

Повышение эффективности инновационного развития кадрового потенциала угольных предприятий

Improving efficiency of innovative development of human resources potential of coal enterprises

DOI: <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2026-2-75-79>

В статье представлена модель инновационного развития кадрового потенциала предприятий угольной промышленности, направленная на получение конкурентного преимущества, результатом которого выступает инновационное развитие угольных предприятий. Практическая ценность работы заключается в определении подхода к реализации стратегии инновационного развития кадрового потенциала на основе поставленных стратегических задач, содействующих переходу экономики угольных предприятий на инновационный путь развития. Предложенный подход раскрывает основные направления совершенствования инновационного развития кадрового потенциала на ближайший период и в долгосрочной перспективе. Научная значимость проведенного исследования заключается в расширении методического инструментария инновационного развития кадрового потенциала путем создания инновационной культуры, формируя психологическую готовность сотрудника к нововведениям, повышению производительности и доходности компаний, обеспечивая их конкурентоспособность.

Ключевые слова: инновации, инновационное развитие, кадры, инновационное развитие кадрового потенциала, модернизация образования.

Для цитирования: Андреев О.С. Повышение эффективности инновационного развития кадрового потенциала угольных предприятий // Уголь. 2026;(2):75-79. DOI: 10.18796/0041-5790-2026-2-75-79.

Abstract

The article presents a model of innovative development of the human resources potential of coal industry enterprises aimed at obtaining a competitive advantage, the result of which is the innovative development of coal enterprises. The practical value of the work lies in determining the approach to the implementation of the strategy for the innovative development of human resources on the basis of the strategic objectives set, contributing to the transition of the economy of coal enterprises to an innovative development path. The proposed approach reveals the main directions of improving the innovative development of human resources for the near future and in the long term. The scientific significance of the conducted research lies in expanding the methodological tools for the innovative

АНДРЕЕВ О.С.

Доктор экон. наук, профессор
ФГАОУ ВО «Самарский государственный
экономический университет,
443090, г. Самара, Россия,
e-mail: prekrasnova.v@mail.ru

development of human resources by creating an innovative culture, forming the psychological readiness of an employee to innovate, increase productivity and profitability of companies, ensuring their competitiveness.

Keywords

Innovation, innovative development, personnel, innovative development of human resources, modernization of education

For citation

Andreev O.S. Improving efficiency of innovative development of human resources potential of coal enterprises. *Ugol*. 2026;(2):75-79. (In Russ.). DOI: 10.18796/0041-5790-2026-2-75-79.

ВВЕДЕНИЕ

Реализация стратегии инновационного развития, опирающейся на формирование эффективных элементов инновационной экономической системы, в первую очередь создание пула высококлассных специалистов, способных осуществлять свою деятельность в сложных условиях неопределенности и серьезных вызовов 21 века, способствует достижению устойчивого экономического прогресса.

Нехватка профессиональных, в том числе и технических, кадров приняла особый характер в последние годы.

В экономической литературе существует значительное число работ авторов, которые изучают человеческий капитал, рынок труда [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11]. Для всестороннего раскрытия темы исследовались труды западных авторов: Г. Беккер, Дж. Дависон, Дж.М. Кейнс, К. Маркс, А. Маршалл, Дж.Р. МакКуллох, Дж. Натан, Д. Рикардо, К. Роджерс, А. Смит, Д. Хоукинс Т. Шульц и др.

В российской литературе важнейшие вопросы анализа инновационного развития кадрового потенциала рассматривали: Н.М. Арсентьева, В.И. Балаба, Т.Ю. Базаров, И.В. Вотякова, В.И. Герчиков, А.П. Горшенин, А.Я. Кибанов, И.В. Кузнецова, Н.В. Кузьмина, В.Г. Медынский, С.А. Шапиро и другие ученые.

Целью настоящего исследования являются изучение теоретических и методологических аспектов, а также разработка рекомендаций инновационного развития кадрового потенциала угольных компаний.

Задачи исследования:

- изучить сущность кадрового потенциала и его инновационного развития;
- дать рекомендации по развитию кадрового потенциала угольных компаний на инновационной основе.

