

Н.Н. Равочкин

**ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ ДЛЯ HR-СПЕЦИАЛИСТОВ
УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ КАК НЕОБХОДИМЫЙ КОМПОНЕНТ
ЕЕ ПОСЛЕДУЮЩИХ КАЧЕСТВЕННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ В СООТВЕТСТВИИ
С «ПРОГРАММОЙ РАЗВИТИЯ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В РОССИИ ДО 2030 ГОДА»**

Статья посвящена проблеме профессиональной переподготовки HR-специалистов, занятых на предприятиях угольной отрасли. Обращение к этой проблеме вызвано современными тенденциями, проявляющимися на угледобывающих предприятиях при реструктуризации отрасли и их последующим качественным преобразованиям, для успешного воплощения которых необходимо грамотное управление человеческими ресурсами. Отмечено, что роль и значение HR-специалистов в деятельности предприятий были различными и далеко не всегда отвечали реальным направлениям его деятельности.

Теоретической и методологической основой исследования является междисциплинарный синтез научных работ по экономической и педагогической проблематике. Исследован массив отечественных и зарубежных работ по указанной проблеме.

Автором определено, что сегодня в угольной отрасли имеется запрос на подготовку квалифицированных HR-специалистов, не обладающих, как правило, профильным образованием, но решающих ряд указанных в работе задач. Указано, что обращение к программам дополнительного профессионального образования согласно «Программе развития угольной промышленности России на период до 2030 года» видится одним из путей решения качественных преобразований отрасли. Программы профессиональной переподготовки, обладающие набором преимуществ прагматического характера в сравнении, например, с получением второго высшего образования, представляются наиболее адекватным инструментом, который гарантирует освоение обучающимися компетенций, необходимых при решении профессиональных задач.

В заключительной части статьи сказано, что при разработке программ профессиональной переподготовки для конкретного контингента необходимо не только обращать внимание на оценочный инструментарий, используемый потребителями образовательных услуг, но и учитывать ряд факторов, раскрывающих их содержание.

Ключевые слова: профессиональная переподготовка, HR-специалист, угольная отрасль, персонал, дополнительное профессиональное образование, профессионализм, знание.

Реструктуризация российской угольной отрасли – одна из характерных черт перспективного развития государства, напрямую указывающая на обновление и модернизацию организационной и производственной структур. Очевидно, что дальнейшее развитие отрасли тесно связано с направлениями, темпами и результатами осуществляемых в стране социально-экономических преобразований. Персонал является основой успеха любого предприятия, следовательно – модернизация угольной промышленности детерминирует закономерную постановку вопроса о подготовке профессионалов, обладающих уникальным набором компетенций. Ведь в реалиях постиндустриального общества именно от человеческого капитала зависит «модернизация» как переход к более конкурентоспособному и эффективному режиму функционирования экономических систем.

Гармоничное проектирование образовательных траекторий с учетом преемственности между программами, вне сомнения, приведет к качественному улучшению показателей уровня обучаемых работников. Немаловажным является и то, что для экономики России угольная промышленность является одним из важных звеньев топливно-энергетического комплекса. Конкурентные преимущества российской угольной отрасли коррелируют с целью обеспечения энергетической безопасности России, что заключается, главным образом, в наличии огромных запасов угля, а также значительном опыте его добычи и последующего использования. Проанализировав месторождения угля на территории России, мы приходим к выводу о наличии большого количества перспективных месторождений.

Немаловажную роль в развитии отрасли играет «Программа развития угольной промышленности России на период до 2030 года», одним из приоритет-

ных направлений которой является совершенствование системы профессиональной подготовки кадров для угольной промышленности [1]. Это предусматривает существенное усиление кадрового потенциала отрасли. Рассуждая в этом контексте, скажем, что первичным условием результативности является модернизация реализуемой государством политики в области образования. Кроме этого, кадровая подготовка по обучению работников угольной отрасли должна быть максимально конгруэнтной современным требованиям экономической ситуации и использованием передовых научных результатов.

