

## **Проблема организации корпоративного обучения в энергетическом секторе**

**Беянина И.В.**, к.э.н., доцент, Московский политехнический университет,  
Москва, Россия

**Аннотация.** В статье определены сущность и особенности корпоративного обучения. В данной статье рассмотрена важность корпоративного обучения в энергетическом секторе.

**Ключевые слова:** корпоративное обучение, развитие, персонал, энергетическая компания, повышение квалификации.

### **The problem of organizing corporate training in the energy sector**

**Belyanina I.V.**, candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Moscow Polytechnic University, Moscow, Russia

**Annotation.** The article defines the essence and features of corporate training. This article explores the importance of corporate training in the energy sector.

**Keywords:** corporate training, development, staff, energy company, advanced training.

Несоответствие квалификации персонала негативно сказывается на результатах деятельности компании. Чтобы избежать этих последствий, необходимо постоянное профессиональное развитие персонала, чтобы подготовить работников к выполнению новых функций, занятию более высоких должностей и выполнению новых задач. Это обязательное условие для успешной деятельности организации.

Обучение сотрудников становится неизбежным, когда компания начинает предъявлять более высокие требования к их работе. Уровень, который был

приемлем еще месяц назад, сегодня уже может не отвечать текущим требованиям.

Многие организации из всех сил пытаются обеспечить для своих работников результативное обучение, чтобы их сотрудники могли были выполнить свою работу более эффективно.

Компания, которая инвестирует в обучение сотрудников, может считаться стабильной, успешной, инвестируя не только в краткосрочные проекты, но и в долгосрочные проекты.

Корпоративное обучение и профессиональная подготовка являются основой устойчивого экономического развития. Там, где есть более квалифицированные работники, компании могут быть более конкурентоспособными.

Большая проблема эффективного обучения заключается в том, что оно должно быть постоянным, чтобы сотрудники могли модернизировать наборы свои навыки или овладеть новыми навыками.

Другими словами, образование является движущей силой человеческого развития.

Корпоративное обучение благоприятно оказывает влияние не только на саму компанию, но и на её сотрудников. Повышая квалификацию, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри организации, так и вне её.

Под корпоративным обучением понимается повышение уровня образования и приобретение новых навыков и умений со стороны сотрудников одной компании.

Целью корпоративного обучения является повышение эффективности работы каждого сотрудника в отдельности и всей компании в целом.

Основной задачей корпоративного обучения является не теоретический курс, а реальная возможность применить все полученные знания на практике в этих реальных условиях. [13]

Невозможно получить образование однажды, и стать отличным специалистом на всю жизнь, именно поэтому грамотные работодатели обращают внимание на корпоративное обучение сотрудников.

В настоящее время становится все более очевидным, что повышение качества образования необходимо для того, чтобы выполнить основную цель профессионального образования – обучение квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, компетентного, ответственного и ориентированного в смежных отраслях деятельности, способного эффективно работать по специальности по мировым стандартам.

Система корпоративного обучения подразумевает внутренние и внешние образовательные мероприятия, а также программы повышения квалификации персонала [6].

Руководство компании устанавливает цели и решаемые задачи, участников процесса обучения, его вид и способ проведения.

## **2. Значение корпоративного обучения для энергетических компаний**

Предприятия энергетической промышленности относятся к очень опасному и сложному производству. Поэтому особое внимание на таких предприятиях уделяется работе с персоналом, которые готовы и трудятся в таких условиях.

В отраслях, подверженных аварийным ситуациям, и связанных с использованием опасных производственных объектов, нельзя останавливать или прекращать обучение, подготовку и аттестацию персонала. Подготовка работников в энергетике должна осуществляться в строгом соответствии с требованиями промышленной безопасности и производственного контроля, отраженными в соответствующих законодательных документах Российской Федерации.

По данным Ростехнадзора, с начала 2010 года на опасных производственных объектах страны произошло 28 аварий, в результате несчастных случаев за этот же период погиб 41 человек.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору.

В создании аварийных ситуаций большую роль играет неквалифицированный персонал. Статистика причин возникновения таких ситуаций представлена в рисунке.



