

УДК 331

Левицкая Ирина Александровна, кандидат педагогических наук,
заведующий инженерно-экономической кафедрой

(филиал КузГТУ им. Т.Ф. Горбачева в г. Междуреченске)

Levitskaya Irina Aleksandrovna, the candidate of pedagogical sciences,
the chair of Engineering and Economics department
(branch of the Kuzbass state technical university of T.F. Gorbachev in
Mezhdurechensk)

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ С УЧЕТОМ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОТРАСЛИ В КУЗБАССЕ

KEY PROBLEMS OF TRAINING COAL INDUSTRY WITH ACCOUNTING INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE INDUSTRY IN KUZBAS

Рост экономики в обозримом будущем, динамика материального уровня и качества жизни людей и социокультурное развитие общества зависят от рационального использования социального капитала общества и понимания, какова отдача материальных и трудовых ресурсов. Результат хозяйственной деятельности в настоящее время определяется максимальным производством общественного продукта, необходимого для удовлетворения общественных потребностей, при минимизированных затратах на его производство как одной из приоритетных задач развития народного хозяйства в России.

The further rise of the economy, the growth of the material and cultural level of the population depend on how the material and labor resources of society are used, and what is their impact. Getting the maximum amount of products needed to meet social needs, with a minimum of costs in the production process is one of the main tasks of the development of the economy in Russia.

Задача повышения результативности производственной деятельности и эффективности работы в значительной степени определяется кадровым потенциалом, что является главной производительной силой в эпоху индустриального общества. Кадры являются создателями всех без исключения материальных и духовных ценностей общества, что составляет социокультурное поле современной цивилизации. Сегодня во многом от каждого зависит максимальное использование всех имеющихся внутрипроизводственных ресурсов, учет производственных факторов, своевременное выявление и устранение несанкционированных потерь рабочего времени,

максимальный учет резервов производства, эффективная работа мощной производственной техники, повышение производительности труда и т. д.

Актуальная цель повышения эффективности производства, определенная приоритетной в Долгосрочной программе развития угольной промышленности состоит в обеспечении существенного увеличения объема производства и повышения уровня национального дохода на каждую единицу производственных затрат - трудовых, материальных и финансовых. В настоящее время для угольной промышленности наиболее актуально, прежде всего, повышение качества профессиональной подготовки производственной кадров и постоянное повышение квалификации рабочих, дальнейший мониторинг уровня профессионализма и профессиональная переподготовка инженерно-технических кадров.

В рамках национального топливно-энергетического комплекса в целом отечественная угольная отрасль имеет ряд конкурентных преимуществ, обусловленных наличием огромных запасов угля, обеспечивающих России 2-е место в мире по объему залежей полезных ископаемых. Данное обстоятельство является конкурентноспособным фактором в возможности выхода на мировой рынок. Наличие значительного опыта использования данного энергоресурса и повышение устойчивости энергоснабжения способствует повышению адаптации отечественной угольной промышленности к меняющимся условиям рынка, в том числе в кризисных ситуациях и реалиях циклических экономических кризисов.

Более того, существенные резервы повышения эффективности производственных мощностей определяют возможность использования многообразия различных видов угольной продукции, особенно в интеграционных процессах, связанных с приоритетными направлениями инновационного развития экономики [2].

Анализ динамики развития отечественной угольной отрасли, проведенный в рамках исследования, выявил совокупность объективных противоречий, снижающих конкурентоспособность предприятий топливно-энергетического комплекса.

В настоящее время наблюдается падение внутреннего спроса на уголь энергетических марок, что связано со значительным сокращением объемов глубокой переработки угля и нерентабельностью получения новых видов угольной продукции. Высокая себестоимость и значительная доля затрат на транспортные расходы в цене угольной продукции сопровождается очень часто неразвитостью инфраструктуры в новых районах добычи угля (Тунгусский угольный бассейн, Эльгинское месторождение в Якутии) и наличием транспортных проблем в инфраструктуре традиционных районов добычи (Канско-Ачинский угольный, Иркутско-Черемховский бассейны). Большой проблемой в настоящее время является технологическая недостаточность и значительная отсталость горного производства

и изношенность основных фондов шахт и разрезов, что несет определенные амортизационные риски.

