© А.И. Никитина, 2010

УДК 658.3

А.И. Никитина

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ АЛМАЗНО-БРИЛЛИАНТОВОГО КОМПЛЕКСА В СФЕРЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Рассмотрены вопросы создания экономической основы для устойчивого развития предприятий в долгосрочной перспективе, уровня развития человеческих ресурсов – главной производительной силы, его квалификационных, профессиональных и психологических возможностей работы в новых условиях. Приведены данные по состоянию кадровых резервов алмазной отрасли и уровню их квалификации. А также определены результаты реализации вертикально-интегрированной образовательной системы для конкурентного функционирования и развития алмазной отрасли Республики Саха (Якутия) в контексте обеспечения кадровым потенциалом.

Ключевые слова: Алмазно-бриллиантовый комплекс, вертикально-интегрированная образовательная система, кадровая политика, конкурентоспособность алмазной отрасли.

В Республике Саха (Якутия) подготовлено достаточное количество специалистов по алмазообработке и ювелирному делу для Республики Саха (Якутия), в том числе 2535 человек по специальности «обработчик алмазов», 331 человек по специальности «ювелир», 75 человек по специальности «изготовитель художественных изделий из камня» через Центр подготовки кадров для алмазообрабатывающей, камнеобрабатывающей и ювелирной промышленности ГУ «РОНПО» МНиПО РС(Я). Всего 2941 человек рабочих специальностей.

С 1999 года кафедрой технологии гранильного производства Якутского государственного университета выпущено 405 инженеров-технологов, из них по очной и заочной форме обучения окончили соответственно 240 и 165 человек. Такое количество инженеров-технологов достаточно, чтобы организовать работу 8100 производственных рабочих в алмазогранильной отрасли. В настоящее время в данной отрасли Республики Саха (Якутия) работает 944 производственных рабочих.

Есть смысл готовить инженеров-технологов по алмазообработке и ювелирному делу с привязкой среднего специального образования к высшему: Колледж - ВУЗ (1 год обучения на учебно-производственной базе республиканских профессионально-технических училищ, гранильных и ювелирных заводов и 4 года обучения на кафедре ТПП ЯГУ), из-за пределов Республики Саха (Якутия) с охватом всей России, стран ближнего зарубежья (Белоруссия, Украина, Армения) и Азиатско-Тихоокеанского региона (КНР, Таиланд, Индия и т.д.), так как в Республике Саха (Якутия) создана и успешно функционирует научно-учебно-производственная база подготовки кадров для алмазообрабатывющей и ювелирной отраслей промышленности.

Доходность инвестиций обеспечивают люди. Перемены, адаптация к ним, обучение, качество человеческого капитала предприятия – взаимосвязан-

ные категории. Сегодня компании как никогда раньше нуждаются в обучении. Единственно верный стратегический подход, приемлемый для современной компании, заключается в том, чтобы рассматривать человеческий капитал как основной стратегический ресурс. Создать этот бесценный ресурс можно с помощью обучения, которое является составной частью планов организации. Инвестиции в человеческие ресурсы фирмы положительно влияют на результат ее работы.

Сегодня средняя величина материальных активов компании составляет менее 25% ее рыночной стоимости. Оставшаяся часть приходится на нематериальные активы. Особую роль в составе нематериальных активов играет человеческий капитал. По данным Мирового банка, интегральный потенциал экономического развития для развитых стран на 75% формируется человеческим капиталом и лишь на 25% - сырьевым, но для России соотношение иное: 84% - составляет сырьевой фактор и только 16% - человеческий капитал.

Одна из основных задач рыночной экономики и ее устойчивого развития промышленных предприятий это усиление мотивации к высокопроизводительному труду работников. От успешного решения этой задачи в значительной степени будет зависеть формирование необходимого обществу отношения к труду, использование всех резервов и возможностей повышения его производительности.

В начале 90-х годов прошлого века в Республике Саха (Якутия), как и по всей России стали развиваться новые отрасли производства. Одной из таких отраслей стала алмазообрабатывающая отрасль.

В соответствии с постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) № 257 от 28.06.93 г. «О подготовке кадров для алмазообрабатывающей, камнеобрабатывающей и ювелирной промышленности» учебно-производственными комбинатами ГУ РОНПО МН и ПО РС(Я) и гранильными предприятиями республики к 2006 году подготовлено 2,94 тысячи специалистов по обработке алмазов, ювелирному делу и камнеобработке. С 1994 года, во исполнение решения Правительства РС (Я) № 145 от 06.04.94 г. на базе специальности 071000 «Материаловедение и технология новых материалов» в ЯГУ началась подготовка специалистов с высшим образованием для гранильного производства.

Министерство образования РФ приказом № 2134 от 14.05.2004 года в Якутском госуниверситете открыла новую и единственную в России специальность **121400 «Технология обработки драгоценных камней и металлов»** (ТОДК и М) со специализациями «Технология гранильного производства», «Технология ювелирного дела» и «Технология обработки полудрагоценных камней».

Выдана лицензия на право образовательной деятельности в сфере высшего, послевузовского и дополнительного образования. Таким образом, Якутский госуниверситет стал головным ВУЗом в России по данной специальности, что является особым достижением в истории высшего образования Якутии.

В 2006 году Якутский госуниверситет разработал ГОС ВПО 3 поколения по специальности 121400 «ТОДК и М», который принципиально отличается от предыдущих тем, что по ней будут готовить кадры разных уровней подготовки - **бакалавр, специалист и магистрат**, соответственно 4, 5 и 6 лет обучения.

Так, в 2006 году очную форму обучения закончили 55 выпускников, из

них только около 45 % смогли устроиться по специальности.

