

Оригинальная статья

УДК 331.44:622

DOI: 10.57070/2304-4497-2024-4(50)-137-146

ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ КУЗБАССА

© 2024 г. Т. О. Горлатова, Т. В. Петрова

Сибирский государственный индустриальный университет (Россия, 654007, Кемеровская обл. – Кузбасс, Новокузнецк, ул. Кирова, 42)

Аннотация. Влияние геополитических факторов на экономику России, которая глубоко интегрирована в международные системы межгосударственных и торговых отношений, глобальные тренды по переходу на «зеленую» экономику, санкционный режим для промышленных отраслей России заставляют крупные промышленные компании перестраивать производства под требования времени. Большинство крупных предприятий держит курс на достижение устойчивого развития. Последнее основывается на принципах ESG – достижение уровня экономического роста с учетом повышения уровня удовлетворенности персонала и сохранения окружающей среды. Нестабильность угольной отрасли в последний год требует повышения эффективности работы угледобывающих предприятий. Трудовые ресурсы являются одним из важнейших компонентов эффективного функционирования любого предприятия для достижения необходимых результатов производства. Низкий уровень безработицы в целом в России, недостаточное количество квалифицированных рабочих кадров может негативно сказаться на работе предприятий, и, как следствие, на экономическом и социальном развитии региона. Остро проблема дефицита квалифицированных кадров обозначена в Кузбассе, что связано с высоким оттоком трудоспособного населения из региона, предпосылками которого является недостаточно высокий уровень экономического, социального и культурного развития в области. В настоящее время недостаточно привлечь квалифицированные кадры, необходимо еще их удержать и вовлечь в производственные процессы предприятия с целью получения максимальной отдачи. Основными задачами стали выявление отличительных особенностей социально-психологического портрета работника угледобывающих предприятий Кузбасса, формирование которого происходит под влиянием специфики угледобывающей отрасли в целом, особенностей функционирования угледобывающих предприятий в Кемеровской обл., социально-экономической ситуации в регионе. Точное составление социально-психологического портрета работника позволит разработать наиболее эффективную стратегию в области управления трудовыми ресурсами на добывающих предприятиях угольной отрасли Кузбасса.

Ключевые слова: устойчивое развитие, «зеленая» экономика, отличительные особенности, угледобывающая отрасль, эффективное использование, дефицит квалифицированных кадров, трудовые ресурсы, социально-психологический портрет работника

Для цитирования: Горлатова Т.О., Петрова Т.В. Отличительные особенности персонала угледобывающих предприятий Кузбасса. *Вестник Сибирского государственного индустриального университета*. 2024;4(50):137–146. [http://doi.org/10.57070/2304-4497-2024-4\(50\)-137-146](http://doi.org/10.57070/2304-4497-2024-4(50)-137-146)

Original article

DISTINCTIVE FEATURES OF THE PERSONNEL AT KUZBASS COAL MINING ENTERPRISES

© 2024 T. O. Gorlatova, T. V. Petrova

Siberian State Industrial University (42 Kirova Str., Novokuznetsk, Kemerovo Region – Kuzbass, 654007, Russian Federation)

Abstract. The influence of geopolitical factors on the Russian economy, as an economy deeply integrated into international systems of interstate and trade relations, global trends in the transition to a green economy, and the sanctions imposed on industrial sectors in Russia force large industrial companies to rebuild production to meet the requirements of the time. Most large enterprises are committed to achieving sustainable development based on the principles of ESG – achieving a level of economic growth, taking into account increasing staff satisfaction and environmental conservation. The instability of the coal industry in the last year requires an increase in the efficiency of coal mining enterprises. Human resources are one of the most important components of the effective functioning of any enterprise in order to achieve the necessary production results. However, the low unemployment rate in Russia as a whole, and the insufficient number of qualified workers can negatively affect the work of enterprises, and, as a result, the economic and social development of the region of presence. The problem of shortage of qualified personnel is particularly acute in Kuzbass, which is associated with a high outflow of the able-bodied population from the region, the prerequisites of which are an insufficiently high level of economic, social and cultural development in the region. In the current situation, it is not enough to attract qualified personnel, it is also necessary to retain them and involve them in the production processes of the enterprise in order to maximize returns. The main objectives of this work were to identify the distinctive features of the socio-psychological portrait of an employee of Kuzbass coal mining enterprises, the formation of which is influenced by the specifics of the coal mining industry as a whole, the peculiarities of the functioning of coal mining enterprises in the Kemerovo region, the socio-economic situation in the region. Accurate compilation of a socio-psychological portrait of an employee will allow us to develop the most effective strategy in the field of human resource management at the mining enterprises of the Kuzbass coal industry.

