

УДК 378

**МОДЕЛЬ ПРОЦЕССА ВНУТРИФИРМЕННОЙ ПЕРИОДИЧЕСКОЙ
ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ****Цветкова Ю.А.***магистр**Филиал ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» в г. Смоленске**Смоленск, Россия***Аннотация**

В статье рассматривается процесс внутрифирменного обучения персонала как одного из факторов повышения конкурентоспособности предприятия электроэнергетического сектора. В статье дан сравнительный анализ наиболее известных из существующих моделей корпоративной подготовки сотрудников. Выявлена возможность использования данных моделей в процессе организации работ по внутрифирменной периодической подготовки персонала в организации электроэнергетического комплекса. Разработана модель внутрифирменной подготовки персонала с подробным описанием каждого этапа. Сделан вывод об эффективности предложенной модели.

Ключевые слова: корпоративное обучение, кадровый состав, электроэнергетика, модель подготовки, управление персоналом, конкурентоспособность.

**MODEL OF THE PROCESS OF INTERNAL PERIODIC TRAINING OF THE
PERSONNEL OF THE POWER ORGANIZATION****Tsvetkova J.A.***master student**National Research University MPEI, Smolensk Branch**Smolensk, Russia***Abstract**

The article examines the process of in-house personnel training as one of the factors in increasing the competitiveness of an enterprise in the electric power sector. The article provides a comparative analysis of the most famous of the existing models of corporate training of employees. The possibility of using these models in the process of organizing work on in-house periodic training of personnel in the organization of the electric power complex is revealed. A model of in-house personnel training was developed with a detailed description of each stage. A conclusion is made about the effectiveness of the proposed model.

Keywords: corporate training, workforce, power industry, training model, personnel management, competitiveness.

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

Обучение персонала является одним из основных компонентов успешного развития организаций какого-либо вида деятельности. Особенно это касается организаций электроэнергетического сектора. Это связано с увеличением темпов цифровизации экономики, которая влияет на логику протеканий всех бизнес-процессов предприятия, а также на взаимодействие с внешней средой, что требует от персонала, занятого в данном секторе, определенных знаний и умений.

Внутрифирменное обучение кадрового состава направлено на развитие определенных компетенции и навыков с целью повышения профессионализма и уровня качества выполнения должностных обязанностей [1-2]. В связи с этим возникает необходимость в анализе существующих моделей корпоративной подготовки сотрудников.

На данный момент наиболее известными моделями в области обучения сотрудников внутри организации являются:

- системная модель;
- компетентностная модель;
- «мета модель»;
- лидерская модель [3].

В таблице представлена разработанная автором сравнительная характеристика выше перечисленных моделей.

Анализ моделей корпоративного обучения персонала, представленного в таблице 1¹, указывает на их универсальность в применении ко всем организациям без учета специфики какой-либо предметной области. Однако существует возможность оптимизации данных моделей под нужды организации электроэнергетики. Необходимо отметить, что основными целями предприятий данного сектора являются работы по бесперебойному осуществлению поставки электроэнергии конечному потребителю, а также

¹ Составлено автором статьи

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

работы по реализации услуг технического присоединения электроэнергетического оборудования в электросетевой комплекс.

Таблица 1 - Анализ существующих моделей внутрифирменного обучения персонала

Группа моделей	Примеры моделей	Общая характеристика	Возможности и ограничения применения в организациях электроэнергетического комплекса
Компетентностная модель	-	Развитие компетенций в рамках отдельной должности	Может быть адаптирована к электроэнергетическому комплексу
Системная модель	Тэвистокская модель	Формирование программ корпоративного обучения сотрудников в рамках реализации основных направлений деятельности и стратегии организации; Приоритет подготовки сотрудников в группах	Не реализует решение потребностей электроэнергетического комплекса в подготовке отдельного сотрудника
Лидерская модель	Программа обучения на основе управленческой «решетки» Блейка и Моутон	Внутрифирменная подготовка персонала основывается на ведущей роли лидера/руководителя подразделения, при которой формируется заинтересованность сотрудников в обучении, каких-либо организационных изменениях	Не характерна для традиционной производственной деятельности
Метакогнитивная модель	Модель SES (отбор, оценка, обучение)	Целью внутрифирменной подготовки персонала является создание «самообучающейся организации». В данной модели организация может выступить в качестве субъекта обучения	Обучение направлено на внутреннюю среду

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

Поэтому в связи с вышеописанной спецификой рассматриваемых организаций требуется создать модель внутрифирменной подготовки персонала, которая смогла бы учитывать внутрифирменные стандарты и положения с ориентацией на реализацию стратегии компании во внешней среде (рисунок 1).

