

# ПРОБЛЕМА СОХРАНЕНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОТРАСЛИ СВЯЗИ И ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЙ В УСЛОВИЯХ МИРОВОГО ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ  
ОБЩЕРОССИЙСКОГО  
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ  
СВЯЗИ РФ,  
ПРЕЗИДЕНТ АССОЦИАЦИИ  
ПРОФСОЮЗОВ ТРАНСПОРТА  
И СВЯЗИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
Анатолий Георгиевич  
Назейкин



В условиях развития финансового кризиса роль профсоюза и значение социального партнерства в повышении уровня социальной защиты работников, безусловно, возрастают. Сегодня необходимо активизировать совместную работу предприятий для снижения негативных последствий кризиса.

В отрасли связи и телекоммуникаций используются самые современные информационные технологии, повышающие эффективность государственного управления и качество предоставляемых государственных услуг. Обслуживать одну из самых высокотехнологичных отраслей, безусловно, должны высококвалифицированные кадры. И, соответственно, главная задача – в непростых условиях финансового кризиса – обеспечить высокий кадровый потенциал, необходимый для выполнения поставленных задач. В интересах отрасли – прекратить сокращения работников.

В 2007 году на заседании Совета Безопасности Российской Федерации была рассмотрена и принята Стратегия развития информационного общества в России до 2015 года. Формирование информационного общества в стране позволит повысить качество жизни граждан, развитие экономической, социально-политической и культурной сфер жизни общества, модернизировать систему государственного управления на основе использования информационных и телекоммуникационных технологий, а также обеспечить конкурентоспособность России.

С целью сохранения социальной стабильности в коллективах организаций связи в конце 2008 года продлено действие федерального отраслевого соглашения, в котором отражены основные направления взаимодействия Общероссийского профсоюза работников связи с работодателями отрасли по вопросам оплаты и охраны труда, развития кадрового потенциала, содействия занятости работников, предоставления социальных гарантий и компенсаций. Необходимо, чтобы все компании, работающие в сфере связи и массовых коммуникаций, присоединились к данному соглашению.

Общероссийский профсоюз работников связи в течение ряда лет обращался к Министерству связи и массовых коммуникаций РФ с предложением о создании отраслевой программы занятости, которая позволила бы более эффективно регулировать вопросы по высвобождению, переобучению и трудоустройству работников отрасли. В настоящее время в перечень научно-исследовательских работ, заказчиком которых является Минкомсвязи России, включена разработка программы занятости в сфере информационных технологий, электросвязи и почтовой связи, массовых коммуникаций и средств массовой информации, печати, издательской и полиграфической деятельности, обработки персональных данных на 2009–2013 годы.

На четвертом заседании ЦК Общероссийского профсоюза работников связи было утверждено обращение по проблемам электросвязи к Президенту РФ Д.А. Медведеву, Председателю Правительства РФ В.В. Путину, Председателю Государственной Думы Б.В. Грызлову, председателю Федерации независимых профсоюзов РФ М.В. Шмакову. В ответ 25 декабря 2008 года Правительственная комиссия по повышению устойчивости развития российской экономики утвердила перечень системообразующих предприятий, имеющих стратегическое значение. В этот перечень включены десять компаний связи, среди которых: ОАО «Связьинвест», ФГУП «Российская телевизионная и радиовещательная сеть», ФГУП «Космическая связь», ОАО «Московская городская телефонная

1



СТУДЕНТЫ МТУСИ НА ПЕРВОМАЙСКОЙ ДЕМОНСТРАЦИИ

сеть», ОАО «Таттелеком». Включение организаций связи в указанный перечень позволит обеспечить им в условиях кризиса государственную поддержку. От этого напрямую зависит уровень социальной защищенности членов профсоюза.

В условиях развития финансового кризиса позиция профсоюза состоит в том, чтобы не допустить в организациях связи сокращения затрат на персонал, не снижать размеров фонда оплаты труда, максимально сохранить количество рабочих мест. В связи с этим с декабря 2008 года еженедельно осуществляется мониторинг ситуации на рынке труда в организациях отрасли связи. В связи с введением в организациях связи антикризисных программ идет пересмотр инвестиционных планов. По данным мониторинга, массовых сокращений в организациях связи пока нет.

