росэнергоатом» с использованием механизма ипотечного жилищного кредитования;
- Внедрение Комплексной программы улучшения жилищных условий работников концерна на период с 2007 по 2009 годы на общую сумму 4,8 млрд. рублей, включающую 3 подпрограммы:
  - «Ипотечное кредитование работников ФГУП концерна «Росэнергоатом»;
  - «Обеспечение жильем молодых работников ФГУП концерна «Росэнергоатом»;
  - «Фонд корпоративного временного жилья ФГУП концерна «Росэнергоатом».

РАСХОДЫ НА КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ В ПЕРИОД  
С 2003 ПО 2009 ГГ.





---

**РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**

Варкентин Н.Я.

*ОАО «Чепецкий механический завод»*

На сегодняшний день на большинстве предприятий ЯТЦ сложилась кадровая проблема, связанная с большим разрывом в возрасте управленческого и инженерно-технического персонала и приходящими на предприятие в течении последних нескольких лет молодыми специалистами.

Для привлечения и закрепления молодых специалистов (МС) на предприятиях необходимо разрабатывать и осуществлять комплексные программы, направленные на адаптацию молодых работников; формирование активной жизненной и производственной позиции молодежи; повышение статуса и помощь МС в социальной сфере.

ОАО «ЧМЗ» имеет большой опыт в данной области. На предприятии действуют программы «Абитуриент», «Кандидат» и «Молодой специалист», обеспечивающие безболезненную для экономики предприятия сменяемость кадровых специалистов. Для решения социальных проблем предложены и рассматриваются различные механизмы обеспечения жильем молодых специалистов.

Проводятся мероприятия, направленные на выявление наиболее способных молодых специалистов, повышение уровня технических знаний, раскрытие научно-технического потенциала, стимулирования творческой инициативы молодых специалистов.

Ведется отслеживание удовлетворенности МС различными аспектами работы предприятия. Целью данной работы является также и выявление мотивационных факторов современной молодежи в ведении ими производственной деятельности.

Некоторые проблемы, однако, остаются нерешенными, и, по мере развития молодежной работы, выявляются новые.

**ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ МОЛОДЕЖИ И РОЛЬ  
МОЛОДЕЖНЫХ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ  
В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ  
КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В ЯДЕРНОЙ ОТРАСЛИ**

Дунилин А.В.

*Ивановский государственный энергетический университет*

Проблему занятости в атомной отрасли сегодня можно фактически полностью приравнять к проблеме привлечения и сохранения ценных кадров. Ситуация объясняется тем, что работники, оценив все за и против — видят, что традиционная энергетика на данный момент может дать им больше благ, чем атомная.

Проблема привлечения новых кадров сложилась в силу как объективных, так и субъективных причин. Их устранение не терпит отлагательств, поскольку может привести к системному кризису уже в ближайшие годы.

Объективные причины: низкий уровень заработной платы, острый жилищный вопрос, слабая инфраструктура малых городов.

Субъективные причины: ложные стереотипы об атомной отрасли; низкий образовательный уровень населения в области ядерных технологий.

Ключевую роль в устранении субъективных причин могут и должны сыграть общественные организации, поскольку доверие к ним у населения значительно выше, чем к представителям предприятий и власти. Особое внимание в этом вопросе следует уделять молодежи не только потому, что ее менталитет находится в процессе формирования, как считают многие, но и потому, что она представляет собой наиболее активную часть населения.

Патриотическое воспитание молодежи, как одна из форм деятельности молодежных общественных организаций ядерной отрасли, преследует следующие цели:

- воспитание нового поколения россиян со здоровым менталитетом;
- воспитание у молодежи чувства гордости за атомную отрасль;
- повышение образовательного уровня граждан в области ядерных технологий;
- формирование желания у молодежи работать в ядерной отрасли;
- привлечение в ядерную отрасль лучших представителей студенчества;
- решение кадрового вопроса.

При этом решаются следующие задачи:

- поиск единомышленников среди молодежных, общественных организаций и политических партий;
- сотрудничество с разными структурами администраций городов и с предприятиями ядерной отрасли;
- вхождение в состав молодежных и общественных палат при органах законодательной и исполнительной власти на всех уровнях.

Приоритет отдается следующим формам работы с молодежью:

- целевая работа с лидерами молодежных организаций;
- проведение круглых столов, конференций;
- участие в совместных акциях с другими молодежными организациями;
- совместная реализация социальных проектов;
- работа с широкими слоями студенческой и школьной молодежи;
- проведение выездных тематических семинаров для разных целевых аудиторий;
- участие в научных, общественных и культурно-массовых мероприятиях (не только ядерной тематики);
- проведение ярких, запоминающихся открытых акций.

Все указанное выше опробовано и успешно реализуется Молодежным отделением Ядерного общества России (МОЯОР) в разных городах России.

## **АТОМНАЯ ЭНЕРГЕТИКА: БУДУЩЕЕ НАЧИНАЕТСЯ СЕГОДНЯ**

Золотухина А.А.

*Московский педагогический государственный университет*

Жарова Д.Н., Кузнецова Е.Д., Цветкова Е.А., Золотухина Т.В.

*ГОУ СОШ № 793*

Солдатов И.М.

*ФГУП концерн «Росэнергоатом»*

На фоне постепенного оскудения источников нефти и газа объективно только атомная энергетика может дать наиболее реальную возможность экономического и социального благосостояния человека.

## **X Международная молодежная научная конференция «Полярное сияние 2007»**

С каждым годом ожидается увеличение ее доли в экономике и промышленности России и мира, поэтому отрасль испытывает потребность как в притоке молодых квалифицированных кадров, так и в увеличении доверия граждан. Однако в настоящее время объекты ядерной энергетики воспринимаются значительной частью населения как источник повышенной опасности.

Особое место в сложившейся ситуации занимают школьники. Среди них – не только будущие сотрудники ядерной отрасли. С годами мнение сегодняшних учеников об атомной энергетике станет все заметнее определять отношение к ней общества. Каким будет это отношение, во многом зависит от тех представлений об отрасли, которые ученики получают сегодня.