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

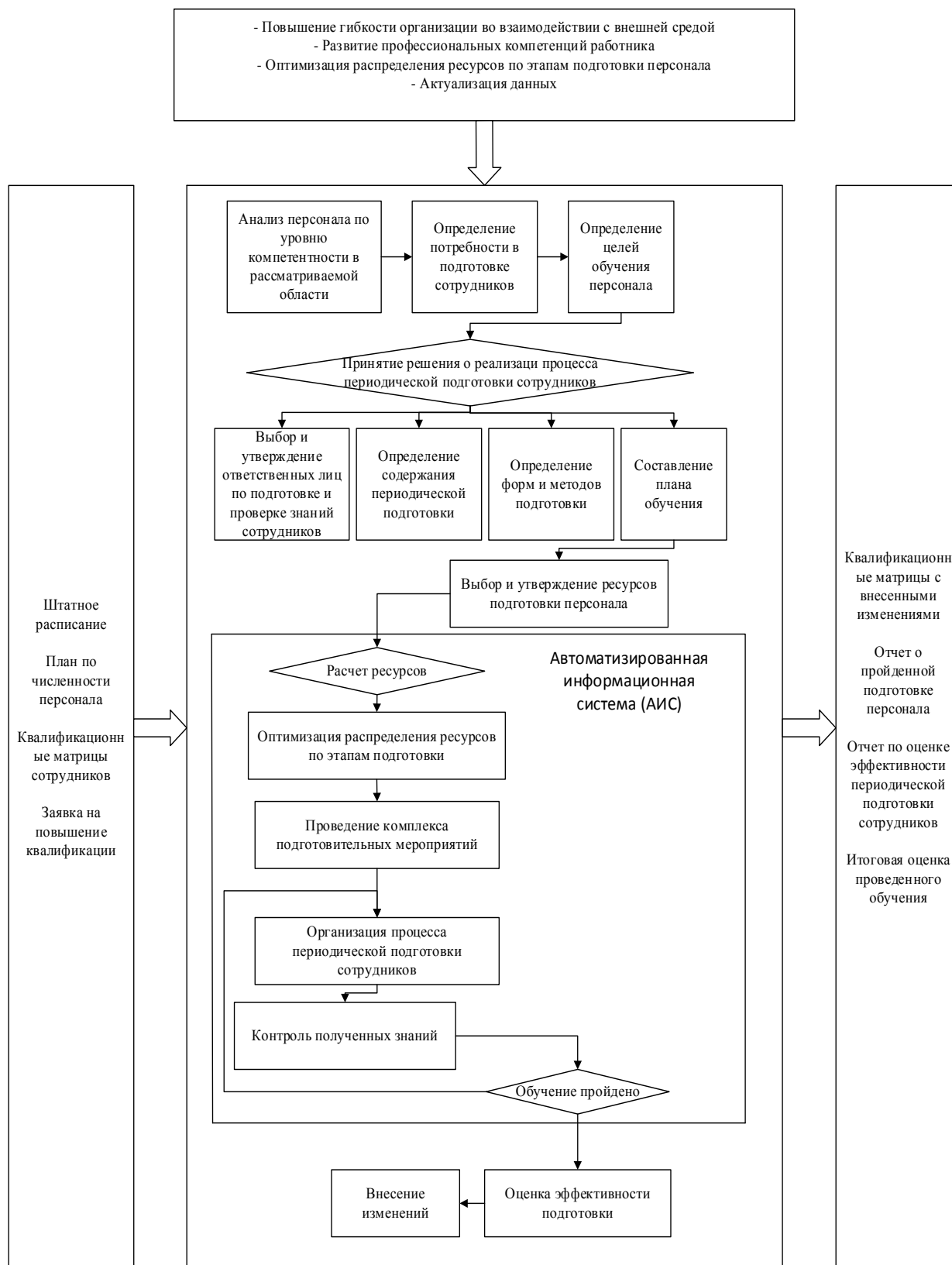


Рис. 1 – Модель бизнес-процесса корпоративной подготовки персонала организации электроэнергетического комплекса²