В связи со становлением нового типа общества с середины прошлого века господствующей стала теория человеческого капитала, а образовательные ресурсы организации – одним из ведущих конкурентных преимуществ. В то же время, не стоит забывать и об их актуализации. Автор считает, что за капитализацию знаний персонала предприятия, как и за непрерывность их получения в процессе практической деятельности, ответственны HR-специалисты, от образования которых зависит прирост будущих доходов. С учетом рыночной экономики в рамках экономической эффективности это означает, что их качественное обучение приведет к непрямым инвестициям в обучение и развитие персонала, предполагающее большее многообразие применения полученных знаний.

Цель статьи – развитие теоретических и методических аспектов создания образовательных программ для HR-специалистов угольной отрасли с учетом удовлетворения потребностей ее последующих качественных преобразований. Практическая значимость статьи заключается в том, что полученные результаты могут быть использованы субъектами экономики при принятии управленческих решений и выборе кадровой и/или инвестиционной стратегии. Основные положения также могут использоваться при разработке методических рекомендаций в деятельности организаций дополнительного профессионального образования. Теоретическая значимость связана с разработкой теоретических и методических оснований создания программ профессиональной переподготовки для HR-специалистов угольной отрасли с учетом требований нормативно-правовой документации в пределах конкретного периода ее развития.

Методологическую и теоретическую основу работы составили исследования, раскрывающие вопросы проектирования образовательных программ, специфику развития угольной отрасли России, научные труды по проблемам дополнительного профес-

сионального образования и экономических аспектов организации обучения персонала производственных предприятий. Методы исследования определялись его целью: анализ, синтез, метод идеализации, компаративистский и прагматический методы. Обращение к прагматическому методу обусловлено спецификой взаимовыгодного развития экономики и образования, что сосредоточивается на достижении целей и практической работе; анализ документации (должностных инструкций HR-специалистов), нормативных актов, учебных планов, образовательных программ, электронного контента российских образовательных организаций; проведены беседы с менеджментом предприятий угольной отрасли. Методический аппарат статьи представлен аналитическими методами: сравнение, обобщение и классификация.

Переход к информационному обществу приводит к тому, что процесс обновления знаний происходит более динамично, вынуждая расширять как собственно кругозор, так и спектр профессиональных компетенций. Идеальный специалист, по современным представлениям, должен быть не только готов к получению дополнительного профессионального образования, но и уделять значительное внимание самообразованию и интеллектуальному развитию, поскольку этот фактор определяет экономическое положение и социальную защищенность личности.

Профессиональная переподготовка – процесс формирования новых компетенций и получения новых знаний с целью усовершенствования квалификации или профессиональных навыков в определенной области деятельности. Основная цель – освоение новых знаний и умений работающими специалистами и получение новой специальности для будущих соискателей. После ее освоения каждый слушатель получает диплом, дающий возможность профессиональной реализации в определенной области. Следовательно, данный вид дополнительного образования обеспечивает повышение шансов каждого специалиста в достижении успеха в различных сферах деятельности. Ключевая функция реализации этих программ сводится к удовлетворению потребностей, определяющих развитие отраслей экономики. В нашем случае – для угольной отрасли. В основе программ профессиональной переподготовки лежит принцип соответствия изменениям (происходящие в науке, технике, технологиях, профессиональной деятельности (руководителя, специалиста, рабочего угольной отрасли) и самой профессионально-педагогической деятельности преподавателя).

Проектирование образовательных программ – одно из важнейших направлений современного образовательного процесса. Обращение потребителей к конкретным программам профессиональной переподготовки подразумевает отражение ее специфики и учет интересов. В условиях развития вариативного, профильного, многоуровневого образования гибкость изменения программ позволяет регулярно совершенствовать их содержание в зависимости от поставленных заказчиками целей и дает возможность построить инновационную модель образовательного пространства, ориентированную на широкое использование в ряде производственных направлений. Таким образом, при проектировании программ профессиональной переподготовки необходим учет целевой аудитории и ее индивидуальных особенностей, поскольку контингент обучающихся определяет особенность профессиональной переподготовки. Вдобавок к этому, универсальных образовательных программ «для всех и каждого» в настоящее время нет и быть не может [18, с. 173]. В критическом взгляде на унифицированные формы обучения персонала мнение В.В. Попова совпадает с нашим. Говоря предметно – в части, что они (формы) вряд ли дадут необходимый сегодня результат для практической деятельности в виде приобретенных компетенций, равно как знаний, навыков и умений [13, с. 24].

