

# **Ключевые задачи «Института повышения квалификации руководящих работников и специалистов» по развитию кадрового потенциала Росгидромета на современном этапе**

## **Key tasks of the "Institute for advanced training of managers and specialists" for the development of the human resources potential of Roshydromet at the present stage**

УДК 377.44; 338.24

Получено: 14.11.2022

Одобрено: 02.12.2022

Опубликовано: 25.12.2022

### **Тебекин А.В.**

Доктор технических наук, доктор экономических наук, профессор, почетный работник науки и техники Российской Федерации, профессор кафедры Менеджмента Московского государственного института международных отношений (Университета) МИД России, заведующий кафедрой управления и информационных технологий ФГБОУ ДПО "Институт повышения квалификации руководящих работников и специалистов"

### **Tebekin A.V.**

Doctor of Technical Sciences, Doctor of Economics, Professor, Honorary Worker of Science and Technology of the Russian Federation, Professor of the Department of Management of the Moscow State Institute of International Relations (University) of the Ministry of Foreign Affairs of Russia, Head of the Department of Management and Information Technologies FGBOU DPO "Institute for advanced training of managers and specialists"

### **Ломакин О.Е.**

Доктор экономических наук, кандидат технических наук, ректор ФГБОУ ДПО "Институт повышения квалификации руководящих работников и специалистов", г. Москва

### **Lomakin O.E.**

Doctor of Economics, Candidate of Technical Sciences, Rector of FGBOU DPO "Institute for advancing the qualification of leading workers and specialists", Moscow

### **Аннотация**

Актуальность темы представленного исследования определяется синергетическим эффектом проблем, которые испытывает кадровый состав Росгидромета. Целью представленных исследований является выявление состава ключевых задачи развития кадрового потенциала Росгидромета, требующих первоочередного решения на современном этапе. Научная новизна представленных исследований заключается в выделении ключевых задач развития кадрового потенциала Росгидромета на современном этапе. Практическая значимость полученных результатов заключается в

возможности их использования при формировании Программы развития ФГБОУ ДПО ИПК Росгидромета на период 2023-2030 годы.

**Ключевые слова:** ключевые задачи, «Институт повышения квалификации руководящих работников и специалистов» развитие кадрового потенциала, Росгидромет, современный этап.

### **Abstract**

The relevance of the topic of the presented study is determined by the synergistic effect of the problems experienced by the personnel of Roshydromet. The purpose of the presented studies is to identify the composition of the key tasks of developing the personnel potential of Roshydromet, which require a priority solution at the present stage. The scientific novelty of the presented research lies in the identification of the key tasks of developing the personnel potential of Roshydromet at the present stage. The practical significance of the results obtained lies in the possibility of their use in the formation of the Development Program of FGBOU DPO IPK Roshydromet for the period 2023-2030.

**Keywords:** key tasks, "Institute for advanced training of managers and specialists", development of human resources, Roshydromet, current stage.