С целью разработки оперативных мероприятий по обеспечению экономической стабильности и повышению устойчивости предприятий и организаций отрасли в условиях финансового кризиса, а также по противодействию негативным социальным тенденциям в настоящее время в Министерстве связи и массовых коммуникаций РФ создана рабочая группа. Профсоюз принимает в ее работе самое активное участие.

В условиях рыночной экономики очень важно быть конкурентоспособным. Особенно это актуально сегодня, в условиях финансового кризиса. Обеспечение конкурентоспособности предприятий связи невозможно без учета таких факторов, как высокая производительность труда, достаточный уровень заработной платы (доходов), развитая система обучения и повышения квалификации работников.

Постоянное обновление перечня выпускаемой продукции и внедрение инноваций отнесены к базовым условиям устойчивого развития отрасли. К сожалению, в настоящее время отрасль не является инновационной. Сегодня успех компании зависит не только от ее экономического потенциала и используемых технологий, но и в значительной степени от качества управления. Так, в Сибирском государственном университете телекоммуникаций и информатики разработана универсальная про-

2



РАБОТНИКИ ПОЧТЫ РОССИИ ОСВАИВАЮТ НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

грамма дистанционных корпоративных тренингов, пилотный проект которой показал хорошие результаты.

Современные образовательные технологии и сетевое корпоративное обучение позволяют предприятиям за счет повышения профессионального уровня менеджеров, их готовности и способности адекватно реагировать на изменения на рынке уверенно развиваться в условиях растущей конкуренции.

Если говорить о качестве управления компаниями связи, то в данной сфере профсоюз решает проблемный вопрос непостоянства руководящего состава организаций. На некоторых предприятиях связи руководящий персонал обновляется по 5–6 раз в течение трех лет, что отрицательно сказывается на развитии данных компаний.

В настоящее время возрастает социальная ответственность бизнеса в процессе реализации крупномасштабных проектов, инициатором которых выступает государство. Это проявляется в повышении эффективности компании в предоставлении услуг связи. Соответственно, меняются и подходы к обслуживанию клиентов, что обуславливает развитие компании в соответствии с требованиями рынка. Например, в межрегиональных компаниях электросвязи особые требования предъявляются к созданию системного обучения сотрудников, обеспечению высококвалифицированным персоналом. Например, благодаря реализации новых положений в кадровой политике ОАО «ВолгаТелеком» признано победителем VII Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» и получило почетное звание «Организация высокой социальной эффективности – 2007» в сфере информационных технологий и связи.

В ОАО «Ростелеком» прошла модернизация подразделений, отвечающих за разработку и продажу услуг, обслуживание пользователей, а также служб, обеспечивающих поддержку и развитие сети. Поэтому в лучшую сторону изменились и условия труда работников.

Главная цель политики в области оплаты труда в отрасли связи – систематическое повышение реальных доходов работников. Это закреплено в Федеральном отраслевом соглашении по организациям связи.



3



ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФСОЮЗА ЧАСТО БЫВАЕТ  
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ И В ОРГАНИЗАЦИЯХ СВЯЗИ

4



С ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ ФЕДЕРАЦИИ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ  
РОССИИ М.В. ШМАКОВЫМ (В ЦЕНТРЕ) ВО ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ  
АКЦИИ ПРОФСОЮЗОВ «ЗА ДОСТОЙНУЮ ЖИЗНЬ!»

Минимальный размер оплаты труда работников отрасли на последующие годы пересматривается ежегодно. При планировании бюджетов организаций на очередной финансовый год работодатели предусматривают финансовое обеспечение достигнутых договоренностей по оплате труда и социальным гарантиям. Конкретный уровень минимального размера оплаты труда работников устанавливается с учетом достигнутого уровня и результатов финансовой деятельности организаций при заключении коллективных договоров и соглашений. Кроме того, проводится работа по установлению оптимального соотношения постоянной (тарифной) и переменной (доплаты и надбавки) частей в структуре заработной платы.

В целях совершенствования подготовки, обучения специалистов, повышения эффективности работы руководящего персонала, а также формирования резерва руководителей в соответствии с коллективным договором в ОАО «Ростелеком» разработана и внедрена политика в области организационного развития и управления персоналом.

Во всех межрегиональных компаниях электро-связи разработаны приоритетные направления обучения на текущий период. Система обучения персонала основывается на стратегических потребностях бизнеса, по принципу приоритетности выявленных потребностей в обучении различных групп персонала.