Социальная динамика современных преобразований обуславливает необходимость в обучении «эйчаров» для развития, например, аналитических навыков, так необходимых для принятия и реализации нестандартных решений в целях повышения конкурентоспособности организации. В этом мы согласны, что в системе непрерывного образования в области HR-менеджмента приоритетной становится подготовка компетентного специалиста, удовлетворяющего требования инновационной экономики [6, с. 104–105]. Профессия «эйчара» диктует постоянное (само)развитие и участие в процессах обучения, что поможет профессионально совершенствоваться и развивать в искомые профессиональные навыки.

Переходя к HR-специалистам угольной отрасли, мы с пессимизмом обнаруживаем, что не всегда они имеют профильное базовое образование, что обуславливает их некомпетентность в тех или иных областях текущей практической деятельности. Во-первых, как показывает анализ образовательных программ вузов «горного профиля», отсутствуют программы управления человеческими ресурсами именно в угольной промышленности (присутствует абстрактное «управление человеческими ресурсами ор-

ганизации» без указания профиля. В отличие от, например такого примера: «Управление на предприятии горной/строительной промышленности»). Во-вторых, подготовка специалиста кадровой службы невозможна без знания специфики отраслевых процессов и соответствующей практики. В-третьих, практическое состояние дел показывает, что большинство «эйчаров» угольной отрасли – это бывшие работники технического профиля, которые обладают собственным видением на проблемы управления персоналом, подкрепляемого опытом предыдущей деятельности, но не парадигмами менеджмента. Современный мир диктует требования профилизации подготовки персонала персонала. Угольная отрасль не является исключением и увеличивает запросы на компетентных HR-специалистов, профиль подготовки которых напрямую связан с ней. Также растущие запросы, как показывает опыт угольных предприятий Кемеровской области, сопряжены с увеличением штатов отделов/департаментов, непосредственно занятых в решении кадровых вопросов (сюда относятся: центр подготовки и развития персонала, служба по управлению персоналом, HR-департамент и др.).

В.А. Ковалев (2011–2016 гг. – ректор Кузбасского государственного технического университета) применительно к подготовке управленцев для угольной промышленности Кемеровской области высказал мнение, что современный специалист должен быть готов к профессиональной переподготовке, поскольку это определяет не только социальный успех отдельной личности, но и конкурентоспособность всей отрасли в целом [7, с. 60]. Профессиональная переподготовка HR-специалиста угольной отрасли являет собой процесс структурированного формирования новых компетенций и получения актуальных знаний с целью усовершенствования текущего уровня профессионализма в определенной сфере управления персоналом угольного предприятия.

Мы солидарны с теми, кто считает, что проблемы угольной отрасли, в частности – меры по повышению ее производительности и рентабельности, сегодня представляют поистине «большую тему» [14, с. 30]. Однако мы не будем рассматривать отраслевые угрозы и возможности ее развития, отмечая лишь, что данный период, связанный с быстрыми темпами обновления знаний и указывающий, что «угольная отрасль преодолела негативные тенденции мирового кризиса, а планомерное решение основных проблем позволит вывести ее на новую ступень развития» закономерно приводит к постановке проблемы о необходимости подготовки (высоко)квалифицированных кадров [11, с. 47].

