



ДЕФИЦИТ В КВАДРАТЕ

БИЗНЕС ОБЕСПОКОЕН ДЕФИЦИТОМ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Поводов для внимания к кадровому вопросу угольной отрасли Кузбасса сегодня немало: с одной стороны, дефицит выпускников профильных вузов и сузузов, особенно остро ощущающийся по некоторым специальностям, с другой — высвобождение опытных горняков в связи с закрытием ряда шахт региона.

Естественный недобор

— На мой взгляд, ситуацию с кадрами, сложившуюся в угольной отрасли Кузбасса в настоящее время, можно определить как вызывающую тревогу и ожидающую перемен, — говорит Анатолий Полуэктов, директор Новокузнецкого горнотранспортного колледжа. — Ключевыми факторами являются падение престижа рабочих профессий, высокий уровень профессионального риска в угледобывающей отрасли, неблагоприятная демографическая ситуация, вызвавшая дефицит трудовых ресурсов, недостаток эффективных программ восполнения кадрового потенциала на предприятиях отрасли.

Обеспокоен «двойным» дефицитом (квалификационным и демогра-

фическим) и Алексей Хорешок, директор горного института Кузбасского технического университета:

— Потребность в специалистах для угольной отрасли Кузбасса неоднородна и меняется ежегодно. Несомненно, существуют тенденции, которые присущи нынешним условиям. В настоящее время угольные предприятия Кузбасса ощущают нехватку инженеров-геологов, инженеров-технологов, инженеров-механиков, маркшейдеров и специалистов-энергетиков. По мнению специалистов кадровых служб угольных компаний, нехватка таких специалистов будет постоянной. Это связано еще и с тем, что ежегодный набор на бюджетные места на все горные специальности горного института Кузбасского государственного технического университета не превышает 300 человек. Это говорит о том, что выпуск горных инженеров в КузГТУ уже в 2016 году снизится почти в 1,5 раза по сравнению с 2013 годом (236 горных инженеров разных специальностей).

Кроме набора на бюджетные места в объеме 300 человек надо учитывать и тот факт, что по сравнению с 2008 годом количество выпускников школ в 2014 году снизится с 17 000 до 11 000 человек. Серьезным фактором является необходимость сдачи ЕГЭ по физике при поступлении на технические специальности. И даже если все выпускники, сдавшие физику, поступят на горные специальности, то выпуск на шестом курсе с учетом отчислений может составить около 180 человек, и это опять дефицит инженерных кадров.

Согласно данным, предоставленным Центром занятости населения города Новокузнецка, по сравнению с 2011 годом в 2012-м общий выпуск молодых специалистов сократился на 10%, а по отношению к 2010 году — на 18%. При этом активнее всего снижается доля выпускников, прошедших подготовку в учреждениях начального профессионального образования. А значит, последние особенно востребованы у работодателей.

— К сожалению, мы наблюдаем процесс механизма, запущенного еще несколько лет назад, — комментирует ситуацию директор НГТК Анатолий Полуэктов. — Нарушена пропорция в

**СРЕДНЯЯ НАЧИСЛЕННАЯ
ЗАРАБОТНАЯ
ПЛАТА В УГОЛЬНОЙ
ОТРАСЛИ СОСТАВЛЯЕТ
44 397 РУБЛЕЙ,
ДЛЯ СРАВНЕНИЯ:
В МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОМ
ПРОИЗВОДСТВЕ —
35 655 РУБЛЕЙ,
ФИНАНСОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ —
35 437 РУБЛЕЙ
(ДАННЫЕ НА 2013 ГОД)**

подготовке специалистов высшего и среднего профессионального образования. На то, что у молодых людей пропал интерес к рабочим профессиям, повлияли многие факторы. Все это неизбежно сказалось на кадровом потенциале угольной отрасли.

Таким образом, возникает замкнутый круг: дефицит квалифицированных кадров, в том числе и рабочих специальностей, является тормозом для модернизации производства, а высокие риски, связанные с отсутствием современных условий труда, блокируют приток молодежи в угольную промышленность.

Работа ищет рабочих

Но вместе с плохими новостями, как водится, есть и хорошие. Техническая модернизация и внедрение новых технологий способствуют повышению безопасности труда и снижению рисков в отрасли. Совершенствуется взаимосвязь угольных компаний и учебных заведений. Так, в 2011 году высшее образование перешло на новые Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС). Они позволили вузам согласовывать рабочие учебные планы и учебные программы с главными специалистами угольных компаний.

В связи с нехваткой на горных предприятиях Кузбасса некоторых профессий открываются новые специальности. Так, в КузГТУ в 2013 году начали подготовку инженеров-геологов, открыв специальность «Прикладная геология». Правда, бюджетных

мест ни в 2013 году, ни в 2014-м Министерство образования РФ не выделило, в связи с чем дирекция горного института приглашает угольные компании к сотрудничеству, предлагая направлять молодежь на обучение по контракту.

