

ПРОТОКОЛ № 2
заседания Совета по квалификациям морского транспорта

10 сентября 2020 г.

Участники: Адамова Р.К. (*председатель*), Ковтуненко Д.Н. (*зам. председателя*), Бураков А.В., Вахромеев О.С., Жагпаров Ж.Б., Исабеков М.У., Кайнаров Е.А., Калдыбаев Р.А., Малов К.В., Ногайбаева А.Ш., Сатжанов Б.С., Сатыев А.Н., Юсупова А.Н.

Повестка:

1. Механизм спроса на специалистов и квалификации морского транспорта (первый блок плана работы):
 - а) Составляющие спроса, заказа, потребности на специалистов морского транспорта (МТ)?
 - б) Какова структура заказа на работников МТ?
 - в) Какова структура заказа на умения, квалификации (профессии, должности, рабочие места) МТ?
 - г) Как составить матрицу заказа на специалистов МТ?
 - д) Как используется «карьерная лестница» МТ в составлении заказа на специалистов?
 - е) Как определяется и составляется спрос на специалистов МТ с высшим образованием?

Выступления:

Адамова Р.К. Определение потребности в морских специалистах актуальная и сложная задача. Постепенно мы подходим к её решению. На сегодняшний день работодатели не знают – будет ли у них работа завтра, или нет? Поэтому «сегодня» не могут предоставить потребность, нужное количество специалистов для долгосрочной работы.

Поэтому делается расчет по количеству судов и экипажей. В РК ранее такой практики не было, чтобы работодатели давали заявку на морских специалистов, а Морская администрация при этом вела учет, т.е. реестр моряков.

На сегодня в РК 308 судов (официально в реестрах), 402 экипажа, 984 человека, из них 632 граждан РК и 352 иностранных моряков. Соотношение граждан РК в комсоставе 50/50. На повестке задача статьи 2 закона РК «О торговом мореплавании». Требуется знать, сколько необходимо готовить специалистов. Нужно ли готовить свыше 200 кадетов ежегодно? Или 20-40 выпускников, которые будут сразу трудоустраиваться в компании. Сейчас по морским специальностям в РК готовят 2 вуза. КГУТИ – 206 студентов, в т.ч. 1 курс – 82, 2 курс – 41, 3 курс – 35, 4 курс – 44. В магистратуре 4 человека. Количество очень большое относительно действующих в РК судов, которые в основном обеспечивают сервисное обслуживание нефтегазовых месторождений. КМА КБТУ на 1 курсе – 24, 2 курс – 20, 3 курс – 19, 4 курс – 21. Всего 84 студента.

Кайнаров Е.А. Потребность в специалистах увеличивается при реализации новых проектов. На данный момент идет устойчивая добыча. В будущем планируется расширение. Комитет транспорта МИИР РК вместе с МЭ РК должны с учетом новых проектов собирать и показывать сведения о потребности в специалистах. Особенно при выдаче лицензий на разработку месторождений на море. Со следующего года мы планируем углубительные работы, но здесь потребуются профильные специалисты. Сервисный флот будет поддерживать эти операции. Минимум 7-8 судов дополнительно. Планируется строительство дополнительных островов, бурение, но планы еще на стадии утверждения. Сведения о потребности могут дать подрядные организации, судовладельцы по результатам национализации специалистов флота. Мы требуем от подрядных организаций план местного содержания, развития местного персонала, их обучения. С дипломом нельзя сразу же вступить на определенную должность. Должен пройти внутреннюю проверку. Потребность в специалистах зависит от планируемых морских перевозок, поэтому такие сведения могут дать подрядчики, которые осуществляют поставки в Баку, Иран и т.д.

Ответственность за набор морского персонала лежит на подрядных организациях. У нас, в операционном департаменте, инженеры – все казахстанцы. Есть нехватка (2-3 человека) по техническим специалистам, но на эти позиции берут специалистов с дипломами и опытом работы минимум второго механика. Есть ротация между сайтами – базами поддержек, и на месторождениях присутствуют представители морского отдела. Поэтому подрядные организации должны проводить анализ и искать специалистов на внутреннем рынке. В период пандемии, когда не могли привезти командный состав из-за рубежа, принимали на работу местный персонал, что мы поддерживаем.

