
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

УДК 331.108

*Д.Ю. Савон, А.Е. Сафронов****СИСТЕМА МОНИТОРИНГА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ**

В статье рассматриваются основные направления осуществления мониторинга ситуации на рынке труда. Авторами представлены предложения по формированию отраслевой системы мониторинга кадрового обеспечения угольной отрасли на среднесрочную и долгосрочную перспективу в соответствии с параметрами Долгосрочной программы развития отрасли на период до 2030 года.

Ключевые слова: рынок труда, система мониторинга, кадровое обеспечение, угольная отрасль.

В последние годы в угольной промышленности из-за снижения престижности шахтерской профессии ощущается острый дефицит специалистов всех уровней. Средний возраст занятых в угольной отрасли приблизился к пенсионному (свыше 45 лет).

При решении задач государственного регулирования рынка труда необходимо проведение регулярного мониторинга спроса и предложения рабочей силы. В Долгосрочной программе развития отрасли на период до 2030 года предполагается осуществление мониторинга ситуации на рынке труда по следующим направлениям:

- определение профессионально-квалификационной структуры перспективной потребности работодателей в рабочей силе;
- определение величины и профессионально-квалификационной структуры дополнительной потребности работодателей в рабочей силе в связи с реализацией стратегий социально-экономического развития, федеральных и региональных целевых программ;
- определение величины и профессионально-квалификационной структуры предложения рабочей силы на рынке труда с учетом изменения демографической ситуации и сложившейся структуры профессионального образования.

На основе результатов мониторинга ситуации на рынке труда предусматривается разработка прогнозов спроса и предложения рабочей силы в рамках профессионально-квалификационных групп, видов экономической деятельности, а также укрупненных групп специальностей в соответствии с Общероссийским классификатором специальностей по образованию [1].

На основе этих подходов предлагается формирование отраслевой системы мониторинга кадрового обеспечения. Система мониторинга кадрового обеспечения отрасли на среднесрочную и долгосроч-

* © Савон Д.Ю., Сафронов А.Е., 2018

Савон Диана Юрьевна (di199@yandex.ru), доктор экономических наук, профессор, академик РАЕ, профессор кафедры промышленного менеджмента, Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС», 119049, Российская Федерация, г. Москва, Ленинский пр-кт, 4.

Сафронов Андрей Евгеньевич (safronovros@yandex.ru; rgashm@mail.ru), доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры «Менеджмент и бизнес-технологии», Донской государственной технической университет, 344000, Российская Федерация, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1.

ную перспективу представляет собой процедуру формирования информационных блоков и механизм их реализации при разработке прогнозных оценок [2].

Основными этапами системы мониторинга кадрового обеспечения угольной промышленности на среднесрочную и долгосрочную перспективу являются:

- подготовка информационного блока № 1 по кадровому обеспечению угольной промышленности «Объекты мониторинга прогнозирования обеспеченности в инженерно-технических кадрах предприятий угольной отрасли»;
- подготовка информационного блока № 2 по кадровому обеспечению угольной промышленности «Информация, характеризующая состояние объектов угольной промышленности»;
- подготовка информационного блока № 3 по кадровому обеспечению угольной промышленности «Информация, характеризующая состояние объектов образовательных учреждений»;
- подготовка информационного блока № 4 по кадровому обеспечению угольной промышленности «Информация, характеризующая состояние рынка трудовых ресурсов»;
- подготовка информационного блока № 5 по кадровому обеспечению угольной промышленности «Информация, характеризующая состояние нормативно-правовой базы»;
- подготовка информационного блока № 6 по кадровому обеспечению угольной промышленности «Информация, характеризующая разработку прогноза потребности в инженерно-технических кадрах угольной отрасли на среднесрочную перспективу»;
- подготовка информационного блока № 7 по кадровому обеспечению угольной промышленности «Информация, характеризующая разработку прогноза потребности в инженерно-технических кадрах угольной отрасли на долгосрочную перспективу»;
- подготовка информационного блока № 8 по кадровому обеспечению угольной промышленности «Информация, характеризующая оценку прогноза обеспеченности в инженерно-технических кадрах угольной отрасли на среднесрочную и долгосрочную перспективу»;
- подготовка информационного блока № 9 по кадровому обеспечению угольной промышленности «Диагностика информационной базы прогноза обеспеченности в инженерно-технических кадрах угольной отрасли на среднесрочную и долгосрочную перспективу»;
- подготовка информационного блока № 10 по кадровому обеспечению угольной промышленности «Формирование прогноза обеспеченности в инженерно-технических кадрах угольной отрасли на среднесрочную и долгосрочную перспективу с учетом изменений и дополнений в исходной информационной базе» [3].

