

УДК 620.9:338.45

О.В.МІНКОВИЧ

ПАТ «Харківська ТЕЦ-5»

СИСТЕМИ НАВЧАННЯ І ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ ГАЛУЗІ

В статті розглянуто системи навчання і підвищення кваліфікації на прикладі трьох різних підприємств енергетичної галузі, проведено аналіз показників навчання й підвищення кваліфікації персоналу, узагальнені напрямки розвитку системи професійної освіти у сфері енергетики.

В статье рассмотрены системы обучения и повышения квалификации персонала на примере трех разных предприятий энергетической отрасли, проведен анализ показателей обучения и повышения квалификации персонала, обобщены направления развития системы профессионального образования в сфере энергетики.

In the paper the system of learning and qualification improvement is considered on the example of three different enterprises of energy branch, the analysis of indicators of training for personnel and qualification improvement are carried out, the direction of professional education development is summarized in the energy branch.

Ключові слова: персонал, система навчання, компетенції, професійна освіта.

Енергетична галузь представляє один з пріоритетних напрямків розвитку економіки України. Прийнята Енергетична Стратегія України передбачає створення умов для якісно нового етапу розвитку цієї галузі, до переходу на нові, більш ефективні, технології виробництва й споживання різноманітних енергетичних ресурсів [1,2,7,9,10]. Для забезпечення цих завдань розвитку енергетичної галузі важливе значення набуває розвиток людських ресурсів енергетичної галузі, що передбачає значні зміни у підходах до навчання та підвищення кваліфікації персоналу. Серед необхідних потреб щодо створення моделі компетенцій різних категорій персоналу енергетичної галузі виступають не тільки професійні компетенції та навички роботи, але й вміння постійно навчатися, здобувати й використовувати знання, бути відповідальним за результати своєї праці, вміти працювати у колективі та приймати необхідні рішення у межах своїх або делегованих обов'язків [1,3-6,8,9,12]. Перегляд підходів до навчання персоналу, з одного боку, та кризові явища у системі вищої освіти України, зокрема технічної, з другого боку, призвели до необхідності змін у системі професійного навчання персоналу. В останні роки все більш та більш набуває важливої ролі організація системи безперервного навчання на виробництві, більш активна співпраця підприємств з різними навчальними закладами та тренінговими центрами.

Слід зазначити, що питаннями професійної освіти на підготовки персоналу займалися різні вітчизняні та зарубіжні вчені, такі як:

Є.Адаменко, Л.Азямова, І.Заяюнов, П.Штутман та ін. Проте, питання організації системи навчання та підготовки кадрів у конкретних галузях економіки, зокрема у енергетиці, вивчені недостатньо [1,2,5,11].

Цілі дослідження. Метою даної статті є аналіз систем навчання і підготовки персоналу на різних підприємствах енергетичної галузі, що представляють такі напрямки, як: електроенергетика, теплова енергетика та газотранспорт.

Основні результати. В даній статті проводиться описання та порівняльний аналіз систем навчання і підготовки персоналу на різних підприємствах енергетичної галузі. Ці підприємства розрізняються як за масштабом діяльності, так і за напрямками, які вони представляють. Для аналізу було використано інформацію щодо трьох підприємств: «НЕК «Укренерго», ПАТ «Харківська ТЕЦ-5» та УМГ «Харківтрансгаз», які представляють такі напрямки, як: електроенергетика, теплова енергетика та газотранспорт.

Національна енергетична компанія «Укренерго» є одним з провідних стратегічних підприємств енергетичної галузі в Україні. До складу НЕК «Укренерго» входять 8 регіональних електроенергетичних систем з експлуатації магістральних електричних мереж та диспетчерського управління (Дніпровська, Донбаська, Західна, Кримська, Південна, Південно-Західна, Північна, Центральна енергосистеми), відособлені структурні одиниці Головний інформаційно-обчислювальний центр, «Вінницяелектротехнологія», «Південь-енергопром» та пансіонат «Енергетик». Важливим напрямком кадрової роботи на підприємстві НЕК «Укренерго» є організація системи навчання, підготовки та перепідготовки персоналу.

Головним підрозділом в організації роботи з професійної підготовки персоналу НЕК «Укренерго» на виробництві є служба підготовки та навчання персоналу (СПНП). На неї покладено задачі аналізу стану професіоналізму персоналу, розробки і реалізації стратегії Компанії щодо підготовки та навчання персоналу, функціонально-методичного керівництва підрозділами Компанії, і, передусім, підлеглих навчальних підрозділів з питань організації підготовки та навчання персоналу; координації та практичної реалізації робіт щодо психофізіологічного контролю оперативного персоналу; розробки та впровадження програм соціально-психологічних досліджень, проведення тренінгів та надання консультацій.

