

КАРЬЕРА



# ОТ ШКОЛЬНИКА ДО УГОЛЬЩИКА: ПУТЬ С ПРЕПЯТСТВИЯМИ

Что побуждает молодого кузбассовца выбирать в качестве будущего места работы угольное предприятие? Факторов, как ни печально признать, немного: специфика региона и заработная плата. Еще: принадлежность к династии — то есть немыслимость существования вне горняцкого производства. В последнее время большую роль приобрел момент карьеризма, то есть потенциальной возможности добраться от проходчика горно-очистного забоя (ПГРОЗ) до директора предприятия... Но таких шансов немного. Чтобы посчитать их вероятность, стоит разделить количество ГРОЗ-проходчиков на число директоров шахт...

Шутки шутками, а ситуация с кадрами противоречива. Попробуем посмотреть на нее со стороны обучающего предприятия. И тогда поймем, быть может, как привлечь ЛУЧШИЕ в области кадры в главное общекузбасское дело.

## Уникальный опыт

В сентябре-2008 в училище, которое готовит рабочих горняцких специальностей, поступило много заявок от угольных предприятий области. Руководство ПУ №50 (Новокузнецк), воспользовавшись ситуацией, провело расширенный набор учащихся на базе 9-х и 11-х классов. Ради удовлетворения запросов шахт были получены лицензии на востребованные специальности и впервые за последние годы приняты студенты на вечернее платное отделение. Но...

— Прошлый год для нас казался весьма перспективным, — объясняет директор училища Евгений Корнеев. — Организация платных образовательных услуг привнесла существенные для профобразования деньги — 1,5 миллиона рублей. Подавляющее большинство ребят пришли на переподготовку по горняцким специальностям и вернулись на рабочее место. Но у нас имеется уникальная профессия — ГРП, которая требует специфичного подхода. Горнорабочий на подземных работах после прохождения обучения уже не может быть учеником. Его устройство на практику фактически подразумевает трудоустройство. Заработная плата сначала составляет 12000 рублей, но с повышением разряда быстро возрастает до 30000 и далее. Практически каждый, кто ответственно подходит к делу, остается в шахте.

Так было раньше. Сегодня ситуация «дает встряску». Некоторые ребята, оплатившие стоимость обучения за месяцы теории (около 5000 рублей), оказались ненужными. В итоге поиском мест прохождения практики специально выделенный сотрудник училища занимался не один месяц. Небезуспешно. Из 20 выпускников вечернего отделения по специальности «горнорабочий на подземных работах» 15 нашли оплачиваемое занятие.

Директор крайне озабочен перспективой развития училища. Планы меняются на глазах. В прошлом году впервые стартовала программа сотрудничества с ОАО «Южкузбассуголь» по целевому очному обучению рабочих горных специальностей. В рамках этого сотрудничества учащимся платили стипендии, педагогам предоставляли возможности переподготовки, а училищу — средства на новое оборудо-

дование. Пока что ЮКУ подтверждает планы на подземную практику выпускников дневного отделения, в том числе и ГРП. Надолго ли?

## Меркантильность только во благо

Опора на шефов (по старой терминологии) или на стратегических партнеров (по новой) — отличная возможность развития любого учебного заведения. В идеале должен иметься договор о сотрудничестве, который прописывает следующую схему взаимодействия. Перспективный выпускник школы поступает в среднее, затем в высшее учебное заведение, имея конкретную целевую установку: на каком предприятии, в каком именно начальном статусе он будет работать

Фактически этот зал является лучшим в Прокопьевске для проведения образовательных мероприятий, в том числе конференций международного уровня. Стоит ли говорить, насколько престижным для студента является выступление перед руководством угольных предприятий Кузбасса и зарубежья.

Со своей стороны руководство вуза предоставляет разрезу преференции в выборе кадров. Этому способствует присутствие представителей «Березовского» на защите дипломных работ: несколько вопросов выпускнику — и сразу становится ясно, в какой степени он владеет специальностью. Заметим: дружба со «Стройсервисом» превращается в абсолютную выгоду для последнего. Светлана Георгиевна призналась, что ограничивает количество присутствующих на защитах дипломов выпускников:

## ДОЛЖЕН ИМЕТЬСЯ ДОГОВОР О СОТРУДНИЧЕСТВЕ, КОТОРЫЙ ПРОПИСЫВАЕТ СЛЕДУЮЩУЮ СХЕМУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ. ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ВЫПУСКНИК ШКОЛЫ ПОСТУПАЕТ В СРЕДНЕЕ, ЗАТЕМ В ВЫСШЕЕ УЧЕБНОЕ ЗАВЕДЕНИЕ, ИМЕЯ КОНКРЕТНУЮ ЦЕЛЕВУЮ УСТАНОВКУ: НА КАКОМ ПРЕДПРИЯТИИ, В КАКОМ ИМЕННО НАЧАЛЬНОМ СТАТУСЕ ОН БУДЕТ РАБОТАТЬ ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ ВУЗА

после окончания вуза. Получая такое представление, он начинает знакомиться с будущим производством уже во время прохождения практики на третьем курсе. Пишет курсовые, затем дипломную работу на заданную актуальностью конкретного производства тему, в итоге приходит в отрасль полностью подготовленным.

На практике содружество вуза и предприятия реализуется несколько по-другому. Рассказывает директор Кузбасского государственного технического университета в Прокопьевске Светлана Костюк:

— На протяжении длительного времени нас связывает дружба с разрезом «Березовский» ЗАО «Стройсервис». Результат для нас весьма наглядный. В прошлом году, например, удалась закончить строительство актового зала по европейским стандартам за счет денег, выделенных «Стройсервисом».

