

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

В статье рассмотрены основные проблемы кадрового обеспечения предприятий угольной отрасли, учет параметров целевой подготовки кадров предприятий угольной промышленности; формирования типовых решений по совершенствованию системы кадрового резерва угольной отрасли на долгосрочный период с учетом привлечения молодых специалистов на угледобывающие предприятия. Автором предложены возможности образовательных учреждений по подготовке кадров для угольной отрасли.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, научно-образовательные центры, угольная отрасль, целевая подготовка.

Долгосрочная программа развития угольной отрасли на период до 2030 года прописывает не только формирование в новых регионах добывающих мощностей, но и совершенствование производства на существующих угледобывающих предприятиях, предполагающее гарантию высокого уровня безопасности горных работ с использованием современных инновационных технологий угледобычи и переработки угля.

В связи с вышеобозначенными целями требуется профессиональный кадровый состав, состоящий из высококвалифицированных специалистов, в т. ч. молодежи, выпускников вузов, которые будут заинтересованы в работе на предприятиях угольной отрасли и обеспечены соответствующими стажировками в ведущих научных центрах.

К основным проблемам кадрового обеспечения развития угольной отрасли относятся:

- «– общая демографическая ситуация в стране, обуславливающая снижение численности трудоспособного населения и молодежи;
- осложнение условий разработки угольных месторождений с перемещением угледобычи в отдаленные регионы, характеризующиеся жесткими климатическими условиями;
- усложнение горно-геологических условий разработки, переход на высокопроизводительные технологии ведения горных работ с применением дорогостоящего оборудования при одновременном ужесточении требований к безопасности производства, что предъявляет дополнительные требования к уровню профессиональной подготовки специалистов;
- реорганизация системы начального, среднего и высшего профессионального образования;
- отсутствие отраслевой системы подготовки кадров;
- разрозненность действий в области кадровой политики образовательных учреждений, горных компаний и государственных органов власти на региональном и федеральном уровне;
- низкая престижность профессий, направлений (специальностей) подготовки начального, среднего и высшего профессионального образования, востребованных в угольной промышленности;
- отсутствие системности в обеспечении профессиональной ориентации молодежи, непрерывной подготовки и стажировок специалистов угольной промышленности с их закреплением на производстве с учетом параметров развития отрасли» [5].

* © Савон Д.Ю., 2018

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

«Решение этих проблем требует научного обоснования системы мер по привлечению и адаптации молодых специалистов на угледобывающих предприятиях, параметров целевой подготовки кадров для предприятий угольной отрасли; рекомендаций и типовых решений по формированию и совершенствованию системы кадрового резерва отрасли на долгосрочный период, а именно: разработка рекомендаций по привлечению и адаптации молодых специалистов на угледобывающих предприятиях; расчет параметров целевой подготовки кадров для предприятий угольной отрасли; предложений по совершенствованию системы стажировок специалистов компаний и ведущих научных центров и на предприятиях угольной отрасли» [1].

Целостная система формирования и совершенствования кадрового резерва, предполагающая закрепление молодых специалистов на производстве, их целевую подготовку и комплексные стажировки, должна создаваться на основе реализации принципов проектного управления кадровым потенциалом угольной промышленности.

«Для достижения поставленных задач требуется проведение следующих исследований: анализ и систематизации опыта угольных компаний, образовательных учреждений и молодежных организаций по привлечению и адаптации молодых специалистов на угледобывающих предприятиях; анализ научных подходов, нормативных и правовых документов, регламентирующих формирование системы кадрового резерва угольной отрасли на долгосрочный период с учетом динамики ее развития, привлечения и адаптации молодых специалистов на угледобывающих предприятиях, подготовки инженерно-технических кадров; определение параметров целевой подготовки кадров для предприятий угольной отрасли с учетом показателей ее развития до 2030 года; разработка научно обоснованных рекомендаций и типовых решений по совершенствованию системы формирования кадрового резерва угольной отрасли на долгосрочный период; разработка научно обоснованных типовых решений по привлечению молодых специалистов на предприятия угольной отрасли; разработка научно обоснованных предложений по совершенствованию системы стажировок специалистов угольных компаний в ведущих научных центрах и на лучших предприятиях угольной отрасли, в том числе за рубежом» [2].

В перспективе 10–20 лет угольная продукция будет пользоваться все большим спросом, следовательно, повысится спрос и на соответствующие высококвалифицированные кадры.