Подготовка высококвалифицированных кадров должна проводиться на основе кооперационных связей учебных заведений профподготовки специалистов различного уровня – вузы, техникумы, колледжи, профучилища, курсы. Теоретическая подготовка, безусловно, должна сочетаться с участием в разработке высокотехнологичной продукции, инновационном процессе. Эффективными механизмами кадрового обеспечения предприятий являются: финансовая поддержка через федеральные и региональные бюджеты, создание специальных фондов, участие бизнеса в таких фондах путем предоставления права отбора выпускников, повышение доступности образования за счет предоставления кредитов, стимулирование второго, дополнительного

образования, создание корпоративных образовательных структур для целевой подготовки специалистов под определенные нужды, закрепление за хозяйствующими субъектами обязанности содействовать практическому обучению студентов и школьников, оснащение в достаточном количестве техническими средствами обучения учебных заведений, подключение их к сети Интернет.

Большое внимание в отрасли уделяется нематериальной мотивации и стимулированию работников. Во все коллективные договоры с участием профсоюза вносятся пункты о различных видах поощрений и корпоративных наград. Широко используются такие ведомственные награды Министерства, как звание «Мастер связи», почетная грамота Минкомсвязи России, благодарность Министра связи и массовых коммуникаций РФ. Награды Общероссийского профсоюза работников связи: благодарность Профсоюза работников связи РФ, почетная грамота профсоюза, почетные серебряный и золотой значки профсоюза.

Во многих организациях отрасли разрабатываются локальные положения о социальных программах, которые являются приложением к коллективным договорам. Все социальные программы можно разделить на государственные и корпоративные. В отрасли работает Негосударственный пенсионный фонд «Телеком-Союз». По данным на 1 января 2008 года численность его участников по программам пенсионного обеспечения составила около 270 тыс. человек. Вкладчиками фонда являются 170 различных организаций и предприятий отрасли по всей стране. В настоящее время услугами фонда пользуются 40% работников. Фонд прежде всего решает задачу повышения материального благосостояния связистов. Благодаря чему 66 тыс. пенсионеров получают сегодня негосударственную пенсию. Вместе с тем отдельные организации связи пока еще не начали активно решать пенсионные проблемы.

Для большинства работодателей и профсоюзных организаций вопрос о внедрении прогрессивных форм оплаты труда, нормировании и регламентации труда работников сейчас является актуальным. Нормирование – важнейший регулятор трудовых ресурсов, главный



критерий оценки эффективности труда каждого работника. На его основе принимаются управленческие решения, касающиеся оптимальной численности работников и перераспределения человеческих ресурсов. Так, в ОАО «ЦентрТелеком» внедрены мотивационные схемы для сотрудников, характеризующие эффективность их работы.

В ОАО «Ростелеком» действует грейдовая система оплаты труда, а также реализуется Положение о системе премирования сотрудников, цель которого – установление взаимосвязи между материальным стимулированием персонала и результатами деятельности общества, мотивация персонала на достижение общего результата деятельности компании. В МРК также внедряется грейдовая система оплаты труда.

Для достижения устойчивого развития отрасли, безусловно, важна активная позиция всех участников производственного процесса. Если говорить о работодателях, то профсоюз давно инициирует вопрос создания объединения работодателей в отрасли. К сожалению, оно еще не создано. Одна из проблем – большое количество частных компаний.

Глобализация сегодня оказывает существенное влияние на все процессы реформирования телекомму-

никационного сектора экономики России. Профсоюз работников связи РФ входит в международную организацию профсоюзов ЮНИ, выступающую за соблюдение международных стандартов. К сожалению, большинство компаний мобильной связи в России не являются социально ориентированными. В них не создаются профсоюзные организации, налицо полное отсутствие социального партнерства. Это противоречит не только Трудовому кодексу РФ, но и общепринятым мировым стандартам. Необходимо отметить, что практически все компании сотовой связи были созданы с участием иностранных инвесторов. Deutsche Telecom (Германия), Telia (Швеция), Telenor (Норвегия), работающие с использованием труда россиян, у себя на родине активно сотрудничают с профсоюзами, заключая коллективные договоры. В российских компаниях такой практики нет. От этого страдает престиж России.

Сегодня крайне необходимо обеспечить стабильность в трудовых коллективах. Поэтому сохранение кадрового потенциала в отрасли – это главная общая задача Министерства связи и массовых коммуникаций РФ и Общероссийского профсоюза работников связи РФ.