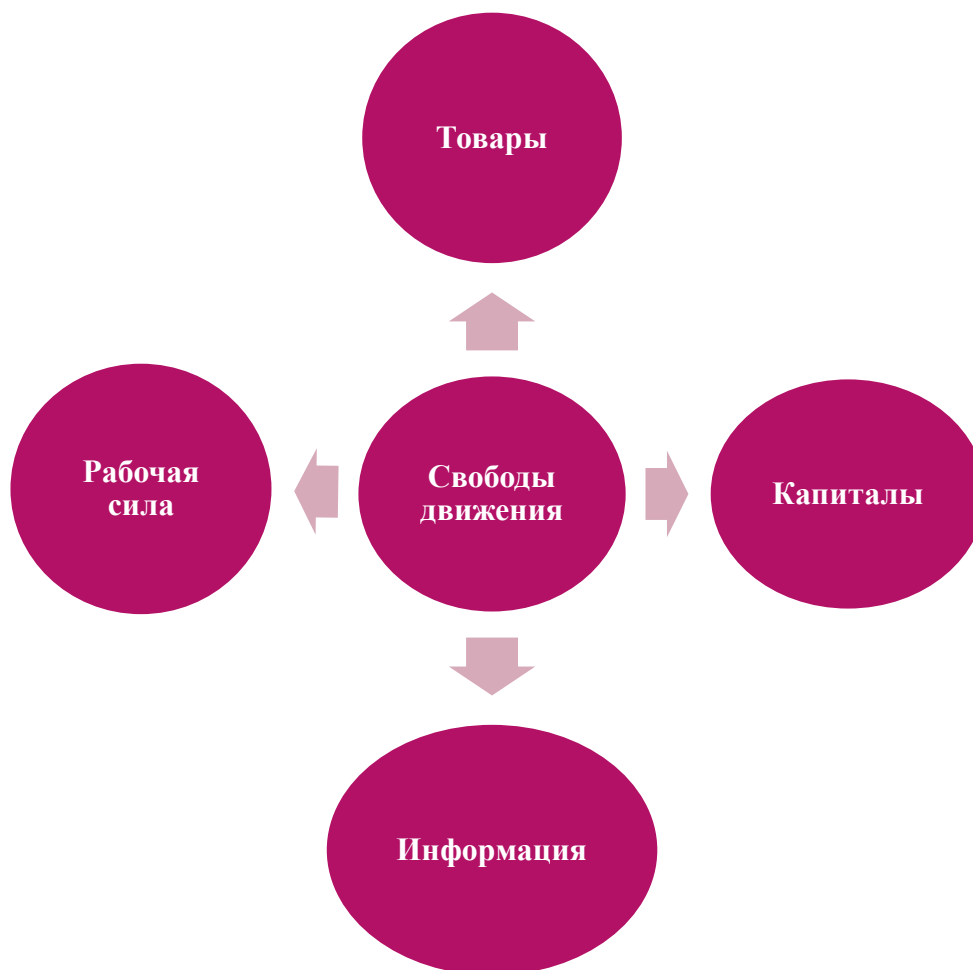
### **Введение**

Сегодня приходится констатировать, что Россия испытывает колоссальное санкционное давление Запада в рамках продолжающейся гибридной войны.

Только за первое полугодие 2022 г. темпы введения антироссийских санкций выросли по сравнению с 2021 г. в 67 раз.

Очевидно, что во-втором полугодии 2022 г. санкционное давление на Россию еще более усиливается.

Таким образом, в современных условиях Россия оказалась в обстановке, когда она не может не только в полной, но и в даже в достаточной мере воспользоваться всеми преимуществами экономических свобод, предоставляемых глобализацией (рис. 1). При этом период пребывания России в фазе вынужденной дезинтеграции эксперты оценивают как достаточно продолжительный.



**Рис. 1.** Преимущества экономических свобод, предоставляемых глобализацией

Выделенные проблемы развития национального хозяйства в полной мере относятся и к проблемам выполнения своих функций Росгидрометом, который также как и многие другие отрасли хозяйствования испытывает проблемы (рис. 1):

в поставках импортного оборудования (проблема свободы движения товаров);

в получении гидрометеорологической информации из зарубежных источников (проблема свободы движения информации);

во взаимодействии с коллегами из других стран при решении профильных задач гидрометеорологических служб (проблема свободы движения рабочей силы).

Указанные обстоятельства предопределили предлагаемый концептуальный вектор развития Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации руководящих работников и специалистов» (далее ФГБОУ ДПО «ИПК» Росгидромета или ИПК).

Дело в том, что в отличие от многих других сфер хозяйствования сотрудники Росгидромета сталкиваются дополнительно с проблемой интенсификации климатических изменений, приводящих к росту числа опасных природных явления, что создает мультипликативный эффект (рис. 2).