С другой стороны, в структуре общей добычи энергоресурсов наблюдается увеличение доли продукции, полученной в неблагоприятных горно-геологических условиях. Особенно это относится к подземной добычи угля, что также негативно сказывается на политике ценообразования в данном секторе национального топливно-энергетического комплекса. В связи с недостаточностью выделяемых бюджетных ассигнований тормозится процесс реструктуризации предприятий угольной отрасли, а значительный объем дополнительных мер социальной поддержки (бесплатный пайковый уголь для работников угольных предприятий, увеличенный ежегодный отпуск, социальные доплаты к пенсиям и др.) являются дополнительной финансовой нагрузкой, отсутствующей в других отраслях национального топливно-энергетического комплекса. Кроме того, невостребованность повышения качества продукции разных марок также снижает конкурентоспособность предприятий угольной промышленности. Нарастающий дефицит квалифицированных трудовых ресурсов в значительной мере усугубляет не только кадровый голод, но и системный кризис отрасли [1].

Ускорение научно-технического прогресса и технологической составляющей в угольной промышленности повышает значение компетентности кадрового состава. В значительной степени повышается роль квалифицированных кадров при техническом перевооружении угольных предприятий и внедрении передовых технологических решений, наиболее эффективных методов добычи и способов обогащения угольной продукции. Большое значение имеет развитие и совершенствование системы организации и управления производством при усилении мер социальной поддержки работников угольной промышленности является необходимым условием дальнейшего улучшения условий труда и качества жизни работников в угольной промышленности. В целях привлечения конкурентоспособных кадров осуществляется широкий комплекс мероприятий по улучшению охраны труда работников.

Выявлено, что на современном этапе развития топливной промышленности актуальным является форсированное углубление процесса разделения труда, что значительно улучшает качественный состав рабочей силы. Высвобождаются рабочие, занятые тяжелым неквалифицированным трудом и происходит увеличение доли рабочих механизированного труда в общей структуре занятых в производстве, прежде всего в обслуживании комплексов машин и механизмов, управленических подразделениях, связанных с технологической подготовкой горно-геологических условий. Наблюдаются постепенная ликвидация или частичное объединение отдельных профессий, появлении новых профессиональных стандартов производственной деятельности. Таким образом, становится актуальным переход от узкой направленности специализации к профессиям широкого профиля.

В настоящее время основными способами пополнения кадрового состава предприятий угольной промышленности квалифицированными работниками является, в первую очередь, набор компетентных работников кадровыми службами предприятий из числа безработного/неработающего населения. Также осуществляется первичное трудоустройство молодежи, окончившей обучение в учебно-курсовых и учебно-производственных комбинатах. Организованный набор специалистов рабочих профессий и инженерных работников для предприятий некоторых районов страны (чаще всего отдаленных и социально неустроенных) производится посредством кадровых служб, федеральных и муниципальных центров занятости населения и специализированных агентств. Большое значение имеет распределение/перераспределение выпускников и молодых специалистов, окончивших курс обучения в профессионально-технических учебных заведениях. Система распределения специалистов-выпускников высших и средних специальных учебных заведений профессионального образования способствует повышению конкурентоспособности предприятий в угольной промышленности.

В настоящее время развитие системы профессионального образования совершенствуется по пути преобразования всех форм обучения, считающихся традиционными (дневной, вечерней и заочной), преимущественно в очно-заочную форму. Это связано с распространением сетевой формы высшего и среднего специального профессионального образования, а также широким применением информационно-коммуникационных компьютерных технологий и системы дистанционного (электронного) обучения. Получение профессионального образования предполагает не только постоянный процесс расширения и углубления знаний. Большое значение имеет компетентностный подход в подготовке будущего специалиста, который включает несколько этапов. Профессиональная подготовка (после получение основного и общего среднего образования в общеобразовательной школе) предполагает получение среднего специального образования (начальный уровень) либо получение высшего специального образования в высшем учебном заведении по основной профессиональной образовательной программе. В данной связи большое значение имеет процесс профессионального самоопределения, который определяет систему непрерывного профессионального образования. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации по различным формам (очная, с отрывом от производства, дистанционная) имеет в настоящее время существенное значение в подготовке компетентного специалиста.

