

ПОДДЕРЖКА МОЛОДЕЖНОГО ДВИЖЕНИЯ В АТОМНОЙ ИНДУСТРИИ КАК ФАКТОРА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТАБИЛЬНОСТИ И ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИИ

А. И. Солдатов

*Московский государственный инженерно – физический институт
(технический университет), г. Москва*



В этой статье рассмотрены кадровые проблемы атомной энергетики и промышленности, проанализированы проблемы, связанные с низкой мотивацией молодежи работать в наукоемких отраслях. В работе представлены пути решения “молодежной проблемы” в европейских странах и сформулированы основные направления деятельности и работы с молодежью в Московском инженерно-физическом институте.

Вспомним из старых выступлений на съездах партии широко известное старшему поколению изречение: **“Кадры решают все!!!”**. Состояние в кадровой политике страны таково, что с началом перестройки было сделано все, чтобы молодежь ушла из научных организаций и государственных учреждений, заводов и комбинатов.

Посмотрим с точки зрения молодого человека на эту проблему. Как правило, молодой человек после окончания школы, техникума, предоставлен сам себе и стоит перед выбором: Что же делать? Идти в институт? Посмотрим на родителей. Практически у большинства сверстников из моего окружения родители – достойные люди, которые получили хорошее образование, защитили научные звания. Однако, чем интеллектуальнее выполняемая ими работа, тем меньше зарплата. Мойщик стекол машин получает за день месячную зарплату научного сотрудника НИИ и без задержек выплаты. Стоит ли учиться более 10 лет для того, чтобы попасть сразу в нищету? Наверное, стоит.

Последнее время в печати появляется много статей об “утечке мозгов” из России. Что это за явление? Почему оно происходит? Российская высшая школа оказалась практически лучшей в мире. Если сравнивать технические университеты, то российские студенты, кроме общих знаний получают и специальную теоретическую и практическую подготовку. Учебная нагрузка российского студента в несколько раз выше, чем западного студента. Практически учеба российских студентов происходит в экстремальных условиях. Это выражается в следующем: для того, чтобы быть отличником – надо заниматься около 20 ч каждый день и без выходных.

Что же получается? Шесть лет в институте, три года в аспирантуре, как прави-

ло, год на подготовку диссертации. Итого подготовка классного специалиста занимает около десяти лет. Кто-нибудь считал, сколько это стоит? А жаль!

Пользуясь тяжелым финансовым положением, сворачиванием науки и наукоемких производств, некоторые зарубежные фирмы получают уже подготовленных, высококласных специалистов, не тратя времени и денег на их подготовку.

Теперь вернемся к нашему студенту и его мотивации хорошо учиться. Большинство студентов, поступая в институт, плохо представляют свое будущее. Где они будут работать? Какие знания им нужны в будущей работе? Где они смогут найти ответы на эти поставленные вопросы? А незнание ответов на эти вопросы сводит мотивацию обучения к нулю. Зачем нужен сопромат, матанализ, философия и другие общеобразовательные предметы? В обиходе у студентов появились выражения: “скинуть матан”, “забить философию”, “свалить с аналитики” и т.д. Дойдя до старших курсов, студент начинает понимать, что без этих предметов не осилить и специальные предметы.

Посмотрим теперь на положение с кадрами в атомной отрасли. Ни для кого не секрет, что Минатом России (ранее Минсредмаш) имел более трех сотен крупных предприятий. Получить распределение на них было очень сложно. Брали только отличников. Им давали жилье, хорошую зарплату, перспективу научного роста и освобождение от службы в армии. Министерство отслеживало их продвижение через советы молодых специалистов. Лучших отмечали и зачисляли в резерв на руководящие должности.

Что же теперь? Свободное распределение, лети куда хочешь. Предприятия и институты не берут на работу. Говорят, что экономический кризис, сокращение, низкие зарплаты, пора закрывать предприятия из-за банкротства.

В докладах аналитиков прослеживаются такие сообщения, что в системе Минатома за год предприятие стареет на два года. Как это может быть? А очень просто. Молодежь уходит в коммерцию. У нее появляются семьи, надо кормить детей, решать жилищные проблемы, т.е. в отрасли сейчас работают люди предпенсионного возраста. В отрасли нет преемственности. Скоро произойдет так, что пенсионеры, уйдя с работы, оставят пустые предприятия. А это не коровники или свечные заводы, это - современные предприятия с очень сложным и дорогостоящим оборудованием, в которые вложен труд целой нации, на которых можно проводить исследования мирового значения, спасая планету от энергетического голода. Забываются передовые и уникальные технологии. Чтобы восстановить утраченные темпы развития науки в России - потребуются десятилетия.

К сожалению, есть и другая проблема — экологическая. Предприятия эти бросить просто нельзя, т.к. это объекты повышенной опасности. К сожалению, утилизация этих предприятий тоже не возможна из-за большой дороговизны. Неработающее предприятие становится более опасным. Необходим персонал для обслуживания его в законсервированном виде.

Что же делать нам, молодым, в этой ситуации? Что делать руководителям этой могучей отрасли?

Прежде чем дать какой-либо ответ на эти вопросы, давайте взглянем на мировой опыт. Во многих европейских странах тоже существует, в той или иной степени, похожая проблема привлечения молодежи в атомную отрасль.

В последнее время в мире атомная отрасль сталкивается с такой ситуацией, когда люди, работающие в ней с момента старта первых ядерных реакторов, начинают отходить от дел. Многие из них успели приобрести богатейший практический опыт разработки, эксплуатации и модернизации ядерных объектов. Сейчас на рабочие места приходит (или **НЕ** приходит!!!) новое поколение, и отрасль долж-

на использовать все возможные способы для передачи накопленных знаний от ветеранов к молодым. Это одна из причин, побудивших г-на Яна Рунемарка, президента шведской корпорации ABB Atom, инициировать проект Young Generation.

