

УДК 331.6:658.3-05:622.33(571.17)

ОСНОВНЫЕ ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РАБОЧИХ МЕСТ НА УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ КУЗ- БАССА

Грачева Т.В., аспирант гр. Маз-201, I курс
Научный руководитель: Трушина Г.С., д.э.н., профессор
Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева, г. Кемерово

Изменение конъюнктуры мирового угольного рынка влияет на развитие угольной промышленности России и Кузбасса [1, 2]. Несмотря на мировые экономические кризисы и периодическое снижение цен на мировом угольном рынке, в РФ в Программе развития угольной промышленности предусматривается рост добычи угля, так как в перспективе спрос на уголь на мировом рынке сохранится [1,4]. На заседании Комиссии по вопросам стратегии развития ТЭК и экологической безопасности от 27.08.2018 было предусмотрено увеличить объем добычи угля в России к 2030 г. до 590 млн т или на 44,3% относительно 2017 г., в том числе за счет значительного увеличения добычи угля в Кузбассе. В связи с прогнозом роста потребностей угля в странах АТР (Китай, Индия, Япония, Тайвань, Южная Корея, Вьетнам, Филиппины, Малайзия, Таиланд) угольная отрасль Кузбасса может сохранить и наращивать мощности по добыче угля [5].

В Кузбассе в 2020 году добыча угля составила 220,7 млн тонн, из них открытым способом - 164,4 млн тонн, закрытым способом - 81,7 млн тонн. Добыча снизилась на 11,8% относительно уровня 2019 года, но в целях увеличения поставок угля на экспорт в Кузбассе планируют в 2021 году ввести в эксплуатацию в Беловском районе шахту «7 Ноября - Новая» с запасами угля 23,9 млн т, шахту «Сибирская», в Калтане - разрез «Чернокалтанский», в Киселёвске - обогатительную фабрику. Потребуется 2 700 новых рабочих мест [3].

В угольной промышленности Кузбасса работает, в основном, мужское население. В настоящий период в регионе наблюдаются проблемы с демографией и оттоком населения, а также с формированием квалифицированного кадрового потенциала на угледобывающих предприятиях. С увеличением добычи угля текучесть и недостаток квалифицированных кадров может явиться одной из основных причин снижения эффективности деятельности шахт и разрезов Кузбасса [6].

С целью определения причин и изыскания резервов по снижению уровня текучести кадров в исследовании был применен метод анонимного анкетирования и опрос различных категорий работников на ряде шахт и разрезов Кузбасса. Возраст анкетированных составлял 35 - 60 лет, стаж работы по специальности - от 9 до 38 лет.

Анализ результатов анкетирования показал, что работники руководящего состава имеют, преимущественно, двойное высшее образование, считают уровень своей квалификации достаточным для работы по занимаемой должности, считают, что результативность и качество их работы во многом зависит от взаимодействия с другими подразделениями компании.

Большинство линейных руководителей удовлетворены рабочими местами по следующим факторам: размер заработной платы, отношения с коллегами, возможность карьерного роста, уровень организации труда, уровень механизации, санитарно-гигиенические условия.

На повышение трудовой активности руководителей влияют следующие факторы: материальное стимулирование; моральное стимулирование, боязнь потерять работу, общая социально-экономическая ситуация в государстве.

На снижение трудовой активности влияют: меры административного воздействия, слабая возможность карьерного роста, недостаточная самостоятельность в принятии управленческих решений, общая социально-экономическая ситуация в государстве.

Уровень удовлетворенности рабочим местом у линейных руководителей (по их самооценке) составляет в среднем на разрезах до 90 %, на шахтах – 80%.

Причины увольнения по собственному желанию и смены места жительства объясняются возможностью перехода на работу вахтовым методом в другие угледобывающие регионы РФ с более высокой заработной платой или на предприятия в других, более экологически чистых регионах РФ с аналогичным размером заработной платы. Как правило, предложения поступают наиболее квалифицированным специалистам, которые зачастую вместе с семьями мигрируют в другие регионы.

Из данных, отраженных в таблице, видно существенное различие в удовлетворении рабочими местами у линейных руководителей и рабочих.

Рабочие, в основном, не удовлетворены размером заработной платы и слабой возможностью карьерного роста. У большинства рабочих уровень заработной платы не позволяет обеспечить потребности семьи и заставляет искать дополнительные источники дохода. Они также недостаточно удовлетворены режимом работы, горно-геологическими условиями, климатическими условиями (на разрезах). Уровень удовлетворенности своей работой они оценили на 60%.