Именно от уровня профессиональной подготовки HR-специалистов зависит решение кадровой проблемы отрасли, поскольку от их компетентности зависят, например, профориентационная работа с учащимися и выпускниками, увеличение престижности работы в угольной промышленности (HR-брендинг), общее увеличение конкурентоспособности через обеспечение результативности внутренних программ обучения персонала [9, с. 413]. И.Ш. Пенс буквально заявляет, что «обновляющийся рынок труда требует и новых кадров», для эффективного привлечения которых необходимо повышение компетентности тех, кто ими управляет [12, с. 66], тем более, что именно они формируют уровень надежности персонала, состоящего из квалификации, психофизического состояния и мотивации [3, с. 48].

Вопреки плюрализму мнений, имеющемуся в работах по нашей тематике, наиболее близкой нашей видится точка зрения А.В. Фомина, убежденного в том, что для увеличения конкурентоспособности и получения прибыли кроме финансовых ресурсов предприятиям угольной отрасли необходимо наличие профессионально подготовленного и мотивированного на производительную работу человеческого капитала. Под ним он понимает «приверженных делу компании людей, понимающих и разделяющих её цели и ценности и связавших свою судьбу с судьбой компании, профессионально подготовленных и стремящихся к самореализации». Работу по «выращиванию» и «приращению» которого ведут HR-специалисты [16, с. 24].

Ориентируясь не только на данные мнения, но и на собственную, разработанную в ходе работы (2012–2016 гг.) с руководством угольных предприятий Кузбасса и самими «эйчарами» (в качестве контингента обучающихся), методику, мы можем сформировать собственный портрет HR-специалиста угольной промышленности. Смыслом разработанной нами методики являлась систематизация основных критериев, в полной мере соответствующих ожидаемым требованиям не только руководителей и собственников предприятий, но и самим «эйчарам», смотрящих на коллег со стороны:

- ориентация на быстрое достижение требуемого результата с одновременным сохранением долгосрочных целей. Умение сформировать внутреннее видение планируемой работы персонала, прикладывая при этом максимум усилий и ресурсов для быстрого достижения заданных планов;

- наличие высокой ценности самореализации и содержания решаемых задач с ориентацией на соб-

ственные знания собственный опыт. Правильная и грамотная самооценка обеспечивает правильное продвижение к цели и удовлетворение потребностей. В случаях, когда человек обладает необходимым потенциалом и ощущает себя на деле высококлассным специалистом, что обеспечивает содержательное выполнение задач, руководствуясь опытом – это в полной мере способствует эффективной кадровой политике в угольной отрасли;

- стремление к творчеству и креативу: нестандартное мышление, гарантирующее индивидуальный подход к каждому сотруднику;

- умение брать на себя ответственность за риски;

- умение аргументировать и отстаивать собственную точку зрения;

- стремление к деловому стилю общения, комфортному психологическому климату, структурированному графику деятельности квалифицированный специалист должен обладать грамотной речью, богатым запасом профессиональных терминов, умением вести деловые переговоры. Также немаловажным фактором является умение организовать собственный график работы, распределить первостепенные и второстепенные задачи, которые бы способствовали эффективной организации собственной деятельности в контексте деятельности всего предприятия;

- сильные мотивы к содержательной части работы, умеренные – к материальному вознаграждению. Поскольку угольная промышленность – это коллективная трудовая деятельность, успех в которой зависит от команды, HR-специалист должен быть заинтересован в итоговом результате работы всего коллектива, а не только в собственной материальной обеспеченности;

- наличие собственных представлений о своей карьере и месте в обществе, самодостаточность и способность адекватной оценки собственных сильных стороны при реализации собственного потенциала в необходимом направлении, вне сомнения, поможет спроецировать данное качество на других сотрудников. Важно, чтобы каждый сотрудник, занятый на угольном предприятии, занимал собственное место в процессе его функционирования, что способствовало бы развитию отрасли. Поэтому важно грамотно оценивать собственные перспективы, в том числе и в процессе продвижения по карьерной лестнице.

Проанализировав работы, посвященные состоянию развития угольной отрасли, приходим к выводу: для обеспечения эффективности обучения HR-специалистов этой отрасли требуется формирование и развитие механизмов многостороннего взаимо-

действия между органами государственной власти, бизнесом, образовательными учреждениями, научными организациями – и это позволит максимально эффективно учитывать пожелания всех заинтересованных сторон [4, 8, 10, 12, 15, 27].

