

УДК 005.963.1:620.9

Шендель Татьяна Владимировна

кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры экономики труда и управления персоналом,
Сибирский государственный университет науки
и технологий имени М.Ф. Решетнева
Shendeltatjana@rambler.ru

Tatyana V. Shendel

associate Professor, candidate of pedagogical Sciences,
associate Professor, Department of labor Economics and personnel management,
Siberian state University of science and technology
Shendeltatjana@rambler.ru

О РАЗРАБОТКЕ АЛГОРИТМА ОБУЧЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

ON THE DEVELOPMENT OF ALGORITHM OF TRAINING OF THE PRODUCTION PERSONNEL OF ENERGY ENTERPRISES

***Аннотация.** Успешное функционирование энергетических предприятий невозможно без квалифицированного персонала. Одним из путей повышения результативности труда персонала является обучение. В этой связи в статье конкретизировано понятие «обучение производственного персонала». В качестве методов предмета исследования определены контент – анализ, наблюдение и анализ количественных показателей. Их практическое применение позволило определить недостатки в обучении производственного персонала на энергетическом предприятии. В результате разработан алгоритм, в качестве основных действий которого определены: определение потребности в обучении персонала; формулирование целей обучения; разработка учебной программы; организация обучения и его мониторинг; оценка эффективности обучения, документирование результатов обучения.*

***Ключевые слова:** энергетическое предприятие, обучение, производственный персонал, обучение производственного персонала, контент – анализ, наблюдение, анализ количественных показателей, алгоритм обучения производственного персонала.*

***Annotation.** Successful operation of energy enterprises is impossible without qualified personnel. One of the ways to improve the efficiency of staff is training. In this regard, the article specifies the concept of "training of production personnel". Content analysis, observation and analysis of quantitative indicators are defined as the methods of the subject of research. Their practical application made it possible to identify shortcomings in the training of production personnel at the energy enterprise. As a result, an algorithm is developed, as the main actions of which are defined: the definition of the need for training; the formulation of training objectives;*

the development of the curriculum; the organization of training and its monitoring; evaluation of the effectiveness of training, documentation of training results.

Keywords: *energy enterprise, training, production personnel, training of production personnel, content analysis, observation, analysis of quantitative indicators, algorithm of training of production personnel.*

Энергетика относится к числу приоритетных направлений экономики России. Стабильное (на определенных этапах — опережающее) развитие электроэнергетики объективно необходимо для устойчивого экономического развития страны. Однако согласно точке зрения С.В. Сажневой и А.А. Якубовой, кадровый состав энергетических предприятий указывает на отсутствие необходимого количества квалифицированного персонала. При этом современная энергетика требует профессионалов высокой квалификации, обладающих широким спектром компетенций, умеющих ориентироваться в потоке информации, способных профессионально и мобильно решать производственные задачи при постоянно изменяющихся условиях. Это подтверждает актуальность обучения производственного персонала энергетических предприятий.

По мнению А.П. Егоршина, обучение персонала предназначено для обеспечения соответствия профессиональных знаний и умений работников современному уровню производства и управления [3]. И это нам импонирует, поскольку технологические процессы, характерные для энергетических предприятий, постоянно совершенствуются. Следовательно, формируется потребность в обучении.

Продолжая логику исследования, отметим мнение И.М. Бабук, в соответствии с которым кадры предприятия, непосредственно связанные с производством продукции и его обслуживанием, определяются как производственный персонал [1].

Таким образом, с учетом определения понятий «обучение» и «производственный персонал» конкретизируем обучение производственного персонала как целенаправленный и организованный процесс овладения производственным персоналом профессиональными знаниями, умениями, навыками по базовому направлению подготовки для соответствия уровня их профессионализма современному производству и управлению [4].

Разработке алгоритма обучения производственного персонала предшествует исследование обозначенного предмета. Исходя из параметров, присущих конкретному энергетическому предприятию, первоначально целесообразно подобрать методы исследования.

По нашему мнению, таковыми являются контент – анализ, наблюдение, анализ количественных показателей, характеризующих обучение. Контент – анализ позволяет определить степень регламентации обучения на предприятии посредством изучения Положения об обучении персонала, должностной инструкции инженера по подготовке кадров и т.д.

Метод наблюдения позволяет изучить качественные показатели обучения посредством определения его критериев и показателей результативности. В

качестве основных критериев определены выявление потребности в обучении, определение его целей и методов, процесс обучения, оценка его эффективности. Результативность обучения может иметь разные уровни, в частности, нормативный, отклоняющийся, индифферентный [4].

Анализ количественных показателей, характеризующих обучение, позволяет определить уровень образовательной активности производственного персонала, финансовые затраты на обучение работников, которые непосредственно связаны с эффективностью их профессиональной деятельности.

В результате проведенного исследования определены недостатки в обучении производственного персонала энергетического предприятия Красноярского края.

Во-первых, регламенты об обучении персонала несовершенны, поскольку Положение об обучении не соответствует стратегии развития энергетического предприятия.

Во-вторых, выявлены ошибки в организации обучения производственного персонала, а именно:

- неверное определение потребности в обучении, отсутствие критериев выбора поставщиков образовательных услуг;
- использование неэффективных методов обучения;
- длительность обучения; отсутствие изменений в профессиональной деятельности производственного персонала по окончании обучения.

В-третьих, обучение актуально не для всех сотрудников энергетического предприятия, несмотря на то, что это регламентировано в Положении об обучении [5].