Малов К.В. По механизму, порядку заказа на морских специалистов, видим, что нет однозначной позиции, исполнения функций государственными органами, крупные судоходные компании и другие заинтересованные участники в получении подготовленных специалистов. Ежегодно МОН РК дает некоторое количество грантов по морским специальностям. Два года назад подряд не было грантов, в текущем году 43 гранта. Откуда это число берется и какая реальная потребность в специалистах, вопрос требует прояснения и определенности. Есть ли какой-нибудь казахстанский анализ по потребности в морских специалистах? В международной практике, в ассоциациях или других органах сведения по потребности в кадровом потенциале. Сколько механиков, судоводителей? Какая текучесть, сколько специалистов уходит, приходит? Чтобы примерно понимать востребованное количество специалистов. Пару лет назад «КазМортрансфлот» заказывал обучение своих специалистов в РФ. Пример того, что судоходная компания самостоятельно решала вопрос подготовки специалистов для себя. Общего подхода, механизма, методики по всей отрасли, сколько нужно судоводителей, судомехаников нет. В РФ многие предприятия и учебные заведения замыкаются на «Морречфлот». Они имеют общую примерную потребность, от которой формируют заказ в вузы по тем или иным специальностям. Есть ли у нас обобщенные данные по потребности морских специалистов и общий свод по отрасли, стране? Где-то эти

сведения должны аккумулироваться для общего понимания кадрового состояния отрасли морского транспорта, процент национализации. Через 5 лет, какова потребность и предложение по специалистам морского транспорта. Есть ли необходимость в подготовке 40 специалистов? Может достаточно готовить по 20 человек по отдельным специальностям. Или ожидать роста потребности от судоходных компаний. Мы сейчас говорим о специальностях по рабочим местам на судах, но есть ряд специальностей, связанных с рабочими местами на водном транспорте. Их тоже нельзя оставлять без внимания, т.к. флот меняется как по численности, так и по возрасту. Появляются возрастные суда, их тоже нужно эксплуатировать, ремонтировать, вплоть до утилизации. Много сопутствующих профессий и квалификаций. Надо учитывать профессии в смежных и других отраслях. Например, при новом МЧС РК встанет вопрос создания морского спасательного отряда. Нужно получение и обработка обобщенной информации. Почему МОН в этом году дал гранты на 43 гранта по морским специальностям? Нужны исследования прикладные в этом вопросе и результаты, хотя бы, в среднесрочной перспективе на 5-10 лет.

Адамова Р.К. Мы сейчас проводим небольшое исследование. В текущей ситуации мы видим выход в заключении договоров компаний по необходимому количеству специалистов. Потребность может дать только работодатели, т.е. морской бизнес, а не МОН или вузы. Например, КГУТИ из каких соображений принимает на первый курс 43 студента, по госзаказу? А кто дал количество человек? Морская администрация как государственный орган должна вести потребность экипажей, моряков, которым она выдает подтверждения к дипломам, и размещать эту информацию на сайте администрации. У вузов должны быть договора с работодателями как основа взаимодействия, которое сегодня утеряно.

Бураков А.В. По 3-му вопросу, умения и квалификации определяются стандартами ПДНВ и опытом работы специалистов на должностях. Сроки по документам оценки квалификации 1 раз в 5 лет. В отделе кадров составлены матрицы по всем сертификатам, требованиям, который выдвигает клиент с нашими договорами. Есть особенности каждой организации клиента, связанные с особенностями их производств, на основании которых они требуют дополнительные сертификаты. У каждого моряка есть свой пакет, с которым он работает по своей должности, по своему рабочему диплому. Если он идет в какой-то проект, то к основному пакету в отделе кадров добавляют дополнительные требования проекта, необходимые сертификаты. По проектам это держится на контроле по обновлению 1 раз в 5 лет. По договорам стоит, что моряк отвечает за готовность своего пакета и соответствия своего рабочего диплома занимаемой должности. Здесь особых проблем нет, просто должна быть организована работа.