Учитывая то обстоятельство, что угледобывающие предприятия испытывают дефицит рабочих кадров и технических специалистов, Новокузнецкий горнотранспортный колледж открыл в 2013 году новую специальность «Открытые горные работы (углубленная подготовка)». Студенты получают знания и навыки в профессиональной деятельности по открытой разработке месторождений полезных ископаемых в качестве горного техника-технолога на горностроительных, горнодобывающих предприятиях, в геологоразведочных, проектных и научно-исследовательских организациях.

Свежим трендом в требованиях к промышленным специалистам нового поколения является знание английского языка. По словам Ольги Гутак, начальника отдела международных связей Сибирского государственного университета, сегодня достаточное количество компаний приглашают (отправляют запросы) на специалистов, в первую очередь технологов, которые владеют иностранным языком. Крупные корпорации мирового и российского уровня предоставляют возможность стажировок с последующим трудоустройством. Развивают международное сотрудничество и крупные вузы. Ольга Гутак:

— В настоящее время в СибГИУ горное направление имеет серьезные наработки в плане международной деятельности. Заключено соглашение по обмену студентами с Горным университетом в г. Леобен (Montanuniversitaet Leoben). Лучшие студенты будут направляться на полугодовую стажировку в Австрию. Мы с большим оптимизмом смотрим на это сотрудничество, потому что оно, в первую очередь, дает нашим студентам и сотрудникам возможность получить уникальный опыт зарубежных стажировок и работы в ведущих мировых исследовательских центрах. При отборе студентов на стажировку важным критерием является не только научная деятельность и понимание предмета, но и владение иностранным языком. Минимально — английским. Это, к сожалению, некий барьер, потому что одаренные с технической точки зрения студенты, участвующие в научных разработках, имеющие собственные патенты, к сожалению, не знают английский на достаточном уровне и наоборот. Чтобы решить эту проблему, с прошлого года в СибГИУ дополнительно введены занятия по иностранному языку для одаренных студентов, группа формируется по принципу конкурсного отбора. Опыт показывает, что студенты заинтересованы, они видят перспективу.

Положительная тенденция в угольной отрасли — постепенное повышение уровня оплаты труда. По данным службы занятости г. Новокузнецка, в отрасли добычи полезных ископаемых платят щедрее, чем в других.





В режиме диалога

Активное внедрение современного оборудования и новых технологий добычи со временем изменяют роль горняка на производстве. Специалисты отмечают, что изменяются и принципы подготовки кадров. Крупные компании целенаправленно готовят кадры «для себя», понимая, что материально-техническая база учебных заведений сильно устарела, имеются проблемы и с преподавательскими кадрами. Те, кто готовил учащихся вчера, уже не отвечают современным требованиям, поскольку техника на угольных предприятиях заметно изменилась.

Иван Фомин, директор Центра подготовки кадров ОАО «ОУК «Южкузбассуголь», отмечает:

— Сегодня горняк — это не человек лопаты, лома или кирки, а человек с техническим складом ума, который понимает, как выполнить то или иное действие, чтобы оборудование заработало, причем безопасно и с максимальной эффективностью. Человек технически должен быть грамотен и развит, поэтому высококвалифицированного специалиста должны готовить с помощью современных учебных технологий. Причем они должны быть в учебных заведениях и начального, и среднего, и высшего профессионального образования. Когда мы достигнем такого комплексного обучения, человек, приходящий работать на шахту, будет владеть всеми тонкостями и нюансами горного производства. Таким образом, приоритетом

в шахтерском труде становится не физическая сила, а интеллект.

В компании, ставшей пионером в области подготовки кадров для угольных предприятий с помощью компьютерных тренажеров и обучающих систем в 3D и 4D, сегодня планируют «отработать» основное оснащение ОАО «ОУК «Южкузбассуголь»: проходческие комбайны, оборудование очистных механизированных комплексов, транспортное и выйти на следующий уровень — освоение вопросов, связанных с дегазацией и вентиляцией.

Год от года увеличивается число учеников, прошедших курсы в центре подготовки кадров «Южкузбассуголь»: в 2009-м в здесь обучили около 4 000 человек, в 2012-м — более 6 000, в 2013 году, с учетом всех направлений, практически 8 000 горняков.

Интересным опытом «возращивания» молодых специалистов делятся и другие компании:

— Подготовка кадров начинается еще со школьной скамьи, — говорит Юрий Ефименко, директор по персоналу ОАО «Южный Кузбасс». — Мы проводим в школах открытые тематические уроки, разрабатываем совместно со школьниками различные проекты, приглашаем на экскурсии на наши предприятия, трудоустраиваем подростков на летний период.

В течение 10 лет в ОАО «Южный Кузбасс» действует программа целевого обучения в КузГТУ, подразумевающая подготовку специалистов исходя из потребностей производства. Охвачены ею свыше 200 молодых специалистов, 72 из них сегодня еще

студенты. На протяжении всего обучения мы поддерживаем своих будущих работников, отслеживаем их успеваемость, организуем выездные встречи с руководством, поощряем лучших студентов материально. «Целевики» проходят практики на предприятиях компании, за каждым новичком закрепляется наставник, который помогает постигать азы профессии.