Keywords: sustainable development, "green" economy, distinctive features, coal mining industry, efficient use, shortage of qualified personnel, labor resources, socio-psychological portrait of an employee

For citation: Gorlatova T.O., Petrova T.V. Distinctive features of the personnel of Kuzbass coal mining enterprises. *Bulletin of the Siberian State Industrial University*. 2024;4(50):137–146. (In Russ.). [http://doi.org/10.57070/2304-4497-2024-4\(50\)-137-146](http://doi.org/10.57070/2304-4497-2024-4(50)-137-146)

Введение

Сложившаяся геополитическая обстановка определила состояние всей экономики России: сильное влияние внешних факторов на развитие общества происходит за счет высокого уровня интеграции России в систему международных и межгосударственных отношений. Жесткие санкции, направленные на экономику страны, глобальные тренды по переходу на «зеленую» экономику заставляют предприятия не только сохранять, но и повышать уровень своего устойчивого развития.

Во многих программных документах международного, национального, регионального и корпоративного уровня используется термин устойчивое развитие [1]. В работах [2 – 4] определяют устойчивое развитие или стабильность как совокупность нескольких компонентов (устойчивый рост экономических показателей, повышение качества жизни, сохранение социальных и культурных ценностей).

Исходя из принципов устойчивой стабильности и специфики горнодобывающей отрасли, в работе [1] дали следующее определение: «Под устойчивым развитием горнодобывающего предприятия необходимо понимать процесс, в ходе которого и инвестирование, и работа с природными ресурсами, и научно-технический прогресс, и личностный рост, и институциональные изменения выступают в связке друг с

другом. Обобщая вышеизложенное, было обозначено определение устойчивого развития горнодобывающего предприятия как способность предприятия сохранять в динамике ESG-показатели своего экономического роста при обеспечении реализации горного потенциала удовлетворения человеческих потребностей с учетом интересов охраны окружающей среды».

Одним из компонентов устойчивой стабильности любого предприятия является наличие достаточного количества квалифицированных трудовых ресурсов. Демографическая яма 90-х гг., «кадровый голод» России и Кузбасса привели к дефициту персонала и конкурентной борьбе между угледобывающими компаниями за людей. Традиционные методы мотивации персонала уже не являются эффективными, не закрывают всех потребностей предприятий в трудовых ресурсах и требуют изменения подходов к управлению. В Кемеровской обл. кадровый дефицит будет усиливаться в связи с естественным старением населения Кузбасса и миграционной убылью. Грамотно разработанная стратегия по управлению трудовыми ресурсами с учетом особенностей угледобывающей отрасли Кузбасса позволит снизить риски по недостижению операционных показателей в связи с нехваткой персонала. В настоящей работе обоснована актуальность и необходимость изменения существующих подходов к подбору и удержанию

персонала на угледобывающих предприятиях Кузбасса с учетом их социально-психологических особенностей.

Обзор глобальных трендов развития угольной промышленности

Глобальное изменение климата и ухудшение состояния окружающей среды заставляют мировое сообщество задуматься о будущем планеты. Эта проблема выходит далеко за рамки границ отдельно взятого государства и требует скоординированных решений всех участников мирового сообщества для перехода к низкоуглеродной экономике. В целях борьбы с изменением климата и его негативными последствиями 12 декабря 2015 г. было принято Парижское соглашение [5], направленное на существенное сокращение глобальных выбросов парниковых газов.

В 2019 г. Европейский союзом было принято Европейское «зеленое соглашение» [6]. В рамках этого соглашения утверждены мероприятия, направленные на переход к 2050 г. европейской экономики на «зеленую» энергетику с целью сделать ее ресурсосберегающей и конкурентоспособной.

Уголь является одним из наиболее доступных энергоресурсов в мире и занимает более трети мировой генерации электроэнергии. Уголь критически важен для черной металлургии и производства стали. В 2019 г. Агентство по охране окружающей среды США оценило долю угледобывающей промышленности в размере 11 % глобальных выбросов метана в результате деятельности человека. В работе [7] было показано, что глобальные выбросы метана продолжают расти, даже не смотря на сокращение добычи угля.

Переход производства с ископаемого топлива на экологически чистую энергию позволит обеспечить наибольший вклад в глобальное сокращение углеродного следа. В соответствии со сценарием перехода на «зеленую» энергетику мощности солнечной и ветровой электрогенерации в мире с 2020 по 2050 гг. должны вырасти в 15 раз, что требует значительного увеличения инвестиций, особенно в странах с развивающимися и растущими экономиками. Все это не позволит в ближайшем будущем значительно сократить потребление угля в мире [8].

По прогнозам Международного энергетического агентства в Европейском союзе ожидается снижение потребления угля на 19 % в 2024 г. Спрос на уголь в странах с развитой экономикой явно имеет тенденцию к снижению, в то время как в некоторых странах с формирующейся рыночной экономикой весьма вероятен дальнейший рост [9].

Социально-экономическая ситуация в Кузбассе

В настоящее время Российская Федерация имеет статус угольной державы. По словам министра энергетики Россия занимает шестое место в мире по добыче и третье место по экспорту угля [10]. Лидером по масштабам добычи угля является Кузбасс, где добывается более половины российского угля. Огромные запасы черного золота, мощные угольные пласты, высокое качество добываемого сырья делают Кузнецкий бассейн одним из крупнейших в мире. В последние годы по данным Министерства угольной промышленности Кузбасса добыча угля снижается. Динамика и объемы добычи угля в Кемеровской обл. представлены на рис. 1.