По оценке ситуации в целом. Мы работаем оторвано. Мы строим планы и пр., а практическая ситуация выглядит очень плачевно. Например, с 2005 г. до 2015 г. наша компания начала операционную деятельность с активным развитием. Строились новые суда, обучались моряки от матросов до ведущих специалистов будущего. Все работало. Почему? Руководители компании работали с госструктурами, с правительством, получили информацию о планах морского развития. И под соответствующий внешний заказ была построена политика развития компании с покупкой новых судов и обучения моряков. Все это продолжалось до 2015 г. Пока государство имело стратегию и тактику конкретного исполнения развития морской индустрии в соответствии с проектами «Кашаган», «Прорва» и др. Под эти проекты все структурно работали. После 2015 г. началась неопределенность – некоторые контракты приостанавливались, значительные ожидаемые объемы для моряков отсутствуют. Все, что было создано до этого момента, становится невостребованным, и частично используется в других проектах. Резюме, за эти 10-12 лет развития компании, часть судов построено, часть получено в операционное управление. Около 400 моряков мы обучили за счет средств компании, 30-40% из них выросли от матросов до капитанов. Мы сегодня не можем их обеспечить работой. Суда, которые мы строили для РК, за свои деньги, с помощью спонсоров, сегодня отдаем работать в РФ, Туркменистан. При этом моряков наших туда не берут, они вынуждены искать работу. Мы на сегодня сократили половину проектов, из 400 наших подготовленных моряков, половина без работы. Мы их пытаемся поддержать, по возможности, чтобы не потерять. Сегодня при подготовке специалистов, нельзя рассматривать ситуацию в морской отрасли как развивающуюся.

Вопрос, как составляется спрос на моряков? А кто, вообще, этим занимается? Пока ответственные руководители структур государственных, бизнес и присутствующих здесь организаций не будут использовать государственные ориентиры, показатели в деятельности морской индустрии, вопрос не сдвинется. Есть госпрограммы развития страны, отраслей и пр. В них просматриваются государственные планы, в т.ч. и развития морской индустрии. На сегодня не понятны ближайшие шаги в деятельности, даже не развития, наших компаний и основных проектов, чтобы знать, сколько нам в компании нужно моряков, сколько их надо учить. Или их уже надо куда-то пристраивать. Не владем мы этой ситуацией. Возможно, этим кто-то не занимается или планы государственные еще не определены.

Первоначально, для определения спроса на специалистов в морской индустрии, нужно знать этот вопрос. Когда он будет известен, тогда в соответствии с государственными планами могут строиться задачи МОНу на обучение морских специалистов, по востребованным направлениям. Тогда МОН доопределяет государственный образовательный заказ, а не условно распределяет гранты. Должна работать общая структура, в которой мы все должны принимать участие.

При развале Союза была потеряна специальность «Электромеханик». Сегодня вопрос их необходимости никто не поднимает. Данная специализацию будет одна из важнейших. Проекты в море будут всегда поддерживать, независимо от сокращения объемов производства на них. Там стоят обыкновенные судна-эвакуаторы аварийно-спасательные. На нем без электромеханика нечего делать. Просто капитан или старший механик не сможет управлять, там сплошная автоматика. Реальность показала, ИТ-шники, механики там не справляются. Нужен конкретный судовой электромеханик с ИТ-подготовкой. Но их никто не готовит, и не думает об этом. А это отраслью востребовано в первую очередь. Например, полгруппы студентов, сегодня, можно было подготовить по этому направлению.

Адамова Р.К. Когда закончилась государственная программа развития морского транспорта РК на 2006-2012 гг., когда была стратегия развития морского транспорта, т.е. указана потребность в судах и в морских специалистах, но программа утратила силу в 2010 году, после этого все прекратилось, стратегии не стало, и нет до настоящего времени.