**Рис. 2.** Дополнительные вызовы современности для Росгидромета

В сложившихся условиях, очевидно, что наиболее продуктивным может быть вложение капитала (рис. 1, рис. 2) в человеческий капитал как главную ценность Росгидромета, которому, подчеркнем, на протяжении определенного времени придется работать, по сути, автономно от внешнего мира.

Указанные вызовы современности предопределили актуальность выбранной темы исследования.

#### **Цель исследования**

Целью представленных исследований является определение ключевые задачи ФГБОУ ДПО ИПК по развитию кадрового потенциала Росгидромета на современном этапе.

#### **Методическая база исследований**

Методическую базу исследований составили известные научные труды, посвященные управлению развитием кадрового потенциала таких авторов как Алферина О.Н. [1], Афанасьев В.Я. [2], Балынская Н.Р. [3], Всяких Ю.В., Строкова А.Р. [4], Зиннурова Ю.А., Мухина Е.Р. [6], Изосимова И.Ю., Рабцевич А.А. [7], Кондратей М.В. [8], Пурьжова Л.В., Арутюнян Г.А. [13], Файрузов А.Ю., Смирнов А.А., Лихачев Л.Е. [19], Черникова В.Е. [20] и др.

Методическую базу исследований также составили авторские труды по теме исследования [5,9-11,15,17,18].

Нормативно-методическую основу исследований также составила Стратегия развития Росгидромета на период до 2030 г. [14].

#### **Основные результаты исследований**

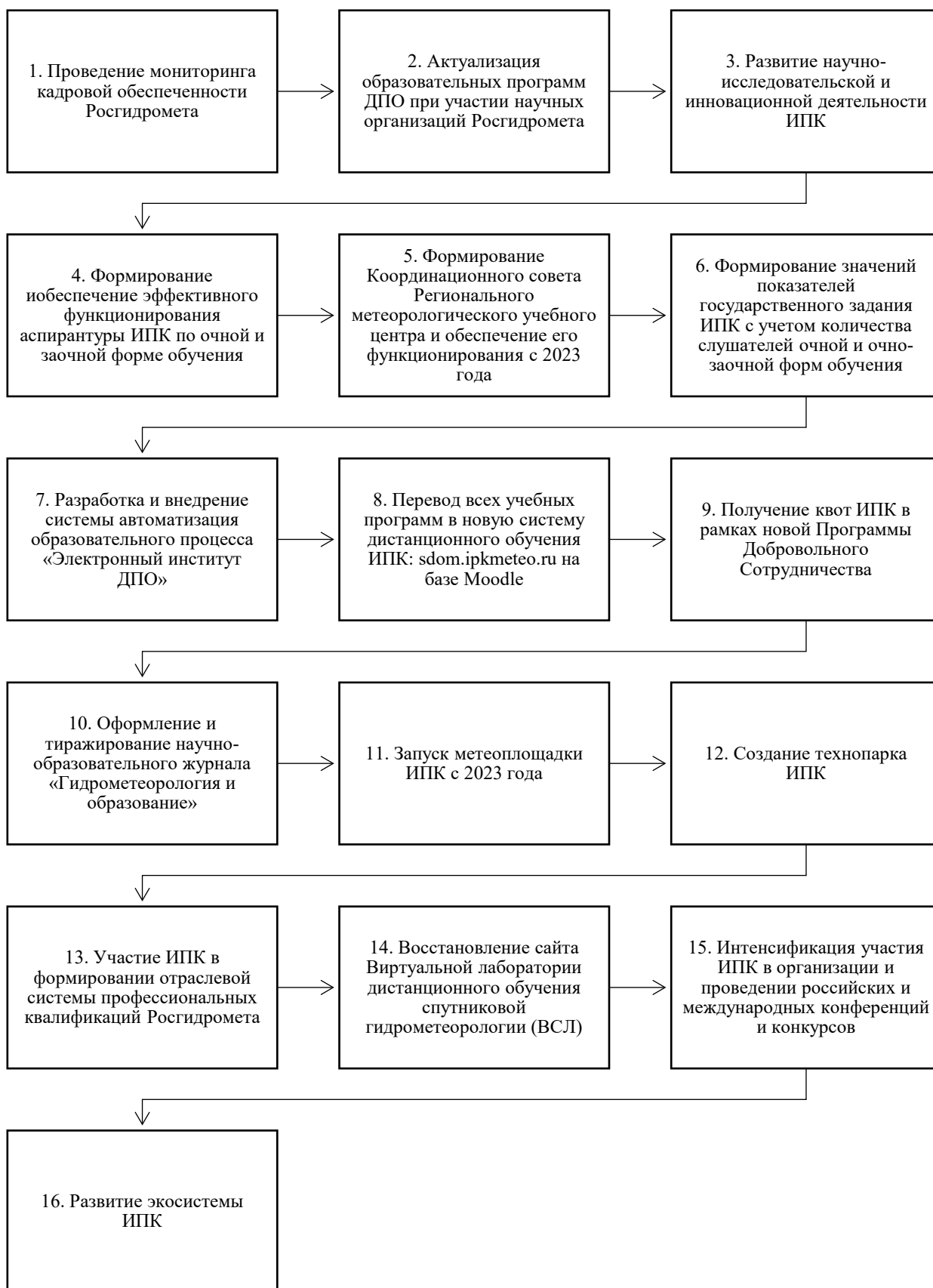
Отправной точкой в постановке представленных исследований явилось отмечаемое в Стратегии развития Росгидромета на период до 2030 г. «несоответствие между возрастающим спросом общества и развивающейся экономики на гидрометеорологическую и другую информацию о состоянии окружающей среды, с одной стороны, и серьезным отставанием развития технической, технологической и кадровой базы гидрометеорологического обеспечения от современного уровня, с другой стороны, что является системной проблемой» [14].

