

ПРЕСТИЖ
ПРОФЕССИИ

МАСТЕРСТВУ ПО КНИГАМ НЕ НАУЧИШЬСЯ

Профессиональную мотивацию, интерес к горному делу следует формировать, объясняя все взаимосвязи будущей профессии, формируя отношение к ней как к ИСКУССТВУ, — считает декан горного факультета Сибирского государственного университета, кандидат технических наук Шамил Валетдинович Гумиров

Тема 1: Повышение престижности воспитанием

— **Воспитание студентов — одна из важнейших тем времени. Имеется ли на факультете, который вы возглавляете, свой, оригинальный, подход к этому процессу?**

— Он заключается в следующем: необходимо уважать всех людей, начиная с того момента, когда у них появляется активное сознание. Только при уважительном отношении от человека можно ждать отдачи.

— **В чем это заключается на практике?**

— Стараемся перестраивать подход к студентам, даем им больше права на самоопределение. К примеру, тем, кто вынужден работать, предоставляем возможность свободного посещения при условии хорошей учебы. Если мы лишим их возможности работать, выпускник может не

трудоустроиться. Разумеется, у таких студентов возникают трудности: меньше времени на учебу. Но если они отстают в теоретическом развитии, в практических вопросах будут одними из лучших, что доказывает дипломирование. Студенты старших курсов могут одновременно получить диплом экономиста, хорошее обучение и языковую практику по иностранным языкам за рубежом.

— **Имеется ли научная работа на тему воспитания студентов?**

— Есть статья «Мотивация персонала на успех». Содержание ее в следующем: представление у личности о реальности не всегда соответствует самой реальности, отображение может быть искажено. В этом случае нужна адаптация личности. С нашей точки зрения, в основе подготовки студента лежит эмоциональная мотивация. Нет мотивации — нет амбиции, главного составляющего активной личности нашего времени. Появля-

ется амбиция — значит, человек способен активно использовать объективную реальность в своих целях. Правильное воспитание как раз и заключается в формировании здоровой амбиции у человека. Амбиция — это активная мечта. То есть преобразуемая в желания, планируемая в действиях, которые затем реализуются.

— **Как всё вышесказанное связать с успешностью обучения студентов?**

— Прежде всего, амбициозность и успешность тесно связаны друг с другом. Человек, который получает знание без эмоциональной мотивации, не сможет их успешно использовать. С другой стороны, замотивированный студент скорее станет востребованным, потому что успех в работе, успех в жизни — это его главная цель.

— **Каким образом вы «мотивируете» студентов?**

— На примерах из производственного опыта, личного или из опыта успешных людей. Горное дело — это в прямом смысле слова ИСКУССТВО. Оно замыкает в себе много факторов: зарплату, производительность труда, психологию поведения, горные механизмы и машины, горный массив, который мы горными работами выводим из равновесия и потом получаем отрицательное, вредное воздействие на шахтеров, на сооружения и механизмы. Всё названное и многое другое тесно переплетается между собой. Элементарный пример: низкая зарплата шахтеров приводит к отсутствию мотивации в высокой производительности труда, к простаиванию очистного забоя, и в результате горный массив отрицательно отвечает на этот фактор. Так же плохо, отрицательно, он отвечает при завышенной зарплате, то есть во всем должна быть гармония, равно-

Справка



Шамил Валетдинович Гумиров имеет 15 лет подземного стажа: начиная с 1968 года работал в ПО «Гуковуголь» (Ростовская область), совершил карьерный рост от шахтного геолога до главного технолога по обогащению угля производственного объединения «Гуковуголь». Предметом его научных разработок является адаптация объектов неживой природы: «В геологии, в горном деле имеются определенные адаптационные закономерности, согласно которым происходит развитие естественных объектов (в том числе угольных месторождений):

почему они возникают, как развиваются и т.д. Знание этих факторов позволяет повысить качество прогнозов. В 2004 году, задолго до взрыва метана на шахте «Ульяновская», вышла наша с Е.В. Пугачевым научная статья «Накопление метана над выработанным пространством лавы», где адаптивный подход был использован для прогноза и для предотвращения катастрофических взрывов метана».

весие. Огромный интерес студентов к таким взаимосвязям обеспечивает их интерес к будущему делу, к горному искусству.

