



18.04.17. К кадровой политике – системный подход

Сформировать под эгидой АГМП рабочую группу по разработке стратегии подготовки кадров для горно-металлургического комплекса, - с такой инициативой выступил исполнительный директор Республиканской ассоциации горнодобывающих и горно-металлургических предприятий Николай Радостовец в ходе «круглого стола» на тему «Подготовка и повышение квалификации кадров для ГМК», организованного АГМП в рамках VIII Горнопромышленного форума «МАЙНЕКС Центральная Азия 2017».

Открывая «круглый стол», модератор мероприятия - заместитель исполнительного директора ассоциации Бахыт Манасбаева отметила стратегическую роль горно-металлургического комплекса в развитии экономики Казахстана.

- Приоритетность развития данной отрасли промышленности отражена практически во всех программных документах страны, - подчеркнула она. - Глава государства в своем Послании «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность» обозначил курс на Индустрию 4.0, реализация которой невозможна без кадрового обеспечения.

В своем приветственном слове исполнительный директор Республиканской ассоциации горнодобывающих и горно-металлургических предприятий Николай Радостовец отметил, что АГМП в последнее время активно работает в плане выстраивания системы подготовки кадров в ГМК. При этом приоритет отдается подготовке отечественных кадров.

- Нужно сделать все возможное, чтобы инвесторы, которые к нам приходят, принимали именно казахстанских специалистов, рабочих. Что для этого делать, - это главный вопрос, для чего мы собрались за «круглым столом», - заметил глава ассоциации.

Поэтому отечественная рабочая сила должна быть подготовлена на уровне тех требований, которые выдвигаются в соответствии с реализацией новых проектов в рамках Государственной программы индустриально-инновационного развития, точек роста в экономике Казахстана.

На «круглом столе» исполнительный директор АГМП выступил с предложением создать под эгидой АГМП рабочую группу по разработке стратегии кадровой политики в ГМК. В новой стратегии, по его мнению, должны быть задействованы все механизмы: и финансы, и адекватная система подготовки и переподготовки кадров с участием международных операторов, и изменение нормативно-правовой базы по подготовке кадров с учетом обязательств недропользователей, и система регулирования со стороны государства и общественности, и учебное и пиар-сопровождение со стороны СМИ.

Касаясь взаимодействия образования и бизнеса в подготовке кадров для горно-металлургического сектора, директор департамента профессионального и технического и послесреднего образования МОН РК Насымжан Оспанова ответила на вопрос о том, что сделано МОН РК для системы подготовки в ГМК. Так, пересмотрены классификатор

и перечень специальностей и профессий, государственный стандарт, в котором 60% отведено дуальному обучению, в Закон «Об образовании» внесены понятия «наставник» и «образовательная среда предприятий», которые планируется принять до конца календарного года.

С целью модернизации системы подготовки кадров, переориентирования ее на приоритетные отрасли индустрии Министерство образования приступило к реализации проекта «Бесплатное ТиПО для всех желающих». По прогнозам, к 2021 году до 40% обучающихся в Казахстане придут на рабочие специальности, до 20% снизится доля неквалифицированной рабочей силы. Безусловно, государство дает молодежи и всем желающим реальный шанс иметь рабочие специальности, открывая тем самым возможности трудоустройства по востребованным на рынке труда профессиям. Повысится занятость населения, снизится уровень безработицы до 4,8%.

Директор департамента развития человеческого капитала Национальной палаты предпринимателей РК «Атамекен» Олжас Ордабаев рассказал об участии работодателей в подготовке кадров для ГК. Особое внимание он акцентировал на развитии дуального образования. Так, в стране законодательно закреплено понятие «дуальное обучение», совместно с МОН РК разработаны и утверждены «Правила о дуальном обучении». Минимальный предел практики при дуальном обучении - 60%, против прежних 40%. В соответствии с потребностями работодателей предоставлена возможность изменять до 50% содержания образовательных программ.

