

## ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ В ТЕПЛОЭНЕРГЕТИКЕ НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА КЕМЕРОВА

Шипачев С.А. - магистрант кафедры ГиМУ

Научный руководитель - Никифорова О.А., канд. биол. наук, доцент.

ГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф.  
Горбачева», г. Кемерово

**Аннотация:** В статье рассмотрены актуальные проблемы управления кадровым потенциалом в отрасли теплоснабжения, предложены мероприятия по решению проблемы.

**Ключевые слова:** Кадровый резерв, непрерывное профессиональное образование, компетентностно-ориентированный подход.

Экономический вес и социальная значимость функционирования системы теплоснабжения в России является вопросом государственной важности. Однако, несмотря на признание теплоснабжения самым топливоемким сегментом топливно-энергетического комплекса страны, в данной сфере выявляется множество проблем, среди которых кадровое обеспечение.

Современная энергетика требует профессионалов высокой степени квалификации, образованных и обладающих широким спектром компетенций, умеющих ориентироваться в потоке поступающей информации, способных грамотно и мобильно решать сложные производственные задачи, возникающие в постоянно изменяющихся условиях.

Среди приоритетных направлений кадровой политики в отрасли теплоснабжения необходимо выделить актуализацию перечня специальностей в рамках стратегии развития региональной экономики, усиление взаимодействия между образовательными учреждениями и предприятиями, завершение утверждения профессиональных и образовательных стандартов, а также подготовку госзаданий по производству специалистов с перспективой на ближайшие десятилетия.

В настоящее время, на крупных отопительных предприятиях города Кемерово списочная численность работников составляет примерно 1766 человек, а потребность в работниках к 2016 году выросла на 5%. Текучесть кадров в среднем по отрасли зафиксирована в районе 15% [1].

Кадровая потребность города в специалистах с высшим профобразованием составляет около 1.5 тысяч человек, со средним – свыше 0.5 тысяч человек и увеличивается с каждым годом.

Учитывая все вышесказанное, актуальным становится вопрос создания грамотного, профессионально обученного кадрового резерва. Ведь только специалисты высокой степени квалификации способны справиться с любыми

производственными задачами тем самым поднимая уровень энергетической отрасли.

Формирование кадрового резерва для предприятий теплоэнергетики возможно благодаря системе непрерывного профессионального образования персонала. Непрерывное профессиональное образование персонала теплоэнергетических предприятий - то система образования, обеспечивающая непрерывное совершенствование профессиональных знаний и навыков в течение всей жизни, а также постоянное повышение профессионального уровня и расширение профессиональных компетенций в соответствии с требованиями развития энергетической отрасли.

Основной задачей формирования системы непрерывного профессионального образования является соблюдение компетентностного подхода, который будет способствовать достижению основной цели формирования системы непрерывного профессионального образования, а именно: подготовке квалифицированного специалиста соответствующего уровня и профиля, обладающего масштабными знаниями, умениями и навыками, конкурентоспособного труда, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности [2].

Также необходимо отметить, что создание грамотного, профессионального кадрового резерва невозможно без взаимодействий предприятий энергетики и учебных заведений. В 2015 году около 900 студентов вузов и сузов прошли практику в организациях энергетической отрасли. 72 студента в настоящее время обучаются в КузГТУ по целевому набору. Также в КузГТУ заключены долгосрочные договоры на прохождение практики на таких предприятиях как Ново-Кемеровская ТЭЦ, Кемеровская ГРЭС, Новокузнецкая ТЭЦ и т.д. В 2015 году учебную и производственную практику на предприятиях прошли 600 студентов вуза. Разработаны качественные дипломные проекты по актуальным темам в сфере теплоэнергетики.

Отметим, что выпускникам вузов на начальных этапах работы в высокотехнологичных отраслях экономики необходима наставническая система профессиональной адаптации молодых специалистов, которая за последние годы претерпела существенную деформацию и даже ликвидацию. Целесообразно выпускникам вузов в течение первые 1-2 года перенимать опыт как специалист-стажёр, после чего по рекомендации компании-работодателя пройти месячные курсы по профессиональным стандартам, сдать аккредитационный экзамен при совете, который формируется профессиональным сообществом, и получить право называться инженером с внесением соответствующей записи в госреестр.

Новый подход к адаптации молодых кадров в высокотехнологичной сфере диктует мировая система. А международный сертификат, который

будет выдаваться по итогам этой работы, дает право трудиться на энергетических предприятиях не только России, но и всего мира.

В заключении необходимо еще раз обратить внимание на то, что создание кадрового резерва это сложный и циклический процесс, который невозможен без тесного взаимодействия как предприятий с учебными заведениями, так и предприятий между собой.

#### Список литературы

1. Ресурсная карта Кемеровской области, [Электронный ресурс]. URL: <http://www.sibir.r42.su/section/985.html>

2. Горина А. П., Дергунова Е. О. Курс России на инновационное развитие экономики / А. П. Горина, Е. О. Дергунова - Молодой ученый. - №9 /2013.