Анализ анкет рабочих показал, что на предприятиях можно готовить резерв руководящего состава из числа рабочих, многие из которых имеют высшее образование и обучаются заочно в высших учебных заведениях. Рабочие, которые имеют высшее образование и несколько рабочих специальностей, считают, что эффективность их труда и предприятия в целом могла бы быть выше, если бы руководство предприятия создавало им условия для развития их творческой инициативы и участия в рационализаторстве, изобретательстве, совершенствовании организации производства и труда.

Таблица. Оценка удовлетворенности рабочими местами на шахтах и разрезах (да – удовлетворен; нет – не удовлетворен; н д – недостаточно удовлетворен)

Вопрос	Линей- ные руководи- тели шахты	Линей- ные руководи- тели разреза	Рабочие шахты	Рабочие разреза
Размер заработной платы	да	н д	нет	нет
Условия труда (климатиче- ские на открытых горных работах, обводненность, мощность падения пластов и др.)	да	н д	да	нет
Возможность карьерного роста	н д	н д	нет	нет
Уровень организации труда	н д	н д	н д	н д
Отношения с коллегами	да	да	да	да
Отношения с руководи- телем	н д	да	нет	н д
Уровень механизации	да	н д	да	н д

Недовольство некоторых рабочих своим рабочим местом усугубляется зачастую и тем, что у них возникают периодические конфликты с непосредственным руководителем из-за необоснованного изменения их функциональных обязанностей и возложения дополнительных, а также низкой культуры поведения руководителя (грубое обращение с подчиненными).

Из – за неэффективной кадровой политики на многих предприятиях рабочие готовы сменить место работы на вахтовый метод в своем регионе или в другом угледобывающем регионе РФ с более высокой заработной платой. Они бы не увольнялись по собственному желанию при условии начисления им достойного уровня заработной платы (например, на подготовительном участке шахты их устраивает зарплата не менее 80, а на разрезах и в очистных забоях - не менее 100 тыс. рублей).

В целях снижения текучести кадров и укрепления кадрового потенциала на предприятиях целесообразно:

- изменение структуры управления во избежание некорректного распределения задач, стиля и методов управления персоналом;
- совершенствование Положения о функциях, правах и обязанностях линейных руководителей;
- руководителям компаний изыскивать резервы существенного повышения заработной платы, особенно, рабочим;
- руководству предприятий создавать условия для развития творческой инициативы рабочих и участия их в рационализаторстве, изобретательстве, совершенствовании организации производства и труда;

- угольным компаниям обратиться в Правительство Кузбасса с просьбой о расширении сети профтехучилищ для подготовки рабочих кадров горных специальностей;

- руководителям области особое внимание уделить улучшению инфраструктуры городов и поселков области, усилить работу по организации контроля за соблюдением природоохранных мероприятий, восстановлением нарушенных земель;

- при разработке стратегических планов на угледобывающих предприятиях необходимо осуществлять анализ экологических аспектов по операциям производственных подразделений и включать в планы мероприятия, обеспечивающие экологически чистое производство [7, 8].

Список литературы:

1. Трушина Г.С. Формирование стратегии функционирования предприятия (на примере угледобывающих предприятий Кузбасса): научное издание. Кемерово: КузГТУ, 2019. 226 с.

2. Трушина Г.С. Влияние конъюнктуры мирового угольного рынка на развитие угольной промышленности России и Кузбасса// ТЭК и ресурсы Кузбасса. 2014. № 1-2. С. 63.

3. Четыре новых угольных предприятия появятся в Кузбассе в 2021г https://ngs42.ru/text/business/2021/01/18/69705676/?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop [Электронный ресурс] - Режим доступа: (.дата обращ. 15.03.2021).

4. О программе развития угольной промышленности на период до 2035 года // Уголь. - 2020. - № 3 - С. 6-9.

5. Сергей Цивилев: Развитие Азиатско-Тихоокеанского направления будет драйвером угольной отрасли Кузбасса. URL <http://www.ugolprom.kuzbass.ru/news/19.02.202026.02.2020>. [Электронный ресурс] - Режим доступа: (дата обращ. 22.03.2020).

6. Трушина Г.С., Грачева Т.В. Влияние рынка труда на формирование кадрового потенциала угледобывающих предприятий Кузбасса//Уголь. 2020. № 7 (1132). С. 77-81.

7. Трушина Г.С., Щипачев М.С. Роль экологического менеджмента и менеджмента качества в природоохранной деятельности предприятий (на примере угледобывающих предприятий Кузбасса) //Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). 2013. № 2. С. 374-377.

8. Трушина Г.С. Экологические и экономические проблемы Кемеровской области при развитии угольной промышленности Кузбасса// Сборник: Природные и интеллектуальные ресурсы Сибири. Сибресурс Материалы XVII Международной научно-практической конференции. 2018. С. 119.