

Нємцев Е.М., Нємцева Н.С.

ПРОБЛЕМА ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ЕНЕРГОМЕХАНІЧНОЇ СЛУЖБИ

Вугільна промисловість є і ще багато років буде залишатися однією з провідних галузей промисловості. Паралельно з нею народилась та розвивається і гірнична освіта, основним лейтмотивом якої є підвищення якості підготовки фахівців, удосконалення теоретичного і практичного навчання.

Проблема підготовки висококваліфікованих кадрів для підприємств вугільної промисловості взагалі і енергомеханічної служби зокрема настільки багатогранна наскільки складна й заплутана, що знайти єдиний підхід до її розв'язання дуже складно, якщо можна взагалі.

Проблема ця з'явилась не раптом. Вона стала результатом накопичення протягом багатьох років критичного непорозуміння між галузевими підприємствами і закладами професійної освіти. Причому, першим катастрофічно не вистачає і професійних інженерно-технічних працівників і простих гірничих працівників, а другі не мають абсолютної можливості повністю задовольнити потреби виробників у якісно підготовлених кадрах. Слід зауважити, що так було не завжди – довгий час в регіоні працював злагоджений механізм підготовки кадрів для вугільної галузі: існувала система професійно-технічних училищ і гірничих вузів, які щорічно випускали тисячі фахівців гірничого профілю, кожний з яких був затребуваний. Славнозвісна перша половина дев'яностих років цей механізм поступово зупинила – суцільне безвладдя, поділ власності й боротьба за сфери впливу й важелі керування остудили відносини вуглярів з професійними освітніми закладами. Результат такого положення речей знайшов своє відображення у ряді негативних наслідків:

– неможливість проходження студентами повноцінної практиканта на підприємстві й засвоєння починаючим фахівцем навичок основних

робочих професій. Притому, що виробнича практика – найважливіша складова процесу підготовки кадрів.

– відмова підприємств від фінансувати науково-дослідних розробок й укладання з вузами господарсько-договірних тем. Власники підприємств були готові вкладати гроші лише у проекти зі швидкою віддачею вкладених коштів.

– розрив між закладами освіти і підприємствами в плані підвищення кваліфікації викладачів й виникнення інформаційного вакууму в пізнанні нової техніки і нових технологій, що впроваджувалися на підприємстві.

Але час бере своє і все частіше керівники провідних підприємств вугільної галузі на тлі зростаючої конкурентної боротьби стикаються з проблемою модернізації виробництва і впровадження новітніх зразків обладнання. При цих процесах неодмінно проявляється катастрофічна нестача не тільки кваліфікованої робочої сили але й грамотних інженерно-технічних працівників здатних адекватно й грамотно використовувати та обслуговувати "новітні технології". Виходом з ситуації, що склалася, може бути лише грамотний і обґрунтований прогноз перспективної потреби підприємства в кадрах всіх рівнів на найближчі роки.

Поряд з вищезгаданим, впливає ще один аспект кадрової проблеми – працевлаштування фахівців на підприємствах. Сьогодні, на відміну від часів існування СРСР, відсутній обов'язковий розподіл випускників. Ті "гарантійні листи", що приносять випускники вузів при отриманні дипломів, у своїй більшості фіктивні. На погляд автора статті, найбільш оптимальним рішенням цього питання є цільовий набір студентів. Це, крім того, знімає питання виробничих практик на підприємстві й спонукає студента до більш серйозного підходу до навчання. До того ж, в процесі теоретичного навчання й проходження практики на підприємстві, в кожного студента проявляються ті чи інші схильності до певного виду діяльності чи виду обладнання, що дозволяло б керівнику

енергомеханічної служби підприємства чи її підрозділу диференціювати майбутніх спеціалістів за їх схильностями. Як показує досвід, постійна оцінка здатностей молодого спеціаліста значно прискорює процес подальшого професійного зростання й кар'єрного росту.

Постійні вимоги з приводу "поліпшення якості освіти" і "підвищення конкурентноспроможності випускника", також наводять на думку відновлення тісних зв'язків між підприємствами та навчальними закладами. Це, насамперед, повинно відобразитися у зустрічах викладачів кафедр з головними механіками гірничих підприємств і механіками структурних підрозділів, обговорення з ними поточних проблем механізації й автоматизації виробництва, питань енергозбереження й системи планово-попереджувальних ремонтів.

Як не парадоксально це звучить, але наступним кроком у відновленні стосунків з підприємствами повинна стати спочатку "добровільно-примусова", а в подальшому "обоюдо-вигідна" практика науково-дослідних розробок. Більш того, до цього процесу неодмінно слід підключати і студентів, що також стане однією зі складових частин якісної підготовки фахівця. Подібний підхід стимулює до особистісного розвитку і викладачів і студентів, змушує аналізувати сучасний стан речей, шукати нові рішення, проводити експериментальні дослідження, працювати з науковою літературою. Звичайно, для виробництва такий шлях не завжди супроводжується прямим економічним ефектом, а виконавці таких досліджень не завжди отримують відповідну матеріальну винагороду. Однак, так вирішується ціла низка питань як для викладача так і для студента: підвищення професійного рівня викладача, зацікавленість студента в самоосвіті, стикання з сучасними тенденціями наукового пошуку, розвиток неординарного мислення, формування "думаючого" фахівця.

Шахтарська праця – дуже важка і небезпечна праця, яка вимагає від майбутнього фахівця особливих якостей. Це і відмінне здоров'я, і фізична

витривалість, і високі інтелектуальні й морально-вольові якості, і висока особиста дисципліна, і розвинене почуття відповідальності за доручену справу, і здатність генерувати ідеї й втілювати їх у життя, і постійна готовність з ризиком для життя прийти на допомогу, і вміння швидко приймати правильні рішення. На жаль, сьогодні ні моральна, ні матеріальна винагорода шахтарів не відповідає тому рівню, на який вони заслуговують. Наочно впливає парадокс: престижність професії різко знижується, а затребуваність і попит на гірничі професії стала і постійна. У теперішній час, у нашому регіоні вугільна галузь є основною, стрижневою, містоутворюючою і не дивлячись на зниження престижності в думках і серцях жителів регіону (скоріше на підсвідомому рівні) формується і передається в поколіннях поважне відношення до шахтарської праці.

Підводячи підсумки дослідження, можна зробити наступні висновки:

1. Підвищення ефективності підготовки кадрів для енергомеханічної служби можливо лише в умовах надійної матеріальної бази (сучасні лабораторні стенди, наочні зразки сучасного обладнання тощо).

2. Розв'язання питання працевлаштування можливо шляхом переважного впровадження цільової підготовки (потребу у фахівцях певного напрямку потрібно встановити шляхом ретельного аналізу роботи енергомеханічної служби).

3. З метою підвищення мотивації й зацікавленості в навчанні необхідно залучати студентів до виконання господарсько-договірних проектів.

4. Формування у закладах освіти підрозділу професійної кар'єри, обов'язком яких буде надання допомоги студентам у визначенні майбутнього місця роботи і налагодженні контактів з перспективними роботодавцями.

5. Формування у свідомості людей поважного ставлення до шахтарської праці шляхом ефективних психологічних методів впливу (соціальна реклама, паблік рілейшнз і т.п.).