Достижение приоритетности в соответствии с Долгосрочной программой развития угольной промышленности высокоеффективности национального топливно-энергетического комплекса во многом определяется профессионализмом и квалификационным уровнем рабочих профессий, соответствием профессиональных стандартов требованиям технологического

производства, соблюдением компетентностного уровня подготовки специалистов горного производства. Основные тенденции в области профессиональной ориентации и профессионального самоопределения молодежи, подготовки специалистов для угольной промышленности и возможной их переподготовки, повышения квалификации отражают возрастающую потребность в рабочих кадрах высокой квалификации, близкой к инженерной. От профессионального состава инженерно-технических рабочих кадров во многом зависит эффективное использование горной техники и достижение плановых показателей Долгосрочной программы развития угольной промышленности. Совершенствование организации производства, обновление технологического производства и форсирование научно-технического прогресса предъявляют возрастающие требования не только к уровню подготовки рабочих кадров, но и к организации учебного процесса в профессиональной школе и к деятельности других образовательных учреждений, осуществляющих профессиональную подготовку специалистов для угольной промышленности.

В угольной промышленности сложился системный подход в подготовке рабочих кадров. Первая ступень представлена профессиональной подготовкой, которая осуществляется в профессионально-технических колледжах и техникумах. После успешного освоения данной программы обучения предполагается выдача диплома о среднем профессиональном образовании. Кроме того, актуальна система учебно-курсовой сети, обучающая с отрывом и без отрыва от работы, либо непосредственно на производстве в форме группового и индивидуального обучения, а также наставничество. Технические и индустриальные университеты, представляющие в системе профессионального образования учреждения высшего образования в соответствии с основной профессиональной образовательной программой присваивают квалификацию горных инженеров (технолгов, мастеров) и выдают диплом специалиста/магистра/бакалавра.

В соответствии с кредитно-модульной системой и вступлением в Болонский процесс принята ступенчатая подготовка горного инженера: бакалавр, магистр и специалист. Программы подготовки горных инженеров адаптированы к современным реалиям и отвечают самым высоким требованиям современного угольного производства. Тем не менее, анализ выявил острое противоречие между ежегодно достаточным количеством выпускников технических и индустриальных университетов, имеющих квалификацию горных инженеров и фиксируемым дефицитом кадров различных специальностей на предприятиях угольной промышленности. Так, согласно Годовому отчету за 2017 год, АО «Сибирская угольная энергетическая компания» (СУЭК), являющаяся №1 среди ведущих угледобывающих компаний РФ, определила потребности компании в мотивированном персонале требуемой квалификации в 18% при коэффициенте текучести кадров, равном 14%. Подобные результаты, по официальным данным, представили компании

ПАО «Мечел», компания ЕВРАЗ, ОАО УК "Кузбассразрезуголь", ОАО «Русский уголь».

Таким образом, сегодня остро стоит вопрос кадрового обеспечения угольных предприятий геологами, маркшейдерами, горными мастерами, горными инженерами-шахтостроителями, горными технологами. Подобная ситуация связана прежде всего с нежеланием выпускников и молодых специалистов работать вахтовым методом, жить в провинциальных небольших городах и рабочих поселках и т.д. Эта проблема имеет государственный масштаб и в настоящее время решается Министерством энергетики, государственными органами, региональной властью, учреждениями профессионального образования, принимаются решения и законы с целью привлечения молодых специалистов к горняцкому труду.

Распоряжением Правительства от 24 января 2012 года №14- утверждена Долгосрочная программа развития угольной промышленности на период до 2030 года. Обновленная программа развития угольной промышленности России на период до 2030 года актуализирует задачи, сроки и ожидаемые результаты их реализации с учётом существующих тенденций на внутреннем и внешнем рынках угля, системы необходимых мер и механизмов государственной энергетической политики в указанной сфере, принятых мер государственной поддержки создания новых промышленных предприятий и высокотехнологичных проектов в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке.