Основные цели данного проекта:

- сфокусировать внимание на поддержке молодых специалистов;
- способствовать передаче know-how между поколениями;
- создать условия для привлечения молодежи в отрасль.

Первая конференция в рамках программы Young Generation состоялась в Швеции в 1994 г. при непосредственной поддержке концерна ABB Atom. Делегаты во многом отличались друг от друга, за исключением одного — возраста. Здесь были инженеры, экономисты и многие другие. Темы лекций также широко варьировались, и полный курс в итоге удовлетворил всех: от физиков до юристов.

В сентябре 1994 г. ENS провело европейскую ядерную конференцию и выставку в Лионе под девизом: “Диалог с молодым поколением отрасли”.

С 1994 г. члены шведской программы участвуют в различных семинарах, конференциях и выставках, посвященных атомной тематике. Программа Young Generation в Швеции построена следующим образом:

- старт с двухдневного семинара ABB Atom в ноябре;
- полгода технических туров и групповых обсуждений с опытными коллегами и видными специалистами отрасли;
- участие в конференциях и семинарах, поиск новых партнеров.

Для того, чтобы эффективно использовать шведский опыт, ENS инициировало новую программу ENS Young Generation Network.

Основные цели этой программы:

- способствовать укреплению связей между молодыми специалистами ядерной отрасли разных стран;
- обмен опытом между старшим и молодым поколением разных стран;
- объединение национальных ядерных обществ.

Программы поддержки молодежи в разных странах отличаются друг от друга. В некоторых странах существует программа государственной поддержки молодежи, во многих других основными спонсорами и инициаторами программы служат коммерческие организации ядерной отрасли (эксплуатирующие организации, генерирующие компании, компании, занимающиеся производством и переработкой топлива).

Общее во всех мировых молодежных программах — цели:

- подготовка профессиональной молодежи для работы на предприятиях атомной индустрии;
- помощь молодежи в поиске и выборе интересной работы;
- помощь молодежи в установлении деловых и международных контактов;
- популяризация атомной энергетики среди молодежи;
- сохранение преемственности в отрасли.

Ядерная отрасль России по своей структуре отличается от мировой, да и молодежная проблема в России стоит более остро. Кроме того, Россия имеет уникальную образовательную систему, аналога которой тяжело найти в капиталистических странах. Поэтому при разработке программы действий необходимо, используя мировой опыт, учитывать особенности российской атомной отрасли и образования.

Для того, чтобы действовать, необходимо поставить перед собой конкретные и достижимые цели, а также показать пути и механизмы их достижения. Ясно, что в одиночку эти проблемы не решить. Значит надо создавать молодежные движения или организации.

Создаваемая в МИФИ молодежная организация ставит перед собой следующие цели:

1. Помощь Минатому России, концерну "Росэнергоатом" в формировании кадрового потенциала отрасли.
2. Сохранение преемственности поколений в ядерной отрасли, пропаганда научного достояния России.
3. Развитие и стимулирование творческой активности студентов, аспирантов и молодых ученых, удовлетворение их научных, профессиональных интересов.
4. Выявление и поддержка талантливой молодежи для реализации ее потенциала в ядерной энергетике, промышленности и смежных областях науки (деятельности).
5. Работа с общественностью по популяризации идей современной энергетики, формирование положительного имиджа ядерной отрасли.
6. Эффективное использование кооперации интеллектуальных и производительных сил молодежи.
7. Создание системы информационной поддержки молодых ученых.
8. Активизация международных контактов и сотрудничества для ознакомления студентов, аспирантов и молодых ученых с передовыми достижениями мировой науки и техники и привлечение их к участию в международных проектах.
9. Работа со школьниками по их профессиональной ориентации.

На сегодняшний день для достижения поставленных целей предлагаются следующие пути реализации:

1. Организация и проведение научных конференций, школ-семинаров, олимпиад по актуальным проблемам ядерной отрасли.
2. Содействие в публикации научных трудов и статей в научных изданиях.
3. Организация стажировок и ознакомление молодежи с предприятиями ядерной отрасли России.
4. Организация и курирование зарубежных стажировок студентов, аспирантов и молодых ученых на предприятиях и фирмах, работающих в области ядерных технологий.
5. Организация участия в международных и российских проектах студентов, аспирантов и молодых ученых.
6. Освещение деятельности молодежного ядерного общества и талантливой молодежи через средства массовой информации.
7. Создание базы данных об участниках и направлениях их деятельности на основе мероприятий, проводимых молодежным отделением ядерного общества.
8. Создание информационно-справочной системы о деятельности московского молодежного отделения ядерного общества России через интернет.
9. Сотрудничество с молодежными отделениями ядерного общества других регионов России.
10. Организация встреч молодежи с видными учеными и ветеранами ядерной отрасли.
11. Работа с различными фондами и организациями по поддержке молодежного движения.
12. Работа со школьниками по ознакомлению с предприятиями ядерной отрасли.

* * *

События, произошедшие за последние полгода:

- создание действующей комиссии Минатома России по работе с молодежью;
- решения последних заседаний и конференций Российского ядерного общества по поддержке молодежного движения;

- организация Российским ядерным обществом в октябре 1998 г. поездки российской молодежи для ознакомления с ядерной промышленностью и энергетикой Франции;
- поддержка в проведении конференции “Полярное сияние” вселяет в нас уверенность в завтрашнем дне российской атомной промышленности и энергетики.

Поступила в редакцию 2.10.99.