Метою діяльності СПНП є організація професійної підготовки персоналу на виробництві на рівні здобутків передового вітчизняного і світового досвіду, досягнень економічно ефективного функціонування підприємства НЕК «Укренерго» при задоволенні потреб мотивації

праці та реалізації індивідуального потенціалу працівників у виробничій діяльності. Завдання СПНП полягають в постійному підвищенні якісного рівня персоналу, формування у нього необхідного професіоналізму, майстерності, вміння працювати в непростих економічних умовах і забезпечення при цьому високоєфективних результатів праці.

Служба підготовки та навчання персоналу забезпечує організацію і контроль системи підготовки та навчання персоналу в ДП «НЕК «Укренерго». На службу покладено функціонально-методичне керівництво, координація і контроль діяльності підрозділів ДП «НЕК «Укренерго», а також підпорядкованих навчальних підрозділів з питань організації підготовки і навчання персоналу; розробка та впровадження програм соціально-психологічних досліджень, проведення тренінгів та надання консультацій.

У табл. 1 приведено кількісні показники з навчання персоналу у розрізі навчальних структур за 2010-2012 рр.

У 2010 р. всього пройшли навчання 5564 особи, з них 3186 – у навчальних центрах НЕК «Укренерго», 2378 – в інших навчальних структурах. У 2012 р. пройшли навчання 5622 особи, з них 2912 – у навчальних центрах НЕК «Укренерго», 2710 – в інших навчальних структурах.

Щорічно на базі Кримської ЕС та інших навчальних центрів проводяться змагання професійної майстерності персоналу центральних диспетчерських служб електроенергетичних систем та персоналу з оперативного обслуговування підстанцій 220-750 кВ.

ПАТ «Харківська ТЕЦ-5» – одна з найбільших в Україні і призначена для забезпечення електроенергією і теплом побутових, промислових і бюджетних споживачів міста Харкова. Харківська ТЕЦ-5 також виконує надзвичайно важливу функцію стабілізації тиску в газорозподільних мережах Харкова. У разі необхідності ТЕЦ може переходити з основного виду палива, природного газу, на резервне, топковий мазут, забезпечуючи високий рівень надійності енергозабезпечення споживачів і за умов низьких зимових температур, і у разі виникнення аварійних ситуацій на газопроводах.

У табл. 2 приведено показники підготовки кадрів на ПАТ «Харківська ТЕЦ-5» за 2010-2012 рр.

Як видно з даних табл. 2, у 2010 р. кількість працівників, які навчалися новим професіям (первинна професійна підготовка), складала 27 осіб або 3,33% від загальної кількості штатних працівників підприємства. У 2011 р. кількість працівників, які навчалися новим професіям, складала 55 осіб або 6,57% від загальної кількості штатних працівників підприємства. Тобто за період 2010-2011 рр. відбулося збільшення

показника навчання новим професіям на 28 осіб (або на 103,7%). У 2012 р. кількість осіб, які навчалися новим професіям, склала всього 12 осіб або 1,45% від загальної кількості штатних працівників. За період 2011-2012 рр. показник навчання новим професіям зменшився на 43 особи або на 78,18%.

Таблиця 1 – Кількісні показники з навчання персоналу у розрізі навчальних структур

№	Назва структурної одиниці	НВЦ ВСО «Вінниця-електротехнологія»		НТЦ Дніпровської ЕС		НТЦ Кримської ЕС		ЦПК МПЕ НТУУ «КПІ»		Інші структури	
		2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012
1	Апарат ДП НЕК «Укрєнерго»	9	6	2	0	77	31	2	2	107	97
2	Дніпровська ЕС	180	216	234	264	47	24	13	0	834	734
3	Донбаська ЕС	298	317	66	60	49	30	0	0	420	950
4	Західна ЕС	458	436	52	40	44	27	0	0	79	147
5	Кримська ЕС	126	140	13	5	253	267	1	9	116	219
6	Південна ЕС	259	214	54	37	48	23	7	0	146	119
7	Південно-Західна ЕС	219	218	13	15	47	26	3	0	104	63
8	Північна ЕС	117	96	28	28	45	24	6	0	125	141
9	Центральна ЕС	239	261	26	23	47	23	0	0	242	176
10	ВСО ГЮЦ	0	0	0	0	11	4	0	2	15	9
11	Вінницья-електротех	59	39	0	0	17	3	0	0	11	2
12	«Пансіонат «Енергетик»	0	0	0	0	8	2	0	0	0	4
13	ПГХ «Енергетик»	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0
14	Південь-енерго-пром	0	1	0	0	11	1	0	0	33	7
15	Головдерженергонагляд	12	2	9	4	6	3	0	0	108	29
16	НТЦЕ	0	0	0	0	1	0	0	0	6	0
	Всього	1976	1946	497	476	713	490	32	13	2346	2697

Таблиця 2 – Показники підготовки кадрів на ПАТ «Харківська ТЕЦ-5» за 2010-2012 рр.