В исследовании мы поднимем ряд потерянных специальностей, которые необходимо восстановить в вузах. К вопросам: Как составить матрицу заказа на специалистов МТ? Как определяется и составляется спрос на специалистов МТ с высшим образованием?

Отвечаю, что Морская администрация должна вести реестр моряков и контролировать взаимодействие между компаниями и вузами, между вузами и госорганами. Вести учет фактического и необходимого количества судов. И рекомендовать вузам - не готовить специалистов больше, чем необходимо. На сегодня этот контроль отсутствует.

На вопрос, как используется «карьерная лестница» МТ в составлении заказа на специалистов, прошу выступить Ковтуненко Дмитрия Николаевича.

Ковтуненко Д.Н. Касательно подготовки электромехаников. Отсутствие финансирования со стороны МОН и МИИР, потребность 6-8 электромехаников не соизмеримо с теми затратами, которые должен сделать вуз для открытия и обеспечения направления подготовки электромехаников. У нас есть таблица конверсии, можем запустить электромехаников. Вопрос неоднократно поднимался на подкомитете водного транспорта, но содействия ни от МОНа, ни от МИИРа нет. Делать виноватым вуз, который как будто бы не хочет этого делать, неправильно. Надо понимать какие должен сделать вложения вуз, чтобы создать базу для электромехаников – требования по практике, соответствующее оборудование. Вузу не под силу одному нести подобные расходы. Заказ должен быть не только от одной компании, а от всей морской индустрии с обоснованием открытия направления электромеханики. Это целая образовательная программа (курукулум) с 4-х годичным обучением.

В 2014-2016 гг. мы обсуждали и использовали «карьерную лестницу» моряков. Если её разбить на основе ПДНВ, она будет простой. Мы используем её и для судомехаников, и судоводителей. По факту демонстрируемая карьерная лестница для палубных, вахтенных и будущих старших помощников и капитанов для РК, основанная на ПДНВ. Указано, какую теоретическую и практическую подготовку должны пройти рядовой матрос 1-го класса, капитан на менее 500 т. Мы готовим на основании таблиц для палубной команды по обязательным курсам конвенции ПДНВ. В таблице учтены минимальные требования конвенции ПДНВ. Судходные компании вправе увеличивать требования. Это «скелет» карьерной лестницы для сертификации и правил дипломирования РК. В основе правил дипломирования, которые сейчас направлены в ИМО, стоит эта структура, т.к. она разработана согласно ПДНВ. Правила дипломирования на основе ПДНВ для Морской администрации являются основным документом, где они показывают уровни сертификации, уровни образования и как перемещаться между этими уровнями. Условно можно поставить по этим уровням, сколько у нас есть капитанов, старших помощников. Но для этого нужно детализировать уровни, т.к. некоторые капитаны у нас получали российский лимитированный диплом до 3 тыс. т, есть капитаны с профессиональными дипломами нелимитированного уровня свыше 3 тыс. т. Старшие механики, которые прошли 36 месяцев подготовки и не возвращались. Уровни образования РФ отличаются от уровней континентальной Европы, Англии, Америке. Поэтому лестницу можно использовать для учета спроса и предложения специалистов, но нужно учесть и показать, откуда у нас в РК большая часть профессиональных дипломов. Тогда станет понятнее, откуда и как формируется заказ.

Бураков А.В. Было целое совещание по этой схеме со специалистами СТС и Дмитрия Николаевича, когда было нам надо, мы это обсуждали, затем все забыли. Это есть в архивах, которые можно использовать. Мы также с Вахромеевым О.С. составляли подобную схему для студентов. Мы говорим и правильно, но движения, к сожалению нет. Отсутствует госпрограмма МТ, стратегия, взаимосвязь всех заинтересованных структур. Надо активизировать вопросы профессиональных квалификаций в отрасли и расширять рамки обсуждений. По вопросу дипломирования, наши специалисты вынуждены ездить в Оман, РФ, чтобы получать дипломы старшего помощника. Наши госструктуры опять же этот вопрос не проработали. Какие шаги в этом направлении планируются?

