

УДК 330.34

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ. ПРОБЛЕМЫ И ОПЫТ КУЗБАССА

Е.В. Максименко, студент гр. ГЭС-122, III курс

Научный руководитель: С.В. Вик, к.э.н., доцент

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

Основными идеями Долгосрочной программы развития угольной промышленности на период до 2030 гг. является создание добывающих мощностей в новых регионах, а также развитие производства на существующих угледобывающих предприятиях с соблюдением высокого уровня надежности и безопасности ведения горных работ с использованием новейших технологий угледобычи и переработки угля. Указ Президента РФ от 07.05.2012 №596 ставит целью создание более 25 миллионов высокопроизводительных рабочих мест с последующим увеличением производительности труда более чем в 1,5 раза [1].

Достижение поставленных целей не представляется возможным без непрерывной модернизации и обновления кадрового состава угольной отрасли за счет привлечения молодых специалистов, с последующим их закреплением на предприятиях, а также обеспечением их стажировок в передовых научных центрах и современных угольных предприятиях.

На сегодняшний день к основным проблемам кадрового обеспечения угольной отрасли России следует отнести:

- демографический фактор и как следствие снижение численности трудоспособного населения;
- климатический фактор, охватывающий осложнение условий разработки угольных месторождений с транспортировкой угледобычи в отдаленные регионы РФ
- реформирование системы начального, среднего и высшего профессионального образования;
- отсутствие комплексной отраслевой системы подготовки кадров;
- социальный фактор, включающий непрестижность профессии горняка.

Основным документом, регламентирующим систему кадрового обеспечения, должна быть целенаправленно формируемая концепция совершенствования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников для грамотной организации горной промышленности России. Принципы формирования Концепции должны включать как взаимная интеграция всех субъектов, заинтересованных в формировании кадрового потенциала отрасли, так и развитие профессионального образования с последующей разработкой

дополнительных программ. Стоит отметить также непрерывное обучение в течение всей жизни и преемственность опыта зарубежных стран.

Рассмотрим подходы к кадровому обеспечению отрасли на примере Кузбасса, чью отраслевую специфику определил природно-географический фактор.

Сегодня Кузбасс - мощный промышленный регион, основными приоритетными направлениями которого являются уголь и металл.

Обновление угольных предприятий является залогом повышения эффективности работы, причем по различным направлениям – качество, экология и безопасность.

В 2013 году введено в эксплуатацию четыре новых современных объекта: два угледобывающих предприятия с общей проектной мощностью по добыче 4,5 млн. тонн угля в год: это «Шахта Ерунаковская-VIII» (Новокузнецкий район) и «Шахта Бутовская» (г. Кемерово), и две обогатительные фабрики с суммарным объемом переработки 9,0 млн.т.угля в год: это обогатительная фабрика «Каскад-2» (Прокопьевский район) и 2-ая очередь обогатительной фабрики «им. Кирова» (г.Ленинск-Кузнецкий) [2].

Вместе с тем потребность в специалистах для угольной отрасли Кузбасса неоднородна и меняется ежегодно. В настоящее время угольные предприятия Кузбасса остро испытывают нехватку инженеров-геологов, инженеров-технологов, инженеров-механиков, маркшейдеров и специалистов-энергетиков. По мнению специалистов кадровых служб угольных компаний, нехватка таких специалистов будет постоянна.

В настоящий момент подготовку таких специалистов ведут два вуза — Кузбасский государственный технический университет (Кемерово) и Сибирский государственный индустриальный университет (Новокузнецк). Ежегодно выпуск составляет более 3 тысяч специалистов. После получения дипломов, по данным департамента, успешно трудоустраивается на предприятиях угольной отрасли 93% выпускников.

Также подготовку кадров для угольных предприятий осуществляют учреждения начального и среднего профессионального образования — 8 профессиональных училищ и лицеев, 11 техникумов и колледжей. Ежегодно здесь выпускают 1,5 тысячи выпускников, а успешно трудоустраиваются около половины [3].

Но наблюдается пропорция в подготовке специалистов высшего и среднего профессионального образования, заключающаяся в утрате интереса молодежи к рабочим профессиям.

Положительная тенденция в угольной отрасли — постепенное повышение уровня оплаты труда. В рамках соглашения в 2015 году угольные предприятия вложат в развитие производства более 5,7 миллиарда рублей [4].

Также угольщики приняли на себя обязательства по увеличению зарплаты работникам предприятий до 7-10% в зависимости от предприятия, социальной поддержке работников предприятий и пенсионеров, вложению инвестиций в обеспечение безопасных условий горняцкого труда.

Активная модернизация оборудования и новых технологий добычи со временем изменят роль горного работника на производстве. Это обеспечит не только безопасность работ, но и активный интерес к профессии со стороны молодого поколения.

Интересен опыт передовых предприятий, таких как ОАО «Южный Кузбасс», который активно сотрудничает с КузГТУ в рамках целевого обучения специалистов.

Нехватку рабочих кадров помогает решить собственный учебно-курсовой комбинат. В УКК также проводятся аттестации и переподготовки работников «Южного Кузбасса», реализуются 100 программ дополнительного обучения (например, обучение по обращению со взрывчатыми веществами).

Возможно в дальнейшем, при кардинальном изменении экономической ситуации в отрасли или формирования новой кадровоориентированной политики государства и компаний показатели кадрового обеспечения отрасли будут улучшены.

В данный момент основными тормозящими факторами обеспечения отрасли работниками являются: отсутствие системы впитывания и использования мирового опыта в области научно-исследовательской, проектно-конструкторской и образовательной деятельности, а также разобщенность угольных компаний и разобщенность научно-исследовательских, проектно-конструкторских и образовательных учреждений (организаций) горного профиля.

Решить данную проблему можно путем формирования научно-образовательных центров на базе высших учебных заведений и отраслевых научных центров. Кузбасс активно внедряет новые подходы к вопросам кадрового обеспечения, что позволит в дальнейшем полностью решить ключевые проблемы.

Список литературы

1. Калачева Л.В. Подходы к формированию системы мониторинга кадровой потребности угольной отрасли //Международный электронный журнал. Устойчивое развитие: наука и практика. Выпуск №3 (20) 2014, статья #7
- 2.Официальный сайт Администрации Кемеровской области. Режим доступа: [<http://www.ako.ru/Ekonomik/t-e-k.asp?n=4>]
3. Фатеева В. Дефицит в квадрате / В. Фатеева // Уголь Кузбасса. - 2014. - № 1. - С. 39-40
4. Ежедневный пресс-релиз Кемеровской области. Режим доступа [www.kemoblast.ru/presskit.html].