



УДК 34

Е.А. Коломейченко, старший преподаватель кафедры гражданско - правовых дисциплин института экономики управления и права ФГБОУ ВО «ВГУВТ»

Э.С. Мудрак, 3 курс студентка института экономики управления и права ФГБОУ ВО «ВГУВТ»

603951, г. Нижний Новгород, ул. Нестерова, .5

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СФЕРЕ ВОДНОГО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.

Ключевые слова: стратегия развития, кадровый потенциал, водный транспорт.

В статье рассмотрены основные проблемы эффективного развития кадрового потенциала работников водного транспорта, выявлены и проанализированы сильные и слабые стороны исследуемой темы, а также предложены возможные пути выхода из сложившейся ситуации, путем проведения на законодательном уровне ряда мер, направленные на повышение эффективности кадрового обеспечения работников в сфере водного транспорта.

На современном этапе развития Российской Федерации кадровое обеспечение водного транспорта претерпевает серьёзные проблемы (дефицит работников, определенных специальностей и рабочих профессий, низкая социальная защищенность в части предоставления ведомственного жилья и уровня заработной платы, старение и выбытие по возрасту опытных специалистов отраслевых организаций, относительно высокая текучесть кадров, а также немало важным является отставание материальной базы отраслевых образовательных учреждений от национальных и международных стандартов). Разрешать многие из них необходимо на законодательном уровне. Для этого государство, в лице соответствующих органов, должно поставить перед собой определенные задачи, направленные на преодоление сложившейся ситуации, однако для их осуществления, требуется, в первую очередь, определить сильные и слабые стороны исследуемой отрасли, которые с предельной точностью направят на эффективный путь развития кадрового потенциала работников водного транспорта (ВТ).

Следует отметить, что на сегодняшний день, в указанной сфере существует достаточное количество образовательных учреждений, которые непосредственно осуществляют подготовку кадров по программам послевузовского, высшего, среднего, а также начального профессионального образования для всей инфраструктуры водного транспорта, а именно: флота, судоремонтных предприятий, портов, учебных заведений и других организаций.

Осуществляется подготовка плавсостава непосредственно в вертикально-интегрированных образовательных комплексах в соответствии с национальными требованиями и требованиями Международной конвенции «О подготовке и дипломировании моряков и несении вахты» 1978 года с поправками от 1995 года (ПДНВ 78/95)[2]. В этой связи, эффективность морских вузов позволила России войти в белый лист Международной морской организации (ММО). Благодаря этому факту, высокий

спрос на наших (отечественных) выпускников на мировом рынке труда убедительно говорит о качестве их подготовки и интеграции Российского морского образования в международную морскую образовательную индустрию.

Кроме того, крупная сеть высших заведений, подведомственных Росморречфлоту, на сегодняшний день, удовлетворяет потребности в подготовке кадров в шести федеральных округах, а именно в центральном федеральном округе, южном, северо-западном, дальневосточном, сибирском и приволжском.

В свою очередь, ещё одной из сильных сторон, помимо всего вышесказанного, является достаточное количество высококвалифицированного персонала, способного решать важные задачи развития ВТ.

Также, не позволяет оставить себя позади, эффективно действующая система дополнительного профессионального образования, поскольку удовлетворяет потребности судоводных организаций, государственных бассейновых управлений водных путей и судоходства, портов в повышении квалификации по широкому спектру программ, в том числе по вопросам безопасности судоходства, охраны окружающей среды и экологической безопасности и многих других, а также, непосредственно, обеспечивает специалистов отрасли необходимым уровнем навыков, умений и знаний.

Однако, в противовес хорошей системе обучения работников ВТ, существует ряд проблем, наряду с которыми развитие кадрового потенциала в данной отрасли, на сегодняшний день, не представляется возможным.

В первую очередь, необходимо отметить, относительно высокую текучесть кадров, которая непосредственно обусловлена специфическими условиями труда, такими как: напряженная работа, сопровождающаяся большими физическими и психологическими нагрузками, влияющие на состояние работников ВТ, сезонный характер работы, сменный график [3]. При этом, не стоит забывать, что уровень оплаты труда работников ВТ ниже средней заработной платы по транспортному комплексу. Об этом лучше всего говорит статистика, так, по состоянию на 2017 год минимальные размеры окладов работников плавсостава судов ВТ, устанавливаемые на основе ПГК (профессиональная квалификационная группа должностей работников водного транспорта), составляют для работников ВТ второго уровня - 3500 рублей, а для специалистов ВТ третьего уровня - 4550 рублей, что, в свою очередь, подтверждает правильность представленных выше суждений [4].

Кроме того, недофинансирование учебных заведений привело к отставанию от материальной базы международных требований, в этой связи необходимо проведение значительного объёма ремонтных работ, приведение зданий и сооружений образовательных учреждений в соответствие с требованиями пожарной безопасности, также требуется обновление учебно-лабораторной, научно-исследовательской и тренажерной базы. По этому поводу, необходимо сказать, что денежные средства непосредственно выделяются из федерального бюджета на строительство и реконструкцию объектов учебных заведений. Так, согласно приложению №2 к подпрограмме внутренний водный транспорт планируется и приводится в действие строительство и реконструкция объектов ФБОУ ВО «Волжский государственный университет водного транспорта», сумма которых составляет 1 055, 7 млн. рублей [5]. Но выделяемых денежных средств из одного федерального бюджета недостаточно, исходя из этого, наиболее лучшим вариантом является привлечение частных инвесторов для последующих вложений не только в реконструкцию зданий высших учебных заведений, но и в развитие кадрового потенциала в России.

