



ПОДГОТОВКА ДОЛЖНА БЫТЬ СИСТЕМНОЙ

Потребность угольных компаний в качественно подготовленных работниках сегодня особенно велика. Производство, вставшее на ноги после кризиса, требует квалифицированных сотрудников, которых по демографическим и прочим причинам явно недостаточно. Кадровые службы угольщиков, «заполняя брешь», развивают сотрудничество с учебными заведениями и центрами занятости населения, создают свои центры подготовки персонала... К каким результатам приводят эти усилия?

Подготовкой и обучением персонала необходимо заниматься системно и планомерно, уверены в угольных компаниях Кузбасса. Причем это относится и к рабочим, и к ИТР, и к руководителям высшего звена.

Один из главных пунктов кадровой политики ОАО «Южный Кузбасс» уже не первый год — сотрудничество с профильными профессиональными учебными заведениями области. Сегодня для системного прохождения производственных практик на предприятиях угольной компании заключено 12 договоров, тесные связи налажены с Междуреченским горно-

строительным колледжем, училищем №62, а также КузГТУ, где с 2003 года осуществляется целевая подготовка.

Исходя из потребностей производства, специалисты принимают активное участие в наборе учащихся и студентов в профильные учебные заведения, в корректировке учебных планов и планов практик.

— К сожалению, подготовка в учебных заведениях не всегда соответствует требованиям современного промышленного предприятия, — говорит начальник отдела развития персонала ОАО «Южный Кузбасс» Галина Аббасова. — В большинстве своем она более теоретизирована, да и обучение ведется на старом оборудовании. Поэтому стараемся, чтобы молодые специалисты, приходя на производство, не учились всему заново.

А переподготовку на сегодняшний день лучше проводить в собственных учебных центрах, отмечают в дирекции по персоналу «Южного Кузбасса». В таком случае обучение осуществляется для конкретного предприятия, под его цели и задачи. На освещение вопросов теоретического характе-

ра можно приглашать и внешних преподавателей.

Ранее учебно-курсовой комбинат угольной компании выпускал представителей практически всех основных рабочих профессий, занятых в угольной компании: горнорабочих очистного забоя, взрывников, машинистов экскаватора, водителей технологического транспорта, слесарей по ремонту оборудования и других. Полученная в 2010 году лицензия дает право на обучение по 189 специальностям. В том числе профессиям, необходимым в машиностроении и геологии.

— Центры переподготовки, на мой взгляд, это не столько новаторство, сколько производственная необходимость, — продолжает Галина Вениаминовна. — Так как качество трудовых ресурсов необходимо повышать.

Особый подход — к «высшему звену», большая работа была проведена по подготовке резерва управленческих кадров. 24 человека прошли 230 часов теоретической подготовки, которую проводили как ведущие российские преподаватели, так и профильные специалисты угольной компании. Необходима привязка теории к практике, потому «резервистам» давались задания для самостоятельного изучения и конкретные производственные поручения. Есть результат — еще до окончания обучения семеро получили повышение по службе.

Особое внимание в «Южном Кузбассе» уделяется работе с центрами занятости населения. Это и участие в ярмарках вакансий, и стажировка молодых специалистов, и летняя занятость детей. В 2010 году из 60 прошедших стажировку по направлению ЦЗН 18 продолжили работать в компании на постоянной основе. И среди них три маркшейдера, вакансии которых для угольщиков уже давно проблема.

В программе летней занятости в прошлом году смогли принять участие 109 подростков. Подсобные работы по благоустройству и уборке территорий или архивные вспомогательные работы — занятость на предприятии, где трудятся родители, можно считать одной из форм профессиональной ориентации. И год от года заинтересованность школьников в летней занятости растет.

— Никто не говорит, что подготовка и обучение персонала, в целом кадровая политика — это легко и просто, — резюмирует Галина Аббасова. — Но все мы должны понимать, насколько это необходимо.