Ковтуненко Д.Н. Не совсем правильно использовать карьерную лестницу для заказа, т.к. заказ определяет индустрия. Мы, как учебное заведение, опираемся на определенный лимит по подготовки специалистов. Мы не видим потребности кадров от морской индустрии на основе стратегии развития. Нам нет смысла выпускать 200 специалистов для рынка, т.к. нет оснований, что они трудоустраиваются в РК. С другой стороны, НПП и МОН требуют того, что нет в других государствах. Сопутствовать трудоустройству выпускников, по которому МОН установил лимит. Есть потребность морских компаний, их не так много в РК. Кто-то из специалистов уходит на берег, это естественный процесс. Мы не можем обязать людей 10 лет работать в судходной компании. Тенденция поменялась в индустрии, говорю об этом с 2014 г. Молодые люди задерживаются 5-7 лет и идут дальше либо в магистратуру, либо на берег для последующего карьерного роста. Мы не можем их задерживать и делать какое-либо тестирование на входе, чтобы он 3-5 лет работал, это утопия. Здесь возможны только инструменты судходных компаний. Если студент проходит практику в отдельной компании. Она предоставила ему платформу для профессионального роста, целый год его курировала, поэтому она вправе предложить ему в обязательном порядке отработать у них от 1 до 3 лет. Мы, как вуз не можем обязать студента работать в определенной судходной компании, у нас нет юридического права на это. МОН обязывает нас предоставлять статистику по трудоустройству и ругает нас за то, что студенты в течение 3 или 6 месяцев не трудоустроились. Это же перевернутый рынок.

Бураков А.В. Попытаюсь предложить, как построить ответ на вопрос – сколько же нам нужно специалистов? МАПу можно предложить эту работу. Сделать простую таблицу по следующей схеме. Сначала получить данные – количество судов под флагом РК. МАП по каждому судну выдавал

«минималку» - сколько и каких специалистов минимум должно быть на судне. Тогда можно получить по категориям, сколько действуют капитанов, старших помощников, вторых механиков и т.д. в соответствии с рабочими дипломами. Часть отнести в вахтенные, чтобы таблица была правильной и без лишней детализации. Составить первую таблицу, по горизонтали – рабочие дипломы, должности, специалисты: по вертикали – количество по минимальным требованиям, составу и фактическое количество. Дальше остается только одно, получить данные иностранных специалистов, и казахстанских разделить. Получим первую главную таблицу, по которой будет видно, кто есть по факту, кого и сколько надо морских специалистов.

Адамова Р.К. В исследовании мы должны учесть все стороны потребности на морских специалистов как на море, так на береговых службах, предприятиях морской индустрии. Учесть отрасли экономики страны, которые связаны с морем и которым требуются морские специалисты. Присутствует такая практика, когда моряки уходят работать на береговые предприятия смежных отраслей. Требуется активное взаимодействие по этому вопросу между МИИР и МОН, как в «золотом треугольнике» - госорганы, компании, учебные заведения. Где согласовываются вопросы количества судов, компаний, специалистов, заказа на количество выпускников и виды специальностей учебных заведений. Постоянно мониторить этот процесс. В этом вопросе нужно плотнее взаимодействовать с Морской администрацией.

Бураков А.В. Сегодня необходимо обратить внимание на специфику данного вопроса в Казахстане. КГУТИ доложили, что они даже матросов готовят. Сегодня в РК эксплуатируется тот флот, на судах которого матросы уровня раздела «II / 4» - рядовой состав, несущий навигационную вахту, или просто рулевой, вахтенный практически не нужны. Им нужны матросы «II / 5», квалифицированные 1 класса. Большинство видов работ на судах выполняются матросами «II / 5». Мы сами уже переучили своих моряков на «II / 5». Матросов сейчас направляют на обучение вахтенных матросов «II / 4», чтобы по быстрее получить бумагу. Не задумываются, что он никому не нужен будет. МАП и мы сами созреем в этом плане. Надо пересматривать программы тех, кто обучает. Тот же КГУТИ, если он обучает на матросов, то пусть обучает на квалифицированного матроса 1 класса, с соответствующими практическими требованиями. Компании, которые этим занимаются самостоятельно, тоже нужно учесть.