— **Получается?**

— Естественно, не без проблем. Во-первых, возникла так называемая проблема «детей телевидения» — студенты мало читают! Во-вторых, у них происходят возрастные перемены, поступив в вуз, они ощущают некую бесконтрольность. Приходится налаживать тесный контакт с родителями на «высокотехнологичном уровне», даже при помощи GPRS-связи через сотовые телефоны.

— **Не отвлеклись ли мы от темы?**

— Никоим образом. Наша цель — сформировать личность уважаемого горного инженера, которая обязана быть ответственной за всё происходящее. Но невозможно воспитать ответственного человека в безответственной среде! Студент должен понимать, что находится в благожелательном окружении, мы несем ему добро и знания.

Тема 2: Партнерство

— **Имеется ли у горного факультета СибГИУ взаимопользная связь с промышленными предприятиями?**

— Откровенно говоря, от стратегических партнеров мы пока не имеем больших вкладов в нашу работу. Но надеемся, что со временем они появятся. Проблема в том, что у директоров горных предприятий нет денег. Финансовые отношения стали громоздкими, тяжелыми, малоподвижными. Руководитель на месте не в состоянии оперативно решать технические вопросы, привлекая ученых, в том числе вопросы безопасности.

— **А в отношении кадровых вопросов?**

— Тоже ситуация любопытная. Так называемое «корпоративное мышление» приводит к тому, что крупные угольные концерны, холдинги стали готовить горных специалистов среднего звена своими силами. То есть у предприятия или у группы предприятий появляются корпоративные обучающие центры, где после окончания колледжа или техникума выпускники проходят нужную для этой производственной структуры образовательную подготовку.

— **Быть может, это вовсе не плохо?**

— Но есть нюансы. Первое: чтобы

предприятие действовало нормально, обязательно должен иметься кадровый резерв. Второе: вуз со всей его многообразной системой общеобразовательных дисциплин, мероприятий не только дает теоретические знания, но формирует умение мыслить, принимать правильные технологические решения. Человек должен каждый раз думать по-новому, а этому только по книгам не научишься. Более того, мы можем и готовы целенаправленно готовить руководителей угольных предприятий. Эмоционально мотивировать, создавать амбиции, учить тому, что требуется на производстве. Если будет на то мотивация заказчика-партнера.

— **Основным «заказчиком» на ваших выпускников является государство — скажите, насколько госзаказ соответствует реалиям времени?**

— Как правило, соответствует. Я много думал над этим и сделал следующий вывод: государство реально отображает действительность. Угольные холдинги — это всего лишь «держатели», управляющие структуры, у них сегодня совсем другие функции, и они пока не могут в долгосрочной перспективе оценивать тенденции развития общества, страны во всех взаимосвязях. Может быть, эти структуры пришли в Россию надолго (и даже навсегда), но на каком-то этапе становления они формируют политику, не соответствующую реальной объективности, реальной перспективной потребности общества. Но от законов природы никуда не уйти, в любом случае всё возвращается на круги своя. И государство это понимает, подготавливая нужные инженерные, интеллектуальные резервы в нужном количестве.

ПРОИЗВОДСТВО ДОСТИЖЕНИЯ



ГОРНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ СИБГИУ СЕГОДНЯ ГОТОВИТ ВЕСЬ СПЕКТР СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ, ВОСТРЕБОВАННЫХ В ГОРНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ: ГЕОЛОГОВ, ГОРНЫХ ИНЖЕНЕРОВ ПО ДОБЫЧЕ УГЛЯ И РУДЫ ПОДЗЕМНЫМ СПОСОБОМ, ПО ОТКРЫТОЙ РАЗРАБОТКЕ МЕСТОРОЖДЕНИЙ, ПО ОБОГАЩЕНИЮ УГЛЕЙ И РУД, ПО ВЗРЫВНОМУ ДЕЛУ, ГОРНЫХ МЕХАНИКОВ И ЭЛЕКТРОМЕХАНИКОВ. НА КАФЕДРАХ, КОТОРЫМИ РУКОВОДЯТ ПРОФЕССОРА В.Н. ФРЯНОВ, В.П. ДМИТРИН, В.С. ШЕХОВЦОВ, А.И. ФЕДОРЕНКО, В.Р. КРИВОШЕИН, А.В. ПЕРМЯКОВ, ОБУЧАЮТСЯ ЮНОШИ И ДЕВУШКИ