Директор департамента НПП предложил привлекать к разработке профстандартов для ГК профессиональное сообщество (отраслевые ассоциации), создавать меры экономического стимулирования предприятий, участвующих в дуальном обучении, активизировать вопрос создания Сертификационного центра для ГК на базе отраслевой ассоциации.

В свою очередь заместитель исполнительного директора АГМП Тулеген Муханов подчеркнул, что горно-металлургический комплекс сегодня нуждается в создании, с одной стороны, системы повышения квалификации, а с другой – системы переподготовки кадров, без которых невозможно ни развитие непрерывного образования, ни развитие современного образования вообще.

- Как справедливо отмечают эксперты, нынешняя система образования построена на попытке дать учащемуся не оптимальное, а максимальное количество знаний, - считает заместитель исполнительного директора. - Многие из учебной программы едва ли пригодятся будущему выпускнику. В стремлении «объять необъятное» упускается из вида необходимость передачи учащимся не только знаний, но и практических навыков их применения. Излишний, не используемый на практике багаж теоретических знаний, напоминает избыточные запасы сырья и материалов на производстве, которые бесконечно накапливаются, исходя из предположения о внезапном возникновении потребности в них.

Именно система повышения квалификации, по его мнению, позволит решить эту задачу – своевременно давать то, что нужно человеку на каждом этапе его профессионального развития. Подготовка в каждой отрасли должна иметь свою особую непрерывную систему повышения квалификации. Организации, ее обеспечивающие, призваны стать центрами развития человеческого капитала в отрасли, обобщения передового опыта и передачи этого опыта учащимся.

О тенденциях и потребностях в профессиональных кадрах в горнорудном секторе проинформировал директор Горного департамента ТОО "Научно-исследовательский инжиниринговый центр ERG" Сейткали Галиев.

Как показывает оценка трудовых возможностей создания новых производств, в рамках технологического развития черной металлургии необходимо начинать подготовку кадров по таким направлениям, как пирометаллургия и гидрометаллургия, разработка и использование комплексных ферросплавов, технология порошковой металлургии, переработка отходов горно-металлургической промышленности, внедрение энерго- и ресурсосберегающих технологий.

По данным Сейткали Галиева, уровень казахстанского содержания в кадрах на предприятиях ГМК очень высок. Однако существует потребность в высококвалифицированных кадрах уровня топ-менеджмента, которые могли бы заместить иностранных специалистов, работающих по международным стандартам.

- Поскольку горно-металлургический комплекс является одним из наиболее информационных и наукоемких секторов промышленности, существенным потенциалом повышения его эффективности и конкурентоспособности являются развитие операционной аналитики и соответствующий управленческий менеджмент, - уверен С. Галиев. – Целесообразно выработать единую концепцию построения образовательной системы горно-металлургического комплекса (система подготовки и переподготовки кадров, повышения квалификации), обеспечивающей органичную интеграцию в общую систему его технологической модернизации. Необходимо развитие кадров для обеспечения «цифрового производства» ГМК: аналитики, IT-специалисты, менеджмент высшей квалификации, работающий по международным стандартам.

Директор по персоналу ТОО "Полиметалл Евразия" Жанна Досанова подробно сообщила об обучении новым горным информационным технологиям на базе собственного учебного центра. Толчок созданию Центра горных информационных технологий в 2011 году дал острый дефицит подготовленных кадров на рынке труда России и Казахстана. При этом центр должен был обеспечить полноценное внедрение всех процессов, стадий горного планирования и сопряженного геологического и маркшейдерского обеспечения в горно-геологических информационных системах, а также обеспечить непрерывную поддержку, развитие и совершенствование данных процессов.

В перспективе в ЦГИТ планируют развивать дистанционное обучение с использованием мультимедийных учебников в системе e-learning, разработать «умные» мультимедийные учебники, увеличить долю дистанционного обучения по мультимедийным учебникам до уровня более 80%.