Цель исследования — изучение общественного мнения о вопросах атомной энергетики. В качестве целевой аудитории выбраны старшеклассники и учителя ГОУ СОШ № 793 г. Москвы (см. Приложение). 65% респондентов настроены по отношению к атомной отрасли положительно или нейтрально. При этом 65% опрошенных не имеют представления о том, что им может дать атомная энергетика. Лишь 4% респондентов оценило ее роль в своей жизни как однозначно негативную.

Среди тех 65 человек, которые не знают, зачем нужна атомная энергетика, 34 боятся этой сферы человеческой деятельности. 47% опрошенных полагают, что развитие атомной энергетики принесет России пользу. 30% убеждены в ее вредоносной роли.

Большинство (87%) респондентов считают, что жить рядом с атомной станцией «вредно», «страшно», «опасно». Однако есть 10 человек, которые уверены в безопасности атомных станций. Насколько осознана эта позиция?

Сотрудникам атомных станций доверяют 42% отвечавших, остальные поровну разделились на сомневающихся (26%) и не доверяющих (25%).

Более половины опрошенных (54%) полагают, что получение атомной энергии приносит большой вред по сравнению с получением энергии из нефти и газа.

Таким образом, общая ситуация выглядит достаточно оптимистично. Большинство старшеклассников и учителей выразили положительное либо нейтральное отношение к ядерной отрасли. Не более трети опрошенных воспринимают атомную энергетику негативно, при этом многие непоследовательны в своих суждениях. Отрицательное

отношение, как правило, проистекает из весьма приблизительного понимания сути вопроса.

Отсюда следует вывод о необходимости повышения общего уровня знаний населения об атомной энергетике. Важнейшая задача формирования «атомного» типа мышления заслуживает того, чтобы стать целью национального проекта. Одним из главных направлений работы должно стать формирование у каждого человека четких представлений о том, зачем ему нужна атомная энергетика.

Развитие ядерной отрасли способно снизить бурный рост стоимости электроэнергии и стимулировать развитие производства высокотехнологичной продукции, повысив востребованность профессиональных специалистов. Результатом станет общее повышение качества жизни в стране.

Основное внимание необходимо уделить школьникам как наиболее восприимчивой части населения. Отдельными задачами являются разработка методик и подготовка педагогического состава.

Формы работы с учениками должны быть разнообразными. К ним относятся лекции, беседы, семинары, дискуссии, олимпиады, конференции учащихся, посвященные различным вопросам атомной энергетике. Живой отклик всегда вызывают творческие конкурсы. Большинству школьников будут интересны встречи со специалистами, экскурсии на промышленные предприятия и в научно-исследовательские институты.

В ходе таких мероприятий происходит и профориентация учащихся, что является одной из наиболее важных совместных задач школы и отрасли.

С другой стороны, сама школа может стать базой такого национального проекта. Она обладает огромными возможностями, до сих пор мало задействованными атомной отраслью. Именно в школе можно воспитать активную молодежь, готовую принять участие в проведении различных общественных акций по проблемам атомной энергетике.

Отрасль должна отнестись к потенциалу школы с должным вниманием и сформулировать для нее конкретные задачи.

Таким образом, при реализации взаимодействия атомной отрасли со школами в рамках нового национального проекта государство получит молодых специалистов и новое поколение людей, просвещенных в вопросах атомной энергетике и стремящихся работать во имя процветания нашей страны.

Результаты социологического опроса: «Атомная энергетика глазами школы».

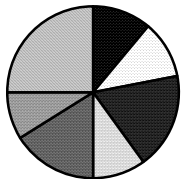
## **X Международная молодежная научная конференция «Полярное сияние 2007»**

Дата проведения опроса: 6.12.2006.

Место проведения опроса: ГОУ СОШ №793

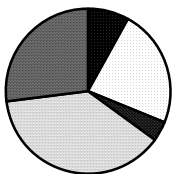
Всего опрошено: 100 человек (89 учащихся 8-11 классов и 11 учителей).

### **1. Какая у Вас возникает ассоциация со словами "атомная энергетика"?**



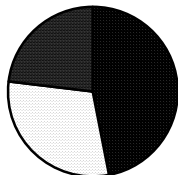
- Интересное, сложное - 11%
- Физика, химия, термин, исследования, наука - 11%
- Недорогая энергия, свет, электростанция - 18%
- Страх, опасность, недоверие - 10%
- Радиация, вред здоровью, Чернобыль - 16%
- Война, атомная бомба, Хиросима, политика - 9%
- Не знаю - 25%

### **2. Что может лично Вам дать атомная энергетика?**



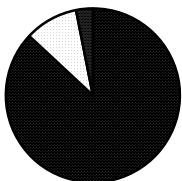
- Работу, карьеру, деньги, новые знания, повышение уровня жизни - 8%
- Электроэнергию, свет, тепло, сохранение недр - 23%
- Радиационное заражение - 4%
- Ничего - 38%
- Не знаю - 27%

### **3. Пользу или вред принесет России развитие атомной энергетики?**



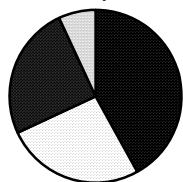
- Пользу - 47%
- Вред - 30%
- Не знаю - 23%

### **4. Вредно ли жить рядом с атомной станцией?**



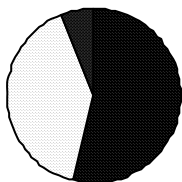
- Вредно, страшно, опасно - 87%
- Скорее всего, нет - 10%
- Другое - 3%

5. Доверяете ли Вы профессионализму сотрудников АЭС?



- Да - 42%
- Не совсем - 26%
- Нет - 25%
- Не знаю - 7%

6. Считаете ли Вы получение атомной энергии более вредным по сравнению с получением энергии из нефти и газа?



- Да - 54%
- Нет - 40%
- Не знаю - 6%

**СОВЕТ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ И СПЕЦИАЛИСТОВ — ОДИН ИЗ ИНСТРУМЕНТОВ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АТОМНОЙ ОТРАСЛИ**

Иванов М.А., Барановских А.А.

*ФГУП «Комбинат «Электрохимприбор»*

Адаптация, поддержка и развитие молодежи на предприятии — один из важнейших аспектов, влияющих на развитие предприятия в будущем.