Данные блоки могут быть включены в информационно-аналитическую систему угольной промышленности.

Представленный механизм системы мониторинга кадрового обеспечения отрасли на среднесрочную и долгосрочную перспективу предусматривает осуществление следующих процедур.

- «1. Формирование информации об объектах мониторинга прогнозирования обеспеченности в инженерно-технических кадрах предприятий угольной отрасли.
2. Формирование информации, характеризующей состояние объектов угольной промышленности.
3. Формирование информации, характеризующей состояние объектов образовательных учреждений.
4. Формирование информации, характеризующей состояние рынка трудовых ресурсов.
5. Формирование информации, характеризующей состояние нормативно-правовой базы.
6. Разработка прогноза потребности в инженерно-технических кадрах угольной отрасли на среднесрочную перспективу.
7. Разработка прогноза потребности в инженерно-технических кадрах угольной отрасли на долгосрочную перспективу.
8. Разработка прогноза обеспеченности в инженерно-технических кадрах угольной отрасли на среднесрочную и долгосрочную перспективу.
9. Формирование информации, характеризующей состояние объектов мониторинга прогноза обеспеченности в инженерно-технических кадрах угольной отрасли на среднесрочную и долгосрочную перспективу в очередной календарный период времени.

10. Диагностика информационной базы прогноза обеспеченности в инженерно-технических кадрах угольной отрасли на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

11. Проверка значимости изменений в информационной базе.

12. Разработка прогноза обеспеченности в инженерно-технических кадрах угольной отрасли на среднесрочную и долгосрочную перспективу с учетом изменений и дополнений в исходной информационной базе» [4].

В проведении кадрового мониторинга участвовали следующие организации: ОАО «СУЭК», ЗАО УК «Русский уголь», ОАО «Белон», ОАО ХК «СДС-Уголь», ОАО ОУК «Южкузбассуголь», ОАО Холдинг «Сибуглемет», ЗАО «Распадская Угольная Компания», ОАО «Кузбассразрезуголь», ОАО «Мечел».

В связи с тем что кадровые службы организаций представили сведения по 66 специальностям, было произведено объединение специальностей по следующим 6 группам:

- группа 1 – Технология разработки месторождений полезных ископаемых;
- группа 2 – Обогащение и переработка;
- группа 3 – Маркшейдерское дело, шахтное и подземное строительство;
- группа 4 – Экологическая и технологическая безопасность, взрывное дело;
- группа 5 – Горная электромеханика, машиностроение и транспорт;
- группа 6 – Организация, экономика и управление.

«При формировании отраслевой системы мониторинга кадровых потребностей необходим анализ характера изменения профессионально-квалификационной структуры угольной отрасли. В результате были выявлены следующие основные профессионально-квалификационные группы работников: технологи, механики, строители, геологи и маркшейдеры, экономисты (менеджеры), специалисты по информационным технологиям» [5].

Основой мониторинга является опрос предприятий и организаций отрасли. Для обеспечения точности мониторинга с одновременной минимизацией событий опроса проведен анализ изменения численности специалистов и потребности в них. Это позволило сформировать матрицу опроса предприятий и организаций угольной промышленности с интервалом времени, в течение которого прирост (снижение) структурного элемента кадров может превышать предыдущую численность специалистов более чем на 2 %, или каждые пять лет.

Получаемые сведения о потребности формируются на основе программ развития угольных компаний по трем позициям:

- текущая потребность на момент опроса с указанием незакрытой потребности;
- перспективная потребность через 5 лет с прогнозом выбытия персонала;
- источники пополнения кадров.

В соответствии с Концепцией действий на рынке труда для обеспечения модернизируемых и вновь создаваемых рабочих мест необходимыми кадровыми ресурсами предусматривается сбалансировать структуру профессионального образования и профессионально-квалификационную структуру спроса на рабочую силу.

