

Кадры решают всё

Колосов М.Б., ЗАОр "НП" "Запприкаспийгеофизика", г. Волгоград

Кадры решают всё. Эту знаменитую фразу слышали все: и немолодое поколение, и молодое. Она объективна и поэтому бессмертна. В 1981-1984 гг. во время работы советских специалистов в Эфиопии, начальником отдела кадров был представитель органов и он говорил: кадры решили и всё. Для своего времени, он был по-своему прав. Большой энциклопедический словарь трактует понятие кадры следующим образом: "Основной (штатный состав) квалифицированных работников предприятий, государственных учреждений, общественных организаций". Кадра - французское слово из лексикона военных, означающее ядро.

Автор этой статьи пошёл в геологоразведку из-за романтики, которая была лейтмотивом коммунистической идеологии в 60-80 годы и не жалеет ни об избранной профессии, ни об идеологии. Наличие кадровой идеологии гораздо привлекательнее её отсутствия.

О роли кадров в формировании ЗАОр НП "Запприкаспийгеофизика", ранее Волгоградская геофизическая экспедиция, весомо сказано в книге Семёнова В.Н. "Волгоград геофизический", изд. 2006 год.

"Волгоградская геофизическая экспедиция ... давно обрела авторитет передовой, преуспевающей организации, чьи успехи в научно-исследовательской и производственной деятельности весомы и бесспорны. В её составе трудились и трудятся высококлассные специалисты, ставшие заметными фигурами в отечественной геофизике - такие как Л.М.Найдис, В.Б.Левянт, В.С.Мануков, И.А.Кобылкин, В.Д.Щепин, Г.Н.Андреев, В.Н.Вялков, Б.М.Колосов, В.Р.Волков и другие, авторы многих выдающихся научно-методических разработок и крупных геологических открытий."

Можно и нужно добавить, если пишем о кадровых вопросах, что профессионалы ВГЭ не замыкались в своих творческих изысканиях рамками экспедиции, а выходили на прямые контакты с ведущими специалистами и руководителями НВНИИГ, Мингео СССР, а также с такими мозговыми геофизическими центрами, как ВНИИ-Геофизика, ЦГЭ и, что немаловажно, вели диалоги на профессиональной, открытой основе, за которой не стояли денежные отношения. Если появлялась рабочая идея, то она быстро доводилась до сведения коллег по геофизическому цеху, получала широкое распространение, становилась массовой. В условиях рынка этот процесс замедлился из-за, так называемой, «конфиденциальности», что стало тормозом в быстром и всеобщем распространении прогрессивных идей. С этим вопросом можно дойти до абсурда. Знания, которые студент получает в институте становятся до такой степени конфиденциальными, а их применение в практической работе до того ограничено, что трудно понять, а есть ли вообще знания у молодого специалиста.

Кадровая политика является многогранной проблемой и включает в себя ряд направлений и ресурсов, которые находятся под постоянным мониторингом руководителей предприятия. К ним можно отнести: планирование трудовых ресурсов, набор персонала, отбор персонала, определение зарплаты, обучение персонала,

продвижение по служебной лестнице, резервы на выдвижение. При работе с кадрами учитываются психология труда, трудовое право, организация труда и его социология.

Приближении функций кадровой политики к многообразию жизненных и законодательных ситуаций отразилось на формировании кадровой службы в ЗАОр НП ЗПГ. До 2001 года в составе предприятия имелся инспектор по кадровым вопросам, который входил в состав планово-производственного отдела. С 2003 года в состав ЗПГ входит отдел кадров во главе с начальником, т.е. уровень кадровой службы повысился до самостоятельного подразделения.

