Н. В. Слободенюк

ПРОБЛЕМА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОИЗВОДСТВА В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XX – НАЧАЛЕ XXI ВЕКА

Работа представлена кафедрой истории и политологии Воронежского государственного технического университета. Научный руководитель – доктор исторических наук, профессор Н. А. Душкова

Одним из факторов успешного развития производства является его обеспеченность квалифицированными трудовыми ресурсами. Данная статья представляет собой анализ системы подготовки и переподготовки кадров на предприятиях горно-металлургического комплекса Белгородской области в районе Курской магнитной аномалии.

Ключевые слова: *трудовые ресурсы, подготовка кадров, горно-металлургическая промышленность, Белгородская область, Курская магнитная аномалия.*

N. Slobodenyuk

PROBLEM OF PROVISION OF MINING AND SMELTING PRODUCTION WITH PERSONNEL IN THE BELGOROD REGION IN THE SECOND HALF OF THE 20TH CENTURY AND THE BEGINNING OF THE 21ST CENTURY

One of the factors of successful production development is its provision with skilled labour resources. The article deals with the analysis of the personnel training and retraining system at the plants of mining and smelting production of the Belgorod region in the Kursk Magnetic Anomaly area.

Key words: *labour resources, training of personnel, mining and smelting production, Belgorod region, Kursk Magnetic Anomaly.*

Важным направлением в осуществлении кадровой политики, связанным с ростом производительности труда и эффективностью использования потенциала трудовых ресурсов, является повышение уровня квалификации работников. Активное внедрение и постоянное обновление образцов техники, применение современных технологий требует от сотрудников предприятий постоянного пополнения своих профессиональных знаний и умений. Подобная ситуация в полной мере относится к объектам горно-металлургического комплекса (ГМК) Белгородской области, строительство и функционирование которых технически принципиально отличалось от существующих аналогов. Это обстоятельство потребовало создания в регионе системы подготовки и переподготовки специалистов, которая включала разнообразные формы и методы реализации учебного процесса.

В частности для расширения производственного профиля рабочих осуществлялось их обучение вторым и смежным (родственным) профессиям. Совмещение нескольких профессий позволяло более качественно обслуживать машины и комплексы, выполнять вспомогательные работы, сокращать внутрисменные простои, повышать производительность труда. Так, трудящиеся горнорудных предприятий КМА, владеющие смежными профессиями, выполняли норму выработки на 115–120%, что в 1,5 раза превосходило результаты работы остальных рабочих. Простои из-за ожидания слесарей-ремонтников, наладчиков, стропальщиков у работников, владеющих смежными профессиями, составляли 8–12% рабочего времени. У остальных

сотрудников этот показатель достигал более 30%. Общее количество работников предприятий КМА, прошедших курс обучения смежным профессиям в 70-е гг. XX в., выросло с 2–3 до 6,5% [2, с. 56].

Еще одной формой подготовки и повышения квалификации рабочих кадров являлись технические учебные заведения: Губкинское среднее городское профтехучилище № 1, филиал Московского института стали и сплавов (Старооскольский технологический институт), Оскольский электрометаллургический техникум (Оскольский политехнический колледж) и др. На вечернем отделении учебных заведений рабочие имели возможность без отрыва от производства овладеть смежными профессиями, требующими длительного обучения. Кроме этого подготовку кадров и повышение их квалификации осуществляли непосредственно на производстве, используя систему экономического образования, школы передового опыта, рабочей молодежи (ШРМ), наставничество и другие формы. Для ИТР проводились курсы по педагогике, экономике, изучению изменений в ГОСТах и ЕСКД.

В начале 1970-х гг. на предприятиях и стройках горнорудной промышленности области действовало более 300 школ коммунистического труда, в которых обучалось 7,5 тыс. рабочих [6]. Здесь осуществлялась передача производственного опыта тех коллективов, которые достигли особых успехов в трудовой деятельности. Так в 1976 г. в г. Губкине была организована работа Всесоюзной школы передового опыта производства земляных работ по методу бригадного подряда, внедренного на строительстве Оскольского электрометаллургического комбината (ОЭМК) в комплексно-механизированной бригаде К. С. Спирюхова [3, с. 272–273].

В системе подготовки и переподготовки было задействовано подавляющее большинство трудящихся различных объектов КМА. Во второй половине 1970-х гг. почти 38 тыс. рабочих горнорудных предприятий прошли обучение и повысили свое профессиональное мастерство на различных курсах повышения квалификации. В начале 80-х гг. XX в. на комбинате «КМАруда» велось обучение работников по 80 профессиям, а на Лебединском горно-обогатительном комбинате (ЛГОК) – по 131 [2, с. 52].

Особая ситуация с подготовкой квалифицированных кадров сложилась на ОЭМК. Предприятие, строящееся по контракту с западными фирмами, располагало такими уникальными для страны технологией и оборудованием, что даже опытному советскому специалисту надо было переучиваться, отказываться от стереотипов в работе. Поэтому большое внимание было уделено техническому обучению и стажировке работников комбината на родственных отечественных и иностранных предприятиях: только за период с 1978 по 1984 г. за рубеж от ОЭМК было отправлено 124 специалиста.