Цель Программы – реализация потенциальных конкурентных преимуществ российских угольных компаний в рамках долгосрочной государственной энергетической политики и перехода к инновационному социально ориентированному типу экономического развития страны. Поэтому ресурсы Программы направлены на развитие сырьевой базы, обновление и развитие производственных фондов, создание новых центров угледобычи, развитие внутреннего рынка угольной продукции, реализацию угольной продукции на мировых рынках, укрепление научно-технической и профессиональной базы угольной отрасли, обеспечение промышленной, экологической безопасности и охраны труда.

Задачи Программы в соответствии с целями инновационного развития помимо последовательной модернизации и реструктуризации угольной промышленности и обновления производственных мощностей также включают обеспечение технологического развития отрасли и укрепление научно-технической базы компаний и научных центров и развитие трудовых отношений и корпоративной социальной ответственности угольных компаний. В этой связи совершенствование системы профессиональной подготовки кадров для угольной промышленности относится к числу основных направлений, требующих государственной поддержки.

Таким образом, в целях перехода на современное высокотехнологичное оборудование, для обеспечения высокоэффективности отрасли крайне

необходима система государственного регулирования и содействия развития кадрового потенциала национального топливно-энергетического комплекса через профессиональную переподготовку и повышение квалификации персонала.

Данная стратегия позволит обеспечить реализацию эффективного проекта долгосрочного развития угольной отрасли как на корпоративном, так и на государственном уровне. Для экономики в целом в долгосрочной перспективе государственная протекция обеспечит поддержание занятости и социальной стабильности в угольных моногородах, что крайне важно для социальной ситуации на периферии. Развитие Сибирского региона, где угольная промышленность является одним из важнейших системообразующих элементов экономики, особенно важно с учетом того, что работники угольной промышленности представляют собой сильную консолидированную социальную группу [2].

Главными направлениями объединения усилий государства и бизнеса в рассматриваемой сфере является модернизация угольного производства, предусматривающая уход от неэффективных технологических, организационных и экономических решений во всех базовых для его функционирования подсистемах. Указанные главные направления реализуются путем решения следующих основных задач, необходимых для достижения поставленной цели: завершение реструктуризации угольной промышленности; технологическое развитие отрасли и укрепление научно-технической базы компаний и научных центров; развитие трудовых отношений и корпоративной социальной ответственности угольных компаний; совершенствование системы профессиональной подготовки кадров для угольной промышленности.

Поэтому возникает вопрос о привлечении, на принципах государственно-частного партнерства, государственных ресурсов для достижения долгосрочных целей развития угольной отрасли, обеспечения ее вклада в экономическое развитие и энергетическую безопасность страны и ее регионов. При этом государственные ресурсы должны быть направлены не на выборочное дотирование отдельных предприятий, а на участие в решении ряда системных проблем отрасли, которые не могут быть полностью и достаточно эффективно решены самим бизнесом. Развитие кадрового потенциала отрасли через переобучение и повышение квалификации персонала для обеспечения необходимого роста эффективности отрасли и перехода на современное высокотехнологичное оборудование.

Сейчас угольная отрасль испытывает дефицит высококвалифицированных специалистов. Такая ситуация складывается из-за падения престижа рабочих профессий, высокого уровня профессионального риска, недостатка эффективных программ по формированию и сохранению квалифицированного кадрового резерва. Среди путей решения этих проблем

назвали повышение уровня оплаты труда углящиков, создание системы мониторинга трудоустройства выпускников, внедрение современного оборудования.