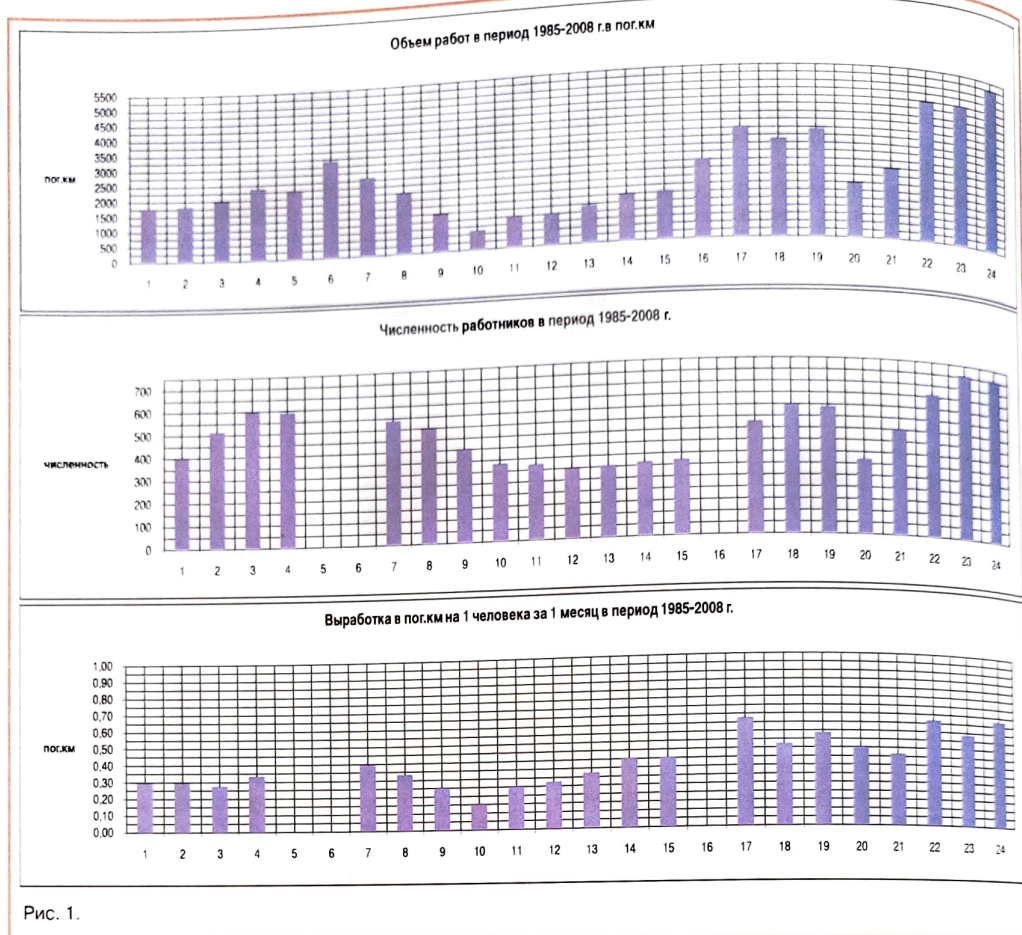
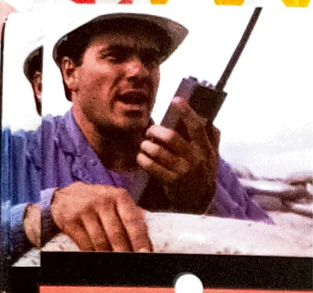
В условиях современной экономики государства, которую лишь условно можно назвать «капиталистической», хотя мне больше нравится термин «социально ориентированное государство», формируются рынки труда, выделяют средства на пособие по безработице. В процессе приема на работу проводится конкурсный отбор, собеседование, подписывается контракт. Появилось существенное различие в оплате труда различных категорий специалистов. Начинает торжествовать здравый смысл: чем больше знаний у специалиста, чем лучше он работает, тем больше зарабатывает. Эта система оказалась более гибкой относительно предыдущей, когда за тунеядство могли привлечь к уголовной ответственности. Практика показала очевидное - работа из под палки, работа по принуждению не может конкурировать с работой, которая доставляет удовольствие - материальное или профессиональное. Система привлечения кадров и отбора персонала при существующем экономическом укладе требует от работодателя широких знаний специфики труда, трудового кодекса и иных законодательных актов, психологии человека и вынуждает его привлекать для работы с кадрами высококвалифицированных специалистов.

Численность работников предприятия за прошедшие 20 лет увеличилась от 240 человек в 1995 году до 700 человек в 2007 году. На рис.1 приведены графики, отображающие выполненные по годам объёмы работ в пог. км за период 1985-2008 гг., изменение численности работников и выработка в пог. км на человека в месяц (производительность). На графиках изменения объёмов работ и численности работников чётко выделяются два минимума: период 1993-1997г.г., относящийся к критической фазе перестройки, переходу от государственных заказов к частным и период 2004-2005 гг., связанный со сменой руководителя предприятия, что для предприятия вполне естественно. Понятно, что процесс ротации руководства неизбежен, но период между назначениями нового руководителя должен быть продолжительным, ибо стабильность - залог успеха. Графики численного состава и объёмов работ четко коррелируются между собой: увеличение объёмов приводит к увеличению численного состава, в основном за счёт рабочего персонала. График производительности работ имеет иной характер. Он не зависит от численности и выполненных объёмов, а отражает диверсификацию производства и, как следствие, увеличение производительности труда,



КАДРОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ

КАДРЫ РЕШАЮТ ВСЁ?