Также, следует отметить, что сроки проведения практик, не всегда совпадающие с навигационным периодом, снижают возможность взаимодействия вузов с судоводными компаниями. К сожалению, краткосрочность отдельных видов практик, которые составляют один - два месяца, не позволяет принимать обучающихся на борт судов, в большинстве своём, работающих за пределами Российской Федерации.

Для решения всех проблемных вопросов каждый год проходят конференции, посвященные кадровому обеспечению работников транспортной сферы, так, 19-20 ноября 2015 года в Санкт - Петербурге прошла VIII Международная конференция «Кадровая политика», направленная на решение главных задач, в основе которых лежит развитие отраслевого транспортного образования, поскольку это, задача не только государства, но и, в первую очередь, потребителей кадров - предприятий транспортного комплекса. В этой связи, необходимо развивать сотрудничество науки, образования и бизнеса, активно включать предприятия в образовательную и научную деятельность, а также компаниям транспортной сферы непосредственно участвовать в разработке учебных программ, усилить заказ на научно-исследовательские работы и направлять профильных специалистов для преподавания в учебных заведениях высшего и среднего профессионального образования (СПО).

Исходя из поставленных целей и задач на конференции была проведена огромная работа, благодаря которой были выявлены основные направления развития кадрового обеспечения работников водного транспорта, а именно: разработать концепцию морского образования, увеличить количество бюджетных мест для обучения по программам СПО, инициатором указанного предложения стало Федеральное агентство морского и речного транспорта, кроме того, внедрить психофизиологический отбор при приеме в морские учебные заведения, стимулировать коммерческие компании к сотрудничеству с вузами водного транспорта в рамках организации и проведения научно-исследовательских конструкторских работ, инициатором выступило также Федеральное агентство морского и речного транспорта, а также другие предложения, непосредственно влияющие на развитие кадрового потенциала водного транспорта, такие как: добавление средств в субсидию на выполнение государственного задания, или выделение их в целевую субсидию на приобретение или съем служебного жилья для молодых высококвалифицированных кадров, инициатором данного предложения выступило Федеральное Бюджетное учреждение «Волго-Балт» [6].

Таким образом, можно сделать вывод, что, на сегодняшний день, требуется вкладывать достаточное количество сил и денежных средств в развитие кадрового потенциала работников ВТ. Для этого необходимо устранять возможные угрозы, такие как: снижение престижа флотских профессий, неполное удовлетворение судоходных компаний в командном составе из-за трудоустройства выпускников вузов на судна под иностранным флагом, непосредственно, посредством принятия и осуществления ряда мер, которые помогут, в первую очередь, восстановить систему образования специалистов с совмещенными специальностями (например: рулевой моторист, штурман - механик) на основе разработки новых ФГОС (федеральные государственные образовательные стандарты).

Также, необходимо создать, эффективную систему мотивации труда, посредством повышения заработной платы, которая обеспечит приток отраслевых специалистов, помимо этого, возможным вариантом выхода из сложившейся ситуации, будет являться участие предприятий в подготовке кадров на условиях государственно-частного партнерства, кроме того вложение инвестиций в образование будущего работника в рамках целевой контрактной подготовки, несомненно, скажется на развитии кадрового потенциала работников водного транспорта. В этой связи, возможно предложить на законодательном уровне, в целях омоложения и уменьшения текучести кадров, реализовать программу строительства ведомственного жилья для работников водного транспорта.

Следуя вышесказанному, со стороны государства требуется проведение немалой работы по осуществлению мер, с помощью которых с каждым годом будет возрастать эффективность кадрового обеспечения работников водного транспорта. Следует отметить, что для этого потребуются ни один год. Необходимо прилагать соответствующие усилия на пути к поставленной цели. Для этого нужно развивать сферу кадрового обеспечения водного транспорта, а также специалистам данной отрасли предоставить возможность

получать заслуженные поощрения и условия труда, которые будут непосредственно влиять на их обучение и работоспособность в целом.

Список литературы:

- [1] Распоряжение Правительства РФ №1734 -р «Об утверждении Транспортной стратегии Российской Федерации на период до 2030 года» от 22.11.2008 (с изменениями от 11.06.2014) // Собрание законодательства от 2009 г. № 11.
- [2] Международная конвенция о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты 1978 г. (с поправками 1995 г.) (ПДМНВ 78/95).
- [3] Пантина Т.А., Савельева М.Н.Кадровый потенциал как фактор стратегического развития ВВТ.// Вестник государственного университета морского и речного флота им. адмирала С.О. Макарова - №4(20) -2013 г.
- [4] Правовая консультационная служба.[электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.zakonprost.ru/>.
- [5] Распоряжение Правительства РФ №327-р «Стратегия развития внутреннего водного транспорта РФ на период до 2030 года» от 29 февраля 2016 г. // Собрание законодательства от 2016 г. №10.
- [6]Conference Point. На пути к цели.[электронный ресурс].Режим доступа: <http://confspb.ru/>.

STAFFING OF WATER TRANSPORT WORKERS OF THE RUSSIAN FEDERATION

E. A. Kolomiichenko, E.S. Mudrak

The article discusses the main problems of effective development of personnel potential of water transport workers, identifies and analyzes the strengths and weaknesses of the topic, and suggests possible ways out of the current situation by implementing a number of measures at the legislative level aimed at improving the efficiency of staffing in the field of Water transport.

Key words: development strategy, personnel potential, water transport