Мы сотрудничаем не только с КузГТУ, но и с другими ведущими профильными учебными заведениями области и страны. В том числе Сибирским государственным индустриальным университетом, Междуреченским горностроительным техникумом, Томусинским энерго-транспортным колледжем.

Нехватку рабочих кадров помогает решить собственный учебно-курсовой комбинат, в котором сегодня можно получить «корочки» по 208 рабочим профессиям. В УКК также проводятся аттестации и переподготовки работников «Южного Кузбасса», реализуются 100 программ дополнительного обучения (например, обучение по обращению со взрывчатыми веществами).

Вопрос ребром

Рынок труда — живой и подвижный механизм, не лишенный определенных противоречий. На фоне высокого спроса на молодые кадры в центрах занятости населения многих городов Кузбасса нет вакансий в угледобывающей отрасли. Компании не всегда охотно сотрудничают с биржами труда. В Новокузнецке и Междуреченске на начало 2014 года не было представлено ни одной вакансии. Сложный и болезненный вопрос — закрытие предприятий Прокопьевско-Киселевского угольного бассейна. В 2013 году количество обратившихся граждан в ГКУ «Центр занятости населения г. Прокопьевска» за содействием в поиске подходящей работы из числа высвобожденных работников с угольных предприятий увеличилось (в сравнении с 2012 годом) в 4 раза и составляет 1 980 человек.

Это обстоятельство обусловлено ликвидациями шахт в городе.

В целях информирования населения по вопросам занятости и повышения возможности трудоустройства ЦЗН г. Прокопьевска совместно с администрацией города проводились ярмарки вакансий с участием работодателей различных форм собственности.

Благодаря плодотворной работе центра при сотрудничестве с работодателями удалось трудоустроить 2 352 человека, стоявших на учете.

Но сложности в трудоустройстве присутствуют. Это связано с отсутствием или недостатком вакансий. В 2013 году в службу занятости потребность в работниках поступила «в размере» 5 934 единиц, что на 6% меньше предыдущего года. В том числе от работодателей угольной отрасли потребность рабочей силы снизилась в 2 раза (сравнение с 2012 годом), заявлено 262 вакансии.

Среди них присутствуют должности для ИТР — 13, профессии для рабочих — 249. Коэффициент напряженности достиг 2,7 человек на место.

Горизонты шахтерской смены

Угледобывающая отрасль дает около 40% поступлений в бюджет Кемеровской области, поэтому от ее дальнейшего функционирования будет зависеть экономическое развитие Кузбасса. Учитывая, что в Кузбассе добывается более 56% от общего объема добычи угля по России, в том числе более 80% коксующихся марок углей, роль угольной промышленности Кузбасса выходит за рамки региональной, приобретает федеральное значение. От развития Кузбасса в значительной степени будет зависеть энергетическая безопасность России и перспективы развития коксохимической и металлургической отраслей. Каковы же кадровые перспективы угольной отрасли? Вот что считают компетентные люди.

Алексей Хорешок, директор горного института КузГТУ:

— Несмотря на снижение цены на уголь, он будет востребован на рынке, а следовательно, будут востребованы и горные инженеры. Горное



Молодежь ОАО «Южный Кузбасс» — за повышение престижа профессии

производство не только опасное, но и сложное во всех отношениях — это и технология и техника, которые меняются очень быстро, а адаптироваться к быстрым изменениям могут, конечно, только молодые, грамотные специалисты, не зависимо от их специализации. Выпускники горного института сегодня во время обучения проводят научные исследования по различным направлениям. Сейчас для этого имеется много возможностей.

Анатолий Полуэктов, директор Новокузнецкого горнотранспортного колледжа:

— Нам кажется необходимым углубление взаимодействия учебных заведений с профессиональными ассоциациями по вопросам, касающимся формирования содержания образовательных программ, контроля качества подготовки выпускников, привлечения средств предприятий — заказчиков кадров для организации образовательного процесса и развития учебно-материальной базы колледжей и техникумов. Одним из инновационных направлений социального партнерства является создание научно-производственных кластеров, нацеленных на обеспечение

производства высококвалифицированными специалистами и создание современной эффективной системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Юрий Ефименко, директор по персоналу ОАО «Южный Кузбасс»:

— Очень важно сегодня остановить падение престижа шахтерской профессии. В этом направлении работают активисты совета молодежи ОАО «Южный Кузбасс». Уже дважды члены совета участвовали в акции «Дети — наше будущее», дающей возможность выступить с пропагандой шахтерской профессии на большую аудиторию. Самым маленьким жителям Междуреченска предлагали примерить спецодежду угольщиков, рассмотреть шахтерский светильник, посидеть за рулем вахтового автомобиля, сфотографироваться на фоне баннера с панорамой разреза или изображением подземной горной выработки.

Вера ФАТЕЕВА