*Рис. 1 – Причины возникновения аварийных ситуаций в энергетическом секторе*

В настоящее время заметно увеличилось количество аварий, происходящих из-за неправильных действий обслуживающего технического персонала (более 50 %). Часто это связано с низким уровнем профессионализма, а также неумением принимать оптимальные решения в сложной критической обстановке в условиях дефицита времени.

Таким образом, важнейшая роль специалиста по управлению персоналом в энергетическом секторе, является обучение работников недостающим компетенциям, чтобы снизить риск возникновения аварийных и чрезвычайных ситуаций.

Для этого нужно вовремя проводить контроль знаний, выявлять пробелы, и обучать сотрудников. Работа в опасных предприятиях-это большая ответственность.

### **3. Развитие персонала в энергетической сфере**

Кадровый состав энергетических предприятий России указывает на отсутствие необходимого количества квалифицированных работников. Причина

сложившейся ситуации заключается в недостаточном количестве специализированных учебных заведений в нашей стране, осуществляющих подготовку кадров в сфере энергетики, а также наблюдается отток специалистов в другие отрасли российской промышленности (нефтяную, газовую, оборонную) из-за более высокого уровня заработной платы. В связи с этим многие прошедшие обучение и получившие опыт работы в энергетических компаниях, переходят именно в эти сферы деятельности.

Обучение сотрудников должно проводиться на качественном уровне в соответствии с четкими графиками подготовки и аттестации. Необходимо осуществлять постоянный контроль за своевременным выполнением графиков, за наличием у персонала, работающего на производстве, и связанного с ремонтом, обслуживанием и эксплуатацией опасных производственных объектов, соответствующих документов, квалификации, разрешений, подтверждающих их право работать [11].

Специализированные учебные центры, прошедшие обязательную аккредитацию, могут обеспечить качественное обучение по подготовке и переподготовке кадров.

Такой учебный центр должен иметь собственную ресурсную базу: квалифицированными преподавателями, аппаратное и программное обеспечение, тренажеры и симуляторы, пригодные для обучения персонала, и сочетать современные подходы к организации развития персонала с качественным обучением.

Контроль знаний является очень важным моментом для работников энергетических организаций. На примере оценки выполненного проекта понятно, как улучшить качество профессионального образования. В этом смысле оценка качества образования со стороны работодателя должна быть регулярной, чтобы своевременно вносить необходимые изменения в образовательный процесс.

Контроль знаний бывает первичный или периодический, а последний, в свою очередь, может быть очередной или внеочередной.

Сотрудник, принятый на работу впервые или если у него не проверялись знания больше трех лет, проходит первичную проверку. С периодичностью в три года все сотрудники проходят периодический контроль своих знаний [10].

Таблица 1

**Типичные проблемы корпоративного обучения в энергетике**

<b>Типичные проблемы корпоративного обучения в энергетике</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1.</b>	<b>Цели и результат обучения</b>	Отсутствие осознанной потребности в обучении у сотрудников	Не донесена цель обучения	Отсутствие сформулированного результата
<b>2.</b>	<b>Стратегическое развитие персонала</b>	Стратегия обучения не соответствует реальной цели компании.	Отсутствие ясной концепции обучения. Кого, чему, и для чего обучать.	Отсутствие учёта особенностей в обучении различных категорий персонала
<b>3.</b>	<b>Мотивация и вовлеченность</b>	Эмоциональное выгорание, стрессы сотрудников	Нежелание сотрудников обучаться	Низкая вовлеченность обучающихся
<b>4.</b>	<b>Внедрение полученных знаний в рабочий процесс</b>	Невысокий уровень усвоения материалов	Знания, приобретаемые в процессе обучения, не могут быть применены в работе	Нежелание и неумение руководителей подразделений помогать своим сотрудникам внедрять в практику полученные знания
<b>5.</b>	<b>Содержание материала</b>	Слабая связь между содержанием обучения и работой, которую выполняют сотрудники	Расхождение в желаемых результатах тренинга между обучающимися и лицами, заказывающими тренинг	Неадаптированный материал под цели компании и корпоративную культуру

**Рассмотрим более подробно некоторые из возможных проблем корпоративного обучения:**

**1. Нежелание сотрудников обучаться**

Может быть так, что сотрудник отказывается проходить обучение, и ли он пропускает занятие по своим личным причинам. В таких ситуациях важно донести до сотрудника, что обучение, за счёт компании необходимо и самому

сотруднику, так как оно приводит к профессиональному развитию, а значит, оно повышает его ценность на рынке труда.