Директор по работе с инвесторами АКФ «ПИТ» Дана Блиева, говоря о цифровизации в ГМК и подготовке кадров, рассказала, что в данный момент АКФ «ПИТ» формирует Центр по Индустрии 4.0 с привлечением таких технологических партнеров и лабораторий, как GE, IBM, Intellisense, Yandex Data Factory. АКФ «ПИТ» входит в международный Консорциум по индустриальному Интернету (IIC). В этом процессе АКФ «ПИТ» может создать архитектуру решений для соответствия задачам недропользователей.

Вопрос внедрения новых технологий обучения и перепрофилирования в ГМК подняла начальник отдела по развитию обучения и кадрового резерва службы персонала ТОО «Корпорация Казахмыс» Арай Ахметжанова. Она отметила, что компания «Казахмыс», в которой работает около 60 тысяч работников, нуждается в постоянном укреплении кадрового потенциала, повышении уровня его квалификации в связи с непрерывным

развитием и внедрением новых технологий и методов организации работ. В этих условиях «Казахмыс» разработал и внедрил внутреннюю интегрированную систему непрерывной подготовки и переподготовки кадров, тесно связанную с промышленным производством.

Процесс внедрения дуального обучения сопровождается заключением договоров между учебным заведением, работодателем и студентами. Знакомство студентов с производством начинается с первого курса, когда они посещают предприятия-будущее место работы в виде лабораторно-практических занятий непосредственно на производстве, экскурсий по цехам предприятия, занятия по введению в специальность.

В продолжение темы повышения престижа рабочих специальностей в ГКМ начальник управления обучения и развития персонала ТОО «Казцинк» Светлана Плотникова отметила, что почти повсеместная нехватка рабочих кадров создает серьезные проблемы не только для конкретного предприятия, отрасли, региона, но также является проблемой государственной важности. В обществе сложился прочный стереотип, что работа на производстве — это тяжелый, ответственный и за частую малооплачиваемый труд. Вследствие этого поступление выпускников школ в вузы на специальности офисных работников гораздо больше, чем на рабочие специальности, что не соответствует реальной потребности специалистов на рынке труда.

- Как показывает практика, «переориентировать» человека уже после окончания им средне специального или высшего учебного заведения на более востребованную рабочую специальность очень трудно, - считает Светлана Плотникова. - Поэтому наиболее эффективный путь решения проблемы — профориентационная работа в школах, ведь именно в это время принимается столь важное решение о профессиональном выборе.

По итогам «круглого стола» принято решение АГМП совместно с МОН РК участвовать во внедрении дуальной системы обучения в ГКМ, повысить качество подготовки кадров в соответствии с требованиями стандартов World Skills и Abelimpiks при разработке профессиональных стандартов Республики Казахстан для учреждений технического и профессионального образования. Кроме того, АГМП планирует участвовать в создании пула экспертов горно-металлургической отрасли, которые будут участвовать в чемпионатах World Skills Kazakhstan и Abelimpiks, рассмотрит возможность создания на своей базе центра по сертификации персонала в горно-металлургическом секторе. Предстоит также на основе государственно-частного партнерства всемерно развивать и содействовать формированию инфраструктуры образовательных курсов по продвижению научно-инновационных подходов в технологической модернизации предприятий горно-металлургической отрасли.

За дополнительными комментариями Вы всегда можете обратиться:

ПРЕСС-СЛУЖБА АГМП

**РЕСПУБЛИКАНСКАЯ АССОЦИАЦИЯ ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ
И ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ**



T: +7 (7172) 689 605

Ф: +7 (7172) 689 602

M: +7 (701) 513 9334

E: agmp.info@gmail.com

Республика Казахстан,

г. Астана, ул. Д.

Кунаева 12/1

www.agmp.kz

АГМП является крупнейшим отраслевым объединением Казахстана, в состав которого входят более 100 компаний черной и цветной металлургии, урановой и угольной промышленности, в частности, предприятия Евразийской Группы, АО «АрселорМиттал Темиртау», ТОО «Корпорация «Казахмыс», АО «Усть-Каменогорский титано-магниевого комбинат», АО «НАК «Казатомпром», ТОО «Богатырь Комир» и др.