

Plaksina D.S., Avdeeva A.A.

FEATURES OF PERSONNEL WORK OF SCIENTIFIC RESEARCH INSTITUTIONS IN THE NEW ECONOMIC, POLITICAL AND SOCIAL CONDITIONS

Plaksina D.S., National Research Nuclear University MEPhI
(Moscow Engineering Physics Institute), post-graduate student; All-
Russian Research Institute for Fire Protection of Emercom of Russia,
Researcher, Russia

Avdeeva A.A., All-Russian Research Institute for Fire Protection
of Emercom of Russia, Researcher, Russia

Abstract

Were studied the strategic objectives of the activities and functions of HR units of scientific research institutions. The features of the work of personnel department in the scientific research institutions of the Russian Federation. New areas of work of the personnel department were allocated based on socio-economic, political and scientific fields institutions activities.

Keyword: HR policy, Human resources development, human resources, scientific activities, functional HR units

Развитие современной науки и техники, внедрение информационных технологий диктует необходимость осуществления регулярной переподготовки кадров и реализации непрерывного образования. В последние годы в России предпринят ряд шагов по модернизации системы научно-исследовательских учреждений. Данные преобразования реализуются посредством проведения кадровой политики и осуществления организационно-штатной работы, отвечающей современным социально-экономическим условиям [1, 2].

Для развития научно-исследовательских учреждений требуется стратегия, которая должна быть разработана на современной теоретической основе. Реализация стратегических целей, намеченных руководством, в научно-исследовательских учреждениях возлагается на

7th International Conference «Recent trend in Science and Technology management» 2017, V.1

кадровые подразделения или на отдельно назначенных должностных лиц [3, 4].

В современных экономических и социальных условиях стратегические цели намечаются руководством для усиления позиции научно-исследовательского учреждения и его конкурентоспособности на отечественном и международном уровнях. Кадровые подразделения для реализации стратегических целей могут выполнять следующие виды задач:

- работа по определению научных направлений деятельности (фундаментальная наука, прикладная наука и инновационная деятельность);

- выявление источников и организаций дополнительного финансирования;

- обеспечение работы системы управления рынком труда научных и инженерно-технических работников;

- подготовка специальных кадров;

- формирование внутрисистемных подразделений развития, которые окажутся конкурентоспособными и востребованными на международном уровне [5–7].

В связи с этим возникает необходимость в следующих действиях:

- разработка новых нормативно-правовых документов, регулирующих деятельность внутри учреждения;

- определение, выявление и мониторинг показателей эффективности кадрового состава в библиографических и реферативных базах данных (цитируемость статей, опубликованных в научных изданиях);

- совершенствование материальной компоненты (технической, приборной и экспериментальной базы).

При реализации данных задач не только расширится функционал кадровых подразделений, но и определится качественно новое взаимодействие с научными сотрудниками.

Основной целью деятельности кадрового подразделения в научно-исследовательском учреждении является сохранение научного потенциала, повышение эффективности проводимой сотрудниками научно-исследовательской работы для достижения наибольшего эффекта реализации государственной политики.

В связи с этим особое значение приобретают специальные мероприятия, проводимые кадровыми подразделениями и направленные именно на повышение потенциала научной деятельности:

7th International Conference «Recent trend in Science and Technology management» 2017, V.1

- организация обучения сотрудников в самом учреждении либо их прикрепление для обучения на краткосрочных курсах, в рамках повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

- подготовка кадров высшей квалификации по программам обучения в адъюнктуре, аспирантуре, докторантуре;

- прием студентов (бакалавров, специалистов, магистров) для прохождения производственной практики;

- работа по эффективному использованию кадрового резерва;

- формирование научной базы, которая впоследствии позволит сотрудникам строить успешную деловую карьеру, применяя полученные знания, умения и навыки.

Необходимо подчеркнуть и тот факт, что для кадровой работы в научно-исследовательском учреждении актуальной становится деятельность на опережение – выявление перспективных научно-тематических направлений.

Сфера научно-исследовательских услуг является стержнем современной цивилизации, фактором развития человеческого общества, отдельного государства или региона. Сегодня становится очевидным, что будущее – за теми государствами и народами, которые смогут превзойти других в освоении новых знаний, научных достижений и их практическом использовании.

References:

- [1] I.D. Mikheev, N.A. Konstantinova Transformation of structure and function of the structural divisions of high schools at their integration into the European educational space // The success of modern science. –2008. –№ 2. –P. 68–71.
- [2] I.D. Mikheev, N.A. Konstantinova On principles of integration national educational standards. // Modern problems of science and education. – 2006. – №4. – P. 65–68
- [3] A.V. Zavgorodskaya Marketing planning. –SPb.: Piter, –2002. –352 p.
- [4] F. Kotler Marketing management. SPb.: Piter, –1998. –896 p.
- [5] K.KH. Abdurakhmanov, IU.G. Odegov Management of labor potential in the conditions of a regulated market economy. – Tashkent: «Mehnat», –1991. –398 p.
- [6] V.V. Adamchuk, O.V. Romashov, M.E. Sorokina Economics and sociology of work. –M., –1999. –407 p.
- [7] S.V. Andreev Human resources and employment problems in the conditions of Russia's transition to a market economy. –M.: Publishing house of the Institute of Sociology, –1997. –160 p.