

Новые методики подготовки специалистов угольной промышленности

New methods in training coal industry specialists

DOI: <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2026-3-65-67>

В данной статье рассматриваются актуальность и необходимость развития института наставничества в промышленности. В статье автор рассматривает понятие наставничества и описывает организацию процесса работы наставников с новичками. Раскрывается значимость наставника на современных промышленных предприятиях. Обобщен опыт внедрения наставничества на предприятиях угольной промышленности. Подведены итоги эффективности внедрения модели наставничества на предприятиях угольной промышленности.

Ключевые слова: угольная промышленность, наставничество, наставник, компетенции, новичок, специалист, опыт.

Для цитирования: Денисова И.В. Новые методики подготовки специалистов угольной промышленности // Уголь. 2026;(3):65-67. DOI: 10.18796/0041-5790-2026-3-65-67.

Abstract

This article discusses the relevance and necessity of developing the institution of mentoring in the industry. In the article, the author examines the concept of mentoring and describes the organization of the process of mentors working with newcomers. The article reveals the importance of mentors in modern industrial enterprises. The experience of implementing mentoring in coal mining enterprises is summarized. The article concludes with the results of the effectiveness of implementing the mentoring model in coal mining enterprises.

Keywords

Coal industry, mentoring, mentor, competencies, beginner, specialist, experience.

For citation

Denisova I.V. New methods in training coal industry specialists. *Ugol'*. 2026;(3):65-67. (In Russ.). DOI: 10.18796/0041-5790-2026-3-65-67.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность данной темы обоснована тем, что данная проблема стоит на повестке дня на уровне государства. Правительство РФ целенаправленно решает данную задачу, развивая систему подготовки и

ДЕНИСОВА И.В.

Старший преподаватель
кафедры теории и организации управления
Института отраслевого менеджмента
ФГБОУ ВО «Государственный
университет управления»,
109542, г. Москва, Россия,
e-mail: idenisova@inbox.ru

переподготовки кадров для угольной промышленности. В распоряжении от 24.01.2012 № 14-р «Об утверждении Долгосрочной программы развития угольной промышленности на период до 2030 года» рассматривается подпрограмма «Совершенствование системы профессиональной подготовки кадров для угольной промышленности» [1].

НОВЫЕ МЕТОДИКИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 1960-х годов как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи – а после распада СССР утратило свое значение [2]. Поэтому история про наставничество, это не про рекламирование себя или способ заработать деньги. Это про институт, который мы потеряли в постперестроечной гонке, и который сегодня потихоньку возрождается. Это обусловлено необходимостью поиска новых подходов к решению проблемы подготовки специалистов и их обучения на рабочих местах [3].

Наставничество – это система обучения молодых сотрудников более опытными коллегами. Передача знаний «из рук в руки» в угольной промышленности существовала всегда [4]. Новичков прикрепляли к мастерам своего дела, которые и становились их проводниками в профессию. Они не только показывали рабочие процессы. Моральная поддержка, знакомство с командой и ценностями коллектива столь же важны. Наставник – он как мама или папа: направляет воспитанника на путь истинный, передавая ему собственный опыт, опыт проб и ошибок. Узнаваемость и почет на этом пути не первостепенны.

Наставничество – это не пятиминутный разговор в коридоре, в первую очередь это ответственность. И не всегда наставники готовы брать на себя обязательства, так же, как и не все воспитанники горят желанием развиваться и развивать предприятие [5]. Поэтому отсутствие мотивации у наставника, безусловно, отражается на деятельности наставляемого. Исходя из этого можно сделать вывод, крайне важно на наставническую деятельность подбирать увлеченных своим делом сотрудников, которые могут передать не только профессиональные знания, но и запал души [6]. Как же распознать человека, который будет делиться своими знаниями сполна, и как распознать жаждущего получить эти знания – вопрос сложный. Китайский философ Лао-цзы сказал: «Путь в тысячу ли начинается с одного шага» [7], главное начать этот путь. Но проблем на этом пути достаточно. Первая проблема в том, что, с одной стороны, свидетельство о профессии рабочего экскаваторщика (например), позволяет работать на разных машинах. Но машинисты делились, что обучение не предусматривает работу на всех экскаваторах, которые изучались. Некоторые им даже не показывали «вживую»: их изучают по плакатам и чертежам. А приходя на рабочее место, новенькие видят