— Желающих много. Но для того, чтобы получить профессионального работника, стоит затратить некоторые деньги на его образование. Не только бюджетные. И, вы знаете, студенты очень хорошо всё понимают. Поддержка со стороны предприятия их учебной деятельности, общение с угольными «рекрутами» позволяет им сделать выбор в ту или иную сторону.

По этому поводу директор рассказывает интересный случай из практики. В 2008-м, благополучном, году целый ряд горняцких предприятий обратился в филиал КузГТУ за помощью с подбором кадров. Первым — естественно — был представитель разреза «Березовский». Пообщавшись с ним, выпускники приобрели образное представление о том, чего им ждать в будущем... Через день появился «рекрут» от другого угольного холдинга. Выпускники, из предыдущей беседы



понявшие суть будущего благополучия, начали задавать ему конкретные вопросы про уровень подъемных, обеспечение жильем, размер зарплаты, длительность рабочего дня и т.д. «Какие меркантильные у вас студенты!» — удивились «рекруты». «Не меркантильные, а амбициозные, — говорит Светлана Георгиевна, — почему бы и нет? Высшее образование подразумевает реализацию. Даже в прошлом трудном году успешные наши выпускники нашли желаемое место работы».

ветствие ожиданий «амбициозного» выпускника с реальной перспективой; единичное желание угольных предприятий вкладывать деньги в образование; непредсказуемость дня. Но имеется ряд более глобальных моментов. Об этом, в частности, говорит директор института — филиала КемГУ (Новокузнецк) Владимир Гершгорин:

— Не один год мы пытаемся соизмерить будущую квалификацию наших выпускников с потребностью региона. Проблем больше, чем результатов.

ной специализации в другую отрасль. Значит, учебные заведения набирают абитуриентов, исходя из собственных финансовых соображений. В итоге может возникнуть дефицит.

— Желающих работать на предприятии много, но выбрать нужную кандидатуру порой представляется сложным, — говорит Юлия Москоская, работница разреза «Березовский» и одновременно преподаватель дисциплины «Экономическое обоснование технических решений». — Не хватает специализации, практических навыков.

Одна из немногих производственников, она совмещает труд на разрезе с учительством. Совершенно согласна, что таких «многостаночников» должно быть больше: «Некоторые дисциплины не терпят отвлеченности. Студенты должны овладевать ими, исходя из реальной практики жизни, которая изменяется на глазах, особенно в последнее время». Тем не менее угольщики не так уж стремятся делиться навыками профессии с подрастающей молодежью. Подготовка к лекциям, специфика общения со студентами требует времени и определенных навыков. Далеко не все готовы к этому...

Таким образом, чтобы получить достойного работника, следует очень многое вложить в него. Раньше этим охотно занималось государство. Тогда и производство было государственным. Переход угольной отрасли в частные руки, вероятно, подразумевает подобную тенденцию в системе подготовки кадров. Не вложишь — не получишь. Такой принцип времени.

## ДИРЕКТОР ИНСТИТУТА — ФИЛИАЛА КЕМГУ (НОВОКУЗНЕЦК) ВЛАДИМИР ГЕРШГОРИН: «НЕ ОДИН ГОД МЫ ПЫТАЕМСЯ СОИЗМЕРИТЬ БУДУЩУЮ КВАЛИФИКАЦИЮ НАШИХ ВЫПУСКНИКОВ С ПОТРЕБНОСТЬЮ РЕГИОНА. ПРОБЛЕМ БОЛЬШЕ, ЧЕМ РЕЗУЛЬТАТОВ. УЧЕБНЫЕ ЗАВЕДЕНИЯ НАБИРАЮТ АБИТУРИЕНТОВ, ИСХОДЯ ИЗ СОБСТВЕННЫХ ФИНАНСОВЫХ СООБРАЖЕНИЙ. В ИТОГЕ МОЖЕТ ВОЗНИКНУТЬ ДЕФИЦИТ»

### Не вложишь — не получишь

Откровенность руководителей образовательных учреждений позволяет сделать как минимум три предположения о препятствиях на пути от вуза к угольному предприятию: несоот-

В частности, сегодня нет возможности узнать про судьбу выпускника: хочет — сам расскажет. Хочет — нет. Запрашивать считается неэтичным (на этом настаивают все проверяющие). Данные центров занятости также не являются достоверными, выпускники учебных заведений могут попросту покинуть регион или перейти по получен-



**Геннадий Иванович Козовой,**  
генеральный директор  
**ЗАО «Распадская угольная компания»:**

— Мы разработали стратегию развития компании до 2020 года, где кадровая политика является основным стержнем. Уже сейчас нас беспокоит вопрос, кто будет работать, как, какой квалификации, какая заработная плата будет у людей. Сегодня реально обозначился кадровый дефицит, причем не только инженерных специальностей, но и рядовых рабочих. Если вернуться в историю, то в начале 90-х годов в стране было закрыто 196 шахт, в Кузбассе — 60, в том числе и два угольных предприятия в

Междуреченске. Из-за низкой заработной платы труд шахтеров перестал быть привлекательным для молодежи. Но ситуация изменилась: с ростом цены на газ получил свою реальную стоимость на рынке и уголь. В России с конца 1997 года создано 42 современных угольных предприятия. Стали востребованы квалифицированные кадры, выросла оплата труда. Сегодня у некоторых инженерно-технических работников она полностью соответствует мировому рынку труда. Поэтому естественно, что возрастают и наши требования как работодателей. Непросто справиться с нашими требованиями: нам нужны не только знания, получаемые в учебных заведениях, но и ответственность человека, его качественная работа. А наша задача — создать условия людям для работы в шахте и на поверхности, гарантировать выполнение всех социальных программ.