Однако мероприятия по повышению уровня профессионализма работников, и прежде всего молодежи, подчас являлись недостаточными. При организации процесса обучения на производстве не хватало самого элементарного. Например, на «КМАруде», где трудилось около 7 тыс. человек, для подготовки рабочих имелись лишь одна классная комната и три кабинета общей площадью около 100 кв. м, вместо положенных 600 кв. м. Нередко отсутствовала и заинтересованность работников в повышении своего профессионального уровня. В 1977 г. на комбинате «Электрометаллургстрой» из 365 молодых людей, имеющих неполное среднее образование, лишь 117 подали заявление в школу рабочей молодежи, а посещали занятия только 35 человек [5]. Все это отрицательно сказывалось на обеспечении предприятий КМА квалифицированными кадрами, и в полной мере потребности развивающегося региона в них удовлетворены не были.

К разряду дефицитных относились такие профессии, как ремонтники, машинисты мельниц, экскаваторов, буровых станков, бульдозеров и т. д. Даже в начале 1980-х гг. на ЛГОКе в отдельных цехах (рудоуправлении, фабрике окомкования, на обогатительных фабриках) не были укомплектованы штаты рабочих основных профессий, допускалась высокая сменяемость инженерно-технических ра-

ботников. На Стойленском горно-обогатительном комбинате (СГОК) из требуемых по обогатительной фабрике 289 рабочих имелось 14, по корпусу крупного дробления из 70 рабочих – 14, по цеху хвостового хозяйства из 42 рабочих – ни одного, из необходимых 42 ИТР работали только трое. Квалификация обслуживающего персонала ОЭМК, работавшего на современном технологическом оборудовании, не в полной мере соответствовала предъявляемым требованиям, вследствие чего уровень исполнения технологии выплавки и разливки стали не превышал в середине 1980-х гг. 60%. Медленно велась перестройка форм и методов обучения и переподготовки рабочих кадров. Недостаточна была производственная база учебно-курсового комбината предприятия [7].

Подобные факты свидетельствуют о том, что для эффективной подготовки и повышения уровня профессионализма рабочих не были созданы все необходимые материально-технические и социально-экономические условия. В регионе, как и во всей стране, не в полной мере использовались такие важные факторы, как служебный рост, повышение личного дохода, а также обеспечение удовлетворенности человека работой.

Однако, несмотря на имеющиеся недостатки, на предприятиях горно-металлургического комплекса Белгородской области удалось создать систему подготовки специалистов, которая в целом позволяла обеспечивать потребности производства в квалифицированных кадрах. Большинство применяемых направлений работы, а также форм и методов обучения сотрудников прошли проверку временем и эффективно используются в современных условиях. Но в ситуации развития рыночных отношений, которая характеризуется усилением конкуренции на внутреннем и мировом рынках отраслевой продукции, обострением проблемы безработицы, возникла необходимость изменения мотивации работников с учетом их экономической заинтересованности. Особенности проведения кадровой политики на горно-металлургических комбинатах Белгородской области в полной степени подтверждают данную закономерность.

Возрастание мощности развивающегося железорудного бассейна КМА, реализация крупномасштабных программ технической модернизации, комплексный характер организации труда в последнее десятилетие сделали проблему подготовки кадров особенно важной. Руководство предприятий стремится привлекать и закреплять на рабочих местах высококвалифицированных сотрудников, которым под силу создавать и осваивать новые технологии, современное сложное оборудование, системы контроля и автоматизации.

Больших успехов в этом направлении достигли Лебединский ГОК и ОЭМК. В частности, в 2002 г. на ЛГОКе была создана система управления карьерой персонала, которая базируется на бизнес-стратегии комбината. Специалистами ГОКа была разработана автоматизированная система «Кадры», где хранятся все персональные данные работников. Использование данной системы и реализация программы «Карьерный рост» дает возможность оперативно заполнять образующиеся вакансии, отслеживать состояние резерва по основным профессиям, с максимальной отдачей реализовывать кадровый потенциал предприятия.

Постоянно повышается уровень образования персонала комбината: если в 2001 г. доля работников с высшим профессиональным образованием составляла 20,5%, то в 2007 г. эта цифра достигла уже 25,1%. К тому же в настоящее время более 900 человек обучаются в вузах без отрыва от производства, что позволит комбинату в ближайшие годы обеспечить себя квалифицированными специалистами. Помимо этого в целях подготовки и развития трудового резерва на базе отдела технического обучения в 2004 г. был создан Центр обучения кадров (ЦОК) ОАО «Лебединский ГОК».

За разработку и успешную реализацию эффективной кадровой политики управление по кадрам ОАО «Лебединский ГОК» было признано победителем во Всероссийском конкурсе «Лучшая кадровая служба России-2005». Это направление деятельности пред-

приятия успешно реализовывалось и в последующие годы: в 2007 г. обучение прошли около 2,5 тыс. работников комбината, из 38 человек подготовлен резерв руководителей и специалистов [1]. Таким образом, ЛГОК умело сочетает традиционные формы проведения кадровой политики и современные автоматизированные системы учета и подготовки персонала.