Министерство энергетики России не предполагает рост объемов добычи угля в 2024 г.

Основными предпосылками негативной динамики являются:

- снижение цен на уголь на внешних рынках, и, как следствие, сокращение экспорта угля в Китай и Индию (основные потребители российского угля);
- снижение внутреннего потребления металлургического угля коксующихся марок;
- рост себестоимости добычи угля (по словам заместителя председателя комитета по энергетике Государственной Думы Российской Федерации в 2023 г. рост себестоимости добычи угля превысил 30 %; основной причиной роста себестоимости стала высокая ключевая ставка [12]);
- значительный рост железнодорожных тарифов (цены на перевозку угля по железной дороге увеличились от 50 до 107 % относительно 2021 г.) [13];
- дефицит транспортной инфраструктуры по транспортировке угля к морским портам перевалки (по оценке Института проблем естественных монополий (ИПЕМ) развитие портовых мощностей по перевалке угля будет опережать рост экспортных отправок грузов железнодорожным транспортом; такая динамика связана с дефицитом железнодорожной инфраструктуры на основных экспортных направлениях, особенно в направлении Дальнего Востока, а также с сохранением дисбаланса между активно развивающимися портовыми мощностями и ограниченными темпами развития провозных мощностей [14]; в 2022 г. из Кузбасса вместо 58 млн т, определенных в поручении президента, было вывезено 47,9 млн т, а в 2023 г. – 52,8 млн т, в 2024 г. уровень вывоза угля должен составить не менее 68 млн тонн; однако РЖД взяла на себя обязательства только на 54,1 млн т) [15];
- дефицит квалифицированных рабочих кадров.

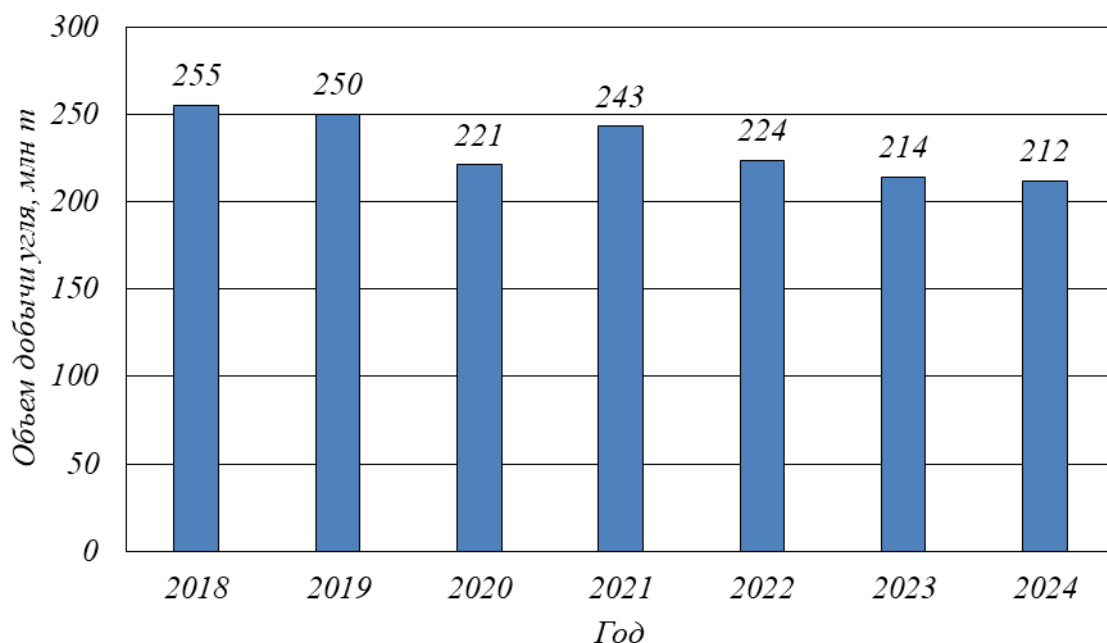


Рис. 1. Динамика и объемы добычи угля в Кемеровской обл. – Кузбассе в 2018 – 2024 гг. [11]
Fig. 1. Dynamics and volumes of coal production in the Kemerovo region – Kuzbass in 2018 – 2024 [11]

Несмотря на сложности, которые переживает угольная отрасль Кузбасса, добыча угля продолжает играть ключевую роль в экономике региона. По данным, озвученным министром энергетики России Сергеем Цивилевым, в период с 2018 по 2023 гг. в угольной отрасли Кузбасса было введено в строй 12 предприятий (шесть разрезов, четыре углеобогачительные фабрики, две шахты). До конца 2025 г. планируется пуск еще четырех новых предприятий (одной шахты и трех обогащательных фабрик) [14].

