

ПОСТРОЕНИЕ СИСТЕМОГО ПОДХОДА К ОБУЧЕНИЮ ПЕРСОНАЛА АО «ТРАНСНЕФТЬ-УРАЛ» В УСЛОВИЯХ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБОРУДОВАНИЯ

BUILDING A SYSTEMATIC APPROACH TO TRAINING PERSONNEL OF JSC «TRANSNEFT-URAL» IN TERMS OF PRODUCTION EQUIPMENT IMPORT SUBSTITUTION

ПОЛУЧЕНО 11.09.2023 ОДОБРЕНО 24.09.2023 ОПУБЛИКОВАНО 25.10.2023

УДК 331.1 DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-5-80-84



СПИРИНА Л.И.

Канд. экон. наук, доцент кафедры цифровых технологий в экономике и управлении, ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий», г. Уфа

SPIRINA L.I.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Digital Technologies in Economics and Management, Ufa University of Science and Technology, Ufa

e-mail: liana_spirina@mail.ru



СТЕПАНОВ И.К.

Магистр, ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий», г. Уфа

STEPANOV I.K.

Master's Degree Student, Ufa University of Science and Technology, Ufa

e-mail: istepanov93@mail.ru

Аннотация

Текущая геополитическая обстановка в мире является основополагающим фактором, оказывающим влияние на все сферы деятельности в Российской Федерации. Введение экономических санкций повлекло за собой дополнительную нагрузку на систему подготовки квалифицированных специалистов для различных востребованных отраслей экономики России. Острая нехватка специалистов с необходимыми знаниями, умениями и навыками тормозит процесс импортозамещения. Как следствие, для решения данного вопроса предложена модель профессиональной подготовки персонала. Научная новизна заключается в предложенной модели системного подхода к обучению персонала, основанной на практикоориентированности предлагаемых решений и направленной на достижение стратегии импортозамещения производственного оборудования организации АО «Транснефть-Урал». Практической значимостью является разработанный системный подход к обучению персонала, обеспечивающий формирование компетенций у сотрудников организации АО «Транснефть-Урал», для работы на новом производственном оборудовании в условиях его импортозамещения.

Ключевые слова: импортозамещение, обучение персонала, практикоориентированность, компетенции, системный подход, развитие персонала, управление персоналом.

Abstract

At the moment, global geopolitical tensions have an impact on all areas of economic activity in the Russian Federation through the introduction of economic sectoral sanctions. Together with the reform of the education system, this entails an additional burden on the system of training qualified specialists in various sectors of the Russian economy. An acute shortage of specialists with the necessary knowledge, skills and abilities hinders the process of import substitution. As a result, to solve the problem of professional training of employees in the current economic conditions, a strategic model of professional training of personnel is proposed. The scientific novelty lies in the proposed model of a systematic approach to personnel training, based on the practical orientation of the proposed solutions and aimed at achieving a strategy for import substitution of production equipment of the JSC «Transneft-Ural» organization. The practical significance is the developed systematic approach to personnel training, which ensures the formation of competencies among the employees of the organization of JSC «Transneft-Ural», to work on new production equipment in the conditions of its import substitution.

Keywords: import substitution, personnel training, practical orientation, competencies, systematic approach, personnel development, human resources management.

АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Текущая геополитическая обстановка в мире является основополагающим фактором, оказывающим влияние на все сферы деятельности в Российской Федерации. Введение экономических санкций повлекло за собой дополнительную нагрузку на систему подготовки квалифицированных специалистов для различных востребованных отраслей экономики России. Одной из ведущих стратегий развития большинства предприятий стало импортозамещение производственного оборудования (рис. 1).

При этом важно отметить, что стратегия развития отдельных организаций подразумевает полный переход на отечественное оборудование к 2030 г. [7]. На этот процесс влияют следующие факторы:

1) экономический (формирование более низкой себестоимости и цены продукции);

2) технологический (наличие конкурентоспособных технологий в РФ);

3) политический (государственная поддержка отечественного производства);

4) образовательный (вовлечение в разработку и производство оборудования образовательные и научные организации).

Однако в процессе перехода на отечественное производственное оборудование в организациях остро встал вопрос

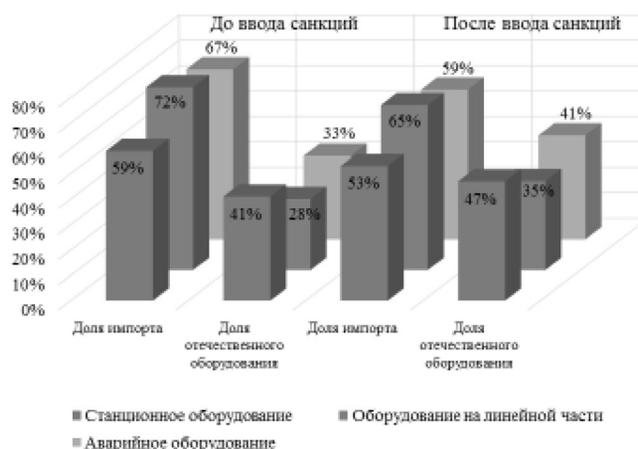


Рис. 1. Доля отечественного и импортозамещенного оборудования до и после ввода санкций соответственно в АО «Транснефть»

нехватки специалистов с необходимыми знаниями, умениями и навыками, которые в короткий срок смогут работать в новых условиях [3]. В сложившейся ситуации актуальным направлением становится построение системы обучения и переобучения персонала работе на производственном оборудовании в условиях его импортозамещения. Как следствие, для решения данного вопроса необходимо создать модель профессиональной подготовки персонала [6].