Молодые кадры, только поступившие на работу после институтов, в будущем могут стать профессиональными инженерами, руководителями среднего и высшего звена, а могут зачахнуть, потерять интерес к работе, предприятию и уволиться. На сегодняшний день на комбинате «Электрохимприбор» наблюдается приток молодежи, однако при этом также наблюдается процесс оттока людей, которые не смогли реализоваться, воплотить свои амбиции. Это, как правило, перспективные специалисты.

С целью сократить отток специалистов, заинтересовать их, помочь развиваться самим и развить этим предприятие в 2002 году на

## **X Международная молодежная научная конференция «Полярное сияние 2007»**

комбинате «Электрохимприбор» по инициативе активистов молодежи и при поддержке руководства предприятия был создан совет молодых специалистов (СМС). Одна из главнейших задач, стоящих перед СМС, — помочь молодежи адаптироваться на предприятии, влиться в коллектив, воплотить свои идеи. Для этого в СМС разрабатываются три главных направления:

- школа молодого специалиста (ШМС) – предназначена для адаптации молодых специалистов, только приступивших к работе на комбинате ЭХП. ШМС знакомит людей со структурой предприятия, трудовым коллективным договором, проводит курсы психологической адаптации молодого человека в своем коллективе;
- развитие молодых специалистов – помогает молодым специалистам поступить в аспирантуру, получить второе высшее или узкоспециализированное по профессии образование;
- воплощение амбиций молодых специалистов – с этой целью на комбинате ЭХП проводятся конкурсы «Лучшая разработка среди молодых руководителей и специалистов» и «Лучший молодой руководитель и специалист», которые предназначены для выявления перспективных специалистов. Также разрабатывается проект создания на предприятии молодежных творческих коллективов – коллективов из молодых специалистов, работающих в разных подразделениях комбината, но одновременно развивающих какой-либо проблемный вопрос производства (например, поиск, разработка и внедрение конкурентоспособной продукции).

Плодотворная работа СМС возможна лишь при взаимодействии с руководством и подразделениями предприятия. У нас на комбинате ЭХП СМС вступила во взаимовыгодный симбиоз с такими подразделениями комбината, как учебный центр комбината (УЦК), отдел кадров, молодежная общественная организация (МОО), профсоюз.



---

## HR АУТСОРСИНГ В АТОМНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Кулбатыров Н.Н.

*Кызылординский государственный университет имени Коркыт Ата  
(Республика Казахстан)*

Кулмурзаев Н.С.

*Российский государственный аграрный университет - МСХА  
им. К.А. Тимирязева*

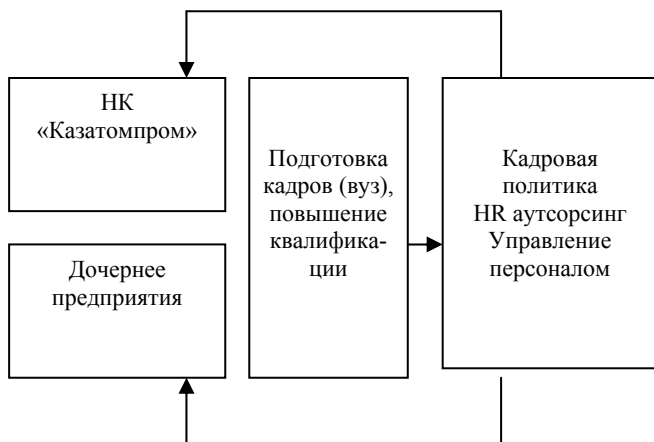
Термин «аутсорсинг» заимствован из английского языка (от англ. «outsourcing») и дословно переводится как использование чужих ресурсов. Иными словами, аутсорсинг – это передача на договорной основе непрофильных функций другим организациям, которые специализируются в конкретной области и обладают соответствующим опытом, знаниями, техническими средствами.

Разновидностью аутсорсинга является HR-аутсорсинг (human resources outsourcing) — передача во внешнее управление всей или большей части кадровой работы: найма сотрудников, ведения трудовых книжек, издания приказов, ведения всей кадровой документации, расчета и выплаты заработной платы, премиальных и бонусов; разработки должностных инструкций; обучения персонала и т.п. Он применяется для оптимизации схем управления персоналом.

Обладая уникальными запасами урановых месторождений, Казахстан поставил перед собой цель стать в 2005 году одним из лидеров в мире по добыче и производству урана. Казахстан на сегодняшний день является лидером по запасам урана, имея в своих недрах около 25% мировых запасов. Разведанные запасы в республике составляют не менее 1 млн. тонн при мировом потреблении 50-60 тыс. тонн в год. Преимущество казахстанского урана и в том, что себестоимость его добычи низка, поскольку уникальность месторождений позволяет применять метод подземного выщелачивания. В этом случае не требуется проведение захоронений и рекультивации использованных пород. Кроме экономичности подземное выщелачивание обеспечивает минимальное воздействие на окружающую среду.

Национальная атомная компания «Казатомпром» является национальным оператором Республики Казахстан по импорту-экспорту урана и других материалов двойного назначения. 100% акций компании принадлежит государству в лице Правительства Республики Казахстан.

На сегодняшний день в компании работает более 19000 сотрудников. Суммарный годовой оборот — более 300 млн. долларов США.



Диверсифицированная деятельность компании «Казатомпром» охватывает:

- проведение геологоразведочных работ;
- добычу природного урана;
- производство урановой продукции;
- производство бериллиевой продукции;
- производство танталовой, ниобиевой продукции и плавиковой кислоты;
- переработка молибдена;
- производство электрической, тепловой энергии и воды;
- решение научных, технических, технологических проблем, проблем охраны окружающей среды;
- подготовку квалифицированных кадров для предприятий отрасли.

Мировой опыт показывает, что компании редко имеют возможность обеспечения каждого этапа производственного процесса. За рубежом уже давно существует производственная специализация: компании специализируются на определенном бизнес-процессе. За счет специализации на одном процессе обеспечивается высокое качество и относительно низкие цены. При этом компании-конкуренты на рынке конечной продукции могут покупать производственные компоненты у одного поставщика. HR-аутсорсинг — необходимая на данном этапе технология привлечения и обучения кадров для Казахстанской ядерной отрасли.

