

УДК 347.962.23

Ионина Анна Валерьевна, доцент, к.т.н.  
Хицова Елизавета Ивановна, студентка гр. ПИб-231.3  
(Филиал КузГТУ, г. Новокузнецк)  
Ionina Anna Valeryevna, Associate Professor, Candidate of Technical Sciences  
Khitsova Elizaveta Ivanovna, student gr. PIb-231.3  
(KuzSTU Branch, Novokuznetsk)

## ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ДЛЯ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

### FORMATION OF A PERSONNEL RESERVE FOR THE COAL INDUSTRY IN THE KEMEROVO REGION

**Аннотация.** Проведён сбор данных с официального сайта территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области и сайта по поиску работы и подбору персонала HeadHunter для определения текущего состояния кадрового потенциала угольной отрасли в Кемеровской области. Проанализирована информация с данных сайтов и выдвинуты причины кадрового дефицита. Проведен опрос среди студентов Филиала КузГТУ в г. Новокузнецк для выявления их заинтересованности в трудоустройстве. Выдвинуты и занесены в таблицу предложения, которые бы помогли качественно сформировать кадровый резерв для угольной промышленности в Кемеровской области.

**Annotation.** The article collects data from the official website of the territorial body of the Federal State Statistics Service for the Kemerovo Region and the HeadHunter job search and recruitment site to determine the current state of the human resources potential of the coal industry in the Kemerovo region. The information from these sites is analyzed and the reasons for the personnel shortage are put forward. A survey was conducted among students of the KuzSTU Branch in Novokuznetsk to identify their interest in employment. Proposals have been put forward and listed in the table that would help to qualitatively form a personnel reserve for the coal industry in the Kemerovo region.

Угольная промышленность является одной из ключевых отраслей экономики крупнейшего центра угледобычи - Кемеровской области. Для обеспечения устойчивого развития отрасли важное значение имеет формирование эффективной системы подготовки и закрепления квалифицированных инженерно-технических кадров. В этом контексте особую актуальность приобретает вопрос создания кадрового резерва для угольной промышленности.

По данным официального сайта территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области [1] сегодня 101,2 тыс. человек работает в угольной промышленности – это 8,8% от общей численности занятых в Кузбассе. Больше всего в этой сфере

специалистов в возрасте от 30 до 39 лет – 36,4%. Чуть меньше – от 40 до 49 лет: таких специалистов 27,6%. 18,3% шахтеров уже достигли 50-летнего возраста и продолжают работать в этой отрасли. А вот тех, кому меньше 30 лет, всего 17,7%. Средний же возраст сегодняшнего шахтера составляет 39,5 лет. Результаты статистически данных можно увидеть на рисунке 1:

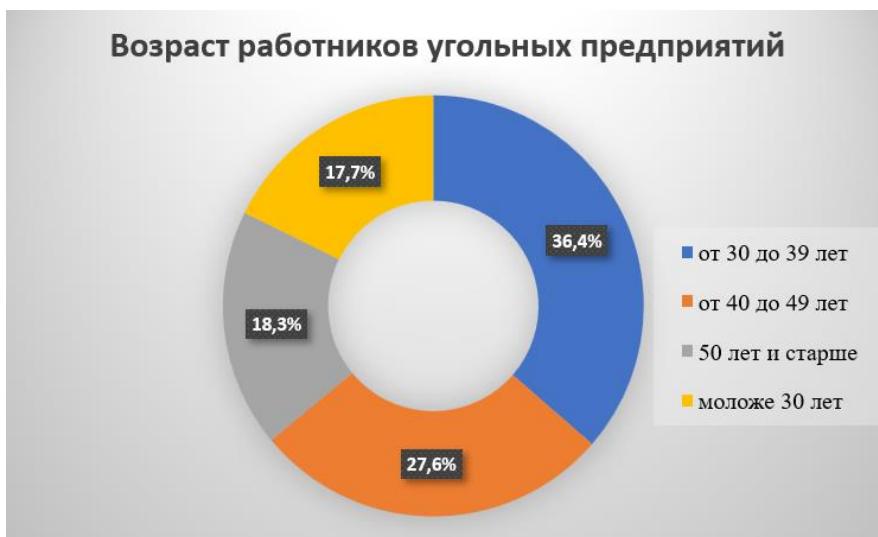


Рисунок 1 – Возрастная структура инженерно-технических работников угольных предприятий на текущий момент

Также отметим, что 6 июля сервис по поиску работы и подбору персонала HeadHunter опубликовал свежую статистику за июнь 2023 года, согласно которой Кемеровская область побила новый исторический рекорд по кадровому дефициту. Кузбасс стал первым по кадровому голоду в Сибири. Чуть лучше ситуация в Алтайском и Красноярском крае [2].