РЕАЛИЗАЦИЯ

Угольная отрасль промышленности – это социально-экономическая система, включающая техническую, экономическую, социальную составляющие.

Инновационный тип развития угольной отрасли необходимо рассматривать не только в отраслевом, но и в территориально-отраслевом ключе, т.е. развитие отрасли должно осуществляться в согласованной взаимосвязи с социальным и экономическим положением территории, на которой функционируют угольные предприятия отрасли. Несмотря на то, что все подсистемы находятся друг с другом в тесной связи, одна из важнейших ролей принад-

лежит социальной подсистеме, которая характеризуется состоянием и уровнем культуры, образования, компетенций, знаний и навыков, применяемых в производственной деятельности, их соответствием лучшим мировым стандартам, взаимным соответствием технико-технологической системы и квалификации, мотивацией рабочей силы, а также способами и формами соединения работника и средств производства.

В связи с постоянным ужесточением экологических требований, предъявляемым к предприятиям угольной отрасли в экологической подсистеме, инновационная деятельность призвана внедрять в производственный процесс последние достижения науки и техники, направленные на сохранение качества природной окружающей среды и на устойчивое повышение эффективности потребления природно-сырьевых ресурсов (рис. 1).

Перевод угольной отрасли на инновационный путь развития связан с проведением научно-исследовательских и опытно-конструкторских промышленных работ, источниками финансирования которых должны быть сами предприятия угольной отрасли.

Для перевода отрасли на инновационный тип развития необходимы:

- разработка программ с учетом программно-целевого подхода;
- приоритетные направления диверсификации инновационной деятельности;
- применение конкурсно-контрактной системы;
- финансовая, инфраструктурная и информационная поддержка и т.п.

По нашему мнению, инновации, связанные с технологическим развитием угольной отрасли – это эффективное использование разработанных новшеств в целях повышения конкурентоспособности отрасли.

Понятие инновационная стратегия угольной отрасли – это основывающееся на инновациях направление долгосрочного и устойчивого социально-экономического развития отрасли, предполагающее совокупность эффективных взаимосвязанных и взаимообусловленных влияний в научной и производственной сферах.

Для успешного развития инновационного сектора угольной промышленности и повышения эффективности инновационного развития кадрового потенциала необходимо уделять большое внимание элементам инновационной инфраструктуры, а также путям модернизации образования.

В 2024 г. были закреплены основные принципы системы обучения и развития персонала до 2030 г. При этом следует отметить следующие тенденции (табл. 1).

Исходя из прогнозных данных повышения эффективности инновационного развития кадрового потенциала, возможности в обучении и развитии персонала предприятий необходимо выделить следующие:

- увеличить вложения в развитие персонала;
- обеспечить полноценную финансовую поддержку обучения персонала в соответствии с внутренними регламентирующими документами, добиваться сокращения командировочных и иных расходов, связанных с направлением работников на обучение, сохранять политику проведения обучающих мероприятий за исключением случаев:



Примечание: составлено автором

Рис. 1. Инновационный тип технологического развития угольной отрасли промышленности

Fig. 1. Innovative type of technological development in the coal industry

Таблица 1

Сильные и слабые стороны системы обучения и развития персонала угледобывающих компаний

Strengths and weaknesses of the personnel training and development system in coal mining companies

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> – наличие регламентированных процедур и практического опыта в области обучения и развития персонала группы компаний; – определение направлений совершенствования системы обучения в соответствии с кадровой политикой компании; – значительное увеличение количества обученного персонала; – развитие корпоративного формата обучения; – развитие института внутренних тренеров; – развитие корпоративной инфраструктуры обучения. 	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие прямой взаимосвязи между стратегическими задачами компании и системой обучения; – разрозненность действий компании в выборе программ и поставщиков обучения; – низкая периодичность обучения; – недостаточное количество обучающих мероприятий по «производственным» тематикам; – высокое содержание командировочных расходов в стоимости обучения; – отсутствие единой системы оценки эффективности обучения, в т.ч. отсутствие методики оценки возврата инвестиций, вложенных в обучение.

