

ПРОБЛЕМЫ НА РЫНКЕ ТРУДА УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ КУЗБАССА

А.А. Фурман, А.Н. Кадочигова

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

В настоящее время на рынке труда в Кемеровской области сложилась очень сложная ситуация. С одной стороны, для увеличения количества добываемого угля и повышения эффективности угледобычи необходимо увеличить количество людей, работающих в этой отрасли промышленности. С другой стороны компании, задействованные в процессе добычи и первичной переработки полезных ископаемых, сталкиваются с большим дефицитом кадров, особенно рабочих специальностей.

Не затрагивая, в данной статье, вопросов условий труда и заработной платы, рассмотрим вопрос профессиональной подготовки рабочих.

В настоящее время вся горнодобывающая техника, используемая в отрасли имеет, очень сложное устройство и высокую стоимость. Несмотря на то, что производители техники стараются при проектировании новых моделей машин минимизировать объем выполняемых при регламентном обслуживании работ общее количество выполняемых при техническом обслуживании операций, остается очень значительным. Для грамотной безаварийной эксплуатации этой техники рабочие должны иметь определенный уровень профессиональных знаний и навыков.

Знания приобретаются человеком в процессе обучения. В настоящий момент начальные и средние специальные учебные заведения Кузбасса (ПТУ, техникумы, колледжи) готовят крайне мало специалистов по таким специальностям как «техническое обслуживание и ремонт автомобилей», «ремонт и эксплуатация горного оборудования» и им подобным. Так, например, в городе Кемерово по специальности «Автомеханик» можно обучаться только в одном учебном заведении, «Кемеровский профессионально-технический техникум» имеет 350 бюджетных и 100 платных мест. По специальности «Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей» специалистов готовят два учебных заведения: «Сибирский политехнический техникум» и тот же «Кемеровский профессионально-технический техникум» [1]. Изыскивая способы обеспечения себя, квалифицированными кадрами некоторые производственные компании начали сами осуществлять процесс обучения людей, принимаемых на работу.

Однако, кроме приобретения знаний рабочий-профессионал должен приобрести еще и навыки выполнения работ, то есть закрепить некоторый автоматизм движений. Примером, понятным для всех, может служить обучение управлению автомобилем в автошколе. Эти навыки появляются

только в процессе профессиональной деятельности, с приобретением опыта работы, то есть для приобретения навыков выполнения работ будущий специалист должен пройти стажировку на рабочем месте в течение какого-то времени.

По различным источникам время, необходимое для формирования устойчивого навыка лежит в пределах от 10000 часов [2] для приобретения навыка высококлассным специалистом (например, врачом, учителем) до 100 часов [3] для овладения простейшими навыками (например, управления машинами и агрегатами).

Для иллюстрации процесса приобретения навыков и умений ниже приведен график зависимости приобретаемых навыков, опыта и получаемой в результате производительности труда от времени, или количества упражнений (попыток).



Рисунок 1 – График зависимости приобретаемых навыков, опыта и получаемой в результате производительности труда от времени, или количества упражнений (попыток).

Как видно из приведенного графика в начале процесса обучения прогресс очень медленный, затем, при непрерывности процесса обучения скорость освоения знаний возрастает, и, наконец, после какого-то момента, несмотря на продолжение процесса обучения, скорость освоения знаний падает.

Все это время учащийся не является специалистом и должен находиться на рабочем месте под наблюдением опытного наставника (мастера, бригадира), который может оперативно исправить допущенные учеником ошибки, и предотвратить возникновения какой-либо аварийной ситуации.

Но угледобывающие предприятия (разрезы) относятся к предприятиям с повышенной опасностью производственного процесса, и высокой вероятностью несчастных случаев. Обычно они относятся к III, IV классу опасности [3]. Поэтому руководство разрезов неохотно допускает к работе людей, не имеющих опыта работы по специальности или, не имеющих документа об образовании по необходимой специальности.

При таком подходе возникает следующая проблема.

Большинство производственных предприятий, сумевших организовать процесс обучения своих рабочих, не могут выдать им документ об образовании установленного образца, так как образовательная деятельность подлежит лицензированию. И никакая учебная организация не может создать условия для получения обучающимися навыков работы, потому, что это подразумевает наличие полноценного производственного процесса, или применения в качестве тренажеров рабочих образцов горной техники. Для создания таких условий обучения необходимы очень большие капиталовложения, так как стоимость горнодобывающей техники и оборудования очень высока, и затраты на поддержание её в исправном состоянии также очень значительны. Для примера ниже приведены цены на автосамосвалы БелАЗ по данным [4].

Таблица 1 - Стоимость автосамосвалов БелАЗ.

Модель	Грузопъёмность, в кг	Минимальная цена, в рублях
75320	290000	57 млн.
7822	10000	5,2 млн.
7823	10000	6,3 млн.
75473 (гусеничный)	45000	19,7 млн.
7513	130000	25 млн.
7547	45000	5,5 млн.

Как видно из вышеприведенного никакая учебная организация не сможет приобрести даже один автосамосвал, поэтому дальнейшие затраты на его эксплуатацию приводить нет необходимости.

Выходом из данной ситуации может быть участие в процессе обучения в государственных образовательных организациях специалистов учебных центров производственных предприятий, так как эти специалисты могут дать учащимся актуальные знания, требуемые для работы в горнодобывающей отрасли. В это объединение должна войти одна или несколько добывающих компаний, где учащиеся будут приобретать необходимый опыт в процессе стажировок и практик.

Такое объединение возможно только при материальной заинтересованности каждой из сторон. Интерес для всех участников процесса может обеспечить государственная власть, путем предоставления различных

льгот, преимуществ, то есть государственный департамент образования также должен участвовать в решении вопроса подготовки профессиональных кадров. Также государство в лице различных министерств и ведомств должно разработать для таких компаний необходимые указания, руководящие документы, нормативы, позволяющие допускать к работе на опасных производственных объектах стажеров, обучающихся профессиональным навыкам.

Вполне возможен вариант организации учебно-практического центра подготовки специалистов рабочих профессий на базе какой-либо горнодобывающей компании, которая будет готовить рабочих для других организаций, получая за это оплату. При таком способе организации процесса обучения необходимо разработать механизм действий, позволяющий компенсировать затраты на подготовку рабочих со стороны тех компаний, где эти рабочие потом будут трудиться.

Кроме проведения обучения сотрудников сторонних компаний такой учебно-производственный центр мог бы проводить переобучение временно неработающих жителей Кемеровской области (и других регионов), желающих получить новую специальность. Для примера можно отметить, что численность безработных, зарегистрированных в службе занятости в Кемеровской области, на 14.09.2022 составила 12,3 тыс. человек [4].

В заключение можно добавить, что с проведением мобилизации ситуация с кадрами для горной промышленности будет ухудшаться, то есть необходимо искать решение как можно быстрее.

Список литературы

1. Малкольм Гладуэлл. Гении и аутсайдеры: /Почему одним все, а другим ничего/ — «Альпина Бизнес Букс», 2009. — ISBN 978-5-9614-1001-3.
2. Федеральный закон "О промышленной безопасности опасных производственных объектов" от 21.07.1997 N 116-ФЗ (последняя редакция)
3. <https://belaz.by/products/products-belaz/dumpers/dump-trucks-with-electromechanical-transmission/dump-truck-series-7513/>
4. / <https://vse42.ru/>