

## МНОГОУРОВНЕВАЯ СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ НЕФТЕХИМИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА

И.В. Павлов<sup>1</sup>, О.А. Дружинин<sup>1</sup>, О.В. Левицкая<sup>1</sup>, Н.В. Гавголенко<sup>2</sup>, Ф.А. Бурюкин<sup>2</sup>,  
В.П. Твердохлебов<sup>2</sup>

Научный руководитель – д.х.н., профессор Твердохлебов В.П.

<sup>1</sup>ОАО «АНПЗ ВНК», г.Ачинск, <sup>2</sup>, Сибирский федеральный университет

*В условиях интенсивного развития нефтегазовой отрасли требуются высококвалифицированные кадры способные применять научные знания на производстве, участвовать в реализации инвестиционных проектов нефтегазового комплекса Красноярского края.*

Подготовка, переподготовка кадров и повышение квалификации - важное звено в поддержании баланса спроса и предложения рабочей силы. Изменяя профессиональную направленность подготовки, уровень квалификации, а также осуществляя первичную подготовку для конкретных рабочих мест, предприятие может обеспечить максимальное соответствие структуры работников структуре рабочих мест, с учетом всего спектра требований, предъявляемых к качеству рабочей силы.

Для достижения целей эффективного обучения ОАО «АНПЗ ВНК» обеспечивает:

- Надлежащий уровень подготовки работника, соответствующего требованиям рабочего места (должности).
- Условия для мобильности работника, как предпосылки к лучшему использованию и обеспечению занятости.
- Возможности для продвижения работника как условия формирования мотивации и удовлетворенности трудом.

С позиции производственно-технического назначения в обучении рабочих выделяют: подготовку новых рабочих; переподготовку и обучение рабочих вторым (смежным) профессиям; повышение квалификации.

В отношении специалистов и руководителей обучающая функция Ачинского НПЗ проявляется, прежде всего, в организации повышения их квалификации.

Обучение проводится своими силами или с привлечением высококвалифицированных сторонних организаций. При подборе внешнего обучения предприятие выбирает программы, которые наиболее подходят по следующим показателям: своевременность, результативность, квалификация преподавателя, стоимость. Обучающие центры обладают опытом взаимодействия с реальным сектором экономики и ориентированы на практические потребности завода, используют гибкие программы, адаптированные под заказчика.

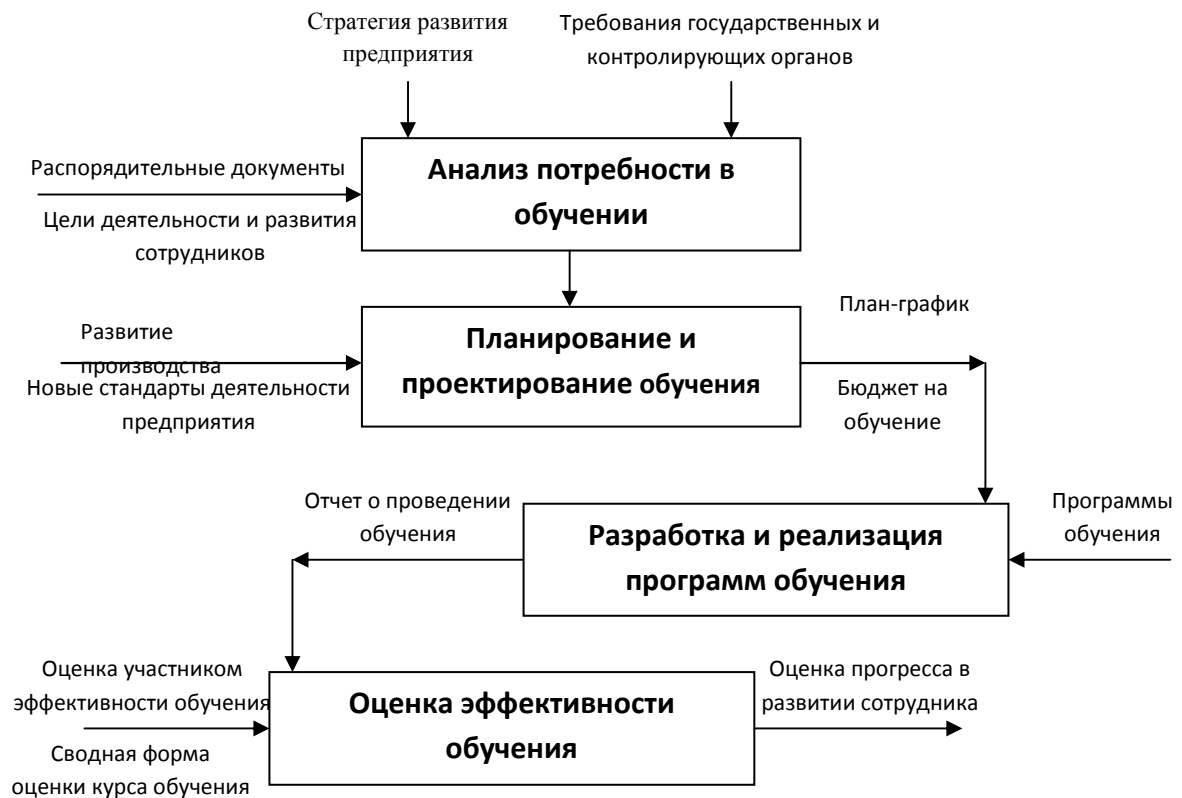
Следует отметить, что обучение вне рабочего места более эффективно, имеет большую теоретическую направленность, дает разностороннюю подготовку, но требует значительных затрат. Обучение вне рабочего места может применяться для всех категорий работников, но в большей степени характерно для руководителей, специалистов и служащих.