№	Показник	2010	2012
1	Навчено новим професіям (первинна професійна підготовка, всього)	27	12
1.1	безпосередньо на виробництві, всього	0	0
	у тому числі за формами навчання:		
1.2	індивідуальна	0	0
1.3	курсова	0	0
1.4	у навчальних закладах різних типів за договорами, всього	27	12
1.5	у тому числі: професійно-технічних	27	12
1.6	вищих	0	0
2	Навчено новим професіям керівників, професіоналів, фахівців	1	x
3	Крім того, навчалися за кордоном	0	0

Як видно з приведених у табл. 2 даних, не проводилося навчання новим професіям безпосередньо на підприємстві або використовуючи форми індивідуального або курсового навчання. На підставі договорів з професійно-технічними навчальними закладами проходила навчання основна або переважна кількість працівників, що здобували нові професії. Серед тих, хто навчався новим професіям, не було жодних, які навчалися за кордоном.

Як видно з даних табл. 2, у 2010 р. кількість осіб, що підвищила кваліфікацію складала 165, тобто 20,34% від загальної кількості штатних працівників. З загальної кількості працівників, що підвищили кваліфікацію: 45 осіб (або 27,27%) – керівники; 37 осіб (або 22,42%) – професіонали та фахівці; 1 особа (0,606%) – технічний службовець; 82 особи (або 49,7%) – кваліфіковані та інші робітники. З 165 осіб, що підвищили кваліфікацію, 58 осіб (або 35,15%) здійснили це безпосередньо на виробництві, і 39 осіб (або 23,64%) – у навчальних закладах різного типу за договорами. Серед 45 керівників, що підвищили свою кваліфікацію, 6 осіб (або 13,33%) здійснили це безпосередньо на виробництві, і 20 осіб (або 44,44%) – у навчальних закладах різного типу за договорами. Серед 37 професіоналів та фахівців, що підвищили свою кваліфікацію, 17 осіб (або 49,94%) зробили це безпосередньо на виробництві. Підвищення кваліфікації технічного службовця відбувалося безпосередньо на виробництві. З 82 робітників, що пройшли підвищення кваліфікації, 34 особи (або 41,46%) зробили це безпосередньо на підприємстві, і 48 осіб (або 58,54%) – у навчальних закладах за різними типами договорів.

Як видно з даних табл. 2, у 2011 р. кількість осіб, що підвищила кваліфікацію складала 197, тобто 23,54% від загальної кількості штатних працівників. З загальної кількості працівників, що підвищили кваліфікацію: 33 особи (або 16,75%) – керівники; 23 особи (або 11,67%) – професіонали та фахівці; 1 особа (0,507%) – технічний службовець; 140 осіб (або 71,06%) – кваліфіковані та інші робітники. З 197 осіб, що підвищили кваліфікацію, 100 осіб (або 50,76%) здійснили це безпосередньо на виробництві, і 97 осіб (або 49,24%) – у навчальних закладах різного типу за договорами. Серед 33 керівників, що підвищили свою кваліфікацію, 3 особи (або 9,1%) здійснили це безпосередньо на виробництві, і 30 осіб (або 90,9%) – у навчальних закладах різного типу за договорами. Серед 23 професіоналів та фахівців, що підвищили свою кваліфікацію, 1 особа (або 4,35%) зробили це безпосередньо на виробництві, а 22 особи (або 95,65%) – у навчальних закладах різного типу за договорами. Підвищення кваліфікації технічного службовця відбувалося у навчальному закладі за договором. З 140 робітників, що пройшли підвищення кваліфікації, 96 осіб (або 68,57%) зробили це безпосередньо на підприємстві, і 44 осіб (або 31,43%) – у навчальних закладах за різними типами договорів.