*Литература*

1. Портер М. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость. М, «Альпина Бизнес Букс», 2005.
2. Портер М. Конкуренция. М — СПб — Киев, «Вильямс», 2005.
3. Томпсон А., Стрикленд А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегий. М, «ЮНИТИ», 1998.
4. [www.kazatomprom.kz](http://www.kazatomprom.kz).

**СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ  
В ГОРОДЕ ТРЕХГОРНЫЙ**

Марсаутов А.В, Морозов А.Н.

*Трехгорный технологический институт (филиал) МИФИ*

Галахова Л.А.

*Городская профсоюзная организация, г. Трехгорный*

На нынешнем этапе развития нашего государства, в результате смены глобальных общественно-политических и социально-экономических ориентиров, в результате реформирования экономики значительно снизился жизненный уровень одной из слабо защищенной категории населения – молодежи. Обострились негативные социальные проблемы в обществе, увеличилась безработица среди молодых людей, что приводит к потере жизненной перспективы у значительной части подрастающего поколения, порождающей социально-психологический дискомфорт.

Российскому государству для успешного развития экономики, выстраивания в режиме реформирования новых хозяйственных структур требуется значительный по объемам человеческий капитал. Необходимы специалисты, которые будут работать не только на существующих рабочих местах, но и создавать новые, которые готовы к гибкому изменению себя и своего жизненного пути.

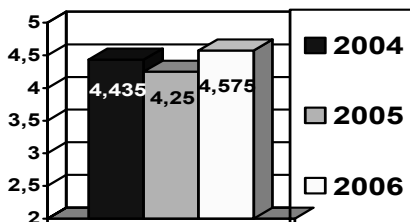
Нехватка молодых и квалифицированных специалистов особо ощутима в атомной отрасли. Известно, что именно молодые специалисты со своими новаторскими идеями способны форсировать развитие какой-

## **X Международная молодежная научная конференция «Полярное сияние 2007»**

либо отрасли. Для привлечения подрастающего поколения в атомную отрасль необходимо создавать специальные программы, которые бы заинтересовали их. Этой задачей, большей частью, занимаются представители администрации городов. В Трехгорном разработана городская целевая программа «Молодежь Трехгорного». Она подразумевает работу в молодежной среде, начиная со школьного возраста, и направлена на решение следующих задач:

- содействие социальному, культурному, духовному и физическому развитию молодежи;
- создание условий для более полного вовлечения молодежи в социально-экономическую и культурную жизнь общества;
- расширение возможностей молодых людей в выборе своего жизненного пути, достижении личного успеха.

Для атомной отрасли необходимы высококвалифицированные кадры, подготовку которых в городе обеспечивает только Трехгорный технологический институт (филиал) МИФИ. Качество образования высокое, и это подтверждают результаты защиты дипломных проектов (см. рисунок).



**Рисунок.**

На диаграмме представлены средние баллы за последние три года.

Для атомной отрасли на современном этапе необходимы значительные человеческие ресурсы. Необходимы различные социальные программы по поддержке молодых специалистов. Для повышения уровня подготовки вузы должны быть укомплектованы высококвалифицированным преподавательским составом и оснащены современной лабораторной базой. Повышение престижа атомной отрасли также помогает привлечь в нее молодых людей.

## **ПРИВЛЕЧЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В АТОМНУЮ ОТРАСЛЬ, ПЛАНИРОВАНИЕ И ПРОВЕДЕНИЕ РЕКРУТИНГОВЫХ МЕРОПРИЯТИЙ СО СТУДЕНТАМИ**

Мартышкина Е.С.

*ФГУП «ЦНИИАтоминформ»*

На протяжении последних 10-15 лет одной из серьезных проблем атомной отрасли остается массовый отток высококвалифицированных кадров. Время идет, нового и стабильного вливания молодой крови не происходит, а это неизбежно приводит к «старению» кадров.

Сейчас, в условиях предстоящих политических и экономических реформ, атомная энергетика переживает свое второе рождение. Таким образом, задача подготовки, привлечения и удержания квалифицированных специалистов имеет для отрасли первостепенное значение.

Один из ключевых факторов развития, как отрасли, так и нашего Института, в частности, – привлечение молодежи. Это одна из самых приоритетных задач, поставленных перед Центром кадровых программ, созданным на базе ЦНИИАтоминформ.

В ходе комплектования кадрового состава института, основным ориентиром для нас являются студенты последних курсов и недавние выпускники вузов. Причем, прежде всего, речь идет о профильных Вузах, однако это требование не является критичным. Главным профильным вузом атомной отрасли является МИФИ. Именно поэтому он выбран в качестве главного партнера для взаимодействия. Такое сотрудничество реализуется как на стратегическом уровне, так и на оперативном.

В первом случае, речь идет о создании базовых кафедр ЦНИИАтоминформ в МИФИ. В обучении студентов этих кафедр будут принимать активное участие специалисты ЦНИИАтоминформ, что обеспечит приток студентов, хорошо и не понаслышке знакомых со спецификой деятельности организации. На данном этапе, пока проект базовых кафедр не реализован, ЦНИИАтоминформ предоставляет всем заинтересованным студентам возможность прохождения преддипломной практики и написания диплома.

Аналогично происходит взаимодействие и с другими вузами, если существуют соответствующая потребность.

Также возможны и другие способы привлечения студентов на работу. Во многих ведущих московских вузах существуют центры по трудоустройству студентов, которые всегда готовы к сотрудничеству. При МФТИ существует Центр «Физтех-Карьера», на базе ГУ ВШЭ функционирует Центр развития карьеры. Это очень удобный способ взаимодействия со студентами, так как он предоставляет возможность

## **X Международная молодежная научная конференция «Полярное сияние 2007»**

разместить информацию как о деятельности организации, так и об основных вакансиях, а главное, рассчитан на целевую аудиторию.

Среди уже активно реализуемых программ привлечения студентов можно отметить встречи с генеральным директором института, участие в ярмарках вакансий, комиссиях по трудоустройству студентов. Однако существует и ряд перспективных методов работы с молодежью, которые институту еще только предстоит освоить. Речь идет об Event-рекрутинге.