Заметим, что реализация программ профессиональной переподготовки HR-специалистов должна проходить в соответствии с «Программой развития угольной промышленности России на период до 2030 года». Учитывая тот факт, что процесс профессионального образования должен быть эффективным и структурированным, необходимо тщательно продумывать все элементы образовательного пространства на этапе проектирования. В профессиональной переподготовке образовательная программа, как и образовательное пространство, может иметь различные масштабы, поскольку решает задачи в определенной практической области HR-специалистов или же быть направленной на их участие в последующем профессиональном развитии персонала предприятия для достижения конкретных экономических задач. Это неслучайно, ведь на предприятиях угольной промышленности существует множество факторов, способствующих достижению задаваемых руководством целей профессионального развития определенной категории персонала. Программе профессиональной переподготовки необходимо придать, прежде всего, прикладную направленность, что послужит интересам повышения эффективности и результативности общественного труда.

Организация профессиональной переподготовки HR-специалистов угольных предприятий не должна идти вразрез и с концепцией развития образования, которая гарантирует обеспечение их содержательной актуализации. При этом авторы программ должны учитывать современные тенденции мирового уровня научных и технологических знаний, не забывая, что главный акцент при подготовке управленческих кадров необходимо делать с приоритетом междисциплинарных связей. Качество спроектированной программы независимо от ее проблемной направленности и структуры подтверждается средствами оценочного инструментария [2, с. 232–233].

В качестве конкретных предложений применительно к обучению HR-специалистов угольной отрасли по программам профессиональной переподготовки необходимо расширить профили и направления программ; организовать опережающее обучение; на научной основе разработать современные подходы к внутреннему обучению персонала, разработать механизмы оценки результативности обучения; в процессе обучения добиться «эйчаров» применения

инновационных педагогических технологий (модульные, игровые, здоровьесберегающие) и активного внедрения мультимедиа при работе с персоналом, во избежание их стереотипного восприятия при проведении обучения как «говорящей головы» [7, с. 34].

Автор считает, что в процессе создания образовательных программ профессиональной переподготовки необходимо учитывать:

- качественный уровень квалификации специалиста и его социально-культурный статус должны пропорционально соотноситься между собой, взаимно влияя как на развитие личностных интересов человека в целом, так и на реализацию кадровых потребностей различных предприятий угольной промышленности;

- образовательная программа в рамках угольного бизнеса строится как многофакторная функциональная структура, объединяющая воедино компетенции руководителей по уровням, видам и функциям управления.

- реализация системы мероприятий «Программы развития угольной промышленности РФ на период до 2030 г.» предусматривает использование механизмов государственно-частного партнерства, где государство концентрирует свои усилия на инфраструктурной составляющей и проектах обеспечения рыночной перспективы для производимой продукции.

Подводя итоги, отметим, угольная промышленность – одно из важных звеньев в структуре экономики России, конкурентные преимущества которой наращиваются в соответствии с «Программой развития угольной промышленности РФ на период до 2030 г.». HR-специалисты угольных предприятий, ответственные за управление кадровыми потоками отрасли, не всегда имеют профильное образование по управлению персоналом. Установлено, что в условиях индивидуализации обучения персонала, унифицированные формы обучения и игнорирование особенностей контингента и отраслевой специфики, не дадут необходимого результата для практической деятельности в виде приобретенных компетенций, как знаний, навыков и умений. Статус HR-специалистов со временем трансформируется: сегодня они увеличивают стоимость компании за счет эффективности управления кадровыми ресурсами, что и обуславливает необходимость их (пере)обучения и овладения ими новыми компетенциями для принятия и реализации нестандартных решений в целях повышения конкурентоспособности организации. Сегодня в экономике невозможно игнорировать учет

требований специализации и профессионализации персонала, что может быть достигнуто, в частности, за счет освоения программ профессиональной переподготовки. Это указывает на необходимость создания диалога «бизнес – образование – наука» и использования эффективных форм их интеграции. Автор считает, что учет этих рекомендаций способствует созданию предпосылок не только для скорейшего внедрения инновационных образовательных технологий, но и приведет к согласованности подготовки HR-специалистов потребностям поступательного и ускоренного экономического развития угольной отрасли.