На фоне сложившейся социально-экономической ситуации в угледобывающей отрасли в

стране в целом еще одним из факторов риска для достижения плановых операционных показателей предприятий угледобычи в Кузбассе является дефицит квалифицированных рабочих кадров. Последствия демографической «ямы» 90-х гг. и отток работоспособного населения привели к тому, что на отечественном рынке труда наблюдается дефицит кадров. Особенно остро эта проблема обозначена в Кузбассе. Естественная и миграционная убыль/прирост населения представлены на рис. 2.

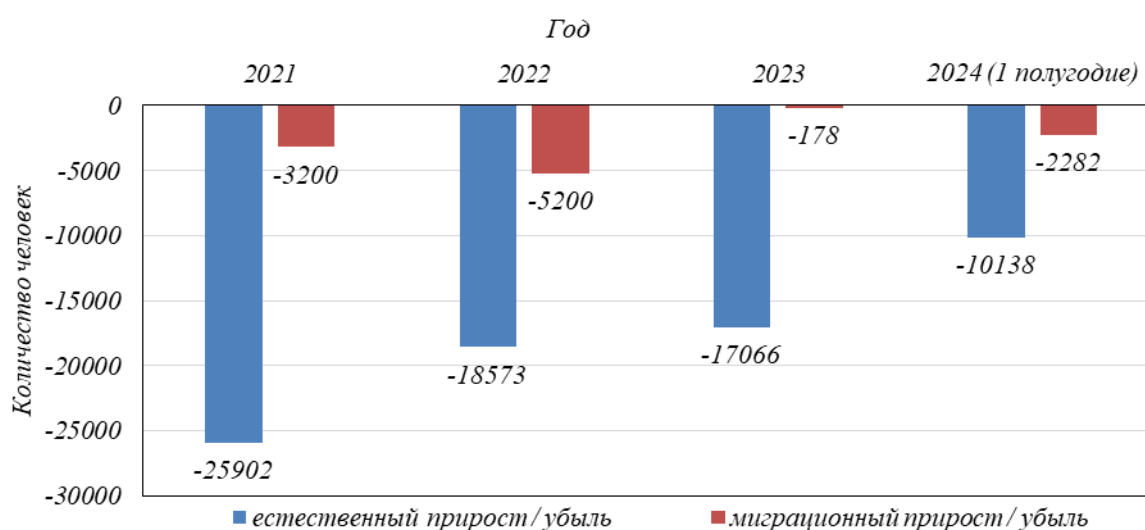


Рис. 2. Естественная и миграционная убыль/прирост населения Кемеровской области [16]
Fig. 2. Natural and migration decline/ population growth in the Kemerovo region [16]

Согласно статистическим данным в Кузбассе только за первое полугодие 2024 г. естественная убыль составила 10138 человек, миграционная – 2282 человек (приехали 20798 человек, уехали – 23080 человек). Для сравнения, в 2023 г. за все 12 месяцев естественная убыль составила 17066 человек, миграционная – 178 человек (приехали 24922 человека, уехали – 25170 человек). Суммарно за последние три года и первую половину текущего года население Кузбасса сократилось на 82539 человек, что составляет примерно 3 % от численности жителей области [16].

В 2021 г. компания ANCOR (лидер кадровой индустрии в России), одним из направлений деятельности которой является исследование для компаний рынка труда регионов, провела для АО «Сибирская угольная энергетическая компания» (АО «СУЭК») исследование рынка труда России для представителей профессий горнодобывающей промышленности. Согласно исследованию емкость рабочих мест на момент исследования уже выше, чем численность работников, дальше дефицит будет расти. Более подробно результаты исследования представлены в таблице.

В ходе исследования рассматривался базовый сценарий активного развития угольной отрасли в России, исходя из которого предполагался рост емкости рабочих мест в регионе. Несмотря на текущие условия квалифицированных кадров не хватает даже на существующие производственные мощности.

Одним из компонентов устойчивого развития является персонал или трудовые ресурсы. Трудовые ресурсы – это стратегические ресурсы, которыми необходимо управлять с учетом актуальных целей и задач организации. В некоторых исследованиях по организации труда одним из ключевых стал вопрос гибкости – маневренности, способности быстро реагировать на изменения и умение приспосабливаться к текущей макроэкономической ситуации. Развитие технологий требует, с одной стороны, гибкости производства, а с другой – не меньшей гибкости рабочей силы для эффективного использования нового оборудования [17]. Управление трудовыми ресурсами в настоящее время является решающим фактором для достижения успеха организации [18]. Дефицит персонала на угледобывающих предприятиях оказывает негативное влияние на развитие угольной отрасли в целом и каждого отдельного угледобывающего предприятия в частности. В подобных нестабильных условиях бизнесу необходимы управление эффективностью и повышение вовлеченности персонала предприятий в производственные процессы. Управление эффективностью

происходит посредством влияния на результативность работы предприятия через его сотрудников в таких областях, как производительность, качество, рост, прибыль и повышение акционерной стоимости [19]. Для достижения результативности необходимо определение требований, предъявляемых к работнику на рабочем месте, а также его социально-психологических особенностей, позволяющих справляться с поставленными задачами.