Эти кадры сегодня готовят 32 вуза, пять из которых нефтегазового профиля. Базой для подготовки специалистов горного дела – инженеров по традиции являются крупные университетские центры, готовящие в соответствии с принятым государственным образовательным стандартом по направлению подготовки «Горное дело» с присуждением квалификации «Горный инженер». Такую специализированную подготовку ведут 31 вуз и 26 филиалов вузов по восьми специальностям. Особо следует выделить 2 горных университета – Санкт-Петербургский национально-исследовательский минерально-сырьевой университет «Горный» и Уральский государственный горный университет. Кроме этого, назовем 8 классических университетов: Российский университет дружбы народов, Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС», Петрозаводский государственный университет, Северный международный университет (г. Магадан), Пермский государственный университет, Тульский государственный университет, Читинский государственный университет, Якутский государственный университет. Такие программы подготовки есть и в 19 технических университетах, академиях и институтах. Наибольшее сосредоточение вузов с соответствующей подготовкой сконцентрировано в Кемеровской области – 10. Примерно одинаковое количество в Ростовской (3), Мурманской областях (2), Республике Саха (Якутия) (2), Республике Коми (2).

«Анализ системы подготовки кадров для угольной промышленности, текущей и перспективной потребности в них позволил выявить основные факторы, влияющие на кадровое обеспечение, параметры и этапы целевой подготовки кадров для предприятий угольной отрасли» [3].

После оценки ситуации на рынке образовательных услуг для организаций и предприятий угольной промышленности можно заключить, что в последние годы Российская Федерация развивает научно-образовательный комплекс, который находится на достаточно высокой ступени развития. Кадры готовятся на уровнях среднего профессионального и высшего образования в соответствии с перечнями

профессий и специальностей профессионального образования, в основном в рамках укрупненных групп профессий, направлений и специальностей (далее – УГС) «Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника», «Геология и разведка полезных ископаемых», «Естественные науки».

«Подготовка кадров для угледобывающих организаций реализуется:

- по 10 профессиям начального профессионального образования;
- по 9 специальностям среднего профессионального образования.

В последние годы подготовка инженерно-технических кадров для угледобывающих организаций осуществляется в системе высшего образования, в основном в рамках укрупненных групп профессий и специальностей (далее – УГС) «Геология и разведка полезных ископаемых» и «Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника», «Естественные науки» по 15 направлениям подготовки (специальностям) высшего образования» [4].

Для обеспечения потребностей угольной отрасли действует достаточное количество высших учебных заведений и их филиалов. Подготовка горных инженеров в РФ осуществляется в образовательных учреждениях высшего образования во всех федеральных округах.

Выпуск специалистов с высшим и средним специальным профессиональным образованием в последние десятилетия характеризовался последовательным, но умеренным снижением, что обусловлено общей демографической ситуацией в стране.

Выводы

С целью обеспечения потребности организаций и предприятий угольной промышленности необходимо, чтобы структура подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием и объем выпуска ориентированных на работу в отрасли специалистов соответствовали потребностям отрасли. Данные потребности должны определяться в соответствии с научно обоснованной методологией мониторинга кадровой потребности отрасли.

Библиографический список

1. Жолобова Ю.С., Сафронов А.Е., Куший Н.А., Савон Д.Ю. Минимизация воздействия на окружающую среду при применении новых технологий обогащения углей и утилизации отходов добычи // Горный журнал. 2016. № 5. С. 109–112.
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. Zholobova Yu.S., Safronov A.E., Kushchiy N.A., Savon D.Yu. *Minimizatsiya vozdeistviya na okruzhayushchuyu sredu pri primenenii novykh tekhnologii obogashcheniya uglei i utilizatsii otkhodov dobychi* [Minimizing the impact on the environment in the application of new technologies for the enrichment of coal and the disposal of mining waste]. *Gornyi zhurnal* [Gornyi Zhurnal], 2016, no. 5, pp. 109–112 [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**

HUMAN RESOURCING OF COMPANIES IN THE COAL INDUSTRY FOR THE BENEFIT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

The article discusses the main problems of staffing of coal enterprises, taking into account the parameters of target training of coal industry enterprises; the formation of standard solutions to improve the system of personnel reserve of the coal industry for the long term, taking into account the involvement of young professionals in coal mining enterprises. The authors proposed the possibility of educational institutions for training personnel for the coal industry.

Key words: staffing, research and education centers, coal industry, targeted training.

Статья поступила в редакцию 15/II/2018.
The article received 15/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.