Библиографический список

1. Распоряжение Правительства РФ от 21.06.2014 N 1099-р «О Программе развития угольной промышленности РФ на период до 2030 г.» // Правовая справочно-информационная система «Гарант».
2. Веберова, И.И. Исследование рынка потребителей как основа позиционирования и продвижения программы дополнительного профессионального образования [Текст] / И.И. Веберова // Доклады Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники. – 2010. – Т. 1. – № 2. – С. 230–235.
3. Галкин, А.В. К вопросам повышения надежности персонала горного предприятия в обеспечении безопасности производства [Текст] / А.В. Галкин // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – 2007. – № 12. – С. 47–50.
4. Каюмов, И.А. Совершенствование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов по профилю водоснабжение и водоотведение [Текст] / И.А. Каюмов, А.А. Егина // Евразийское Научное Объединение. – 2016. – Т. 1. – № 3 (15). – С. 53–57.
5. Кизько, Н.Н. Кадры для российской промышленности [Текст] / Н. Н. Кизько, К. Л. Сокольников // Профессиональное образование. Столица. – 2006. – № 4. – С. 34.
6. Клопова, О.К. Повышение квалификации специалистов по управлению персоналом [Текст] / О.К. Клопова // В сборнике: Основные вопросы теории и практики педагогики и психологии сборник научных трудов по итогам III международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 103–107.
7. Ковалев, В.А. Угольная отрасль Кузбасса: кадры решают все [Текст] / В.А. Ковалев // Аккредитация в образовании. – 2012. – № 6 (58). – С. 60–61.
8. Костюк, С.Г. Инновационный сектор угольной отрасли: проблемы кадрового обеспечения [Текст] / С.Г. Костюк // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2012. – № 1 (5). – С. 41–46.
9. Кулай, С.В. О совершенствовании системы подготовки кадров для угольной отрасли [Текст] / С.В. Кулай, Ю.В. Клиппель // В сборнике: Перспективы инновационного развития угольных регионов России Сборник трудов V Международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 412–414.
10. Лахно, Ю.В. Российская угольная отрасль: угрозы и возможности развития [Текст] / Ю.В. Лахно // Проблемы прогнозирования. – 2015. – № 5. – С. 88–97.
11. Литвин, О.И. Проблемы угольной отрасли и пути их решения [Текст] / О. И. Литвин // Недропользование XXI век. – 2010. – № 6. – С. 46–49.
12. Пенс, И.Ш. Угольная промышленность в России: состояние отрасли и приоритеты менеджмента [Текст] / И. Ш. Пенс // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2009. – № 4. – С. 58–70.
13. Попов, В.В. Инвестиции в персонал как стратегический фактор конкурентоспособности интеллектуальных ресурсов [Текст] / В.В. Попов // Молодежь и наука. – 2015. – № 4. – С. 24.
14. Снитко, Н.О. Оценка инновационной составляющей проекта развития угольной отрасли [Текст] / Н.О. Снитко // Транспортное дело России. – 2013. – № 6. – С. 30–31.
15. Трушина, Г.С. Влияние рынка труда на формирование трудовых ресурсов угольной промышленности Кузбасса [Текст] / Г.С. Трушина, М.С. Щипачев // Уголь. – 2010. – № 10 (1014). – С. 25–26.
16. Фомин, А.В. Инвестиции в персонал угледобывающей компании – путь повышения конкурентоспособности ОАО «СУЭК» [Текст] / А.В. Фомин // Горная промышленность. – 2015. – № 1 (119). – С. 24.
17. Фридман, Ю.А. К вопросу о вариантах инновационного развития угольной промышленности Кузбасса [Текст] / Ю.А. Фридман, Г.Н. Речко, Е.Ю. Логинова // Вестник Кузбасского государственного технического университета. – 2014. – № 4 (104). – С. 140–146.