которая за рассматриваемый период возросла в два раза. Иначе говоря, ВВП предприятия с 1985 года возрастал ежегодно на 4,3%.

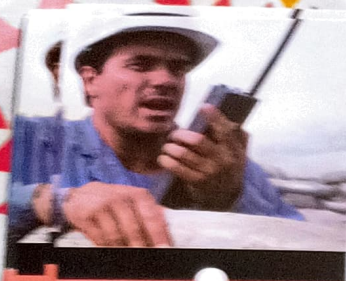
Необходимо остановиться на минимальной и максимальной численности кадровых специалистов, обеспечивающих функционирование среднего геофизического предприятия. Руководство предприятия, включая директора и его замов, в обязательном порядке должны быть специалистами-геофизиками. Менеджеры без специального геологического образования имеют право на жизнь в геофизическом предприятии, но на второстепенных ролях. Как правило, ядро специалистов высокой категории, обеспечивающих требуемый уровень проведения геофизических работ, составляет 4-6 человек. Функционально, это ядро представляет предприятие на внешнем рынке в процессе подготовки контрактов, проводит переговоры с заказчиками в процессе проведения съёмки, грамотно отстаивая интересы предприятия и соблюдая права заказчиков. Данная группа специалистов занимается организацией работ в соответствии с требованиями академических трудов, инструкций, передовых технологий, геологических условий, обеспечивая грамотное решение поставленных геологических задач. Кадровые требования к руководителям структурных геофизических единиц, включая: полевые партии, геофизические обрабатывающие центры, группы интерпретации - аналогичны требованиям к главным специалистам. Но эти требования необходимо дифференцировать. В полевых партиях для организации работ и осуществления контроля за грамотным соблюдением технического проекта

достаточно иметь двух специалистов-геофизиков: начальника сейсморпартии и технического руководителя (гл. геофизика, гл. инженера). Неплохо, если операторскую работу выполняет геофизик, как будущая кандидатура на продвижение по служебной лестнице. При наличии в полевой партии обрабатывающего центра, необходим геофизик-обработчик. На вычислительном центре численностью 40-50 человек, как правило, работает инженерно-технический состав со специальным высшим или техническим образованием. Это геофизическая элита, которая требует к себе особого внимания и поощрения. Внутри данной группы работников особо выделяются ведущие геофизики, завершающие весь цикл поисково-детализационных геофизических исследований в виде окончательных отчётов, рекомендаций, паспортов, на основе которых проектируются бурение поисковых скважин в пределах выделенного геологического объекта. Статус ведущего геофизика достигается, как правило, через 5-10 лет работы в геофизике, в течении которых геофизик должен не растерять знания, приобретённые у профессоров, а суметь их нарастить, пройдя различные этапы геофизической иерархии, включая полевые работы. Количество ведущих геофизиков в ЗАОр НП ЗПГ, обеспечивающих профессиональную обработку и интерпретацию геофизических данных, составление отчётов, паспортов и их защиту на технических советах различных уровней, периодически менялось, но всегда оставалось в пределах 4-6 человек, что позволяло эффективно прокручивать до 4000-6000 км в год.

Характеристика кадрового состава по категориям работающих, полу, возрасту и условиям труда по состоянию на 01.06.2005 г.