Однако, при внутреннем обучении разрабатываются и реализуются программы, адаптированные к специфике конкретного производства. Для преподавания

выбираются лучшие специалисты предприятия. Обучение работников непосредственно на рабочем месте носит оперативный и всегда вполне конкретный характер - так как такое обучение ориентировано, прежде всего, на освоение конкретного трудового процесса, выполнение конкретной работы. Этот тип обучения не требует больших расходов и сокращает период адаптации работника.

Рассмотрим схему процесса обучения персонала, представленную на рис. 1.

Рис. 1 Схема процесса обучения персонала в ОАО «АНПЗ ВНК».



Анализ потребности в обучении вытекает из стратегических целей предприятия, оперативных задач, стоящих перед отдельными структурными подразделениями и сотрудниками, а также основывается на требованиях государственных и контролирующих органов.

Планирование и проектирование обучения. Для этого на предприятии ежегодно разрабатывается «План обучения развития работников общества». Перспективный план обучения может корректироваться в соответствии: реальной необходимостью предприятия, предложения по совершенствованию процессов, действующих на предприятии, изменениями стандартов деятельности предприятия, появлением новых сотрудников.

Разработка и реализация программ. При разработке и реализации программ обучения учитываются следующие факторы:

- соответствие программы обучения стратегическим целям и оперативным задачам предприятия. Соответствие учебных программ профессионально-технического обучения требованиям контролирующих органов и стандартам предприятия;

- качественная потребность в обучении целевых категорий персонала. Численность и характеристики сотрудников, нуждающихся в обучении в данный момент или в будущем;

- содержание обучения и стоимость программы. Условия для проведения обучения и компетентность преподавателей.

Оценка эффективности обучения позволяет вносить коррективы в программы обучения и делать их более эффективными. Критериями эффективности обучения являются:

- Мнение обучающихся: о содержании учебной программы; ее практической ценности, доступности для понимания; о качестве преподавания (квалификация преподавателя, стиль преподавания, используемые методы обучения); об общих условиях и обстановке во время обучения; о степени достижения целей обучения. Методы изучения – анкеты, опросники, интервью (тотальное или выборочное, стандартизированное или в свободной форме).

