

КРУГЛЫЙ СТОЛ

ВО ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ВЫСТАВКИ «УГОЛЬ РОССИИ И МАЙНИНГ-2013» В НОВОКУЗНЕЦКЕ ПО ИНИЦИАТИВЕ РЕДАКЦИИ ЖУРНАЛА «УГОЛЬ КУЗБАССА» СОСТОЯЛОСЬ ЗАСЕДАНИЕ КРУГЛОГО СТОЛА НА ТЕМУ «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАДРЫ ДЛЯ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ». В РАЗГОВОРЕ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ ПРОФИЛЬНЫХ ДЕПАРТАМЕНТОВ АДМИНИСТРАЦИИ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ, УГОЛЬНЫХ КОМПАНИЙ, УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ, ЖУРНАЛИСТЫ. СРЕДИ ОСНОВНЫХ ВЫНЕСЕННЫХ НА ОБСУЖДЕНИЕ ВОПРОСОВ — КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ, УРОВЕНЬ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО И НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ УГОЛЬЩИКОВ И ССУЗОВ, ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА В ЦЕЛЯХ УЛУЧШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ.



КТО ПРИДЕТ НА СМЕНУ?

Начало дискуссии задала начальник отдела трудовых отношений департамента угольной промышленности и энергетики администрации Кемеровской области Ольга Павленко, отметившая, что кадровая проблема наблюдается в угольной отрасли Кузбасса с 2001 года. Это время, когда на шахтах и разрезах начали активно внедрять новейшую зарубежную и отечественную технику и технологии. Обратная сторона технического прогресса — стала остро ощущаться нехватка специалистов, владеющих навыками управления с современной компьютерной техникой и электроникой. Учебные заведения уже не успевали за новациями со своим устаревшим оборудованием и программами, в результате молодые специалисты, окончившие вузы и техникумы, не были готовы к реальной работе.

Сегодня ситуация меняется в лучшую сторону, и все же вопрос, кто будет работать на угольных предприятиях, стоит достаточно остро. Тем более, что, в соответствии со Стратегией развития угольной промышленности

Кузбасса до 2025 года, прогнозируется ежегодный рост угледобычи и строительство нескольких десятков новых шахт, разрезов и обогатительных фабрик.

— Проанализировав ситуацию, мы пришли к выводу, что наступило время перестройки учебного процесса во всех учебных заведениях, готовящих кадры для угольной промышленности, — подчеркнула О. Павленко. — Кроме того, собственникам угольных компаний необходимо продолжать работу по заключению соглашений о сотрудничестве с учебными заведениями для подготовки для своих предприятий высококвалифицированных кадров. Это своего рода заказ в соответствии с потребностями рынка: кого готовить, сколько готовить, к каким конкретно условиям производства.

Зам. начальника департамента образования и науки Кемеровской области Елена Конищенко рассказала о ситуации в сфере подготовки рабочих кадров и специалистов для угледобывающей отрасли образовательными учреждениями региона.

Такую подготовку ведут два вуза — Кузбасский государственный технический университет (Кемерово) и Сибирский государственный индустриальный университет (Новокузнецк). Ежегодно они выпускают более 3 тысяч специалистов. После получения дипломов, по данным департамента, успешно трудоустроивается на предприятиях угольной отрасли 93% выпускников.

Также подготовку кадров для угольных предприятий осуществляют учреждения начального и среднего профессионального образования — 8 профессиональных училищ и лицеев, 11 техникумов и колледжей. Они выпускают более 1 500 специалистов в год, из которых трудоустроивается на постоянные рабочие места по полученной профессии или специальности 66%.

Кроме того, в таких учреждениях по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации горного профиля проходят обучение свыше 7 500 человек, причем более половины из них имеют возможность обучаться за счет средств предприятий и организаций. Трудоустроиваются либо сохраняют рабочие места на момент завершения обучения 71,6%.

Распоряжением коллегии администрации области «О развитии социального партнерства в системе профессионального образования» определено закрепление учреждений начального и среднего профессионального образования за базовыми организациями региона. Работодатели, в частности, обязаны участвовать в организации производственных практик обучающихся, стажировок и повышения квалификации персонала образовательных учреждений.