N п/п	Категория работников и вид деятельности	В том числе по полу (чел.)																		Пен-сионеры
		Муж-чины, всего	в том числе мужчины в возрасте (лет)										Жен-щины, всего	Пен-неры	в том числе женщины в возрасте (лет)					
			до 30	30-39	40-49	50-59	60-65	св. 65	до 30	30-39	40-49	50-54			55-59	60-65	св. 65			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	Работников всего	472	382	72	77	83	112	20	18	43	90	14	20	18	19	9	8	2	25	
2	в том числе:																			
	Служащих всего	235	174	22	27	54	58	12	1	26	61	7	13	15	15	6	4	1	17	
	в т.ч.																			
	- административно-управленческий аппарат предприятия (далее АУП)	35	15	2	3	6	3	3	1	5	20	5	5	4	3	2	1	4		
2.1.	- основная деятель-ность (ГРР и НИР)	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	
	Руководители всего из них	20	19	1	1	6	7	3	1	5	1				1					
	- АУП	6	5			2	2	2	1	3	1				1					
2.2.	- основная деятель-ность (ГРР и НИР)	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	ГРР	
	Специалисты, всего	87	73	11	18	15	21	8		7	14		4	5	3	1</				





В таблице 1 приводится характеристика кадрового состава по категориям работающих, полу, возрасту и условиям труда по состоянию на 2005 год. При анализе данных выделяются два крупных блока кадрового состава: 50% работающих на предприятии - инженерно-технические работники, имеющие, как правило, специальное образование и относящихся к категории служащих и 50% - рабочие, включая водителей, бурильщиков, вибраторщиков, взрывников, слесарей, сторожей. Специалистов, непосредственно определяющих лицо предприятия, включая геофизиков, геологов, электронщиков, программистов, механиков, инженеров по буровым работам, ответственных руководителей взрывных работ, топографов и др., в 2005 году работало 87 человек. «Девочки из геологоразведки» (слова известной песни) составляли 20% работников предприятия и, в основном, были сосредоточены на ВЦ и в АУП, включая бухгалтерию и планово-производственный отдел.

До 2003 г. основной состав специалистов - геологов, геофизиков, был представлен выпускниками СГУ, МГРИ, МИНХ и ГП, ЛГУ. С 2004 года в ЗПГ широко открылись двери для выпускников Южно-Российского Государственного технического университета, откуда по специальности горный инженер в 2006 году было трудоустроено восемь молодых специалистов. Всего в период 2001-2008 г.г. принято на работу 27 молодых выпускников вузов и техникумов по геолого-геофизической профессии, а уволено 32 кадровых специалиста. Причины увольнения разные, но самая существенная - переход на высокооплачиваемую работу в нефтяные компании. Для пополнения состава квалифицированными кад-

рами, с 2006 г. ЗПГ финансирует обучение восьми студентов в СГУ по специальности «Геофизика». Перманентно проводится обучение рабочего персонала. Рабочие обучаются на рабочих местах в полевых партиях, а взрывперсонал, бурильщики, операторы вибраторов, ответственные руководители взрывных и буровых работ проходят обучение в Краснокамском, Пермском, Раменском учебных комбинатах. Подготовка рабочего персонала проводится на высоком профессиональном уровне.

На момент подготовки статьи основными кадровыми проблемами на нашем предприятии являются: текучесть кадров и массовые сокращения в связи с кризисом 2008-2009 г.г. Текучесть кадров связана с низкой стоимостью сейсморазведочных работ, что не позволяет выплачивать достойную зарплату специалистам и приводит к вымыванию квалифицированных работников из геофизических производственных организаций. Кризисная ситуация с массовым оттоком кадровых работников из российских геофизических предприятий может привести к разрушению отечественной геофизики и способствует созданию на территории России рабочих мест для зарубежных специалистов. Мы информировали и Управление по недропользованию по Волгоградской области, и Минприроды России, и ЕАГО о критическом состоянии геофизической отрасли. Одним из путей решения проблемы является отнесение геофизической отрасли к приоритетным промышленным отраслям. Но это уже уровень Правительства РФ. Будем надеяться, что соответствующее решение будет принято. Надежда умирает последней!



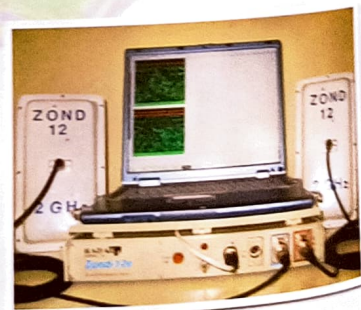
Радарные и Сейсмические Системы
Сервисная компания

RADAR
Systems, Inc.
МОСКОВСКОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО

Результаты, превосходящие ожидания ГЕОРАДАР ЗОНД-12е



- ✓ легкий
- ✓ удобный
- ✓ технологичный



Послепродажная методическая и консалтинговая поддержка



www.zond-12e.ru

+7 (495) 939-56-45
+7 (495) 939-33-42
+7 (985) 411-45-26