Основой для разработки методики управления персоналом является формирование социально-психологического портрета современного работника угольной отрасли, выявление его отличий от представителей других отраслей. Портрет позволит разработать таргетированную стратегию привлечения и удержания персонала в отрасли.

Человек с самого рождения живет в социуме, и, будучи включенным в социальные взаимодействия, приобретает определенный социальный опыт, который является неотъемлемой частью личности. По мере взросления и приобщения к труду у человека формируется профессиональная самооценка, которая складывается из профессиональных компетентности (системы знаний) и умелости (сформированность умений и навыков) [20]. Эти факторы влияют на профессиональные адаптацию, успешность и развитие работника, а также на достижение операционных показателей предприятия.

Психологические особенности работника определяют не только общекультурные факторы (экономическая ситуация в стране, в отрасли, уровень образования, наличие или отсутствие идеологических установок), но и специфика работы, статус профессии в обществе, социальная защищенность работника. Социально-психологический портрет работника угольной отрасли по некоторым параметрам будет отличаться от социально-психологического портрета сотрудника других отраслей промышленности.

Для формирования социально-психологического портрета предприятий необходимо выявить отличительные особенности угледобывающей отрасли, которые оказывают значительное влияние на социально-психологический портрет работника. Выявление таких особенностей позволит разработать методы привлечения, развития и удержания трудовых ресурсов. Целевая стратегия по управлению персоналом с учетом особенностей отрасли позволит повысить эффективность использования трудовых ресурсов, что будет выражено в снижении текучести персонала, повышении уровня квалификации, а также снизить затраты на подбор персонала.

Соотношение емкости рабочих мест в регионе и численности персонала горнодобывающей отрасли Кузбасса
The ratio of the capacity of jobs in the region and the number of personnel in the Kuzbass mining industry

Показатель	Значение показателя, чел., по годам								
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Емкость рабочих мест в регионе	27322	28572	29072	29372	29672	29922	30172	30422	30672
Общая численность представителей профессий на начало года	20158	19957	19756	19554	19351	19149	18946	18743	18539
Прирост представителей профессий из других сфер за год	3024	2994	2963	2933	2903	2872	2842	2811	2781
Убыль представителей профессий в другие сферы за год	-3225	-3193	-3161	-3129	-3096	-3064	-3031	-2999	-2966
Численность выпускников, трудоустраивающихся по специальности, в год	370	364	358	352	346	340	334	328	322
Итого численность представителей профессий на конец года	19957	19756	19554	19351	19149	18946	18743	18539	18336
Количество активных соискателей	1736	1677	1620	1565	1512	1460	1411	1363	1316
Численность представителей профессии, занятых на предприятиях	26445	27695	28195	28495	28795	29045	29295	29545	29795
Дефицит/профицит	-7164	-8615	-9316	-9818	-10321	-10773	-11226	-11679	-12133
Отношение общей численности представителей профессии к емкости рабочих мест	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6

Отличительные особенности угольной отрасли Кузбасса

В Кузбассе угледобыча осуществляется открытым и подземным способами. Несмотря на отличия в способах добычи, все угледобывающие предприятия относятся к опасным производственным объектам [21]. Основные отличия угледобывающей промышленности от других отраслей народного хозяйства, оказывающие влияние на формирование социально-психологического портрета работников, представлены ниже.

1. *Отличительные особенности подземной добычи угля.*

1.1 Высокий уровень опасности производства и непредсказуемость ведения технологических процессов (первый класс опасности для шахт обусловлен возможными внезапными взрывами газа и/или пыли, выбросами пород, горными ударами, прорывами воды в горные выработки [21]).

1.2 Постоянное использование средств индивидуальной защиты, самоспасателей и светильников (для работников шахт), что вызывает неудобства в производстве работ и повышает тяжесть труда.

1.3 Вынужденная поза (для работников основных профессий шахт работа при низких сводах, в узких проходах приводит к необходимости приспосабливаться к условиям).

1.4 Физический труд всем телом.

1.5 Работа на глубине десятков и сотен метров под землей.

1.6 Длительное пребывание в темноте.

1.7 Высокий уровень шума.

1.8 Высокая трудоемкость рабочих процессов (много ручного труда/практически полное отсутствие малой механизации).

2. *Отличительные особенности на предприятиях с открытым способом добычи угля.*

2.1 Третий класс опасности для угольных разрезов [21] и непредсказуемость ведения технологических процессов (это обусловлено зависимостью от климата; влияния природных явлений на процесс добычи: размывание технологических дорог, сползание грунтов, обледенение дорог), возможным обрушением горных пород, прорывом воды в зонах ведения горных работ.

2.2 Постоянное использование средств индивидуальной защиты, средств контроля сна (для водителей технологических машин разрезов), что вызывает неудобства в производстве работ и повышает тяжесть труда.

2.3 Вынужденная поза на технологических машинах.

2.4 Физический труд всем телом.