Event-рекрутинг – это привлечение кандидатов на вакантные должности с помощью специальных мероприятий, которые выгодны компании как с финансовой точки зрения, так и в плане улучшения имиджа. Этот метод применяется для привлечения именно молодых специалистов преимущественно на стартовые позиции, которые не так интересны опытным специалистам.

От обычной ярмарки вакансий event-рекрутинг отличается дополнительными мотивирующими акциями. Это обучающие семинары, лекции для студентов, конкурсы и case-study, которые помимо дополнительного имиджевого эффекта позволяют проверить знания и навыки студентов, сэкономить время на предварительном отборе. Таким образом, работодатели уходят от формата традиционной презентации и проводят интерактивные семинары и тренинги, позиционируя себя как профессионалов в своей области. По замыслу event не является финальной стадией отбора, его цель, прежде всего, мотивационная.

Отдельно стоит отметить, что на стадии привлечения молодых ребят работа не заканчивается. Чтобы затраченные усилия не пропали даром, необходимо уделить должное внимание разработке адекватных методов оценки молодых специалистов на этапе их вхождения в отрасль, а также подготовке специальных программ профессиональной и социальной адаптации.

### ***Литература***

1. Круть Н. Event-рекрутинг: и себя показать, и людей подобрать. – Журнал «Справочник по управлению персоналом», № 1, 2006.
2. Агапов А.М. Основы практического менеджмента на предприятиях атомной индустрии. – Обнинск: ГОУ «ГЦИПК», 2004.
3. Яппаров Т. Подбор персонала – вопрос стратегический. – Журнал «Справочник по управлению персоналом», № 1, 2006.

## **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПОКОЛЕНИЙ НА АТОМНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ НА ПРИМЕРЕ СХК**

Маткова К.С.

*Северская государственная технологическая академия*

Если термин «конфликт поколений» уже давно известен, то феномен сотрудничества поколений еще ждет своего исследователя: гармоничное взаимодействие «отцов» и «детей», необъяснимое с точки зрения возрастной психологии и классической конфликтологии, является одним из факторов эффективного развития общества и его культуры.

Рассмотрены основные аспекты взаимодействия разных поколений на атомном предприятии на примере Сибирского химического комбината. Приход молодого человека на производство – важный этап его жизни, начало становления его трудовой биографии. Вливаясь в трудовой коллектив, молодые люди проходят сложный процесс адаптации, приспособления к трудовому режиму, к новым для них условиям и обстоятельствам. Изменяются их социальная роль и окружение, они начинают жить и работать в трудовом коллективе, под влиянием которого постепенно формируются их интересы и склонности.

Адаптация молодого человека в производственном коллективе проходит через преодоление противоречий между требованиями трудового коллектива и уровнем психологической и практической подготовленности личности к труду. В адаптации молодого работника значительную роль играют люди, проработавшие на предприятии большую часть своей жизни.

Предприятия нашей отрасли, в той или иной степени, сталкиваются с проблемами в сфере работы с молодежью. Дело в том, что за последние десятилетия в сфере подготовки и производственной адаптации новых работников была явно нарушена преемственность поколений. А в такой специфической, наукоемкой отрасли, как атомная, на более или менее полную «включенность» в профессию уходит несколько лет. Не изжита и проблема текучести кадров с тех пор, как в 90-е годы молодежь уходила с предприятий по причине недостаточно высокой зарплаты, отсутствия социальных гарантий, невозможности получить жилье и т.д.

Сейчас же, почти двадцать лет спустя, начался новый приток молодых кадров на атомные предприятия. Так, например, на Сибирском химическом комбинате молодежь составляет уже 33% (5126 человек) от общей численности коллектива. Та же тенденция «омоложения» персонала наблюдается практически на всех родственных предприятиях.

## **X Международная молодежная научная конференция «Полярное сияние 2007»**

Сами молодые работники хотят, прежде всего, чтобы их воспринимали «всерьез», как будущих специалистов. Закрепление в коллективе – одна из главных проблем, т.к. для качественной подготовки специалиста атомной отрасли требуется несколько лет, а «текучка» молодых кадров отрицательно сказывается на квалификации персонала.

По вопросу о взаимодействии поколений было проведено исследование среди молодежи, работающей на СХК. Респондентами стали люди до 35 лет. Исследование показало:

- 65 из 120 респондентов стремятся оправдать ожидания старших работников, продолжая начатое ими дело и добиваясь в нем новых успехов. Радует, что всего 20 из 116 опрошенных ответили, что им не интересно мнение старших коллег и свой путь они выбирают сами. Это, по нашему мнению, исключение подтверждающее правило об эффективном взаимодействии поколений на предприятии;
- 56 респондентов из 120 стремятся к бесконфликтному взаимодействию со старшими (даже в ущерб собственному самолюбию, которое без колебаний приносится в жертву интересам выполняемой работы), они готовы признать себя виновными, чтобы избежать конфликта. Но все-таки 22 человека не обращают внимания ни на форму, ни на содержание выговора. Все это зависит от личностных качеств человека, способности к компромиссному взаимодействию, уверенности в собственных силах и, конечно же, от воспитания.

Говоря о взаимодействии поколений следует заметить, что в последнее время растет число молодых людей принимаемых на СХК: почти 60% вновь принимаемых на комбинат - молодежь до 35 лет. Снижается средний возраст работников атомного предприятия: если в 2002 году средний возраст работников был 43,6 года, а в 2004 – 43, то уже в 2006 году средний возраст составил 41,3 года, что говорит о том, что молодые работники идут на смену старшему поколению. И их взаимодействие, судя по всему, достаточно эффективно, раз молодежь идет работать на комбинат и остается там.

Через 10 лет работающая сейчас и вновь принимаемая молодежь – это 90 процентов персонала с уже сформированной к тому времени системой ценностей, отношением к предприятию и его руководству.



Таким образом, имеется отчетливо видимое стремление людей разных поколений к гармоническому конструктивному взаимодействию; созданное объединенным трудом этих людей материальное и интеллектуальное богатство обладает соответствующим морально-нравственным «обрамлением», развитие которого должно стать делом самого ближайшего будущего.

## **СОХРАНЕНИЕ И ПЕРЕДАЧА ЯДЕРНЫХ ЗНАНИЙ МОЛОДОМУ ПОКОЛЕНИЮ**

Сараева Н.В.