18. Чевжик, И.А. Основы подготовки и переподготовки персонала [Текст] / И.А. Чевжик // Социосфера. – 2014. – № 3. – С. 172–174.

References

1. *Rasporjazhenie Pravitel'stva RF ot 21.06.2014 N 1099-r «O Programme razvitija ugol'noj promyshlennosti RF na period do 2030 g.»* [On the Program for the Development of the Coal Industry of the Russian Federation for the Period up to 2030]. Ed. by System GARANT.
2. Veberova I.I. *Issledovanie rynka potrebitelej kak osnova pozicionirovanija i prodvizhenija programmy dopolnitelnogo professional'nogo obrazovanija* [Consumer market research as a basis for positioning and promoting the program of additional vocational education] / I.I. Veberova // Proceedings of TUSUR University, 2010, T.1, № 2, pp. 230–235.
3. Galkin A.V. *K voprosam povyshenija nadezhnosti personala gornogo predpriyatija v obespechenii bezopasnosti proizvodstva* [To the issues of improving the reliability of mining personnel in ensuring the safety of production] / A.V. Galkin // Mining Informational and Analytical Bulletin (scientific and technical journal), 2007, № 12, pp. 47–50.
4. Kajumov I.A. *Sovershenstvovanie professional'noj podgotovki, perepodgotovki i povyshenija kvalifikacii specialistov po profilju vodosnabzhenie i vodootvedenie* [Perfection of vocational training, retraining and advanced training of specialists in the field of water supply and water disposal] / I.A. Kajumov, A.A. Egina // Eurasian Scientific Association, 2016, T. 1, № 3 (15), pp. 53–57.
5. Kiz'ko N.N. *Kadry dlja rossijskoj promyshlennosti* [Personnel for the Russian industry] / N.N. Kiz'ko, K.L. Sokol'nikov // Professional education. Capital, 2006, № 4, pp. 34.
6. Klopova O.K. *Povyshenie kvalifikacii specialistov po upravleniju personalom* [Improvement of professional skills of specialists in personnel management] / O.K. Klopova // Basic questions of theory and practice of pedagogy and psychology, a collection of scientific papers on the results of the III International Scientific and Practical Conference, 2016, pp. 103–107.
7. Kovalev V.A. *Ugol'naja otrasl' Kuzbassa: kadry reshajut vse* [The coal industry of Kuzbass: the cadres decide everything] / V.A. Kovalev // Higher Education Discovery, 2012, № 6 (58), pp. 60–61.
8. Kostjuk S.G. *Innovacionnyj sektor ugol'noj otrasli: problemy kadrovogo obespechenija* [Innovative sector of the coal industry: problems of staffing] / S.G. Kostjuk // Professional education in Russia and abroad, 2012, № 1 (5), pp. 41–46.
9. Kulaj S.V. *O sovershenstvovanii sistemy podgotovki kadrov dlja ugol'noj otrasli* [On improving the training system for the coal industry] / S.V. Kulaj, Y.V. Klippel' // Perspectives of innovative development of the coal regions of Russia. Proceedings of the V International Scientific and Practical Conference, 2016, pp. 412–414.
10. Lahno Y.V. *Rossijskaja ugol'naja otrasl': ugrozy i vozmozhnosti razvitija* [The Russian Coal Industry: Threats and Opportunities for Development] / Y.V. Lahno // Studies on Russian Economic Development, 2015, № 5, pp. 88–97.
11. Litvin O.I. *Problemy ugol'noj otrasli i puti ih reshenija* [Problems of the coal industry and ways to solve them] / O.I. Litvin // Subsoil use of the XXI century, 2010, № 6, pp. 46–49.
12. Pens I.Sh. *Ugol'naja promyshlennost' v Rossii: sostojanie otrasli i priority menedzhmenta* [Coal industry in Russia: state of the industry and management priorities] / Pens I.Sh. // Management and Business Administration, 2009, № 4, pp. 58–70.
13. Popov V.V. *Investicii v personal kak strategicheskij faktor konkurentosposobnosti intellektual'nyh resursov* [Investing in personnel as a strategic factor in the competitiveness of intellectual resources] / V.V. Popov // Youth and Science, 2015, № 4, pp. 24.
14. Snitko N.O. *Ocenka innovacionnoj sostavljajushhej proekta razvitija ugol'noj otrasli* [Evaluation of the innovation component of the coal industry development project] / N.O. Snitko // Transportnoe delo Rossii, 2013, № 6, pp. 30–31.
15. Trushina G.S. *Vlijanie rynka truda na formirovanie trudovyh resursov ugol'noj promyshlennosti Kuzbassa* [Influence of the labor market on the formation of labor resources of the coal industry of Kuzbass] / G.S. Trushina, M.S. Shhipachev // Ugol', 2010, № 10 (1014), pp. 25–26.