Таким образом, учитывая все выше сказанное, можно сделать вывод о том, что сейчас в угольной промышленности огромный дефицит молодых инженерно-технических работников. Как оказалось лишь 10% выпускников горных университетов идут работать по специальности. В чем причина такой статистики разберемся ниже [3].

Есть несколько основных доводов, почему молодежь после выпуска из образовательных учреждений не стремиться работать по специальности на горных предприятиях:

- во-первых, низкая привлекательность условий труда. Работа на горных предприятиях часто связана с тяжелыми и вредными условиями, повышенными рисками для здоровья. Это может отпугивать молодых специалистов;

- во-вторых, недостаточная заработная плата. Иногда зарплаты на горных предприятиях не соответствуют ожиданиям выпускников особенно в сравнении с другими отраслями;

- в-третьих, удаленность расположения предприятий. Многие горные предприятия находятся в труднодоступных районах, что создает неудобства.

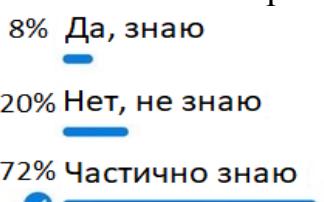
- в-четвертых, ограниченность карьерных перспектив. Выпускники видят ограниченные возможности для профессионального роста и развития на горных предприятиях.

- в-пятых, привлекательность других отраслей. Некоторые выпускники предпочтут работать в более «престижных» отраслях, таких как ИТ, финансы, консалтинг и т д.

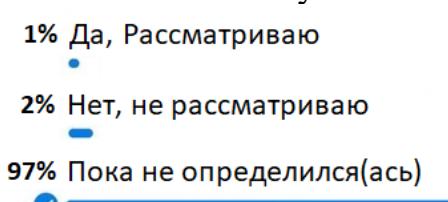
Ну и в качестве завершающего пункта можно назвать недостаточность практической подготовки. Многие студенты чувствуют, что их подготовка в вузе недостаточно соответствует реальным требованиям горной промышленности.

Для того, чтобы выявить осведомленность студентов об особенностях работы в угольной промышленности, их заинтересованность в трудоустройстве, а также предложения по повышению привлекательности отрасли был проведен анонимный опрос студентов в социальной сети. Результаты опроса можно увидеть ниже:

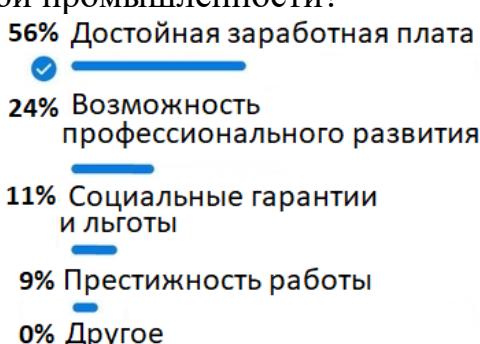
1. Знаете ли вы о возможностях трудоустройства в угольной промышленности Кемеровской области?



2. Рассматриваете ли вы для себя возможность работы в угольной отрасли после окончания учебы?



3. Какие факторы могли бы повлиять на ваше решение работать в угольной промышленности?



4. Знаете ли вы о программах целевого обучения и стажировок, реализуемых угольными компаниями?

1% Да, знаю

97% Нет, не знаю

2% Слышал(а) что-то об этом

5. Были бы вы заинтересованы в прохождении производственной практики или стажировки на предприятиях угольной отрасли?

46% Да

15% Нет

39% Возможно, при определенных условиях

6. Какие меры, по вашему мнению, могли бы повысить привлекательность работы в угольной промышленности для молодежи?

63% Повышение заработной платы

2% Улучшение условий труда

27% Предоставление ипотечных программ

7% Возможности карьерного роста

1% Другое

7. Какие компетенции, на ваш взгляд, наиболее востребованы в угольной отрасли?