Один из примеров успешной работы в сфере подготовки профессиональных кадров — Кемеровский горнотехнический техникум. Разработанные там образовательные программы получили государственную поддержку, что при дополнительном участии социальных партнеров позволило модернизировать учебно-материальную базу.

— Это привело к качественному изменению образовательной среды и дало возможность начать деятельность ресурсного центра для образовательных учреждений, готовящих

специалистов для горнодобывающей отрасли. Техникум стал базовой площадкой для разработки основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования, — сообщила Е. Количенко. — Сегодня здесь проходят обучение и стажировку преподаватели и мастера производственного обучения образовательных учреждений Кузбасса в условиях действующих технологических процессов и производств, что, в свою очередь, повышает качество подготовки кадров на местах.

На роли социального партнерства бизнеса и учебных заведений в модернизации системы профессионального образования заострила внимание начальник управления подбора, оценки и развития персонала ОАО «Белон» Ольга Каратаева:

— У нас возникла идея создания на базе беловского училища №22 ресурсного центра по обеспечению предприятий компании рабочими кадрами горных специальностей. Разработана комплексная программа модернизации системы подготовки и переподготовки кадров для ОАО «Белон», предусматривающая централизацию обучения молодежи и взрослых. На 2013-2014 учебный год запланированы стажировка преподавателей и мастеров производственного обучения на предприятиях компании, формирование и освоение бюджета на развитие материально-технической базы курсового

обучения. В рамках объявленного в Кузбассе «Года мастерского человека» намечено провести совместный конкурс профессионального мастерства в номинации «Электрослесарь подземный».

Однако для большей эффективности реализации идеи, по мнению О. Каратаевой, желательно привлечение финансовых ресурсов коллег-угольщиков и государственных структур:

— Не секрет, что в одиночку компании невозможно удовлетворить потребности образовательного учреждения в ресурсном обеспечении. С другой стороны, необходим постоянный источник финансирования программ развития образовательного учреждения. Поэтому мы предлагаем

**ДЛЯ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ
КАЧЕСТВЕННОЙ
ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ
КАДРОВ УГОЛЬНЫМ
КОМПАНИЯМ,
ПО МНЕНИЮ
СПЕЦИАЛИСТОВ
ОАО «БЕЛОН»,
НЕОБХОДИМО
ОБЪЕДИНИТЬ УСИЛИЯ**



создать кластер по подготовке кадров для угольной промышленности — Территориальный ресурсный центр.

В связи с тем, что нарушения регулярно выявляют не только у молодых, но и у персонала с большим опытом работы, необходимо иметь программы адаптации рабочих на производстве, активнее развивать институт наставничества. Об этом говорила директор Центра подготовки и развития персонала ОАО «СУЭК-Кузбасс» Ольга Садовая. В компании активно занимаются проблемой повышения квалификации рабочих кадров. Например, электрослесари в учебных комбинатах в обязательном порядке обучаются по новым программам, при этом учебные курсы ведут бывшие главные механики шахт, технические директора. В планах — усилить внимание к подготовке работников по особо дефицитным для компании профессиям, в том числе и профориентационную работу:

— Сейчас порой мы вынуждены брать на работу всех желающих, и о профессиональном отборе здесь говорить не приходится. Поэтому нужно повышать престиж профессий, чтобы иметь выбор, чтобы было кого обучать!

В ОАО «ОУК «Южкузбассуголь», как рассказала Роза Плотникова, начальник отдела подбора и адаптации персонала, с 2012 года реализуется программа привлечения и удержания молодежи. Работа ведется одновременно с несколькими целевыми группами — это школьники, студенты и молодые работники. Так, введены корпоративные стипендии (по 1 500 рублей в месяц) с гарантированным последующим трудоустройством для студентов. Организуются оплачиваемые производственные практики. Выделяются специальные гранты и прочее.

— Мы ожидаем, что в результате принятых мер будет снижена угроза кадрового дефицита, повысится качество подготовки персонала, снизятся средний возраст работников и текучка кадров, — отметила Р. Плотникова.