На Оскольском электрометаллургическом комбинате ежегодно около 7 тыс. человек повышают свою квалификацию на курсах по различным направлениям. Свыше 1 тыс. работников основных цехов и столько же сотрудников дочерних предприятий обучаются в учебном центре управления персонала. В качестве педагогов-наставников выступают специалисты как самого комбината, так и зарубежных фирм («Конкаст», «Мидрекс», «Браун»). На ОЭМК проходят производственную практику более 1 тыс. студентов учебных заведений города [4].

Таким образом, отраслевые предприятия Белгородской области делают многое для привлечения и поддержки квалифицированных специалистов. Это становится особенно актуальным в условиях современного финансово-экономического кризиса, когда главная цель состоит в сохранении высокопрофессиональных трудовых коллективов.

Анализ процесса осуществления кадровой политики на предприятиях КМА Белгородской области дает основание утверждать, что только сочетание элементов демократизации производственных отношений и мировых достижений с полезным опытом работы прошлых лет позволит наиболее эффективно реализовать задачу обеспечения горно-металлургической отрасли конкурентоспособными специалистами.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Артеменко В. А.* Кадры – основное звено в развитии производства // Горный журнал. 2007. № 7. С. 12, 13, 15; Отчет о выполнении совместных обязательств работодателя и работников ОАО «ЛГОК» по коллективному договору в 2007 г. // Рабочая трибуна. 2008. № 15 (1642). 11 апреля. С. 3.

2. *Калинин А. И.* Обучение рабочих вторым и смежным профессиям на горнорудных предприятиях КМА // Освоение месторождений полезных ископаемых КМА в одиннадцатой пятилетке: тезисы докладов. Губкин, 1980. 309 с.

3. Очерки истории Белгородской организации КПСС / науч. ред. В. И. Логунов. Воронеж: Центр.-черноземное кн. изд-во, 1983. 423 с.

4. ОЭМК: техническое перевооружение // Старый Оскол. 2005. № 24 (595). 16 июня. С. 1, 2; ОЭМК: ретроспектива событий 2006 г. // Бизнес-Центр. Спецвыпуск «События и люди – 2006». Старый Оскол; Губкин; Белгород, 2007. № 7. С. 5.

5. Центр документации новейшей истории Белгородской области (ЦДНИ БО). Ф. 1. Оп. 14. Д. 146. Л. 233; ЦДНИ БО. Ф. 362. Оп. 13. Д. 7. Л. 153–154.

6. ЦДНИ БО. Ф. 1. Оп. 16. Д. 150. Л. 73, 144.

7. ЦДНИ БО. Ф. 6. Оп. 24. Д. 5. Л. 97–99; ЦДНИ БО. Ф. 362. Оп. 22. Д. 9. Л. 100, 101; ЦДНИ БО. Ф. 1. Оп. 48. Д. 87. Л. 20, 21.

REFERENCES

1. *Artemenko V. A*. Kadry – osnovnoye zveno v razvitii proizvodstva // Gorny zhurnal. 2007. N 7. S. 12–13, 15; Otchet o vypolnenii sovmestnykh obyazatel'stv rabotodatelya i rabotnikov OAO «LGOK» po kollektivnomu dogovoru v 2007 g. // Rabochaya tribuna. 2008. N 15 (1642). 11 aprelya. S. 3.

2. *Kalinin A. I.* Obucheniye rabochikh vtorym i smezhnym professiyam na gornorudnykh predpriyatiyakh KMA // Osvoyeniye mestorozhdeniy poleznykh iskopayemykh KMA v odinnadtsatoy pyatiletke: tezisy dokladov. Gubkin, 1980. 309 s.

3. Ocherki istorii Belgorodskoy organizatsii KPSS / nauch. red. V. I. Logunov. Voronezh: Tsentr.-chernozemnoye kn. izd-vo, 1983. 423 s.

4. OEMK: tekhnicheskoye perevooruzheniye // Stary Oskol. 2005. N 24 (595). 16 iyunya. S. 1, 2; OEMK: retrospektiva sobytiy 2006 g. // Biznes-Tsentr. Spetsvypusk «Sobytiya i lyudi – 2006». Stary Oskol; Gubkin; Belgorod, 2007. N 7. S. 5.

5. Tsentr dokumentatsii noveyshey istorii Belgorodskoy oblasti (TsDNI BO). F. 1. Op. 14. D. 146. L. 233; TsDNI BO. F. 362. Op. 13. D. 7. L. 153, 154.

6. TsDNI BO. F. 1. Op. 16. D. 150. L. 73, 144.

7. TsDNI BO. F. 6. Op. 24. D. 5. L. 97–99; TsDNI BO. F. 362. Op. 22. D. 9. L. 100, 101; TsDNI BO. F. 1. Op. 48. D. 87. L. 20, 21.