54% Технические знания и навыки

2% Цифровые и IT-технологии

11% Управление и лидерские качества

33% Навыки работы в команде

Успешное развитие угольной отрасли во многом зависит от наличия высококвалифицированных кадров, способных обеспечить эффективную работу предприятий. Поэтому, чтобы не потерять Кемеровской области такую важную отрасль экономики как угольная промышленность, необходимо задуматься о формировании кадрового резерва среди молодежи. Для этого нужно действовать в трех основных направлениях: проводить профориентационную работу со школьниками и абитуриентами, развивать системы целевого обучения и гарантированного трудоустройства

выпускников, создавать условия для закрепления молодых специалистов. Разберемся в каждом пунктом подробнее:

1) Для проведения эффективной профориентационной работы со школьниками и абитуриентами можно проводить следующие мероприятия:

- организация экскурсий на угольные предприятия для школьников и старших классов с целью ознакомления с производственными процессами, используемым оборудованием и профессиями;

- проведение мастер-классов, профориентационных игр и квестов от инженерно-технических работников угольных компаний;

- привлечение молодых специалистов угольных компаний в качестве наставников для школьников и студентов;

- освещение в СМИ историй успеха молодых специалистов, построивших карьеру в угольной промышленности.

2) Развитие системы целевого обучения и гарантированного трудоустройства выпускников:

- увеличение количества целевых мест в профильных вузах;

- заключение договоров между угольными компаниями и образовательными организациями;

- увеличение часов производственных практик для студентов;

- привлечение опытных работников угольных компаний к преподавательской деятельности;

- предоставление лучшим выпускникам гарантированного первоочередного права на трудоустройство.

3) Создание условий для закрепления молодых специалистов:

- организация на предприятиях современных бытовых условий (столовые, медпункты, спортивные залы);

- установление заработных плат молодых специалистов на уровне, соответствующем их квалификации и рыночным ставкам;

- внедрение системы премирования и поощрения;

- предоставление льгот, компенсаций и социальных гарантий;

- проведение корпоративных мероприятий, спортивных и культурных событий для сплочения коллектива.

В качестве наглядного примера можно предложить следующую таблицу, которая четко показывает мероприятия, которые необходимо проводить в каждом из следующих направлений:

Таблица 1 –Комплексный подход к формированию кадрового резерва

<b>Направление</b>	<b>Мероприятия</b>
Профориентация и привлечение молодежи	Организация экскурсий на угледобывающие предприятия

Целевая подготовка специалистов	Заключение договоров с вузами на целевое обучение студентов; Предоставление мест для прохождения производственных практик; Трудоустройство выпускников по полученной специальности
Повышение квалификации и переподготовка	Организация корпоративных программ повышения квалификации; Направление сотрудников на курсы, семинары, тренинги; Обучение новым технологиям и оборудованию
Работа с кадровым резервом	Формирование базы данных перспективных сотрудников
Социальная поддержка и мотивация	Предоставление ипотечных программ; Премирование и нематериальное стимулирование
Взаимодействие с органами власти	Участие в региональных программах поддержки занятости; Сотрудничество с центрами занятости населения; Привлечение государственных субсидий и грантов

Комплексное применение данных мер позволит повысить эффективность системы целевой подготовки и гарантированного трудоустройства специалистов для угольной промышленности. Формирование и развитие кадрового резерва является важнейшим условием обеспечения устойчивого развития угольной промышленности. Совершенствование этого процесса должно осуществляться по всем вышеперечисленным направлениям. Реализация данных мероприятий требует тесного взаимодействия вузов, угольных компаний и государства.

#### Список литературы

1. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области ([rosstat.gov.ru](http://rosstat.gov.ru)).
2. Сервис подбора сотрудников для вашей компании ([rostjob.com](http://rostjob.com))
3. Ионина, А. В. Анализ выпуска по специальности 21.05.05 «Физические процессы горного и нефтегазового производства» в России с 2015-2021гг / А. В. Ионина, Д. Полтавченко // Природные и интеллектуальные ресурсы Сибири. Сибресурс 2022: Сборник материалов XIX Международной научно-практической конференции, Кемерово, 23–24 ноября 2022 г. – С. 5031-5036.