Анализ социальных практик и факторов, влияющих на результаты приемных кампаний вузов, осуществляющих образовательную деятельность в регионе, показывает, что кадровые риски для реализации программы модернизации моногородов в Кемеровской области формируются на этапе набора в вузы. Демографические процессы создают объективные предпосылки дефицита абитуриентов региональных вузов, влияют на конкурсный отбор. Негативное действие демографического фактора усиливается образовательной миграцией, устойчивый рост которой сокращает целевой сегмент региональных вузов и снижает качество контингента студентов. Институциональные факторы, регулирующие правила приема в вузы, стимулируют миграционные установки абитуриентов. Действие перечисленных факторов создает сильную конкуренцию вузов за каждого абитуриента. В этих условиях сформировались социальные практики приемной кампании, которые в долгосрочной перспективе создают препятствия для подготовки специалистов, способных решать стратегические задачи модернизации экономики региона. Для привлечения к обучению наиболее подготовленных и профориентированных абитуриентов необходимо повысить конкурентный потенциал региональных вузов на основе мер институционального характера [3].

Таким образом, главные вызовы в формировании кадрового потенциала новой модели экономики региона на основе модернизации, развития инновационного предпринимательства обращены к высшему образованию и имеют объективную основу. В этой связи целесообразно рассмотреть вопрос о создании Центра (научного и кадрового резерва), целью которого является содействие росту кадрового потенциала и эффективности угольной промышленности. Основными направлениями деятельности Центра могут стать экспертное и консультационное; дополнительное профессиональное образование для всех заинтересованных групп населения и выпускников вуза.

Необходимость создания Центра является следствием объективных изменений и актуальных требований к современным специалистам-управленцам сырьевых компаний, вызванных повышением динамики внешней среды, глобализацией рынков, усилением влияния геополитических, геоэкономических и социально-экономических факторов.

Основной целью Центра является формирование специальных компетенций в сфере стратегического анализа сырьевых рынков, стратегического планирования и управления предприятиями минерально-сырьевого сектора посредством синтеза учебной и научно-практической деятельности в рамках единого научно-образовательного комплекса.

Основные задачи Центра:

подготовка управленческих кадров для работы в сырьевых отраслях промышленности, обладающих специальными знаниями современных технологических процессов, способных стратегически мыслить и учитывать взаимосвязь мировых сырьевых рынков, использовать наиболее эффективные мировые практики работы компаний горнодобывающих отраслей;

координация научно-исследовательской деятельности ассоциированных организаций в целях решения актуальных задач, стоящих перед сырьевыми отраслями промышленности России.

Для достижения поставленных задач ключевая роль принадлежит качеству предоставляемых услуг и их ориентации на реальные текущие и перспективные запросы региональной экономики, что возможно только на основе тесного взаимодействия и интеграции усилий бизнеса, власти и образовательного учреждения в формировании и развитии кадрового потенциала [4].

Современным специалистам-управленцам компаний горнодобывающих отраслей необходимо учитывать взаимосвязи и взаимовлияние глобальных рынков, развитие общественно-политических факторов, динамику конкуренции и изменение структуры рынков, направлять развитие компаний на изменяющиеся запросы потребителей. Одновременно менеджеры сырьевых компаний должны обладать знаниями современных технологий и методов работы горнодобывающих компаний, лучших зарубежных практик работы, содержания бизнес-процессов в горнодобывающих компаниях, быть способными определить оптимальные технологические решения и принимать стратегические решения в условиях рыночных изменений.

Список литературы:

1. Долгосрочная программа развития угольной промышленности России. URL: <https://mining-media.ru/ru/article/ekonomic/145-dolgosrochnaya-programma-razvitiya-ugolnoj-promyshlennosti-rossii> (дата обращения:)
2. О Долгосрочной программе развития угольной промышленности России на период до 2030 года. Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации «Техэксперт» URL: <http://docs.cntd.ru/document/902332090> (дата обращения:)
3. Урбан О.А. Набор в вузы как фактор кадровых рисков модернизации моногородов Кузбасса // Социологические исследования. 2018. № 3 (407). С. 53-61.
4. Урбан О.А. Роль университета в формировании кадрового потенциала новой индустриализации Кузбасса // Институциональная трансформация экономики: пространство и время Сборник докладов V Международной научной конференции: в 2-х томах. 2017. С. 119-122.