2.5 Для работников основных профессий разрезов вынужденная поза на технологических машинах.

2.6 Экстремальные значения влажности и температуры.

2.7 Превышение нормальных значений уровня шума и вибрации по результатам специальной оценки условий труда.

3. *Отличительные особенности угольной отрасли Кузбасса, характерные как для открытой, так и для подземной добычи угля.*

3.1 Гибкий процесс организации труда; влияние природных и горно-геологических условий не позволяют со 100 % вероятностью спрогнозировать ежедневный план добычи и могут приводить к отклонениям в выполнении ежедневного сменного задания.

3.2 Зависимость заработной платы от объема добычи (уровень заработной платы напрямую связан с выполнением производственной программы; случаются ситуации, когда для достижения необходимых результатов работники пренебрегают правилами безопасности, что может приводить к технологическим авариям и инцидентам).

3.3 Исторически сложившийся высокий уровень социальной активности горняков (забастовочное движение, охватившее весь Кузбасс, привело к появлению сильных профсоюзов; результатом стало заключение Федерального отраслевого соглашения между представителями Работников и Работодателей [23], которое является одним из основополагающих документов, регламентирующих трудовой процесс и социальные льготы для горняков).

3.4 Постоянный и вахтовый метод работы (расширение угольной отрасли в районы Приморского края и крайнего Севера, не имеющие достаточного количества квалифицированного персонала для работы на горнодобывающих предприятиях, привели к необходимости привлечения сотрудников, работающих вахтовым методом).

3.5 Сложные социально-экономические условия развития угледобывающей промышленности в Кузбассе в настоящее время; снижение потребления угля внутри страны, длинные и перегруженные логистические маршруты до морских портов, снижение цен на уголь – все эти факторы приводят к нестабильности в работе предприятий, заставляют гибко реагировать на вызовы рынка и повышает тревожность работников предприятий.

3.6 Экологическая обстановка (в аналитическом отчете аудиторской компании FinExpertiza, основанном на данных Росприроднадзора России, Кузбасс в 2023 г. стал главным генератором

промышленного мусора в России [22]; на уровень загрязненности влияет высокая концентрация промышленных предприятий; на территории нашего края расположено более 1500 предприятий различного профиля, более 130 угледобывающих предприятий, 88 предприятий машиностроительных, свыше десятка химических производств, а также металлургические, строительные и сельскохозяйственные отрасли; главными экологическими проблемами являются загрязнение атмосферы вредными выбросами; загрязнение водных артерий Кузбасса; разрушение земель и уничтожение сельскохозяйственных угодий; загрязнение отходами производства и потребления.

Совокупность всех описанных факторов оказала значительное влияние на отток трудоспособного населения из региона.

Отличительные черты социально-психологического портрета

Специфика технологических процессов угледобывающей отрасли формирует характерные черты социально-психологического портрета работника предприятия:

1. Высокий уровень физической и психологической выносливости, позволяющий спускаться в шахту или работать на разрезе.

2. Высокий уровень взаимодействия друг с другом. Каждый работник в течение смены зависит от деятельности бригады не только в выполнении плана производства, но, зачастую, и собственная жизнь работника зависит от каждого члена бригады.

3. Высокий уровень адаптивности к изменениям технологического и рабочего процесса. Работая в условиях повышенной опасности, каждый горняк должен быть готов предпринимать активные действия, чтобы выжить. Высокая адаптивность является одной из причин быстрой смены работником по собственному желанию метода работы со стационарного места работы на вахтовый метод.

4. Сниженный уровень ощущения опасности. Все работники знают случаи гибели шахтеров, практически каждую семью в той или иной степени затронули самые страшные аварии. Тем не менее, зачастую наблюдающийся высокий уровень усталости и притупление внимания могут приводить к нарушению правил безопасности и, как следствие, травмам.

5. Средний возраст персонала 40 – 45 лет. Это связано с ранним выходом (до 50 лет) работников угольной отрасли на страховую пенсию при наличии выработанного стажа. Молодое поколение не спешит осваивать горняцкие профессии, предпочитая выбирать менее слож-

ную, без наличия вредных и стрессовых факторов работу.

7. Владение несколькими профессиями. Необходимость выполнять сложные виды работ, ограниченность материальных и технических ресурсов, связанных с удаленностью от ремонтных подразделений, заставляет работников овладевать смежными профессиями, что позволяет мелкие ремонтные работы выполнять без привлечения технических специалистов.

8. Высокая социальная и политическая активность. Сильное влияние профсоюзов постоянно поддерживает высокий уровень социальной и политической активности работников в отстаивании собственных прав и гарантий. Рост заработной платы в 2023 г. стал выше роста производительности труда. Если раньше работники были привязаны к одному предприятию и неохотно меняли работу из-за небольшой разницы в заработной плате, то в настоящее время стабильность предприятия и здоровый социально-психологический климат в коллективе уже не являются сдерживающим от смены работы факторами.