огромные «машины» и просто напросто теряются. И вот тут как раз на помощь им приходят опытные машинисты, которые шаг за шагом обучают молодых специалистов. Одно дело – оттачивать навыки на машине-тренажере, а другое – увидеть перед собой громадные, совершенно разные машины. Вторая проблема – это то, что практически каждый работник угольной промышленности, говоря о своей профессии, делился, что «не всем дано» ее освоить. И это не кокетство! Только на практике становится понятно, способен ли человек управлять большими машинами и сложной техникой. Наставники это видят и направляют новичка.

Опытным мастерам сразу понятно, кем может работать новичок, где ему не место, а где достаточно просто набраться опыта, подучить, и получится высококлассный специалист. Не всегда выбор новичка и его склонности совпадают, и так в любой отрасли [8]. К примеру, не все могут быть машинистами «отвалки», которые грузят вагоны, дают команды машинистам тепловоза и «ротора». Сложно столько всего учесть. В отрасли активно возрождается система наставничества. Например, в Мурманской области на Ковдорском ГОКе начали развивать систему наставничества. Для тех, кто передает свои знания молодым сотрудникам, организовано специальное обучение. В программе участвуют 45 человек из разных цехов. Передающие свои компетенции специалисты проходят обучение для того, чтобы грамотно передать свои знания, не ущемив самолюбие молодого поколения. Для этого на предприятии была разработана целая программа, акцент которой был сделан на особенностях обучения взрослых, теории поколений X, Y, Z, диагностике мотивации учеников и последующем выстраивании работы с ними [9]. Основные задачи – научить наставников передавать свои компетенции доступно, создать условия для адаптации новичков в коллективе, сформировать положительное отношение к работе и системе ценностей в компании [10]. Первые три модуля программы в формате тренингов были направлены на мотивацию, стрессоустойчивость, коммуникации. Сотрудники Ковдорского ГОКа говорят о том, что они хотели бы, чтобы после практики студенты возвращались к ним на работу. Чтобы адаптация проходила максимально результативно, молодым сотрудникам без опыта предоставляют наставника на целый год [11]. Наставник помогает новеньким адаптироваться, влиться в коллектив и освоить необходимые для работы навыки. На Быстринском ГОКе организовали студенческую программу «Поколение БыСТРых». О наставничестве на Быстре слышали давно, у них даже существует рейтинг наставников. Так как работа в угольной промышленности связана с вахтой, работа с наставниками позволяет молодым кадрам снять тревогу и быстро адаптироваться в новой среде [12]. На сегодняшний день число наставников на некоторых ГОКах превышает 500 человек, что, безусловно, положительно сказывается на показателях эффективности работы предприятий, а также служит хорошим инструментом для вовлечения в работу молодых сотрудников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Наставничество представляет собой универсальную модель построения взаимоотношений внутри коллектива, позволяющую специалистам передавать знания, а новичкам их получать. И, наверное, самое важное – это то, что внедрение наставничества путем личного примера позволяет прививать молодым сотрудникам приверженность ценностям компании.