Разговор о нюансах работы в сфере среднего профессионального образования начала директор новокuzнецкого профучилища №50 Анна Барановская:

— Лозунг «Шахтером быть почетно!» больше не действует для обеспечения набора учащихся. Поэтому мы открыли центр содействия трудо-

устройству выпускников, работаем с базовыми предприятиями, чтобы гарантировать процесс обучения на хорошем уровне, начинаем профориентацию уже с семиклассниками, чтобы донести до них тонкости будущей профессии, снизить процент отсева учащихся в будущем. К сожалению, от работодателей постоянно приходится слышать нарекания, что у нас недостаточная материальная база. Но ведь учебное заведение просто никогда не сможет догнать предприятие по наличию современного оборудования! И в этой связи, считаю, многое зависит от организации полноценной практики для учащихся.

Сергей Щипачев, директор Киселевского горного техникума, отметил, что угольные компании охотно помогают с производственной практикой студентов и трудоустройством на работу, но вот помощь в улучшении материально-технической базы недостаточна:

— Мы вынужденно хитрим: так как на полигоне стоит техника еще 50-х годов прошлого века, основное внимание уделяем теоретической подготовке, конечно, с использованием компьютера. А уже на практике студент осваивает технику в рабочем порядке.

Проблему, характерную для малых городов, подняла Анна Алещенко, зам. директора Междуреченского горностроительного техникума:

— У нас контрольные цифры приема — 205 человек на шесть специальностей. При том, что после девятого класса в городе оставляют учебу примерно столько же школьников. Но многие из них просто не желают трудиться по рабочим специальностям! Столкнулись мы и с такой проблемой, как косность стандартов образования — например, у нас нет права поменять учебные планы 2011 года, чтобы обеспечить студента более свежей информацией. Кроме того, на разных предприятиях — разные условия, под которые порой необходимо корректировать учебную программу, а мы вынуждены всем давать одну общую базу знаний.

На необходимость более серьезного подходить к вопросу о здоровье будущих горняков обратила внимание Нина Вязникова, зам. директора по учебно-производственной работе Осинниковского горнотехнического колледжа:

— Из-за невозможности своевременно отследить меняющиеся тре-

бования, мы, получается, можем из года в год готовить профнепригодных специалистов, которых даже после получения диплома просто не допустят на производство в случае, если «вдруг» у них обнаружатся какие-то осложнения или заболевания. А такой «сюрприз» может и мечтавшего стать шахтером просто сломать.

Еще на одно эффективное направление поддержки квалифицированных кадров, работающее, что называется, на перспективу, обратил внимание Вячеслав Момот, исполнительный директор НПФ «МЕЧЕЛ-ФОНД». Это — возможность получения работником повышенной пенсии от предприятия: обеспечение хорошей пенсии может стать одним из дополнительных пунктов мотивации труда! НПФ «МЕЧЕЛ-ФОНД» сегодня с успехом обслуживает более 80 предприятий. А основные клиенты — в возрасте 40-45 лет.

— Руководитель должен осознавать, что он может предложить человеку, чтобы тот готов был работать у него до выхода на пенсию! Понятно, что хорошего работника хочется удержать, но одним повышением зарплаты этого не всегда добьешься — и к тому же есть налоговые ограничения, не позволяющие слишком часто повышать зарплату, есть другие нюансы. Но не все знают, что для стимулирования работников можно привлекать негосударственные пенсионные фонды как еще один инструмент для формирования дополнительной негосударственной пенсии своим сотрудникам. И если такой стимул, как просто повышение зарплаты, уже через пару месяцев для человека теряется, то НПФ можно назвать длительным стимулом. Ведь когда работник понимает, что будет гарантированно получать повышенную пенсию, это не может не влиять на его отношение к своим трудовым обязанностям.

В. Момот также отметил желательность преподавания в учебных заведениях основ пенсионной грамотности.

Все предложения участников круглого стола, как сообщила, подводя итог дискуссии, генеральный директор издательского дома «Кузнецкий край» Надежда Сухина, будут переданы в профильные департаменты администрации Кемеровской области.

Александр ПОНОМАРЕВ