При определении состава ключевых задач ФГБОУ ДПО ИПК по развитию кадрового потенциала Росгидромета на современном этапе авторы данного исследования исходили из основных мер по подготовке и закреплению кадров в гидрометеорологической службе, определенные Стратегией развития Росгидромета на период до 2030 г. [14] (рис. 3).



**Рис. 3.** Состав основных мер по подготовке и закреплению кадров в гидрометеорологической службе, определенные Стратегией развития Росгидромета на период до 2030 г. [14]

Результаты определения состава ключевых задач ФГБОУ ДПО ИПК по развитию кадрового потенциала Росгидромета на современном этапе, полученные на основе проведенных исследований, представлены на рис. 4.



**Рис. 4.** Результаты определения состава ключевых задач ФГБОУ ДПО ИПК по развитию кадрового потенциала Росгидромета на современном этапе

В данном рассмотрении сфокусируем свое внимание на первой из ключевых задач ФГБОУ ДПО ИПК по развитию кадрового потенциала Росгидромета на современном этапе является проведение мониторинга кадровой обеспеченности Росгидромета, включая:

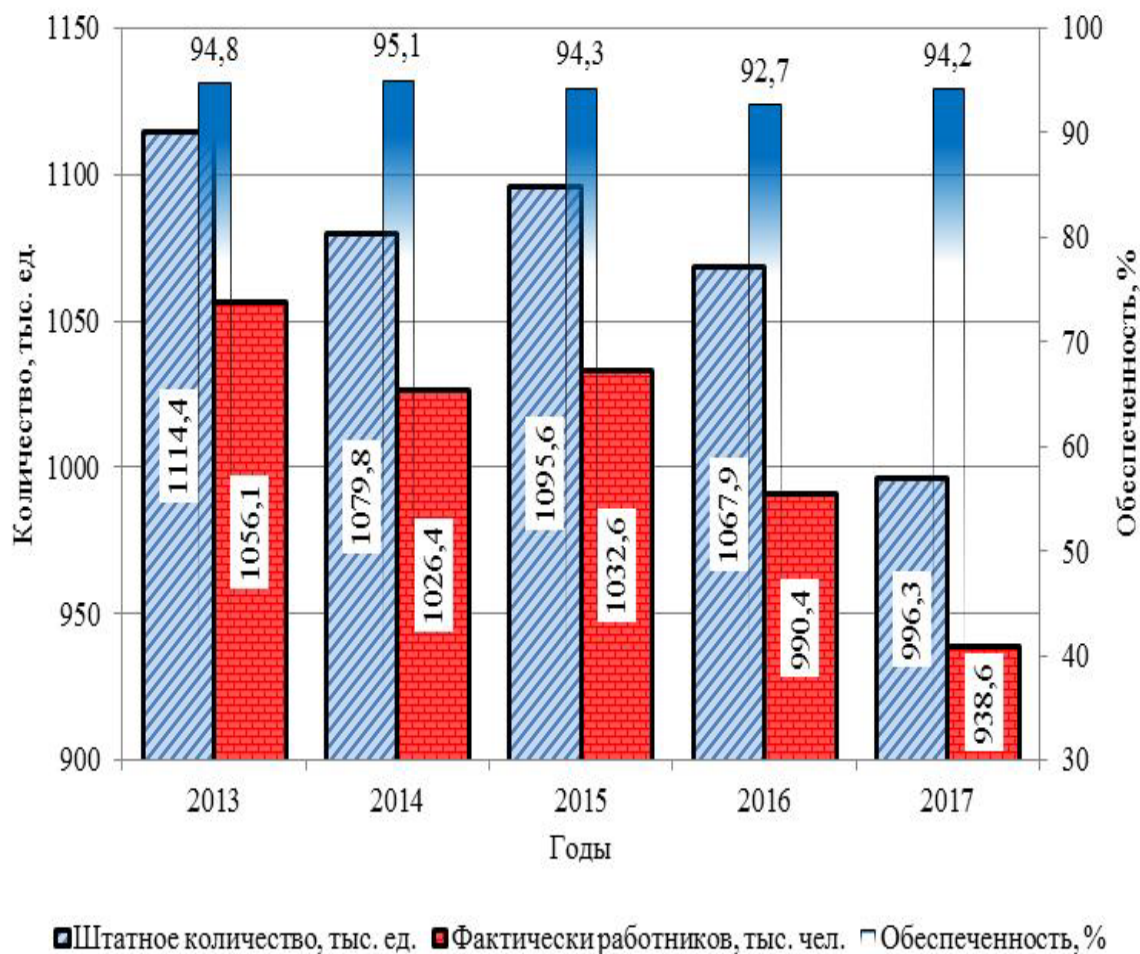
- анализ количественного и качественного состава руководителей и специалистов организаций Росгидромета.

- анализ состояния кадровой обеспеченности организаций Росгидромета по уровню профессионального образования (включая работников Службы, которые прошли повышение квалификации и переподготовку), по уровню научных званий (количество аспирантов, докторов и кандидатов наук), по уровню профессиональных компетенций (наличие проф. стандартов).

- анализ данных по вопросам подготовки и трудоустройства молодых специалистов в организации Росгидромета (включая прохождение учебно-производственной и преддипломной практики в учреждениях Росгидромета);

- анализ численности, профессионально-квалификационного, возрастного, гендерного состава и движения работников, замещающих должности руководителей и специалистов организаций Росгидромета.

Фактически речь идет о решении ИПК Росгидромета традиционных для него задач, примеры реализации которых в период с 2013 по 2017 г. и с 2018 по 2021 г. приведены на рис. 5 и в табл. 1 соответственно.



**Рис. 5.** Результаты оценки уровня укомплектованности штата структур Росгидромета работниками в период с 2013 по 2017 г. (от 92,7% до 95,1%).