а) отсутствия отечественных поставщиков обучения по редким тематикам обучения, относящимся непосредственно к производству;

б) реализации программ обучения работников, зачисленных в кадровый резерв компании;

в) реализации программ обучения для руководителей структурных подразделений и руководства компании;

- повысить эффективность планирования обучения за счет совершенствования требований к должностям посредством внедрения профессиональных стандартов. В этой связи предлагается разработать каталоги квалификаций должностей для внедрения единых стандартов и по результатам оценки эффективности деятельности работников определять индивидуальные планы развития, включающие обучающие мероприятия;

- проводить непрерывное обучение линейных менеджеров правильному определению потребности работников

в обучении и оценке переноса полученных знаний и навыков на практику, в том числе навыкам коучинга. Развивать систему корпоративного обучения;

- разработать систему оценки эффективности обучения в отношении возврата вложенных инвестиций;

- продолжить работу по автоматизации удовлетворения потребности в обучении на основе анализа требуемого и фактического развития профессиональных знаний и деловых навыков в рамках разрабатываемых проектов профессиональных стандартов и моделей компетенций (рис. 2).

Отсутствие мер по совершенствованию системы обучения как минимум приводит к неэффективному использованию средств, а также может вызвать долгосрочный негативный эффект, выражающийся в отсутствии требуемого количества специалистов требуемой квалификации для достижения целей и задач, увеличивающих стоимость компании и обеспечивающих конкурентное преимущество.

В целях повышения эффективности инновационного развития решение существующих технологических проблем и развитие основных секторов производственной деятельности – разведка и добыча угля, транспортировка, сервисный сектор могут быть достигнуты за счет таких мероприятий, как:

- укрепление кадрового потенциала;
- формирование системы управления процессом инновационно-технологического развития компаний с учетом лучшей мировой практики;
- создание необходимых условий для экологически безопасных технологий.

Непрерывное развитие и обучение, повышение квалификации работников угледобывающих компаний должны включать:

- расширение квалификации работников;
- применение практики стажировок внутри компании и в других компаниях;
- сертификацию работников согласно направлению деятельности.

Эффективность инновационного развития кадрового потенциала, по нашему мнению, определяется рядом показателей: обучение работников, участие работников в разработке и реализации проектов, формирование кадрового резерва и инновационной культуры.

На сегодняшний день необходимо внедрение технологий инновационного краудсорсинга. Данная технология позволяет вовлекать персонал компании в инновационный процесс.

Построение непрерывного процесса выявления и распространения передового опыта для повышения эффективности хозяйственной деятельности является одной из ключевых целей системы управления знаниями. Для достижения этих целей необходимо внедрять автоматизированную IT-систему – «Банк идей, знаний, технологий инноваций», которая обеспечивает условия вовлечения всего персонала в инновационное развитие. В рамках развития данного портала необходимо внедрение системы рейтингов и мотивации инноваторов (рис. 3).

Оценка современного уровня развития компаний отрасли показывает, что государству необходимо инновационное развитие кадрового потенциала; усиливать систему стимулирования кадров к эффективному труду; повышать квалификацию персонала; улучшить систему подготовки кадров для отрасли во всех учебных заведениях; проводить работу с кадрами для решения стратегических задач, которая должна соответствовать



Примечание: составлено автором

Рис. 2. Принципы инновационного развития кадрового потенциала угольных предприятий

Fig. 2. Principles of innovative development of the talent pool in coal companies



Примечание: составлено автором

Рис. 3. Модель инновационного развития кадрового потенциала угольных компаний

Fig. 3. A model of innovative development of the talent pool in coal companies

целям, стоящим перед отраслью в ближайшей и долгосрочной перспективе; предложить меры по сохранению и развитию кадрового потенциала для производственной деятельности предприятий.

