

Секция «Информационное обеспечение деятельности федеральных органов  
исполнительной власти»

## СТРАТЕГИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ РОССИИ

Научный руководитель – Новикова Ирина Викторовна

*Попов Петр Сергеевич*

*Аспирант*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа  
государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

*E-mail: Unrealpopov@gmail.com*

Одной из ключевых тенденций современного промышленного мира является возникновение практических вопросов организации кадрового обеспечения энергетической отрасли. Повышение производительности человеческих ресурсов и сокращение негативных проявлений в трудовой среде обосновывают актуальность изучения вопроса развития трудовых ресурсов в электроэнергетической отрасли.

Для максимизации эффективности деятельности данной отрасли необходимо использование имеющегося потенциала наряду со стимулированием деятельности человеческого капитала. Подобное моделирование мотивационных механизмов управления трудовым капиталом позволяет повышать отдачу от их использования путем построения моделей на основе достижений экономико-математического и системного анализа, а также на основе исследований из различных отраслей экономической теории.

В этой связи важное значение приобретает методология стратегирования д.э.н., профессора, академика РАН В.Л.Квинта [14], на которой основывается стратегическое управление трудовыми ресурсами. Согласно данной методологии, стратегическое управление трудовыми ресурсами должно основываться на учете интересов всех участвующих сторон, а именно, работодателя, работника, потребителя и иных. Отсутствие согласования требований данных сторон приводит к тому, что функционирование предприятия будет осуществляться на низком уровне, эффективность будет минимальной, а вероятность возникновения проблем, в том числе, повышение вероятности банкротства будет неизбежным.

Стратегическое управление реализуется посредством стратегического лидерства, позволяющего определить глобальные, национальные и региональные тренды; обозначить конкурентные преимущества и поставить стратегические цели.

Важно отметить, что особенностью методологии стратегирования В. Л. Квинта является сочетание форм интересов персонала, его мотивации и контроля, благодаря чему предприятие имеет возможность развивать долгосрочные отношения, в том числе, со своими работниками, а также способствовать поддержанию устойчивости в экономике.

При этом важная роль отводится лидеру, обладающему эмоциональным интеллектом, а также стратегическим видением и мышлением, который, согласно данной методологии стратегирования, должен заинтересовать каждого субъекта и вдохновить их на последовательную реализацию его возможностей.

В таких условиях эффективным представляется создание системы корпоративного управления с условием использования инновационных технологий и новейших мотивационных методов, применяемых инструментов и способов воздействия на трудовые ресурсы для достижения поставленных целей [12].

Среди принципов стратегического развития трудовых ресурсов можно выделить следующие, а именно [10]: работоспособность построенных отношений, достижение конкурентоспособности, ориентация на итоговые результаты, соответствие правовым нормам, социальная справедливость и иные.

Соблюдение указанных принципов дает возможность руководству выявить цели и способности каждого субъекта, тем самым сократив материальные и временные затраты на адаптацию новых специалистов, а также позволит эффективно сформировать коллектив профессиональных работников [11].

В связи с тем, что современная экономика основывается на интеллектуальном капитале, оптимизация использования человеческих ресурсов и качественное развитие потенциала работников представляет собой стратегическую задачу экономического субъекта [9].

Важно учитывать особенности электроэнергетической отрасли, которые связаны с привлечением высококвалифицированных кадров, а также необходимостью осуществлять деятельность на удаленных территориях.

Помимо этого, важную роль играют современные тенденции, которые направлены на реализацию проектов по разработке возобновляемых источников энергии на территориях в отдалении от метрополий, в связи с чем стимулирование рабочих становится важным аспектом деятельности организации в целом. Высококвалифицированным кадрам, занятым в сфере электроэнергетики необходима соответствующая оплата произведенного ими труда, в связи с чем помимо материального стимулирования значение приобретают нематериальные факторы развития инфраструктуры [3].

Электроэнергетическая отрасль сама по себе имеет очень важное значение для социально - экономического развития региона. В частности, на территории Дальнего Востока в Российской Федерации наблюдается невысокий уровень заселенности территорий, имеющих большой потенциал экономического развития. Электроэнергетика в таких условиях должна обеспечивать не только значимые объекты жизнедеятельности, но и многие хозяйственные объекты. Сложность привлечения на такие территории кадров соответствующей специализации очевидна, а развитие электроэнергетики, в том числе и возобновляемой, требует реализации политики по привлечению непосредственно высококвалифицированных кадров [5].

Достижение данной цели реализуется посредством создания системы непрерывного многоуровневого образования. Подобная система включает в себя меры, направленные на формирование неких базовых структур на предприятиях, на создание учебных центров повышения квалификации и переподготовки инженерно-технических работников и кадров рабочих специальностей. К примеру, у государственной корпорации «Ростех» на данный момент имеются соглашения о сотрудничестве более чем с 200 вузами (например, МГУ им. М. В. Ломоносова, РЭУ им. Г. В. Плеханова, МГТУ им. Н. Э. Баумана и иными).

Особое внимание уделяется получению опыта и знаний в области инновационного и технологического менеджмента. Так, в 2017 году была создана, так называемая, Корпоративная сетевая академия, предоставляющая форматы обучения на высокоэффективных программах, призванных реализовывать долгосрочные цели [13].