Як видно з даних цієї таблиці, у 2012 р. кількість осіб, що підвищила кваліфікацію складала 223, тобто 27% від загальної кількості штатних працівників. З загальної кількості працівників, що підвищили кваліфікацію: 80 осіб (або 35,87%) – керівники; 72 особи (або 32,28%) – професіонали та фахівці; 71 особа (або 31,84%) – кваліфіковані та інші робітники. З 223 осіб, що підвищили кваліфікацію, 110 осіб (або 49,33%) здійснили це безпосередньо на виробництві, і 112 осіб (або 50,22%) – у навчальних закладах різного типу за договорами. Серед 33 керівників, що підвищили свою кваліфікацію, 3 особи (або 9,1%) здійснили це безпосередньо на виробництві, і 30 осіб (або 90,9%) – у навчальних закладах різного типу за договорами. Серед 80 професіоналів та фахівців, що підвищили свою кваліфікацію, 20 осіб (або 25%) зробили це безпосередньо на виробництві, а 59 особи (або 75%) – у навчальних закладах різного типу за договорами. З 71 робітника, що пройшов підвищення кваліфікації, 37 осіб (або 52,11%) зробили це безпосередньо на підприємстві, і 34 особи (або 47,88%) – у навчальних закладах за різними типами договорів. Як видно з даних табл. 3 лише 1 особа (керівник) або 0,44% від загальної кількості штатних працівників пройшла підвищення кваліфікації за кордоном.

Управління магістральних газопроводів «Харківтрансгаз» є державним підприємством – філією Дочірньої компанії «Укртрансгаз»

Національної Акціонерної Компанії «Нафтогаз України». До складу УМГ «Харківтрансгаз» організаційно входять 15 підрозділів, в тому числі: лінійні виробничі управління магістральних газопроводів (ЛВУ МГ); виробничі управління підземного зберігання газу (ВУ ПЗГ) та інші допоміжні структурні підрозділи.

З метою вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників, спеціалістів і робітників УМГ «Харківтрансгаз» на виконання наказу ДК «Укртрансгаз» № 202 від 24.09.2001 р. «Про професійне навчання кадрів на виробництві» та Положення про професійне навчання, затверджене наказом Мінпраці України 26.03.2001 р. № 127/151, в УМГ «Харківтрансгаз» видано наказ № 238 від 05.11.2001 р. та затверджені заходи щодо впровадження та розвитку системи безперервного професійного навчання керівників, спеціалістів і робітників у структурних підрозділах. Для удосконалення політики навчання і підвищення кваліфікації була створена навчально-методична Рада з питань кадрової роботи та безперервного професійного навчання керівників і спеціалістів. Призначені відповідальні за організацію і проведення безперервного професійного навчання кадрів в структурних підрозділах. З метою подальшого підвищення кваліфікації робітників та для забезпечення надійної та безаварійної експлуатації об'єктів газотранспортної системи постійно проводиться навчання без відриву від виробництва. Відповідно до наказів структурних підрозділів навчання ведуть начальники служб та провідні спеціалісти протягом всього року на робочих місцях. Навчання без відриву від виробництва проводиться також для керівників і спеціалістів структурних підрозділів.

У табл. 3 представлено дані про навчання й підвищення кваліфікації персоналу УМГ «Харківтрансгаз» у 2010-2012 рр.

Таблиця 3 – Навчання й підвищення кваліфікації персоналу УМГ «Харківтрансгаз» у 2010-2012 рр.

№	Показник	2010 р.	2012 р.
1	Підвищили кваліфікацію, усього	645	503
	у т.ч.		
1.1	керівників	153	53
1.2	спеціалістів	233	113
1.3	службовців	4	2
1.4	робітників	255	335
2	Здобули нові професії (підготовка, перепідготовка, суміжні професії)	146	204
3	Усього	791	707

Як видно з даних табл. 3, у 2010 р. підвищили кваліфікацію 153 керівника або 23,72%; 233 спеціалісти або 36,12%; 4 службовця (0,62%); 255 робітників (39,54%). Взагалі у 2010 р. підвищило кваліфікацію 645 осіб. Кількість осіб, що здобула нові професії у 2010 р. складала 146 осіб. Сукупна кількість осіб, що підвищили кваліфікацію та здобули нові професії, у 2010 р. становила 791 особу. У 2011 р. кількість осіб, що підвищили кваліфікацію складала 720, з них: 89 керівників (12,36%); 114 спеціалістів (15,83%); 1 службовець (0,13%); 516 робітників (71,66%). Кількість осіб, що здобула нові професії у 2011 р. складала 179 осіб. Сукупна кількість осіб, що підвищили кваліфікацію та здобули нові професії, у 2011 р. становила 899 осіб. У 2012 р. кількість осіб, що підвищили кваліфікацію складала 503, з них: 53 керівників (10,53%); 113 спеціалістів (22,46%); 2 службовця (0,4%); 335 робітників (66,6%). Кількість осіб, що здобула нові професії у 2012 р. складала 204 осіб. Сукупна кількість осіб, що підвищили кваліфікацію та здобули нові професії, у 2012 р. становила 707 осіб.