## **2. Отсутствие осознанной потребности в обучении у сотрудников**

Важно сформулировать точно задачи, которые должны быть решены, то есть обозначить конкретный результат, который должен быть получен после завершения подготовки. Точные и четкие формулировки, нужны для того, чтобы организовать процесс обучения и помочь сотрудникам понять то, для чего это необходимо.

## **3. Слабая связь между содержанием обучения и работой, которую выполняют сотрудники**

Профессиональное образование и профессиональная подготовка могут оказать такое положительное влияние только в том случае, если они отвечают потребностям конкретного общества и местного рынка труда.

В заключение следует сказать, что в результате корпоративного обучения, помимо профессионального роста сотрудников, возможно сохранение уже сформированной команды.

Специалисты сегодня вынуждены регулярно повышать свои профессиональные знания, компетенции для того, чтобы быть востребованными, конкурентоспособными на рынке труда и удовлетворять потребностям компаний. Эта проблема решается как сотрудниками самостоятельно, так и кадровыми службами компаний, которые уделяют должное внимание повышению квалификации своих работников через корпоративное обучение.

Корпоративное обучение должно быть в корпоративной культуре компании. Что это означает: мы должны воспринимать корпоративное обучение как систему, которая повышает нашу эффективность и способствует развитию (восприятие сотрудниками корпоративного обучения); Это видение должно быть подкреплено управленческими практиками, и главное, сотрудники должны быть мотивированы на обучение и развитие.

## Библиографический список

1. Алпысбай Н.А. Пути повышения экономической эффективности образования. Материалы научно-практической конференции по актуальным проблемам науки и образования в глобализирующемся мире. – 2013. – С. 155-157.
2. Аширов, Д.А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. – М.: ТК Велби, Проспект, 2017. – 432 с.
3. Балашов А.И., Котляров И.Д., Санина А.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. Стандарт третьего поколения. — СПб. Питер, 2012. — 320 с.: ил. — (Серия «Учебное пособие»).
4. Батяев А. Идеальный персонал – профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации персонала, 2015. – 118с.
5. Варламова Е. Как и зачем обучают персонал // Кадровое дело. – 2013. – 47с.
6. Вирковская А.В. Система обучения как конкурентное преимущество компании // Справочник по Управлению персоналом. М.: 2013. – 119с.
7. Виханский О.С. Стратегическое управление. – М.: Гардарики, 2002. — 296 с.
8. Гельфман, М.А. Холодная, Л.Н. Демидова. Психологические основы конструирования учебной информации. – 2010. —216с.
9. Гершунский Б.С. Перспективные проблемы развития системы непрерывного образования. М.: 2013. – 146с.
10. Городнова А. А. Непрерывное образование и тенденции развития бизнес-образования // Сборники конференций НИЦ Социосфера. — 2011. — № 25. — С. 52-61.
11. Дегтяренко, Е.А. Управление персоналом как ключевая роль в развитии бизнеса предприятия / Е.А. Дегтяренко, Д.О. Труфанова, В.И. Рой // Новая наука: Стратегии и векторы развития. – 2017. – Т. 1. – № 4. – С. 71-74.



12. Дедул В.А. Обучение и развитие персонала: актуальные тенденции / В.А. Дедул // Автоматизация и управление в технических системах. – 2016. – № 2. – С. 75-76.

13. Довлекаева А.А. Корпоративное обучение как метод повышения лояльности персонала // Молодой ученый. — 2017. — №5. — С. 154-159.

14. Долгова С.А. Управление персоналом как эффективный инструмент развития бизнеса / С.А. Долгова, А.М. Коршунова // Научный альманах. – 2017. – № 2-1 (28). – С. 88-92.

15. Евдокимова А.В. Повышение квалификации для управленческих кадров / А.В. Евдокимова // Молодой ученый. – 2016. – №8. – С. 535-536.