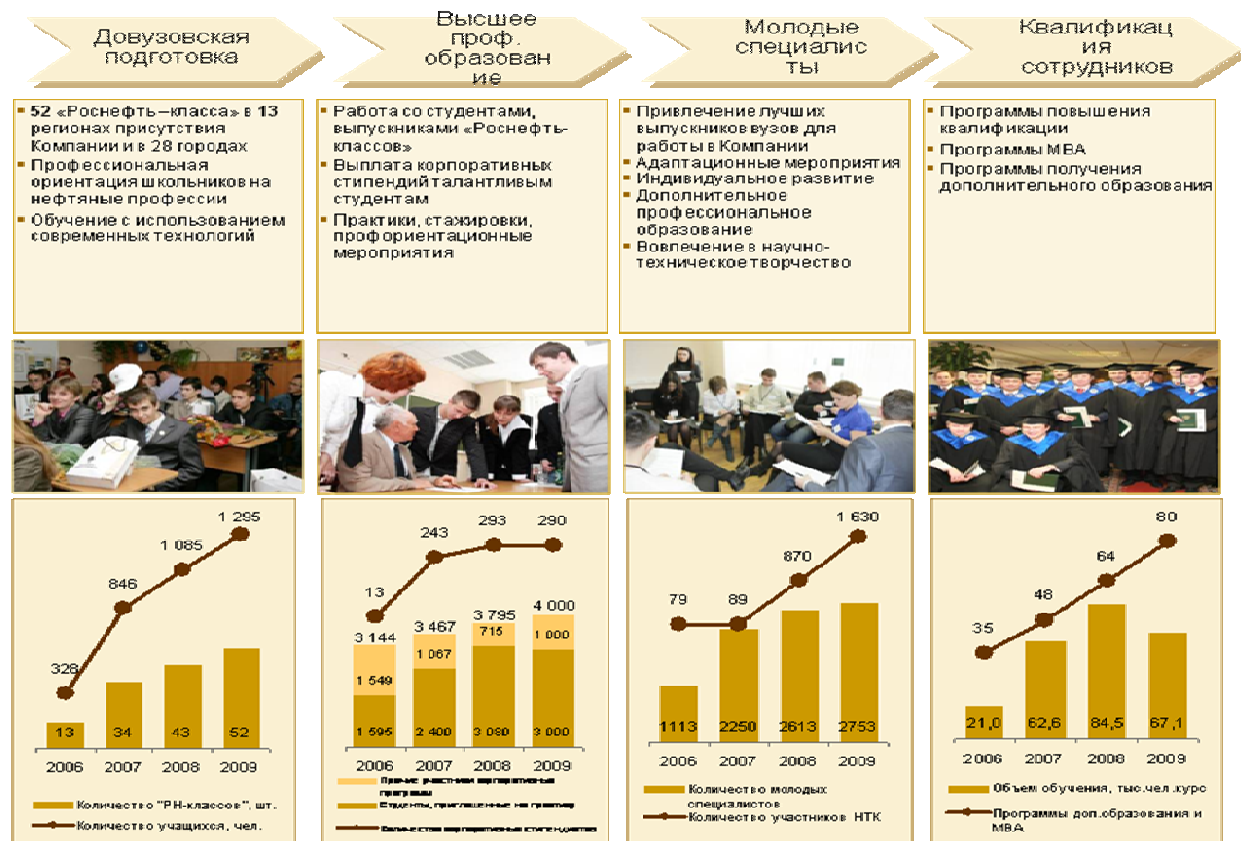
- Усвоение учебного материала - полнота усвоения знаний и прочность приобретенных навыков. Методы изучения – устные опросы, контрольные работы, тестирования, устные или письменные зачеты и экзамены, проектные работы.

- Поведенческие изменения - в соответствии с этим критерием определяется, каким образом изменяется поведение работников после прохождения курса обучения, когда они возвращаются к своей работе. Методы изучения – интервью руководителей, наблюдение.

- Рабочие результаты - результаты производственной деятельности сотрудников, прошедших обучение. Методы изучения – опрос участников, оценка руководителем.

Для обеспечения притока на завод высокообразованной, имеющей хорошую профессиональную подготовку молодежи из регионов, ОАО «АНПЗ ВНК» активно сотрудничает с образовательными учреждениями края. На заводе реализуется программа непрерывного образования «Школа-Вуз-Предприятие». Данная программа внедрена и эффективно функционирует в городах, благодаря присутствию ОАО «НК «Роснефть» (рис.2).

Рис. 2. Корпоративная система непрерывного образования ОАО «НК «Роснефть».



«РОСНЕФТЬ-КЛАССЫ» - это профильные классы, сформированные в результате конкурсного отбора, работающие по углубленным программам, ориентированным на выбор профессий, востребованных нефтяным бизнесом. В профильных классах создаются условия для развития творческих способностей учащихся, личностного роста, их самоопределения и самореализации, через формирование ключевых компетентностей.

На протяжении двух лет обучения профильный ВУЗ сопровождает учащихся «Роснефть-классов».

Силами профессорско-преподавательского состава Института Нефти и Газа СФУ проводится изучение учащимися специальных курсов с учетом профиля подготовки. В процессе совместной работы выполняется ориентация и стимулирование старшеклассников на дальнейшее получение высшего образования; подготовка школьников по образовательным дисциплинам, обеспечивающая конкурентоспособность их на рынке высшего образования. Происходит знакомство учащихся с нефтяным производством, профессиями, востребованными в ОАО «НК «Роснефть», поощряются одаренные школьники, формируются основы корпоративной культуры.

Производственная площадка Ачинского НПЗ стала постоянным местом учебных и производственных практик студентов различных ВУЗов Сибирского федерального округа.

В период прохождения практики проводится тестирование практикантов, с учетом отзыва руководителя практики, появляется возможность кадровой службе завода сформировать базу перспективных студентов.

Следует особо подчеркнуть, что реализация программы «Школа-Вуз-Предприятие» позволяет привлечь перспективную, имеющую хорошую профессиональную подготовку молодежь для работы на Ачинском НПЗ.

Таким образом, эффективная система обучения персонала в ОАО «АНПЗ ВНК» основана на балансе интересов. С одной стороны, такая система должна быстро реагировать на изменения потребностей производства в рабочей силе, а с другой - предоставить работникам возможность для обучения в соответствии с их интересами. Отсюда - повышенные требования к гибкости системы переподготовки и повышения квалификации, к ее способности быстро менять содержание, методы и организационные формы в соответствии с потребностями производства и ситуацией на рынке труда.