В Республике Саха (Якутия) подготовлено достаточное количество специалистов по алмазообработке и ювелирному делу для Республики Саха (Якутия), в том числе 2535 человек по специальности «обработчик алмазов», 331 человек по специальности «ювелир», 75 человек по специальности «изготовитель художественных изделий из камня» через Центр подготовки кадров для алмазообрабатывающей, камнеобрабатывающей и ювелирной промышленности ГУ «РОНПО» МНиПО РС(Я). Всего 2941 человек рабочих специальностей.

С 1999 года кафедрой технологии гранильного производства Якутского государственного университета выпущено 405 инженеров-технологов, из них по очной и заочной форме обучения окончили соответственно 240 и 165 человек. Такое количество инженеров-технологов достаточно, чтобы организовать работу 8100 производственных рабочих в алмазогранильной отрасли. В настоящее время в данной отрасли Республики Саха (Якутия) работает 944 производственных рабочих.

Есть смысл готовить инженеров-технологов по алмазообработке и ювелирному делу с привязкой среднего специального образования к высшему: Колледж - ВУЗ (1 год обучения на учебно-производственной базе республиканских профессионально-технических училищ, гранильных и ювелирных заводов и 4 года обучения на кафедре ТГП ЯГУ), из-за пределов Республики Саха (Якутия) с охватом всей России, стран ближнего зарубежья (Белоруссия, Украина, Армения) и Азиатско-Тихоокеанского региона (КНР, Таиланд, Индия и т.д.), так как в Республике Саха (Якутия) создана и успешно функционирует научно-учебно-производственная база подготовки кадров для алмазообрабатывющей и ювелирной отраслей промышленности.

В связи с вступлением России во Всемирную торговую организацию и либерализацией алмазного бизнеса, особого внимания заслуживает кадровая политика алмазообрабатывающей отрасли. Ужесточаются требования к российской гранильной промышленности, качеству квалификации специалистов, как прямому показателю качества выпускаемой готовой продукции, ставя их в равные экономические условия с ведущими мировыми центрами огранки, тем самым, повышая требования к конкурентоспособности российского производителя и его соответствие к мировым стандартам.

Для успешной реализации социально-экономического развития Республики Саха (Якутия) на среднесрочную и долгосрочную перспективы, предстоящего вступления России в ВТО, прямого выхода отечественных предприятий на мировой рынок появляется востребованность в более качественной подготовке и эффективному использованию высококвалифицированных кадров.

На предприятиях алмазодобывающей отрасли происходит оптимизация численности сотрудников. Вакансии почти на всех предприятиях, за исключением ряда рабочих специальностей, имеющих высокую квалификацию, отсутствуют. Специалисты кадровых служб указывают на необходимость подготовки управленческих и инженерно-технических кадров со знанием специфики работы отрасли.

Подводя итог вышесказанному, изучение развитии человеческих ресурсов в предприятиях АБК, определяется как необходимость уделить внимание кадровой политике, а в особенности подготовки квалифицированных кадров для создания на территории Российской Федерации экономически эффек-

тивного производства бриллиантов и ювелирной продукции и защиты геополитических интересов России на мировом алмазном рынке в рамках проекта «Наука-производство-образование».

Успешная реализация вертикально-интегрированной образовательной системы приведет к следующим результатам:

1. Соответствиям подготовки кадров требованиям самого предприятия (оптимизация бюджетных расходов);

2. Отсутствием незанятых высококвалифицированных специалистов на рынке труда (минимизация безработицы);

3. Предотвращению текучести кадров (устойчивое развитие производства);

4. Возможности отбора лучших абитуриентов для учебы и лучших учеников для найма (повышение производительности труда и качества выпускаемой продукции);

5. Экономии расходов на переобучение и отсутствие фазы «акклиматизации» молодых специалистов (благоприятный морально-психологический климат на предприятии);

6.Упрочению имиджа предприятия (бренд);

7. Экономии средств по заработной плате учащихся на производстве, где учащиеся заняты непосредственно на реальном производстве (за время обучения выплачивается только стипендия);

8. Экономии затрат на подбор персонала (минимизация кадровой службы на предприятии).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Николаев М.В.* Межрегиональная интеграция и кадровая политика в алмазно-бриллиантовом комплексе, Проблемы современной экономики. СПб. 2004. №4

2. *Николаев М.В., Марактаев А.Н., Никитина А.И.* Кадровая политика в АБК – базовая составляющая защиты интересов России в мировом алмазном бизнесе, «Новые идеи в науках о земле»: 7 Международная конференция.: Матер. Докл. Т2. - М.: Изд-во КДУ, 2005 (11-15 апреля)

3. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд./Пер. с англ. Под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2007. – 832 с.

4. *Темный Ю.В.* Механизм управления персоналом, Управление персоналом, февраль 2007

5. *Кузьмина Р.А., Горохов Т.К., Борисов С.Р.* Кадровая политика АК «АЛРОСА» и проблемы привлечения коренного населения Якутии в алмазодобывающую промышленность: Научное обеспечение развития горно-промышленных комплексов РС(Я), Новосибирск «Наука», 2003. – 383 с.

6. *Кибалюк И.В.* Построение эффективной кадровой политики как основа оптимизации кадровых ресурсов современной организации [Текст] / И.В. Кибалюк // Наука и образование. Новые технологии. Межвузовский сборник научных трудов. Выпуск №1 «Экономика и управление» М.: МГУДТ, 2006

7. *Ведомственная целевая программа* развития алмазообрабатывающей и ювелирной промышленности Республики Саха (Якутия) на 2007-2009 годы

8. www.wbank.com ГИАБ

Коротко об авторе

Никитина А.И. – соискатель кафедры Международных экономических отношений Финансово- экономического института. Якутский Государственный Университет им. М.К. Амосова, aljona81@mail.ru