Выводы

Угледобывающая отрасль Кузбасса является одной из ведущих отраслей промышленности и вносит значительный вклад в устойчивое развитие региона. Специфика угледобывающей отрасли Кузбасса, зависимость ее от различных факторов (политических, экономических, экологических) позволяет выделить особенности, влияющие на формирование социально-психологического портрета работника предприятия отрасли.

Сформированный портрет может служить основой для разработки методов привлечения и удержания персонала на угледобывающих предприятиях. Это позволит разработать стратегию по управлению трудовыми ресурсами для достижения необходимых показателей эффективности производства, выраженных в снижении уровня текучести, необходимом уровне квалификации персонала, а также в росте производительности труда. Все эти мероприятия будут способствовать эффективному функционированию угледобывающих предприятий в кризисные времена и заложат фундамент для роста в будущем.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Перекрест Н.В., Затепакин О.А. Теоретические подходы к определению понятия устойчивого развития горнодобывающего предприятия. *Вестник Сибирского государственного индустриального университета*. 2023;(1(43)):116–125.

- [http://doi.org/10.57070/2304-4497-2023-1\(43\)-116-125](http://doi.org/10.57070/2304-4497-2023-1(43)-116-125)
2. Vallance S., Perkins H.C., Dixon J.E. What is social sustainability? A clarification of concepts. *Geoforum*. 2011;42(3):342–348.
 3. Nuno Quental, Júlia M. Lourenço, Fernando Nunes da Silva. Sustainable development policy: goals, targets and political cycles. *Sustainable Development*. 2011;19(1):15–29.
 4. Tvaronavičienė, Manuela; Lankauskienė, Toma Plausible foreign direct investment' impact on sustainable development indicators of differently developed countries. *Journal of Security & Sustainability*. 2011;1(1):27–38.
 5. *Paris Agreement, United Nations*. 2015. – URL: https://unfccc.int/files/essential_background/convention/application/pdf/english_paris_agreement.pdf (дата обращения: 20.10.2024).
 6. *The European Green Deal*. – URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en. (дата обращения: 20.10.2024).
 7. Nazar Kholod, Meredydd Evans, Raymond C. Pilcher, Volha Roshchanka, Felicia Ruiz, Michael Côté, Ron Collings. Global methane emissions from coal mining to continue growing even with declining coal production. *Journal of Cleaner Production*. 2020;256:120489. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120489>
 8. Иванов Н.А., Сарычев А.Е., Стоянова И.А. Роль угля в мировом энергопереходе. *Горная промышленность*. 2023;(4):102–108.
 9. *Coal Mid-Year Update July 2024 International Energy Agency* <https://www.iea.org/publications/coal-mid-year-update-july-2024>. – URL: http://iea.blob.core.windows.net/assets/42dee289-ffa2-44a5-b050-7232b2809ce1/CoalMid-yearUpdate_July2024.pdf (дата обращения: 20.10.2024).
 10. Уголь России и майнинг: развивая отрасль и регион. *Авант-партнер*. 2024;(3):34–36.
 11. Угольный сдвиг. *Авант-партнер*. 2024;(3):18–20.
 12. Уголь продолжит играть важную роль. Эксклюзивное интервью Сергея Цивилева. *Уголь Кузбасса*. 2024;(1):4–6.
 13. Райнеш Е. Возвращение гибких. *Уголь Кузбасса*. 2024;(2):25–27.
 14. Алексеев Л. Поиск пути. *Уголь Кузбасса*. 2024;(3):8–12.
 15. Саакян Ю. Где деньги брать? *Уголь Кузбасса*. 2024;(2):55–57.
 16. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области – Кузбассу. – URL: <http://service.kemerovostat.gks.ru/bgd/EJEGOD/issWWW.exe/Stg/2022/4.%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5.htm> (дата обращения: 20.10.2024).
 17. Поль Блайтон. *Гибкость. Энциклопедия «Управление человеческими ресурсами»*. СПб.: Питер, 2002:1200.
 18. Шулер Р.С. *Управление человеческими ресурсами. Энциклопедия «Управление человеческими ресурсами»*. СПб.: Питер, 2002:1200.
 19. Армстронг М. *Главный учебник HR в мире*. Москва: Эксмо, 2019:416.
 20. Реан А.А. *Психология личности*. СПб.: Питер, 2016:276.
 21. Федеральный закон от 21.07.1997 N 116-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2024).
 22. *Еженедельник "Аргументы и Факты" № 37. АиФ в Кузбассе № 37*. – URL: <https://kuzbass.aif.ru/society/-gryaznee-vseh-kuzbass-glavnyy-generator-promyshlennogo-musora-v-strane> (дата обращения: 20.10.2024)