Для повышения эффективности инновационного развития кадрового потенциала и выявления инновационных «толчков» у работников угледобывающих предприятий не-

**Проблемы по планированию обучения работников угольных предприятий
и рекомендации по его совершенствованию**

Challenges in planning personnel training at coal mining companies
and recommendations for improvement

Проблема	Результат (последствия)	Рекомендации
Отсутствие умения определения целей и потребности в обучении	Запланированное обучение несопоставимо со стратегическими задачами подразделения/блока	Необходима целенаправленная организация подготовки руководителей управленческим навыкам, в том числе планированию развития подчиненного персонала
Неэффективность планирования времени посещения	Срывы посещения обучающих мероприятий, неисполнение календарного плана и бюджетной дисциплины	Обучение персонала навыкам эффективного планирования времени, усиление мер по предотвращению срыва обучающих мероприятий
Мотивация к обучению за рубежом	Выбор недобросовестных поставщиков обучения, невыполнение договорных обязательств	Развитие собственных учебных центров, укрепление и оснащение материально-технической базы, повышение качества программ обучения
Нарушение утвержденного календарного плана обучения в течение отчетного периода	Необходимость внесения изменений в утвержденный календарный план, дублирование работы по определению потребности (в начале года и в течение года)	Формализация требований к должности, в том числе описание необходимых уровней демонстрации профессиональных и деловых компетенций
Неактивное использование иных форм обучения (самоподготовка, участие в проектах, фактическая работа)	Неэффективность обмена информацией внутри подразделения/блока/компании, отсутствие процесса передачи накопленных знаний молодым сотрудникам	Пропаганда практических форм обучения, развитие внутреннего обучения, мотивация внутренних тренеров

Примечание: составлено автором.

обходимо планировать их обучение. Из анализа выявлено, что в компаниях угледобывающей отрасли существуют проблемы планирования обучения работников (табл. 2).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволило рассмотреть проблемы инновационного развития угольных компаний на современном этапе. Установлено, что для стабильности функционирования отрасли в настоящее время и динамичного роста ее показателей необходимо инновационное развитие. Предложенная концепция инновационного развития кадрового потенциала угольных компаний, эффективности труда и физического капитала может служить инструментом оценки модернизации технологий производства, выявления инновационных «толчков», что значимо влияет на экономический рост компаний. Практическая ценность данного исследования заключается в разработке предложений по качественному управлению кадровым ресурсом и повышению инновационного развития кадрового потенциала угольных компаний, что позволит повысить уровень их конкурентоспособности.

Список литературы • References

1. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами. Под ред. С.А. Баркова, В.И. Зубкова. М.: Юрайт, 2024. 186 с.
2. Анисимов А.Ю., Пятаева О.А., Грабская Е.П. Управление персоналом организации. М.: Дашков и Ко, 2024. 279 с.
3. Горленко О.А., Ерохин Д.В., Можяева Т.П. Управление персоналом. М.: Юрайт, 2023. 218 с.
4. Исаева О.М., Припорова Е.А. Управление персоналом. М.: Юрайт, 2024. 169 с.
5. Круглов Д.В., Резникова О.С., Цыганкова И.В. Стратегическое управление персоналом. М.: Юрайт, 2023. 169 с.

6. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. М.: Юрайт, 2024. 425 с.
7. Шереги Ф.Э., Арефьев А.Л. Кадры управления образованием. Социологический анализ. М.: Юрайт, 2024. 230 с.
8. Кибанов А.Я., Ивановская Л. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2020. 64 с.
9. Чайковская Н.Д., Дуженков В.И. Сущность инноваций: основные теоретические подходы // Современная экономика: проблемы и перспективы. 2018. № 5. С. 19-27.
Chaikovskaya N.D., Duzhenkov V.I. Essence of innovation: the main theoretical approaches. *Sovremennaya ekonomika: problemy, tendentsii, perspektivy*. 2018;(5):19-27. (In Russ.).
10. Дунаевская О.В., Ажиев С.В., Крамерова Д.Б. Инновации в России: эволюция развития. М.: Экономика, 2023. 173 с.
11. Наука. Технологии. Инновации: 2024: краткий статистический сборник / В.В. Власова, Л.М. Гохберг, К.А. Дитковский и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. 104 с.

Author Information

Andreev O.S. – Doctor of Economic Sciences, Professor, Samara State University of Economics, Samara, 443090, Russian Federation, e-mail: prekrasnova.v@mail.ru

Информация о статье

Поступила в редакцию: 11.08.2025

Поступила после рецензирования: 17.01.2026

Принята к публикации: 29.01.2026

Paper info

Received August 11, 2025

Reviewed January 17, 2026

Accepted January 29, 2026