Навчання робітничих кадрів, в основному, проводиться у ЗАТ «Харківський УКК», УКК «Шебелинкагазвидобування» за всіма професіями згідно з заявками, наданими зі структурних підрозділів. Окремі робітники навчаються в УКК за місцем знаходження структурного підрозділу. Підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів проводиться у ІФНТУНГ, НДПАСУтрансгаз, Моршинському УКК, інституті електрозварювання ім.Патона, інституті післядипломної освіти Національного авіаційного університету.

Висновки. Проведений аналіз систем навчання і підготовки кадрів на трьох різних енергетичних підприємствах енергетики, таких як: НЕК «Укренерго», ПАТ «Харківська ТЕЦ-5» та УМГ «Харківтрансгаз» дозволив узагальнити ситуацію щодо навчання персоналу на інших підприємствах цієї галузі, виявити проблеми та напрямки розвитку системи підготовки персоналу в умовах реалізації Енергетичної Стратегії України. Слід наголосити, що в цілому на проаналізованих підприємствах, як і на інших крупних підприємствах енергетичної галузі створена власна внутрішня система удосконалення компетенцій та професійних навичок персоналу. Великі підприємства – корпорації, такі як, наприклад, НЕК «Укренерго» мають розгалужену й досить високо розвинену власну систему навчання, проте інші, такі, як УМГ «Харківтрансгаз» та ПАТ «Харківська ТЕЦ-5» використовують в основному можливості інших навчальних закладів та центрів. Приймаючи до уваги російський досвід та досвід окремих крупних вітчизняних корпорацій, які реалізують концепцію безперервної освіти персоналу, слід підкреслити необхідність створення об'єднаного корпоративного

енергетичного університету, де можна зосередити новітні технології навчання та можливості вдосконалення професійних навичок на сучасному обладнанні, організувати обмін досвідом між енергетичними підприємствами та різними навчальними центрами, проходження стажування слухачів на передових вітчизняних та зарубіжних підприємствах.

1. Адаменко Е. Профессиональное обучение персонала / Е. Адаменко // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 11. – С.58-62.
2. Азямова Л.В. Организация и проведение аттестации персонала по решению работодателя / Л.В. Азямова // Справочник кадровика. – 2001. – №1. – С. 12-16.
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2009. – 848 с.
4. Дрозач М.І. Інформаційно-методичне забезпечення підготовки кадрів на виробництві / М.І. Дрозач // Наука та інновації. – 2007. – Т.3. № 2. – С. 78-83.
5. Заяонов І. Проблеми та перспективи розвитку в Україні професійного навчання кадрів на виробництві / І.Заяонов // Економіка України. – 2009. – № 6. – С.80-86.
6. Карамушка Л.М. Формування конкурентоздатної управлінської команди / Л.М. Карамушка, О.А. Філь. – К.: Фірма «ІНКОС», 2007. – 268 с.
7. Комплексная программа РАО «ЕЭС России» // Письмо № ВП-СК-32 от 29.06.05.
8. Минкович А.В. Управление персоналом на предприятиях электроэнергетики в режиме принятия решений [Текст] / А.В. Минкович // Економіка в умовах глобалізації світових економічних процесів: Матер. XXIV міжнар. наук.-практ. конф. (Львів, 5-6 квітня 2013 р.) Громадська організація «Львівська економічна фундація». У 2-х частинах. – Львів: ЛЕФ, 2013. – Ч. 2. – С. 76-78.
9. Проскурня О.М. Економіка в енергетиці: навч. посіб. / О.М. Проскурня, О.І. Ганус. – Харків: Вид-во: «Підручник ХНУ «ХП», 2012. – 272 с.
10. Сніжко С.В. Менеджмент у паливно-енергетичному комплексі / С.В. Сніжко, К.О. Великих / за ред. С.В. Сніжжа; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Х.: ХНАМГ, 2009. – 344 с.
11. Штутман П.Л. Професійний розвиток персоналу як чинник підвищення ефективності діяльності підприємств / П.Л. Штутман // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – Вип. 17. – С. 72-74.
12. Эльмурзаева Р.А. Личностный фактор в трудовой деятельности / Р.А. Эльмурзаева // Экономические чтения: материалы конференции. – Томск: Водолей, 1999. – Выпуск 4. – С.119-121.

Отримано 17.09.2013