*РНИЦ «Курчатовский институт»*

В ядерной отрасли за прошедшие десятилетия накоплен большой объем знаний и опыта. Но для успешного широкомасштабного развития атомной энергетики накопленными знаниями необходимо эффективно управлять.

В работе подробно рассматриваются две составляющие управления знаниями – их сохранение и передача. Сохранение и передача знаний особенно важны, в связи с тем, что во всем мире наблюдается снижение количества специалистов среднего возврата, работающих в атомной отрасли. В России данная проблема наиболее остра, поэтому возрастает актуальность быстрого и эффективного процесса передачи знаний (в особенности неявных и скрытых) молодежи. Рассмотрены конкретные примеры процессов сохранения и передачи знаний молодежи.

Однако молодежь необходимо привлекать в отрасль и удерживать в ней. Приведены результаты исследования, проведенного на основе социологического опроса студентов, обучающихся по отраслевым специальностям, молодых специалистов, работающих на предприятиях и в организациях отрасли, а также молодых специалистов, покинувших отрасль. На основании результатов исследования и сравнения их с пирамидой потребностей А. Маслоу, сформулированы выводы о том, что для привлечения в отрасль молодых специалистов и их удержания, помимо достойной оплаты труда важными факторами являются наличие социального пакета, организация спортивного и культурного досуга, а также хорошая обстановка в коллективе. Проведение дополнительных тренингов, семинаров,

**Х Международная молодежная научная конференция «Полярное сияние 2007»**  
конференций, с привлечением к участию в них как опытных специалистов, так и ученых, так и молодежи и студентов, помогает не только эффективно передавать знания, но и глубже понять специфические аспекты отрасли и, в значительной степени, повысить интерес к ней.

## **СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА СПЕЦИАЛИСТОВ ЯДЕРНОГО ОРУЖЕЙНОГО КОМПЛЕКСА НА ПРИМЕРЕ ФГУП «КОМБИНАТ «ЭЛЕКТРОХИМПРИБОР»**

Степанова А.Б., Попова О.Н.

*Технологический институт (филиал) МИФИ, г. Лесной*

Государственная Дума приступила к рассмотрению очередных правительственных законопроектов из серии пенсионной реформы. Принятие новых законов серьезно изменит выплаты пенсий «за вредность». Не менее важно и то, что предложенная вниманию парламента новая система пенсионного обеспечения, может означать введение нового налога для предприятий, где имеются вредные условия труда.

За вредные профессии предусматривается система социальных льгот. Финансирование досрочного выхода на пенсию осуществлялось из общего пенсионного фонда, поэтому, сколько бы ни получил гражданин, зарплата, которая рассматривалась при расчете пенсии с учетом стажа, не могла превышать 1,2 средней пенсии. В итоге, если в среднем по стране пенсия составляла около 35-40% от заработной платы работника, то пенсия «за вредность» — лишь 10-15% от заработной платы.

Теперь, после введения новой системы трудовых пенсий, представители вредных профессий могут рассчитывать на более высокие пенсии по старости.

Однако, правительству стало ясно, что возникают проблемы с досрочными пенсиями. Пенсия стала у всех напрямую зависеть от зарплаты, что привело к более интенсивному расходованию общего пенсионного фонда. Поэтому правительство видит решение данного вопроса в привлечении работодателей к дополнительным взносам в пенсионный фонд.

Законопроекты предусматривают, что за работников, занятых на работах с вредными условиями, работодатель дополнительно должен отчислять 14,2% фонда оплаты труда.

Это предложение не нашло адекватной поддержки со стороны работодателей.

Работодатели заявили, что правительство просто вводит новый и немалый налог. Предприятия и так платят за вредные условия труда повышенную зарплату (размеры надбавок 4-24%), а, следовательно, и отчисляют больше взносов в Пенсионный фонд. Этих взносов должно быть достаточно.

Конечно, этими мерами правительство рассчитывало побудить работодателей к сокращению рабочих мест с вредными условиями труда, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда. Сегодня в России каждый четвертый имеет право на досрочную пенсию. Программы модернизации рассчитаны на годы.

С этими же проблемами сталкивается руководство предприятия ФГУП «Комбинат Электрохимприбор». Одной из мер по поддержке квалифицированных специалистов, выходящих на досрочную пенсию, является дополнительное материальное обеспечение.

До 2001 года предприятие самостоятельно занималось распределением льгот по дополнительному материальному обеспечению работников, включенных в списки № 1 и № 2. В настоящее время предоставление льгот осуществляется на основании законодательных актов. При оформлении досрочной пенсии у работников, претендующих на подобные льготы, возникают вопросы по дополнительному материальному обеспечению. В частности, требует решения вопрос о предоставлении дополнительного материального обеспечения работникам, занятым во вредных условиях труда и не включенным в соответствующие списки, например, ремонтный персонал, вспомогательные рабочие, младший обслуживающий персонал и др. Напрашивается вывод, что в ряде случаев не учитывается фактическое участие человека в технологическом процессе. Следовательно, данный вопрос требует дополнительного рассмотрения и доработки в законодательном порядке.

### *Литература*

1. [http://www.berezniki.ru/topic/current/020530\\_2](http://www.berezniki.ru/topic/current/020530_2).
2. Фролов О. Государственная политика в области охраны труда// Охрана труда. Практикум, 2006, № 4. с. 34-39.
3. Указ Президента РФ «О неотложных мерах социальной поддержки специалистов ядерного оружейного комплекса Российской Федерации» от 23.08.2000 г. № 1563.

**X Международная молодежная научная конференция «Полярное сияние 2007»**  
**ОБЩЕСТВЕННЫЙ АУДИТ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**  
**ЮЖНО-УКРАИНСКОЙ АТОМНОЙ ЭЛЕКТРОСТАНЦИИ**

Торганова О.Б.

*Обособленное подразделение «Южно-Украинская АЭС»  
НАЭК «Энергоатом»*

В атомной энергетике стран бывшего СССР исторически сложилась изжившая себя система субъект-объектных отношений с общественностью. Требования и ожидания заинтересованных сторон не учитывались, как это изложено в положениях стандарта ISO 9004.