Таблица 1

**Сравнение показателей кадрового потенциала Росгидромета в период с 2019 по 2021 г.**

	Кадровый состав	2019	2020	2021
1	Численность работающих в Службе, чел.	31 380	36 000	36 780
2	Укомплектованность штатных расписаний в среднем составила, %	84,6	82	83
3	Средний возраст работников по учреждениям Росгидромета, лет	51	48	50
4	Доля работающих в учреждениях Росгидромета дипломированных специалистов с высшим и средним специальным образованием, в том числе и не профильным, %	73	76	74
5	В учреждениях Росгидромета работают докторов наук / кандидатов наук, чел.	1402	714 124/59 0	695 131/56 3
6	Количество аспирантов в НИУ, чел.	41	38	39
7	Количество слушателей ИПК, чел.	2090	2160	2422
8	Доля работников Службы, которые прошли обучение в ИПК, к общему количеству специалистов, %	9,1	9,3	
9	Количество студентов вузов и техникумов, которые прошли учебно-производственную и преддипломную практику в учреждениях Росгидромета, чел.	133/61 7	748	961

Пример результатов оценки уровня недоукомплектованности штата подразделений управлений по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды (УГМС) в 2021 г. представлены на рис. 6.



### Вакансии в подразделениях УГМС (2021 год.)



Рис. 6. Результаты оценки уровня недоукомплектованности штата подразделений УГМС в 2021 г.

Проведенные исследования показали, что число потенциальных слушателей ДПО структур Росгидромета в ИПК составляет более 17 тыс. чел.

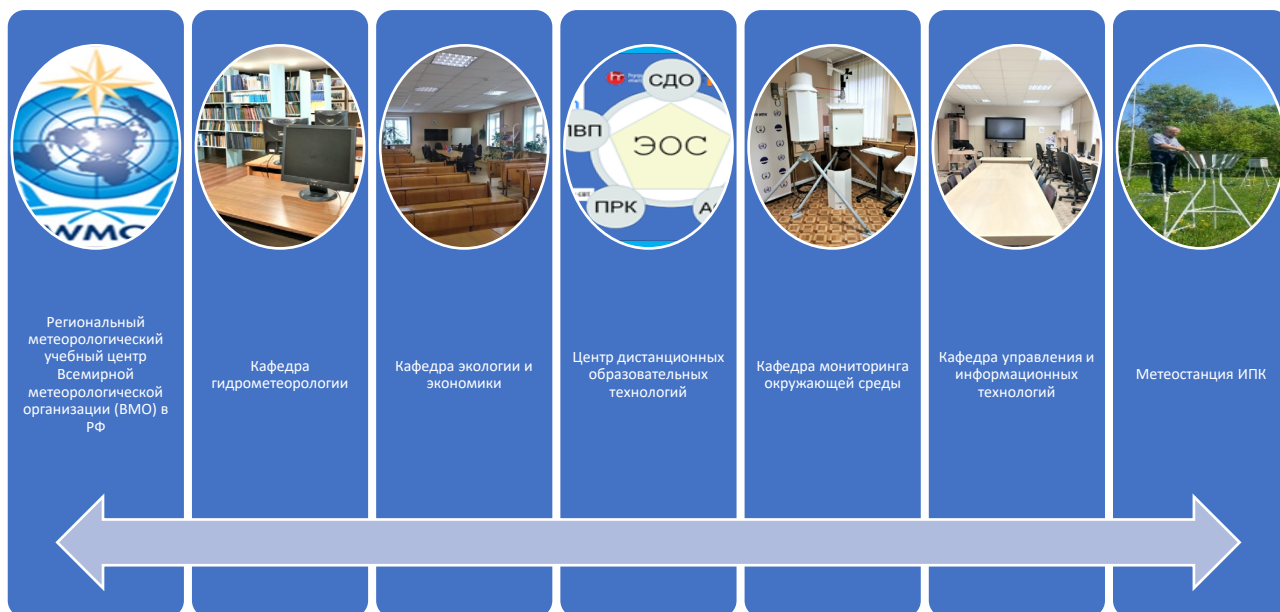
Результаты анализа кадровой структуры сотрудников, входящих в службы Росгидромета, показали, что существенный процент сотрудников, занят административно-управленческой деятельностью (рис. 7).