Таким образом, на основании выявленных недостатков представляется возможным разработать алгоритм обучения производственного персонала для энергетического предприятия Красноярского края. При этом, первоначально отметим, что в научной практике алгоритм представляет собой описание последовательности действий при соблюдении определенных условий для достижения заданного результата. Следовательно, содержание алгоритма обучения производственного персонала предполагает логически выстроенный набор действий, которые в соответствии с целью обучения обеспечивают ее достижение или реализацию конкретных задач.

Принимая во внимание точки зрения ученых (Н.Г. Гореловой, А.П. Егоршина, М.Б Курбатовой, М.М Магура, И.А. Максимцева, Ю.Г. Одегова С.В. Шекшня) и результаты исследования обучения производственного персонала энергетического предприятия Красноярского края, представим алгоритм обучения, который наглядно изображен на рисунке 1.

Итак, представленный алгоритм обучения производственного персонала на энергетическом предприятии определяет последовательность действий. Причем, каждое действие может быть реализовано двояко. Это предполагает либо логичный переход к следующему действию алгоритма, либо возврат с целью устранения ошибочных действий. Последовательная реализация

действий предложенного алгоритма приведет к положительным результатам от обучения персонала.

В качестве основных действий алгоритма обучения производственного персонала выявлены:

- определение потребности в обучении персонала;
- формулирование целей обучения; разработка учебной программы;
- организация обучения и его мониторинг;
- оценка эффективности обучения, документирование результатов обучения.

Рассмотрим особенности реализации каждого действия подробнее.

Потребность в обучении производственного персонала определяется с учетом миссии, видения, стратегических целей предприятия. Это позволяет сформулировать цель, задачи и функции обучения, определить профессиональные компетенции, дополнительно установить квалификационный и образовательный уровни производственного персонала предприятия. Это предполагает наличие Положения об обучении персонала, соответствующего стратегии развития предприятия.

Для правильной поставки целей обучения производственного персонала целесообразно проанализировать существующую потребность в обучении. Это представляется возможным посредством анкеты «Потребность в обучении рабочих». При этом, цель обучения должна соответствовать целям деятельности предприятия.



Рисунок 1 – Алгоритм обучения производственного персонала энергетического предприятия Красноярского края

Разработка учебной программы предполагает составление программы обучения, выбор преподавателей, методов и форм обучения, определение сроков обучения, разработку критериев оценки эффективности обучения и распределение затрат. Для эффективной реализации данного действия рекомендуем:

- подбирать методы обучения, принимая во внимание специфику профессиональной деятельности производственного персонала;
- оценивать временные затраты на обучение ведущим инженером по подготовке кадров.

Организация обучения и его мониторинг – самое трудоемкое действие в предложенном алгоритме, так как его результатом является эффективность обучающих мероприятий. В этой связи, по мере возникновения потребности в обучении производственного персонала мы предлагаем провести мониторинг рынка образовательных услуг с учетом разработанных критериев оценки деятельности образовательных организаций.

Оценку эффективности обучения производственного персонала предлагаем проводить с использованием модели Д. Киркпатрика, которая определяет проведения данной процедуры: реакция – научение – поведение – результаты. Особо отметим, что реализация данного действия в алгоритме занимает достаточно продолжительное время, так как не всегда обучение может незамедлительно отразить эффект.

Завершающим действием рассматриваемого алгоритма является документирование результатов обучения. Это предполагает подробное описание выявленных недостатков в обучении производственного персонала, представление сведений об эффективности обучающих мероприятий относительно каждого работника и предприятия в целом.

Таким образом, представив алгоритм обучения производственного персонала для энергетических предприятий, получен целостный образ, позволяющий раскрыть сущность обучения. В результате, обучение производственного персонала – структурировано, последовательно и эффективно. Выводы не претендуют на исчерпывающее решение исследуемой проблемы, предлагается лишь один из путей ее решения.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Бабук И. М. Экономика промышленного предприятия. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 439 с.*
2. *Дырин С. П. Российская модель управление персоналом в условиях промышленного предприятия. – СПб.: Питер, 2015. – 224 с.*
3. *Егоршин А. П. Управление персоналом. – Н.Новгород: НИМБ, 2014. – С. 571.*
4. *Шендель Т. В., Нихайчик А. П. Обучение производственного персонала: критерии и показатели результативности // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2017. – № 2-2. – С.246 – 248.*
5. *Шендель Т. В., Нихайчик А. П. Совершенствование обучения производственного персонала промышленного предприятия энергетической*

отрасли // Вестник современных исследований. – 2018. – № 5.4 (20). – С. 277 – 280.

LITERATURE

1. Babuk I. M. *The economy of the industrial enterprise*. – M.: INFRA-M, 2016. – 439 p.

2. Dyrin S. P. *The Russian model of personnel management in an industrial enterprise*. – SPb.: Piter, 2015. 224 p.

3. Egorshin A. P. *Personnel management*. – N.Novgorod: NIMB, 2014. – P. 571.

4. Shendel T. V., Nikhaichik A. P. *Training of production personnel: criteria and performance indicators // International journal of applied and fundamental research*. – 2017. – № 2-2. – P.246 – 248.

5. Shendel T. V., Nikhaichik A. P. *Improvement of training of production personnel of the industrial enterprise of power industry // Bulletin of modern research*. – 2018. – № 5.4 (20). – P. 277 – 280.

6.