Жагпаров Ж.Б. Все конструктивные предложения сегодняшнего обсуждения и дальнейшей работы Совета по квалификациям, мы, как Союз «KAZLOGISTICS» доведем до сведения государственных органов.

Значимое из выступлений:

- в РК 308 судов, 402 экипажа, 984 (632 + 352) чел., обучение КГУТИ - 206, КМА - 84 студентов
- за 2019 год из 18 принятых с КМА, 9 уволились в "береговые" компании

долгосрочные ориентиры, показатели морской индустрии

- среднесрочная перспектива отрасли и потребность в специалистах на 5-10 лет
- неопределенность по контрактам, объемам перевозок, подготовленные заделы не используются
- стратегические ориентиры, показатели в деятельности морской индустрии
- с 2012 г. стратегии развития морского транспорта нет

инструменты взаимодействия с компаниями

- заключение договоров компаний по необходимому количеству специалистов
- компании начали внедрять контракты на отработку при прохождении кадетами практики на их судах
- инструменты судоходных компаний, за прохождения практики предложить обязательную отработку

инструменты расчета потребности

- таблица 1: фактического и необходимого количества морских специалистов. По горизонтали – рабочие дипломы, должности, специалисты. По вертикали – количество по минимальным требованиям, составу и фактическое количество. Учесть иностранных и казахстанских специалистов;
- таблица 2: сектор отрасли (судоводители транспортного флота, судоводители вспомогательного флота, работники портов, работники судоремонтных и судостроительных предприятий и т.д.); уровень образования. В строках сектора отрасли, в столбцах уровень образования, а в ячейках на пересечении количество работников;
- таблица 3: предприятие (судно), квалификация (уровень образования) работников. На пересечении – количество;
- карьерная лестница моряков с уровнями образования, сертификации основа для правил дипломирования
- типы развития работника по карьерной лестнице: вертикальный и горизонтальный

источники данных для потребности

- Морская администрация ведет реестр экипажей, реестр моряков
- подрядные организации набирают морской персонал, составляют план местного содержания, развития местного персонала, их обучения
- учет новых проектов для потребности в специалистах (лицензии на разработку месторождений на море, планируемые морские перевозки и пр.)
- подрядные организации, судовладельцы
- отделы кадров матрицы по всем сертификатам, пакет моряка
- учитывать профессии в смежных и других отраслях
- состав специалистов: экипажи судов (имеющиеся, перспективные), работники судоремонтных предприятий, портов, судостроительных предприятий

обновление содержания обучения

- специальные тесты при приеме в вуз для первичного отбора, самоопределения абитуриента к работе в море

- матросов направляют на обучение вахтенных матросов «И/4», необходимости в которых уже нет, пересматривать программы на обучение на квалифицированных матросов
- гранты МОН по морским специальностям
- потребность в судовом электромеханике с ИТ-подготовкой
- компания ставит вопрос о содействии в образовательной программе подготовки электротехников
- запросить у МАП количество современных судов, где есть потребность в электромеханиках
- перечень специальностей, которые необходимо восстановить в вузах
- неправильные требования МОН к вузу о трудоустройстве выпускников
- заказ на знания, умения и квалификацию определяется техническим оснащением, оборудованием флота (существующим, перспективным)

Предложения и решения:

1. Составить таблицы по статистике показателей профессиональных квалификаций морской индустрии, общим объемом не более 1 страницы (*Ногайбаева А.Ш., 17.09*).
2. Составить перечень документов, источников по ориентирам, показателям морской индустрии.
3. Составить в Word или Excel формы таблиц 1, 2, 3 с первичным заполнением (*Ермуханова А.С., 17.09*).
4. Составить простой вариант карьерной лестницы для отображения основных групп профессий МТ.
5. Составить обоснование (не более 1 л.) о необходимости обучения квалифицированных матросов.
6. Составить перечень источников, сведений для получения данных о потребности в специалистах МТ.
7. Представить порядок согласования грантов МОН по морским специальностям (*Исабеков М., 17.09*).
8. Составить обоснование (не более 1 л.) о потребности в судовом электромеханике с ИТ-подготовкой.
9. Проводить еженедельные обсуждения вопросов по четвергам в 15:00 ч. длительностью не более 30 мин. Вопросы для обсуждения выставлять в чате не позже понедельника. Очередное обсуждение провести 17.09.20 в 15:00 ч. (*Адамова Р.К., Исабеков М., Ногайбаева А.Ш.*).

Комментарии из чата во время обсуждения:

Юсупова А.Н. За 2019 год, из 18 принятых выпускников с КМА, 9 уволились в "береговые" компании. Поэтому считаем, что по количеству выпускников необходимо учитывать, что многие уйдут в другие сферы кроме моря. Мы начали внедрять такие контракты на отработку при прохождении кадетами практики на наших судах. Наша компания поднимает вопрос по потребностям в электромеханиках и возможностей, предложения КМА по расходам на создание и реализацию образовательной программы подготовки электротехников.

Кайнароев Е.А. Возможно, должны быть специальные тесты ещё при приеме в вуз, чтобы на первоначальном этапе отсеять тех, кто не планирует работать на флоте. Для работы на флоте человек должен быть подготовлен в морально-психологическом плане. Статистика за первый год показывает, что нужно уже внедрять такие тесты. Либо обязать, выпускников отработать на флоте минимум 3 года. Нужно запросить у МАП количество современных судов, где есть потребность электромехаников.

Ермуханова А.С. (предложения представлены в письменном виде)

1. Состав специалистов: экипажи судов (как имеющиеся, так и перспективные), работники судоремонтных предприятий, работники порта, работники судостроительных предприятий. Квалификация согласно штатному расписанию. Нужно учитывать фактическое наличие кадров и кадровый резерв.
2. Заказ составляется: а) нехватка кадров на действующих судах и предприятиях; б) необходимость в кадрах на перспективные суда и предприятия (при этом так же необходимо учитывать сроки обучения).
3. Навыки, знания и квалификация должны позволять полностью безопасно и эффективно использовать предоставленную для работы технику в соответствии с должностной инструкцией. Если предполагается пополнение или модернизация необходимо предусматривать переподготовку. Если используется старая техника, компетенции, знания и навыки должны позволять ею пользоваться. Поэтому заказ на знания, умения и квалификацию определяется опять же из техники флота как существующей, так и перспективной.
4. Способы составления матрицы:

а) сектор отрасли (например: судоводители транспортного флота, судоводители вспомогательного флота, работники портов, работники судоремонтных и судостроительных предприятий и т.д.); уровень образования (начальное специальное, среднее специальное, высшее). В строках секторов отрасли, в столбцах уровень образования, а в ячейках на пересечении количество работников;

б) предприятие (судно), квалификация (уровень образования) работников. На пересечении так же количество.

На основе статистических данных необходимо выявить тенденции развития кадрового состава для уточнения предложенной структуры формирования кадров флота.

5. Существует два типа развития работника по карьерной лестнице:

а) вертикальный, когда развитие идет по пути расширения полномочий и включения работника в процесс управления производством: рабочий - начальник участка - мастер. Изменение качества подготовки с начального до высшего.

б) горизонтальный, когда развитие идет по пути расширения компетенций и повышения квалификации: рабочий - опытный рабочий (повышение разрядов) - эксперт (учебный мастер). Такое развитие требует обучение новым компетенциям без изменения уровня образования.

Разработка стратегии применения этих типов карьерных лестниц для подготовки кадров требует больше времени.

Текст протокола согласован: **Адамова Р.К.**, председатель , **Ковтуненко Д.Н.**, зам. председателя