

*Решение Высшего горного совета от 23 декабря 2003 г., г. Москва, Российский государственный университет нефти и газа им. И.М. Губкина*

1. О проблемах государственной и корпоративной политики в сфере подготовки и закрепления высококвалифицированных инженерных и научных кадров для сырьевого сектора экономики страны.

1.1. Отметить, что в современных условиях ключевая роль минерально-сырьевого комплекса в решении поставленных руководством нашего государства задач по удвоению темпов экономического роста, переводу страны на инновационный путь развития во многом определяется эффективностью государственной и корпоративной политики в сфере подготовки и закрепления высококвалифицированных инженерно-технических и научных кадров для этого сектора экономики.

Ряд ведущих компаний и финансово-промышленных групп именно выработке и реализации активной кадровой политики в новых условиях обязаны своими высокими темпами экономического роста.

Однако в целом в отраслях комплекса проводимые экономические реформы сопровождались серьезным снижением качества кадрового потенциала. Существовавший ранее системный подход к вопросам подготовки, повышения квалификации и формирования кадров, особенно высшего звена управления, по существу утрачен. Практически не действуют системы подготовки кадровых рабочих, повышения квалификации специалистов в области управления, техники и технологии.

Тяжелые кадровые потери в связи с резким сворачиванием работ понесла геологическая служба. За последние 10-12 лет произошло необоснованное многократное сокращение числа занятых в горной науке.

Особенно обострилась проблема обеспеченности кадрами среднего руководящего звена, причем многие из этих специалистов, особенно занятых на ответственных горных работах, перешли или приближаются к пенсионному возрасту. Лишь незначительная часть выпускников горных вузов и техникумов работают по специальности. В последнее время нередко непосредственными руководителями горных предприятий и компаний становятся лица без необходимой профессиональной подготовки.

Сложившееся положение с подготовкой и закреплением кадров обусловлено целым рядом проблем как государственного, так и корпоративного уровня.

К их числу следует, прежде всего, отнести:

- отсутствие Основ государственной кадровой политики Российской Федерации и специального раздела кадрового обеспечения экономики в программах действий Правительства на среднесрочную и долгосрочную перспективу. Не предусмотрено

формирование кадровой политики и в планах законодательных инициатив исполнительных и законодательных органов власти;

- снижение престижа инженерно-технических специальностей. Причем, из-за падения социальной репутации горной промышленности определенный кризисный период пережила подготовка горных инженеров (снижение конкурса в вузы на инженерные специальности, сокращение на порядок числа слушателей в институтах повышения квалификации), преодоление которого наметилось только в последнее время;

- крайне низкое качество подготовки значительной части выпускников в ряде вузов из-за отсутствия соответствующих современным требованиям материальной базы. Из-за низкого по существу уровня оплаты труда, утраты социальных льгот, снижения возможностей для творческого роста резко усилился процесс старения профессорско-преподавательского состава, практически приостановилось его пополнение высококвалифицированными молодыми специалистами;

- слабая мотивация закрепления кадров, вследствие чего растет так называемая "внутренняя эмиграция", когда молодые инженеры не желают работать по своей профессии и уходят в другие сферы деятельности;

- несовершенство в большинстве компаний системы и программ непрерывной фирменной подготовки руководителей-профессионалов для среднего и высшего менеджмента, способных по своим знаниям, навыкам и мировоззрению эффективно управлять в условиях рыночной экономики развитием этих компаний;

- отсутствие экономических условий для развития современной инфраструктуры научной и инновационной деятельности, вследствие чего российские научно-технические центры и учебные заведения испытывают серьезные трудности в подготовке лидеров высшей квалификации в сфере научно-исследовательских и проектно-конструкторских работ.

Федеральная программа переподготовки управленческих кадров, учебные планы федеральных учебных центров носят фрагментарный характер, главным образом ориентированы на подготовку менеджеров по западным теоретическим стандартам, тогда как для горных отраслей нужны специалисты, обладающие специфическими навыками и опытом работы, способные осуществлять высококвалифицированное управление в условиях дерегулированной экономики.

1.2. Одобрить основные положения проекта Концепции кадровой политики в минерально-сырьевом секторе экономики России.

Поручить исполнительному аппарату Партнерства (Богураеву И.Н.) доработать указанный проект с учетом состоявшегося на заседании Совета обсуждения, в том числе предусмотреть в нем положения об усилении роли государства в создании условий использования работниками своих профессиональных способностей, необходимости замещения руководящих должностей, связанных с обеспечением безопасности и

безаварийной работы горных организаций только дипломированными горными инженерами и включения этого требования в качестве неперемennого условия при выдаче лицензии на разработку месторождений полезных ископаемых.