Библиографический список

1. Калачева Л.В., Петров И.В., Савон Д.Ю. Кадровое обеспечение предприятий угольной промышленности как условие роста производительности труда и создания высокопроизводительных рабочих мест // Гуманитарные и социально-экономические науки. 2014. № 6. С. 120–124.
2. Пешкова М.Х., Савон Д.Ю. Механизм государственно-частного партнерства при эколого-экономической оценке техногенных минеральных объектов // Горный журнал. 2016. № 10. С. 37–41.
3. Савон Д.Ю. Перспективы экономического образования в условиях устойчивого развития // Международный журнал экспериментального образования. 2012. № 9. С. 68–70.

4. Тулупов А.С. Возмещение экологического вреда в экономике горного производства // Горный журнал. 2017. № 8. С. 61–65.

5. Харченко В.А., Петров И.В., Казаков В.Б., Зайцев С.П. Направления совершенствования системы кадрового обеспечения предприятий горнопромышленного комплекса экономики России // Научный вестник Московского государственного горного университета. 2012. № 3. С. 134–139.

References

1. Kalacheva L.V., Petrov I.V., Savon D.Yu. *Kadrovое obespechenie predpriyatii ugol'noi promyshlennosti kak uslovie rosta proizvoditel'nosti truda i sozdaniya vysokoproizvoditel'nykh rabochikh mest* [Staffing of coal enterprises as a condition for the growth of labor productivity and the creation of high-performance jobs]. *Gumanitarnye i sotsial'no-ekonomicheskie nauki* [Humane, Social and Economic Sciences], 2014, no. 6, pp. 120–124 [in Russian].

2. Peshkova M.Kh., Savon D.Yu. *Mekhanizm gosudarstvenno-chastnogo partnerstva pri ekologo-ekonomicheskoi otsenke tekhnogennykh mineral'nykh ob'ektov* [Mechanism of public-private partnership in the environmental and economic assessment of man-made mineral objects]. *Gornyi zhurnal* [Gornyi Zhurnal], 2016, no. 10, pp. 37–41 [in Russian].

3. Savon D.Yu. *Perspektivy ekonomicheskogo obrazovaniya v usloviyakh ustoichivogo razvitiya* [Prospects for economic education in conditions of sustainable development]. *Mezhdunarodnyi zhurnal eksperimental'nogo obrazovaniya* [International Journal of Experimental Education], 2012, no. 9, pp. 68–70 [in Russian].

4. Tulupov A.S. *Vozmeshchenie ekologicheskogo vreda v ekonomike gornogo proizvodstva* [Compensation for environmental harm in the mining economy]. *Gornyi zhurnal* [Gornyi Zhurnal], 2017, no. 8, pp. 61–65 [in Russian].

5. Kharchenko V.A., Petrov I.V., Kazakov V.B., Zaitsev S.P. *Napravleniya sovershenstvovaniya sistemy kadrovogo obespecheniya predpriyatii gornopromyshlennogo kompleksa ekonomiki Rossii* [Directions of perfection of system of personnel maintenance of the enterprises of a mining complex of economy of Russia]. *Nauchnyi vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo gornogo universiteta* [Scientific Bulletin of the Moscow State Mining University], 2012, no. 3, pp. 134–139 [in Russian].

*D.Yu. Savon, A.E. Safronov**

MONITORING SYSTEM OF HUMAN RESOURCING OF COAL INDUSTRY

The article discusses the main directions of monitoring the situation on the labor market. The authors presented proposals for the formation of a sectoral system for monitoring the staffing of the coal industry for the medium and long term in accordance with the parameters of the Long-Term Program for the Development of Industry for the period until 2030.

Key words: labor market, monitoring system, staffing, coal industry.

Статья поступила в редакцию 11/II/2018.

The article received 11/II/2018.

* Savon Diana Yurievna (di199@yandex.ru), Doctor of Economics, professor, Academician of RAE, professor of the Department of Industrial Management, National University of Science and Technology «MISIS», 4, Leninsky Prospekt, Moscow, 119049, Russian Federation.

Safronov Andrey Evgenievich (safronovros@yandex.ru; rgashm@mail.ru), doctor of economics, professor, professor of the department «Management and business technologies», Don State Technical University, 1, Gagarin Square, Rostov-on-Don, 344000, Russian Federation.