Рис. 7. Результаты анализа кадровой структуры сотрудников, входящих в службы Росгидромета

В соответствии с сегментацией структуры сотрудников служб Росгидромета на примерно четыре равные части в составе ФГБОУ ДПО ИПК Росгидромета (рис. 8) функционирует четыре кафедры:

- кафедра гидрометеорологии,
- кафедра мониторинга окружающей среды,
- кафедра управления и информационных технологий,
- кафедра экологии и экономики.



**Рис. 8.** Состав структуры системы образования ФГБОУ ДПО ИПК Росгидромет

С учетом выделенных в процессе исследований дополнительных вызовов современности для Росгидромета (рис.2) особое внимание в развитии кадрового потенциала Росгидромета на современном этапе в работе «ИНСТИТУТА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ» будет уделено подготовке руководящих работников, вынужденных принимать управленческие решения в новых нестандартных геополитэкономических условиях [16].

Методологическую базу развития кадрового потенциала Росгидромета на современном этапе в работе ФГБОУ ДПО ИПК Росгидромета определяют положения Регионального метеорологический учебный центр Всемирной метеорологической организации (ВМО) в Российской Федерации (рис. 8), в состав которого ФГБОУ ДПО ИПК Росгидромета входит в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 25 ноября 1994 г. N 1298 [12].

Технологическую базу развития кадрового потенциала Росгидромета на современном этапе в работе ФГБОУ ДПО ИПК Росгидромета определяет Центр дистанционных образовательных технологий (рис. 8).

Научно-практическую базу развития кадрового потенциала Росгидромета на современном этапе в работе ФГБОУ ДПО ИПК Росгидромета определяет расположенная на его территории Метеостанция (рис. 8).

### **Обсуждение результатов и выводы**

Таким образом, проведенные исследования позволили определить синергетический эффект проблем, которые испытывает кадровый состав Росгидромета, включая: усиление антироссийских санкций Запада (в том числе по линии Всемирной метеорологической организации); ускорение процессов климатических изменений

(включая рост частоты опасных природных явлений); хроническое старение кадрового состава служб Росгидромета, обусловленное, в том числе относительно низким уровнем оплаты труда работников.

В результате проведенных исследований был определен следующий состав ключевых задачи развития кадрового потенциала Росгидромета, требующих первоочередного решения на современном этапе:

- проведение мониторинга кадровой обеспеченности Росгидромета;
- разработка и внедрение системы автоматизация образовательного процесса «Электронный институт ДПО»;
- перевод всех учебных программ в новую систему дистанционного обучения ИПК: [sdom.ipkmeteo.ru](http://sdom.ipkmeteo.ru) на базе Moodle;
- актуализация образовательных программ ДПО при участии научных организаций Росгидромета;
- формирования значений показателей государственного задания ИПК с учетом количества слушателей очной и очно-заочной форм обучения;
- получение квот ИПК в рамках новой Программы Добровольного Сотрудничества;
- формирование и функционирование аспирантуры ИПК по очной и заочной форме обучения;
- формирование и функционирование Координационного совета Регионального метеорологического учебного центра с 2023 года;
- оформление и тиражирование научно-образовательного журнала «Гидрометеорология и образование»;
- запуск метеоплощадки ИПК с 2023 года;
- создание технопарка ИПК;
- участие ИПК в формировании отраслевой системы профессиональных квалификаций Росгидромета;
- восстановление сайта Виртуальной лаборатории дистанционного обучения спутниковой гидрометеорологии (ВСЛ);
- участие ИПК в организации и проведении российских и международных конференций и конкурсов.