Все более актуальной становится проблема адекватной оценки общественностью реального вклада атомной энергетики и отдельных атомных электростанций в экономику страны, качество жизни населения, особенно прилегающих к АЭС территорий, ведь фактически каждый второй киловатт-час в Украине — атомный.

В этом производстве задействовано более 38 тысяч работников; с ним связаны жители пяти городов-спутников АЭС. Качество их жизни гораздо выше, чем у жителей других регионов и отраслей промышленности, хотя они чаще всего и не осознают этого.

Большинство из норм международного стандарта Social Accountability 8000 в обособленном подразделении «Южно-Украинская АЭС» безоговорочно соблюдаются, поскольку содержатся в украинском трудовом законодательстве. В настоящее время идет работа по сертификации системы качества ГП НАЭК «Энергоатом», при этом ОП ЮУ АЭС первым среди АЭС Украины и России уже получило сертификат соответствия стандарту ISO 9001.

ЮУ АЭС является бюджетообразующим предприятием. Затраты ОП ЮУ АЭС на социальную ответственность (СО) находятся на уровне мировых лидеров в этой области. Для адекватной оценки общественностью уровня СО необходимо создать систему социальной ответственности, состоящую из трех основных элементов: стандартов СО; социальных учета и отчетности; общественного аудита.

Одним из элементов общественного аудита могут быть различного рода опросные методы. В исследовании представлены результаты анкетирования, проведенного среди жителей соседних с Южноукраинском районов, жителей города-спутника и персонала ОП ЮУ АЭС. Для трех основных групп заинтересованных сторон разработаны три анкеты. Они содержали от 11 до 14 вопросов, касающихся социальных аспектов деятельности ОП ЮУ АЭС. В ходе

анкетирования было опрошено 475 человек (в период с сентября по декабрь 2005 года).

Оценка общественностью социальной ответственности ОП ЮУ АЭС в целом положительная (от 77 до 84% респондентов), но существенно занижена. Главный вывод исследования – проблемой неадекватной оценки уровня социальной ответственности ОП ЮУ АЭС является непоследовательная политика информирования общественности обо всех аспектах СО атомных электростанций.

Общественность получает информацию о социальных аспектах деятельности предприятия, но не всегда ту, которую хотела бы. С другой стороны, больше внимания уделяется таким проявлениям социальной ответственности предприятия, которые связаны с небольшими затратами. Затраты на содержание объектов инфраструктуры, зарплату их персонала считаются привычными, поэтому общественность упускает их из виду. В то же время сложившаяся система социальной отчетности затрудняет отслеживание общественностью показателей в динамике.

Чтобы избежать обвинений в снижении уровня СО, предприятие должно работать на опережение и предусмотреть появление на рынке других социально ответственных предприятий. Новые социальные стандарты компании выводят ее на новый уровень СО. Однако этот шаг не избавит НАЭК от социальных дилемм. Представления о проявлениях социальной ответственности существенно разнятся у разных категорий персонала предприятия. Однако, все имеют право на то, чтобы их интересы были учтены.

Социологические эксперименты, подобные описанному, но с более конкретными вопросами, могут стать частью процедуры оценки социальной ответственности предприятия и подтверждения соответствия стандарту SA 8000. Они могут стать научной основой решения различных социальных дилемм.

## **ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ В САРФТИ ДЛЯ РФЯЦ-ВНИИЭФ**

Усов И.А., Лопашов В.В.

*Саровский государственный физико-технический институт*

Подготовка современных специалистов может реализовываться только на условиях активного использования инновационных технологий образования. Такой подход предполагает целенаправленное

## **X Международная молодежная научная конференция «Полярное сияние 2007»**

формирование знаний, умений и, естественно, методологической культуры. Однако такой подход невозможен без глубокой интеграции вуза и НИИ, что дает возможность развития в ВУЗе действительно актуальных научных исследований. Одно из направлений, позволяющих реализовать этот принцип — создание совместных с НИИ научных лабораторий и базовых кафедр.

За последние 15 лет у нас в городе сформировалась система высшего образования, основанная на глубокой интеграции РФЯЦ-ВНИИЭФ и Саровского государственного физико-технического института. За основу принят так называемый «метод Физтеха», подразумевающий, что студент, начиная с третьего курса, начинает работу на своем будущем рабочем месте. Учитывая научно-технический потенциал РФЯЦ-ВНИИЭФ, удалось сразу же заложить самые передовые технологии построения образовательного процесса в СарФТИ. Взятый на вооружение «физтеховский» принцип построения учебного процесса основан на трех главных принципах:

- принцип единства научной, образовательной и инновационной деятельности;
- принцип формирования инновационных междисциплинарных команд;
- принцип подготовки этически полноценного специалиста.

Результаты работы коллектива СарФТИ прекрасно иллюстрирует количество выпускников — молодых специалистов. Вот распределение молодых специалистов, принятых в РФЯЦ-ВНИИЭФ за период 2001 – 2006 гг. по вузам: СарФТИ – 725 человек; ННГУ - 147 человек; ТГУ - 90 человек; ВЛГУ - 90 человек; НГТУ - 67 человек; КАИ - 27 человек; МГУ - 27 человек; МИФИ - 27 человек; МФТИ - 4 человека; МЭИ - 4 человека; МГТУ - 5 человек; СПбГУ - 8 человек; всего - 1587 человек.

Приведенные выше цифры, несомненно, свидетельствуют о доминирующей роли СарФТИ в восполнении кадрового потенциала РФЯЦ-ВНИИЭФ.

Не менее важную роль, в особенности в свете третьего принципа, играет анализ дальнейшей судьбы молодых специалистов, их карьерный рост. Результаты анализа показывают, что к 8 году работы бывших выпускников СарФТИ, 14% из них попадают в категорию руководителей, 5% - специалисты 1 категории, 31% - 2 категории и 38% - третьей.

Для выпускников иных ВУЗов эти же цифры выглядят так: 8% из них попадают в категорию руководителей, 12% - специалисты 1 категории, 68% - 2 категории и 12% - третьей.