1.3. Высший горный совет считает, что подготовка, повышение квалификации и переобучение работников минерально-сырьевого комплекса должны формироваться с учетом реализации следующих общегосударственных методологических принципов:

- проведения периодических специальных исследований в целях обоснования потребности в специалистах различного профиля и выработки критериев отбора кадров, исходя из развития минерально-сырьевого комплекса и задач обеспечения конкурентоспособности и рентабельности горного производства;
- организации научной экспертизы уровня компетентности кадров, работающих в горной промышленности, в сопоставлении с мировым уровнем;
- выработки научно-обоснованных рекомендаций по критериям формирования резерва кадров на выдвижение и организации системы их подготовки и переподготовки;
- усиления деловых и взаимовыгодных связей системы высшего профессионального образования с производством, обеспечения условий для эффективной обязательной стажировки студентов и последующего их трудоустройства;
- создания современной инфраструктуры высшего, среднетехнического и послевузовского образования.

1.4. Высший горный совет рекомендует существующие проблемы вузовского образования решать прежде всего на основе соглашений между учебными заведениями и компаниями, предусматривающих разработку и реализацию совместного учебного и научно-практического комплекса мероприятий в данной сфере. В качестве приоритетных задач таких соглашений должны быть вопросы обеспечения ответственного отбора абитуриентов, перехода на многоуровневую систему подготовки, включая подготовку рабочей молодежи к обучению в вузе, организации производственной практики студентов, проведения научно-исследовательских работ совместными силами ученых и практиков по производственным проблемам, создания необходимой технической базы для научных исследований и подготовки на ее основе научных кадров, в том числе для научных центров компаний.

1.5. Считать важнейшей задачей горнодобывающих компаний формирование эффективной корпоративной системы работы с персоналом, прежде всего в части привлекательности условий работы для высококвалифицированных специалистов и рабочих, непрерывного фирменного образования, включающего специальные программы адаптации молодых специалистов на производстве и управления карьерой руководителя для всех звеньев производства.

С целью обобщения передового отечественного и зарубежного опыта подготовки и закрепления кадров, а также выработки конкретных рекомендаций в области использования инновационных технологий управления персоналом считать целесообразным провести в 2004 году научно-практическую конференцию по этому вопросу.

1.6. Рассматривать формирование отлаженного механизма социального партнерства государства, работников и работодателей в качестве важнейшего условия обеспечения высокоэффективного горного производства. В связи с этим целесообразно вопросы работы с персоналом, включая профессиональную переподготовку и соответствующие социальные гарантии, предусматривать в коллективных договорах и отраслевых тарифных соглашениях.

1.7. Рекомендовать руководителям предприятий минерально-сырьевых отраслей принять активное участие в 2004 году во Всероссийском конкурсе "Российская организация высокой социальной эффективности" по номинации "Квалификация кадров, система их подготовки и переподготовки"

1.8. Просить Министерство образования РФ:

- при подготовке Постановления Правительства РФ о статусе ведущих государственных вузов включить в их перечень ведущие высшие горные учебные заведения страны;

- инициировать решение Правительства РФ по вопросу организации высшими и средними горными учебными заведениями совместно с собственниками горных предприятий обязательного прохождения студентами и учащимися установленных норм производственной практики;

- рассмотреть совместно с аппаратом Полномочных представителей Президента РФ в Сибирском и Дальневосточном федеральных округах вопрос развития Читинского государственного университета с целью придания ему статуса базовой организации по подготовке горных инженеров для Восточной Сибири и Дальнего Востока

1.9. Просить Правительство РФ:

- ускорить разработку Основ государственной политики в сфере подготовки и закрепления высококвалифицированных инженерных и научных кадров как для промышленности в целом, так и в первую очередь для сырьевого сектора, учитывая его специфику и значимость для социально-экономического развития страны;

- рассмотреть на заседании Правительства состояние и меры по укреплению профессорско-преподавательского состава вузов за счет привлечения высококвалифицированных специалистов и талантливых молодых ученых;

- учитывая специфику и особую техногенную опасность предприятий

горнопромышленного комплекса, поручить Министерству образования РФ разработать и осуществить меры по повышению уровня организационно-методического руководства среднетехническими горными учебными заведениями;

- в целях повышения престижа профессии горного инженера поручить соответствующим министерствам повторно рассмотреть одобренный горным сообществом "Статус горного инженера", проект которого был внесен в Правительство РФ Высшим горным советом;

- предусмотреть в новой редакции проекта Федерального закона "О недрах" норму, в соответствии с которой обязательным условием выдачи лицензии на право пользование недрами является наличие у главного управляющего лицензируемым видом пользования недрами специального образования, дающего право ответственного ведения данного вида работ.

1.10. Поручить Председателю Высшего горного совета Шафранику Ю.К. и Президенту НП "Горнопромышленники России" Малышеву Ю.Н. довести до сведения Президента и Правительства Российской Федерации результаты обсуждения данного вопроса.