16. Fomin A.V. *Investicii v personal ugledobvayushhej kompanii - put' povyshenija konkurentosposobnosti OAO «SUEK»* [Investments in personnel of the coal mining company – a way of increasing competitiveness of OJSC «SUEK»] / A.V. Fomin // Mining Industry Journal, 2015, № 1 (119), pp. 24.

17. Fridman Y.A. *K voprosu o variantah innovacionnogo razvitija ugol'noj promyshlennosti Kuzbassa* [On the issue of options for innovative development of the coal industry of Kuzbass] / Y.A. Fridman, G.N. Rechko, E.Y. Loginova // Vestnik of Kuzbass State Technical University, 2014, № 4 (104), pp. 140–146.

18. Chevzhik I.A. *Osnovy podgotovki i perepodgotovki personala* [Fundamentals of training and retraining of personnel] / I.A. Chevzhik // Sociosphere, 2014, № 3, pp. 172–174.

**PROFESSIONAL RETRAINING PROGRAMS FOR COAL INDUSTRY HR-SPECIALISTS AS
A NECESSARY COMPONENT OF ITS FOLLOWING QUALITATIVE TRANSFORMATIONS
ACCORDING TO THE «PROGRAM OF DEVELOPMENT OF THE COAL INDUSTRY IN RUSSIA
FOR THE PERIOD UP TO 2030»**

Nikita N. Ravochkin,

associate professor, Kemerovo State Agricultural Institute

Abstract. The article is devoted to the problem of professional retraining of HR specialists employed at coal industry enterprises. The appeal to this problem is caused by the current trends, manifested in coal-mining enterprises in their transformation, for the successful implementation of which, competent management of human resources is necessary. It is noted that the role and importance of HR specialists in the activities of enterprises was different and far from always corresponded to the real directions of its activities.

The theoretical and methodological basis of the research was the interdisciplinary synthesis of scientific works on economic and pedagogical problems.

The author determined that in the coal industry there is a request for the training of qualified HR specialists who, as a rule, do not have a profile education, but who solve a number of tasks specified in the work. It is indicated that the appeal to the programs of additional vocational education according to the «Program for the Development of the Coal Industry of Russia for the Period up to 2030» is seen as one of the ways to address the qualitative transformations of the industry. Programs of professional retraining, which have a set of pragmatic advantages in comparison, for example, with obtaining a second higher education, seem to be the most adequate tool that guarantees the students mastering the competencies necessary for solving professional problems.

The final part of the article makes it clear that when developing professional retraining programs for a particular contingent, it is necessary to pay attention not only to the evaluation tools used by consumers of educational services, but also to take into account a number of factors that reveal their content.

Keywords: professional retraining, HR-specialist, coal industry, personnel, additional professional education, professionalism, knowledge.

Сведения об авторе:

Равочкин Никита Николаевич – кандидат философских наук, доцент кафедры гуманитарно-правовых дисциплин ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный сельскохозяйственный институт» (650056, Российская федерация, Кемерово, ул. Марковцева, 5), e-mail: nickravochkin@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 21.03.2017.