² Составлено автором статьи

Предложенная автором модель наглядно можно разделить на 4 блока. Верхний блок отражает целевые ориентиры организации и реализуют ее стратегию в рамках взаимодействия с внешней средой.

Блок входных данных отражает набор входной информации, необходимой для проведения работ по обучению персонала. Правым блок содержит информацию о выходных данных, которые должны быть получены в ходе реализации работ по корпоративной подготовке персонала.

Центральная часть модели по внутрифирменному обучению сотрудников содержит описание и наглядное представление о соединениях блоков в рамках реализации рассматриваемого процесса.

Работы по обучению персонала начинаются с анализа квалификационных матриц благодаря которым существует возможность объективной оценки навыков и компетенций сотрудников [4]. На основании проведенных работ делает вывод о необходимости обучения персонала, формируются цели, которые должны быть достигнуты в процессе проведения работ по подготовке кадрового состава.

Далее реализуются работы по непосредственной подготовке к обучению. К ним относятся:

- определение ответственных лиц;
- разработка содержания программ подготовки;
- выбор форм и методов обучения;
- разработка плана подготовки сотрудников;
- определение необходимых ресурсов, их расчет и распределение по утвержденным этапам работ.

Блок организации процесса периодической подготовки персонала осуществляет проведение работ по обучению сотрудников по утвержденным формам обучения. Для организаций рассматриваемого сектора экономики

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

допустимыми формам внутрифирменной подготовки можно отнести: изучение методических материалов (теоретическая подготовка), работы с обучающими макетами по организации корректирующих действий по аварийным ситуациям, работа по охране труда, а также просмотр обучающих роликов (практическая подготовка). Заключительным этапом является прохождение контроля полученных знаний и навыков в ходе которого делается вывод об уровне подготовки кадрового состава.

В результате проведенных работ делается вывод об уровне эффективности пройденного обучения, проводятся работы по созданию корректирующих изменений в необходимые блоки модели [4].

Таким образом, описанная модель для организации проведения работ по внутрифирменной периодической подготовке персонала позволит увеличить эффективность организации в вопросах управления кадрового состава. Использование предложенной модели позволит скоординировать работу персонала в направлении принятой стратегии функционирования предприятия. Работы по оптимальному распределению ресурсов в процессе подготовки специалистов позволят сократить издержки и сократить сроки обучения при сохранении уровня качества подготовки на высоком уровне.

Библиографический список:

1. Прохорова М.П., Булганина С.В., Сергеева А.А., Зубова А.Д. Современный образ корпоративного обучения: тенденции и технологии // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. №2 (36). [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyy-obraz-korporativnogo-obucheniya-tendentsii-i-tehnologii> (дата обращения: 30.04.2021).
2. Мельничук Л.В. Система корпоративного обучения и развития персонала в организации // Проблемы науки. – 2016. №12 (13). [Электронный ресурс]. –

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-korporativnogo-obucheniya-i-razvitiya-personala-v-organizatsii> (дата обращения: 01.05.2021).

3. Долженко Р.А. Система корпоративного обучения: содержание, место в системе образования и основные подходы к реализации в компании // Педагогическое образование в России. – 2017. №3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-korporativnogo-obucheniya-soderzhanie-mesto-v-sisteme-obrazovaniya-i-osnovnye-podhody-k-realizatsii-v-kompanii> (дата обращения: 01.05.2021).

4. Чуланова О.Л., Тимченко Я.А. Корпоративное обучение персонала и методы его оценки: подходы, инструментарий, проблемы и пути их преодоления // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – Том 8, №1 (2016). [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/13EVN116.pdf> (дата обращения: 03.05.2021).

Оригинальность 89%