### **Литература**

1. Алферина О.Н. Исследование кадрового потенциала организации и его развитие в современных условиях // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2022. – № 11-1. – С. 10-16.
2. Афанасьев, В.Я. Анализ и оценка кадрового потенциала организации на современном этапе / В. Я. Афанасьев, Н. В. Воронцов, О. В. Байкова // Вестник университета. – 2020. – №7. – С. 5–13.
3. Балынская Н. Р. Система управления кадровым потенциалом современной организации / Н. Р. Балынская, Н. В. Кузнецова, О. Н. Сеницына // Вопросы управления. – 2016. – №2 (20). – С. 214-220.
4. Всяких Ю.В., Строкова А.Р. Управление развитием кадрового потенциала в организации // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2016. № 12-2. с.31-33.
5. Егорова А.А., Тебекин А.В., Тебекин П.А. Формирование школы управления человеческим капиталом как новый этап в развитии современного менеджмента // Транспортное дело России. 2021. № 1. С. 87-93.
6. Зиннурова Ю.А., Мухина Е.Р. Развитие кадрового потенциала на предприятии // Дневник науки. 2020. № 1. С. 35.

7. Изосимова И.Ю., Рабцевич А.А. Основные факторы развития кадрового потенциала на предприятии // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 1. Ч. 2 [Электронный ресурс]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2015/01/45491>
8. Кондратей М.В. Развитие кадрового потенциала как стратегический приоритет предприятия / М. В. Кондратей. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 49 (339). — С. 121-123.
9. Митропольская-Родионова Н.В., Тебекин А.В., Хорева А.В. Критерии оценки человеческого капитала как фактора развития инновационной экономики // Транспортное дело России. 2020. № 1. С. 3-6.
10. Митропольская-Родионова Н.В., Тебекин А.В., Хорева А.В. Модель многоступенчатой системы оценки уровня и динамики развития человеческого потенциала // Вестник Московского финансово-юридического университета МФЮА. 2021. № 2. С. 12-24.
11. Митропольская-Родионова Н.В., Тебекин А.В., Хорева А.В. Модернизация вероятностной модели оценки человеческого капитала // Транспортное дело России. 2020. № 6. С. 51-54.
12. Постановление Правительства РФ от 25 ноября 1994 г. N 1298 "О заключении Соглашения между Правительством Российской Федерации и Всемирной метеорологической организацией о признании Института повышения квалификации руководящих работников и специалистов Федеральной службы России по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды, Московского гидрометеорологического колледжа и Российского государственного гидрометеорологического института в качестве Регионального метеорологического учебного центра Всемирной метеорологической организации". <https://base.garant.ru/6190405/>
13. Пурьжова Л.В. Кадровый потенциал организации: особенности формирования и управления / Л. В. Пурьжова, Г. А. Арутюнян. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 24 (128). — С. 228-231.
14. Распоряжение Правительства РФ от 3 сентября 2010 года N 1458-р «Об утверждении Стратегии деятельности в области гидрометеорологии и смежных с ней областях на период до 2030 года (с учетом аспектов изменения климата)» <https://docs.cntd.ru/document/902234282#6540IN>
15. Тебекин А.В. Анализ подходов к оценке человеческого капитала с точки зрения перспектив их использования в условиях постиндустриальной экономики. В сборнике: Генезис ноономики: НТП, диффузия собственности, социализация общества, солидаризм. Сборник пленарных докладов Объединенного международного конгресса СПЭК-ПНО-2020. Под общей редакцией С.Д. Бодрунова. Москва, 2021. С. 347-357.
16. Тебекин А.В. Геополитэкономический аспект исследования продвижения к новому качеству технологий, экономики и общества // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2021. № 3 (55). С. 38-54.
17. Тебекин А.В. Стратегическое управление персоналом. Москва, 2020.
18. Тебекин А.В. Управление персоналом. Учебное пособие / Москва, 2020. Сер. 68 Профессиональное образование (1-е изд.)
19. Файрузов А.Ю., Смирнов А.А., Лихачев Л.Е. Развитие кадрового потенциала и эффективность его функционирования // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 12-4. – С. 912-917.
20. Черникова В.Е. Развитие кадрового потенциала как инструмента повышения конкурентоспособности организации // Региональные проблемы преобразования экономики. 2018, №12, с.229-235.