Существенна статистика увольнений сотрудников, принятых на правах молодых специалистов. В то время, как СарФТИ является главным поставщиком молодых специалистов для РФЯЦ-ВНИИЭФ (за период с 2001 по 2005 гг принято 1002 молодых специалистов), процент увольнения среди них – один из самых низких – 2,23 %. Для сравнения, МИТХТ - 21,33%, СПбГУ - 8,00%, МГУ - 7,04%, ННГАСУ - 5,71%, МИФИ - 4,73%, УПИ - 4,44%, ВлГУ - 4,29%, ТулГУ - 4,24%.

По результатам опроса, проведенного кадровыми службами РФЯЦ-ВНИИЭФ среди увольняющихся молодых специалистов, выявлены следующие причины: отсутствие соответствующих жилищных условий и возможности их улучшения для молодых семейных пар; снижение уровня заработной платы после прекращения доплаты (как молодому специалисту); отсутствие возможности трудоустройства супруги (супруга); недостаточная осведомленность молодых специалистов о перспективах улучшения социального положения и соответствующих мероприятиях.

С этой точки зрения выпускники СарФТИ являются, несомненно, более выгодными для РФЯЦ-ВНИИЭФ, поскольку за время обучения они успевают интегрироваться в производственный социум.

Однако, в сложившейся сейчас демографической ситуации для работы ВУЗа необходима превентивная селекция абитуриентов по критериям, существенным для успешного профессионального роста. Для этого в СарФТИ ведется работа со школьниками, причем ведется по нескольким векторам. Одно из направлений – классическое – учебная и научная работа со школьниками реализует Факультет довузовского обучения.

Другое направление работы – работа студсовета со школьными и подростковыми организациями – позволяет выделить потенциальных лидеров, корректно сформировать и закрепить позитивную составляющую их лидерских качеств. Студенты-лидеры, не слишком отличающиеся по возрасту от школьников, способны завоевать авторитет быстрее, чем взрослые преподаватели, отношении к которым в молодежной среде можно охарактеризовать как изначально настроенное.

## **X Международная молодежная научная конференция «Полярное сияние 2007»**

После того, как отобранные школьники становятся студентами, с ними продолжается работа по закреплению и, если возникает необходимость, коррекции личностных качеств. На этом этапе для работы со студентом используется весь арсенал как официальных (профсоюз, студсовет), так и неофициальных (спортивные, творческие и т.д.) студенческих организаций.

Данная работа в СарФТИ ведется по разработанному социальному проекту «Студенчество в социуме ЗАТО», что обеспечивает непрерывность и координируемость единого учебно-воспитательного пространства ЗАТО.

### **МЕСТО МОЛОДЕЖНОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАЛИНИНСКОЙ АЭС В СТРУКТУРЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УДОМЕЛЬСКОГО РАЙОНА** Шуваева Ю.А.

*Филиал ФГУП концерн «Росэнергоатом»  
«Калининская атомная станция»*

Поставленные Правительством РФ перед предприятиями атомной отрасли задачи, изложенные в федеральной целевой программе развития атомного энергопромышленного комплекса, обусловили острую необходимость привлечения в ближайшее время на предприятия концерна «Росэнергоатом» определенного количества квалифицированных специалистов. По данным корпоративной программы «Молодежная политика ФГУП концерн «Росэнергоатом» на 2007-2009 гг. и на перспективу до 2015 года» во время действия ФЦП необходимо:

- обеспечить сотрудниками вводимые в эксплуатацию энергоблоки с привлечением более 7,5 тыс. человек;
- заполнить освобождаемые рабочие места (в настоящее время на предприятиях концерна работают более 43 тыс. человек, из них 8,5 тыс. (19,7%) - работающие пенсионеры, большая часть которых будет уволена в связи с выходом на пенсию), что с учетом оптимизации численности персонала выльется в необходимость привлечения еще порядка 5,5 тыс. человек.



Можно сказать, что концерн «Росэнергоатом» заинтересован в привлечении квалифицированных молодых специалистов на свои предприятия, и в связи с этим проводит необходимые мероприятия по совершенствованию своей молодежной политики.

Помощником в создании и проведении этой политики, безусловно, выступают молодежные общественные организации атомных станций. Особенностью Молодежной общественной организации Калининской АЭС (МОО КЛнАЭС) является наличие юридической регистрации в качестве некоммерческой общественной молодежной организации.

МОО КЛнАЭС создана в 2001 году по инициативе работников Калининской атомной станции при поддержке ее руководства, зарегистрирована в Управлении Министерства юстиции РФ по Тверской области и внесена в Единый государственный реестр юридических лиц.

Основой работы организации выступает действующее законодательство и Устав, согласно которому целью деятельности является содействие созданию таких производственных, социально-экономических и психологических условий, которые способствуют профессиональному росту, проявлению творческих и организаторских способностей молодых работников Калининской АЭС.

В октябре 2006 г. подготовлена и утверждена Концепция развития Удомельской районной «Молодежной общественной организации Калининской АЭС».

За небольшой промежуток времени организации удалось утвердить свое положение в структуре молодежной политики предприятия.

Кроме того, благодаря вниманию, уделяемому в Тверской области работе с молодежью, МОО КЛнАЭС в короткий промежуток времени установила контакты с государственными органами и органами местного самоуправления:

- с Комитетом по делам молодежи Тверской области;
- с Отделом по делам молодежи, культуры и спорта Администрации Удомельского района;
- с Советом общественных объединений при Главе г. Удомля, носящем совещательный характер при обсуждении проектов и нормотворчества района;
- налоговым органом по вопросам изменения Устава и ежегодной бухгалтерской отчетности.

## **X Международная молодежная научная конференция «Полярное сияние 2007»**

Кроме того, представители МОО КЛнАЭС стали участниками:

- заседаний Международной ассоциации молодых атомщиков (МАМА);
- слетов, конференций, совещаний по научно-техническим, экологическим и другим вопросам, имеющим отношение к работе молодых атомщиков;
- авторами публикаций в локальной сети Калининской АЭС, местных газетах и на официальном сайте МАМА [www.desnay.ru](http://www.desnay.ru).

Можно сказать, что благодаря поддержке руководства Калининской АЭС, вниманию, уделяемому в настоящее время вопросам молодежной политики предприятия, МОО КЛнАЭС стала полноправным участником важным звеном в структуре принятия решений, имеющих значение для молодых атомщиков филиала и Концерна «Росэнергоатом» в целом.