REFERENCES

1. Perekrest N.V., Zatepyakin O.A. Theoretical approaches to the definition of sustainable development of a mining enterprise. *Bulletin of the Siberian State Industrial University*. 2023;(1(43)):116–125. (In Russ.). [http://doi.org/10.57070/2304-4497-2023-1\(43\)-116-125](http://doi.org/10.57070/2304-4497-2023-1(43)-116-125)
2. Vallance S., Perkins H.S., Dixon B.J.E. What is social sustainability? Explanation of concepts. *Geoforum*. 2011;42(3):342–348.
3. Nuno Quental, Júlia M. Lourenço, Fernando Nunes da Silva. Sustainable development policy: goals, targets and political cycles. *Sustainable Development*. 2011;19(1):15–29.
4. Tvaronavičienė, Manuela; Lankauskienė, Toma Plausible foreign direct investment' impact on sustainable development indicators of differently developed countries. *Journal of Security & Sustainability*. 2011;1(1):27–38.
5. *Paris Agreement, United Nations*. 2015. – URL: https://unfccc.int/files/essential_background/convention/application/pdf/english_paris_agreement.pdf (Accessed: 20.10.2024)
6. *European Green Course*. – URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en (Accessed: 20.10.2024)
7. Nazar Kholod, Meredith Evans, Raymond K. Pulcher, Olga Roschenko, Felicia Ruiz, Michael Cote, Ron Collins. Global methane emissions from coal mining will continue to grow

- even with a decrease in coal production. *Journal of Cleaner Production*. 2020;256:120489. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120489>
8. Ivanov N.A., Sarychev A.E., Stoyanova I.A. The role of coal in the global energy transition. *Gornaya promyshlennost'*. 2023;(4):102–108. (In Russ.).
 9. *Final report on the international community for July 2024 Until the middle of the year* https://iea.blob.core.windows.net/assets/42dee289-ffa2-44a5-b050-7232b2809ce1/CoalMid-yearUpdate_July2024.pdf (Accessed: 20.10.2024)
 10. Coal of Russia and mining: developing the industry and the region. *Avant-partner*. 2024;(3):34–36. (In Russ.).
 11. The coal shift. *Avant-partner*. 2024;(3):18–20. – URL: <http://avant-partner.ru/rang/9333.html> (Accessed: 20.10.2024) (In Russ.).
 12. Coal will continue to play an important role. An exclusive interview with Sergey Tsivilev. *Ugol' Kuzbassa*. 2024;(1):4–6. (In Russ.).
 13. Rainesh E. The return of flexible ones. *Ugol' Kuzbassa*. 2024;(2):25–27. (In Russ.).
 14. Alekseev L. Finding a way. *Ugol' Kuzbassa*. 2024;(3):8–12. (In Russ.).
 15. Sahakyan Yu. Where can I get the money? *Ugol' Kuzbassa*. 2024;(2):55–57. (In Russ.).
 16. *The territorial body of the Federal State Statistics Service for the Kemerovo region – Kuzbass*. – URL: <http://service.kemerovostat.gks.ru/bgd/EJEGOD/issWWW.exe/Stg/2022/4.%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5.htm> (Accessed: 20.10.2024) (In Russ.).
 17. Paul Brighton. *Flexibility. The Encyclopedia of Human Resource Management*. St. Petersburg: Peter, 2002:1200. (In Russ.).
 18. Schuler R.S. *Human resource management. The Encyclopedia "Human Resource Management"*. St. Petersburg: Peter, 2002:1200. (In Russ.).
 19. Armstrong M. *The main HR textbook in the world*. Moscow: Eksmo, 2019:416. (In Russ.).
 20. Rean A.A. *Psychology of personality*. St. Petersburg: St. Petersburg, 2016:276. (In Russ.).
 21. Federal Law No. 116-FZ dated 07/21/1997 (as amended on 08.08.2024) "On Industrial Safety of Hazardous Production Facilities" (with amendments and additions, introduction. effective from 09/01/2024)
 22. *Weekly magazine "Arguments and Facts" No. 37. AIF in Kuzbass No. 37.* – URL: <https://kuzbass.aif.ru/society/-gryaznee-vseh-kuzbass-glavnyy-generator-promyshlennogo-musorav-strane> (Accessed: 20.10.2024) (In Russ.).

Сведения об авторах

Татьяна Олеговна Горлатова, аспирант, Сибирский государственный индустриальный университет
E-mail: gorlatova.to@new-mmс.com
ORCID: 0009-0003-6815-812X

Татьяна Викторовна Петрова, д.э.н., профессор кафедры менеджмента и территориального развития, Сибирский государственный индустриальный университет

E-mail: ptrvt@mail.ru
ORCID: 0000-0002-5399-9060
SPIN-код: 2639-3613

Information about the authors

Tatyana O. Gorlatova, post-graduate student, Siberian State Industrial University
E-mail: gorlatova.to@new-mmс.com
ORCID: 0009-0003-6815-812X

Tatyana V. Petrova, Doctor of Economics, Professor Department of Management and Territorial Development, Siberian State Industrial University

E-mail: ptrvt@mail.ru
ORCID: 0000-0002-5399-9060
SPIN-код: 2639-3613

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare that there is no conflict of interest.

Поступила в редакцию 28.10.2024

После доработки 05.11.2024

Принята к публикации 07.11.2024

Received 28.10.2024

Revised 05.11.2024

Accepted 07.11.2024