Список литературы • References

1. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Н.В. Быстрова, С.А. Цыплакова, А.К. Преснова и др. // *Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования*. 2019. № 3(37). С. 18-24.
Bystrova N.V., Tsyplakova S.A., Presnova A.K., Pasechnik A.S. Mentoring as a Pedagogical Phenomenon: History and Modernity. *Innovative Economy: Prospects for Development and Improvement*. 2019;3(37):18-24. (In Russ.).
2. Современные тенденции подготовки специалистов угольной промышленности / А.М. Лялин, А.В. Зозуля, Т.Н. Еремина, П.В. Зозуля // *Уголь*. 2020;(9):50-53. DOI: 10.18796/0041-5790-2020-9-50-53.
Lyalin A.M., Zozulya A.V., Eremina T.N., Zozulya P.V. Current trends in training specialists in the coal industry. *Ugol*. 2020;(9):50-53. (In Russ.). DOI: 10.18796/0041-5790-2020-9-50-53.
3. Новації наставництва в стратегії підвищення якості кадрової забезпеченості мінерально-сировинної бази Росії / Л.С. Пастухова, А.Н. Лепявський, М.А. Перепелкін і др. // *Горная промышленность*. 2021. № 6. С. 133-138.
Pastukhova L.S., Lepyavsky A.N., Perepelkin M.A., Fomin E.N. Innovations in Mentoring in the Strategy of Improving the Quality of Human Resources for the Mineral Resources Base of Russia. *Mining Industry*. 2021;(6):133-138. (In Russ.).
4. Фомин Е.Н. Педагогический потенциал наставничества в контексте современных требований к подготовке молодого специалиста. *Образование. Наука. Научные кадры*. 2012. № 3. С. 254-256.
Fomin E.N. Pedagogical Potential of Mentoring in the Context of Modern Requirements for Training Young Specialists. *Education. Science. Scientific Personnel*. 2012;(3):254-256. (In Russ.).
5. Махонина Р.П. Наставничество как форма работы с молодыми специалистами // *Образование. Карьера. Общество*. 2024. № 1(80). С. 26-29.
Makhonina R.P. Mentoring as a form of work with young specialists. *Education. Career. Society*. 2024;1(80):26-29. (In Russ.).
6. Лао-цзы Дао Дэ Цзин. 100 лучших книг всех времен. [Электронный ресурс]. www.100bestbooks.ru: [сайт]. URL: https://www.100bestbooks.ru/files/Lao_tszi_Dao_Dye_Czin.pdf (дата обращения: 15.02.2026).
7. Есаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний // *Стратегии бизнеса*. 2017. № 6. С. 8-13.
Esaulova I.A. New Models of Mentoring in the Practice of Training and Development of Personnel in Foreign Companies // *Business Strategies*. 2017;(6):8-13. (In Russ.).
8. Иванова И.А. Теория поколений: проблемы обучения и адаптации молодых специалистов в XXI веке // *Transport Business in Russia*. 2015. № 5. С. 129-131.
Ivanova I.A. The theory of generations: problems of training and adaptation of young specialists in the 21st century. *Transport Business in Russia*. 2015;(5):129-131. (In Russ.).
9. Кулецкий К.В., Рудаков М.Л., Большунова О.М. Наставничество на угледобывающих предприятиях: перспективы в области охраны труда // *Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический бюллетень)*. 2021. № 9. С. 145-158.
Kuletsky K.V., Rudakov M.L., Bolshunova O.M. Mentoring at coal mining enterprises: prospects in the field of occupational safety. *Mining Information and Analytical Bulletin*. 2021;(9):145-158. (In Russ.).
10. Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации на 2025-2027 годы (7 ноября 2024 г.). [Электронный ресурс]. ГАРАНТ.РУ: [сайт]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/410984190/> (дата обращения: 15.02.2026).
11. Денисова И.В. Коучинг и наставничество как элементы системы развития персонала в организации // *Муниципальная академия*. 2024. № 2. С. 279-284.
Denisova I.V. Coaching and Mentoring as Elements of the Personnel Development System in an Organization. *Municipal Academy*. 2024;(2):279-284. (In Russ.).
12. Новації наставництва в стратегії підвищення якості кадрової забезпеченості мінерально-сировинної бази Росії / Л.С. Пастухова, А.Н. Лепявський, М.А. Перепелкін і др. // *Горная промышленность*. 2021. № 6. С. 133-138.
Pastukhova L.S., Lepyavsky A.N., Perepelkin M.A., Fomin E.N. Innovations in Mentoring as a Strategy for Improving the Quality of Human Resources in Russia's Mineral Resources Base. *Mining Industry*. 2021;(6):133-138. (In Russ.).

Author Information

Denisova I.V. – Senior Lecturer, Department of Theory and Organization of Management, Institute of Industrial Management, State University of Management, Moscow, 109542, Russian Federation, e-mail: idenisova@inbox.ru

Информация о статье

Поступила в редакцию: 10.02.2026

Поступила после рецензирования: 17.02.2026

Принята к публикации: 27.02.2026

Paper info

Received February 10, 2026

Reviewed February 17, 2026

Accepted February 27, 2026