Масштабы развития строительства в области электроэнергетики требуют привлечения в отрасль большого количества высококвалифицированного персонала, обладающего необходимыми знаниями и умениями. Помимо этого, уделяется внимание инвестиционной политике, направленной по своей специфике на стимулирование персонала и поддержание его функциональности.

Дополнительно можно отметить возрастание необходимости поиска новых способов, позволяющих сделать процессы в производстве более рациональными с целью сокращения транзакционных издержек и поддержания производственных процессов на достаточно высоком уровне, учитывая потребность в трудовых ресурсах в электроэнергетической отрасли хозяйствования [1].

К примеру, придерживаясь тенденции автоматизации и развитию современных техно-

логий, в госкорпорации «Росатом» внедряются автоматизированные системы управления человеческими ресурсами, такие как SAP HCM для крупных организаций и 1С: Зарплата и Управление для организаций с небольшой численностью работников.

Таким образом, наиболее важными процессами, которые обеспечивают повышение эффективность управления человеческими ресурсами являются следующие, а именно: 1) автоматизация кадровых процессов; 2) формирование ключевых показателей эффективности; 3) унификация организационных структур; 4) вывод транзакционных процессов управления человеческими ресурсами.

Исследование описанных особенностей в сфере управления человеческими ресурсами наукоемких корпораций в области электроэнергетики свидетельствует о том, что те хозяйствующие субъекты, которые реализуют многоуровневую и системную политику развития человеческого потенциала собственных организаций, формируют себе конкурентные преимущества перед другими организациями.

В этой связи уникальность методологии стратегирования д.э.н., профессора, академика РАН В. Л. Квинта заключается, с одной стороны, в ее междисциплинарном характере, а, с другой стороны, в конечной направленности на человека.

Методология стратегирования В. Л. Квинта в общей системе экономических исследований занимает особое значение, оказывая существенное практическое влияние на развитие не только отдельных корпораций, но и отраслей регионов.

Таким образом, комплексное сочетание научных и практических методов повышения производительности человеческих ресурсов и сокращения негативных проявлений в трудовой среде необходимо для эффективного проведения стратегического развития трудовых ресурсов электроэнергетической отрасли в Российской Федерации.

### Источники и литература

- 1) 1. Дубаневич, Л.Э.; Дмитриев, Н.Д. Генерирование базовых инвестиционных целей предприятия в стратегической перспективе // Вестник Сургутского государственного университета, 2020, № 1. DOI 10.34822/2312-3419-2020-1-33-41. С. 33-41.
2. Кирьяков, А. Г. Воспроизводство инноваций в рыночной экономике (теоретико-методологический аспект) / А. Г. Кирьяков. - Ростов-на-Дону : РГУ, 2000.
3. Козлова, А.А. Изыскание профессиональных кадров для повышения эффективности производства на удаленных территориях // Стратегии бизнеса, 2020, № 8 (3). DOI: 10.17747/2311-7184-2020-3-75-79. С. 75-79.
4. Мотивация персонала 2017. / Сайт Kelly Services. [Электронный ресурс] URL: <https://www.kellyservices.ru/ru/siteassets/ru/workforce-trends/motivaciya-personala-2017.pdf>
5. Роков, А.; Иохимович, Е.Д. Экономические аспекты разработки возобновляемых источников энергии // Стратегии бизнеса, 2020, № 8 (2). DOI: 10.17747/2311-7184-2020-2-5559. С. 55-59.
6. Стратегии развития ГК «Ростех» на период до 2020 года. - URL: <http://rostec.ru/about/strategy> (дата обращения: 14.02.2022).
7. Тарбастаева, И.С. Роль территориального общественного самоуправления в межэтнической интеграции мигрантов // Сибирский философский журнал, 2017, Т. 15, № 2. С. 164-174.
8. Boon, C.; Eckardt, R.; Lepak, D.; Boselie, P. Integrating strategic human capital and strategic human resource management // The International Journal of Human Resource Management. Forthcoming, 2017.
9. Degtereva, V.; Zaytsev, A.; Dmitriev, N. The development of the mathematical apparatus for calculation of the intellectual rent industrial enterprises to achieve innovation leadership / VI International Conference «Social, Economic, and Academic Leadership». Czech Republic: Prague, 2019.
10. Delery, J.E.; Roumpi, D. Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: Is the field going in circles? // Human Resource Management Journal, 2017, № 27 (1). P.

1-21. 11. Makedon, V.; Hetman, O.; Yemchuk, L.; Paranytsia, N.; Petrovska, S. Human resource management for secure and sustainable development // Journal of Security and Sustainability Issues, Vol. 8, Issue 3, 2019. P 345-354. 12. Sokolov, D.N.; Zavyalova, E.K. The Integration of Strategic Resources of a Company in the Context of the New Economy: A Conceptual Model // Vestnik of Saint Petersburg University. Management. 2018, № 17 (1). DOI: 10.21638/11701/spbu08.2018.103, P. 46-68. 13. URL: <https://rostec.ru/careers/kadrovaya-politika/> (дата обращения: 15.02.2022). 14. Квинт В.Л. Концепция стратегирования. – Т.1 / Квинт В.Л. – СПб.: СЗИУ РАНХиГС, 2019 15. Новикова И. В. Стратегическое управление трудовыми ресурсами предприятия // Новикова И.В.// Экономика в промышленности. – 2018. – 11(4). – С. 318–326.