ПРЕДЛАГАЕМЫЙ СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ОБУЧЕНИЮ ПЕРСОНАЛА

Импортозамещение — это процесс, происходящий на уровне национальной экономики, при котором производство необходимых внутреннему потребителю товаров происходит посредством компаний, ведущих деятельность внутри государства. Сложившаяся политическая и экономическая ситуация послужила стимулом для российских предприятий для выстраивания процессов импортозамещения во всех сферах функционирования. Однако происходящие процессы импортозамещения тормозятся недостатком квалифицированных кадров в ряде производств, а обязательным условием роста производства в России является полноценное кадровое обеспечение.

АО «Транснефть-Урал» в рамках реализации программы импортозамещения обеспечивает взаимодействие с изгото-

вителями и поставщиками производителей Российской Федерации и стран-партнеров, ведущими вузами и научными организациями. Расширенный поиск партнеров проводится на электронных площадках, в том числе «Бирже импортозамещения».

Реализация такой программы требует пересмотра существующей системы переобучения персонала, которая позволит качественно переквалифицировать персонал АО «Транснефть-Урал» на отечественное оборудование и системы (рис. 2).

Обучение и развитие сотрудников всегда является одной из главных задач в сфере управления человеческими ресурсами [1], которая стоит перед руководством организации на любой стадии ее жизненного цикла. Необходимость в персонале нужной квалификации существует на этапах становления, и активного роста, и захвата новых рынков, и реструктуризации. Поэтому правильно спланированный и организованный процесс обучения персонала является основой достижения компанией своих стратегических целей, повышения ее конкурентоспособности, а также фундаментом к проведению организационных изменений [2].

Рассмотрим основные мероприятия по совершенствованию текущей системы переобучения: организация промышленного туризма, внедрение экскурсий на заводы-изготовители, менторство.



Рис. 2. Предлагаемый системный подход к обучению персонала в АО «Транснефть-Урал» в условиях импортозамещения

ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТУРИЗМ

Первым направлением развития системного подхода к обучению персонала АО «Транснефть-Урал» в условиях импортозамещения производственного оборудования является промышленный туризм. Его развитие будет способствовать повышению интереса к путешествиям по России, а также развитию престижа рабочих профессий. Объектами промышленного туризма могут быть предприятия различных отраслей, масштабов и объемов выпускаемой продукции: крупные предприятия-лидеры металлургической, добывающей, машиностроительной и других отраслей; энергетические компании; предприятия с уникальными технологиями, производственными процессами, оборудованием; компании, внедряющие принципы зеленой экономики; предприятия малого бизнеса, создатели уникального продукта, разработчики уникальных технологий; инновационные производства и высокотехнологичные компании; технопарки, индустриальные парки [5].

На рис. 3 представлен алгоритм внедрения промышленного туризма в АО «Транснефть-Урал». Промышленный туризм в конкретном случае — это выезд специалистов на смежные (соседних регионов) предприятия (АО «Транснефть-Север», АО «Транснефть-Восток», АО «Транснефть-Приволга», АО «Транснефть-Прикамье» и т.д.).

Внедрение промышленного туризма позволит сформировать следующие компетенции у сотрудников:

- знание основ работы на импортозамещенном производственном оборудовании;
- умение применять технологии производства на импортозамещенном оборудовании;
- навыки по оптимизации и стандартизации производственных процессов;
- максимизация производительности без потери качества, минимизация всех видов потерь;
- выявление проблем в организации рабочего места, формирование идей по их улучшению и последующего внедрения в процесс производства.

Достоинствами промышленного туризма являются [4]:

- повышение имиджа предприятия в регионе, стране и на международном уровне;
- продвижение продукции на рынок;
- постоянный контакт с потребителем и получение обратной связи;

- создание доверия потребителя к продукции, товарам, услугам;
- демонстрация новых технологий;
- повышение конкурентоспособности предлагаемых товаров и предприятия в целом;
- повышение инвестиционной привлекательности;
- обучение персонала и укрепление корпоративной культуры;
- мотивация сотрудников и улучшение отношений в трудовом коллективе;
- создание позитивного контента в социальных сетях и интернет-пространстве.

ВНЕДРЕНИЕ ЭКСКУРСИЙ НА ЗАВОДЫ — ИЗГОТОВИТЕЛИ ПРОМЫШЛЕННОГО ОБОРУДОВАНИЯ

Подготовка к организации экскурсий на заводы-изготовители начинается с составления плана ее проведения и выбора объектов, то есть предприятий, которые специалисты и преподаватели АО «Транснефть-Урал» будут посещать. Исходя из цели и задач экскурсии, определяются вопросы, на которые посетителям следует обратить внимание. Внедрение данного этапа предполагает достижение следующих целей: обмен управленческим опытом; реклама и привлечение клиентов; взаимовыгодное сотрудничество.

Предполагается, что экскурсии на заводы-изготовители могут проводиться не только для сотрудников компаний, использующих оборудование, но и для студентов учебных заведений в рамках знакомства с предприятиями и городской средой.

На рис. 4 представлен алгоритм внедрения экскурсий на заводы — изготовители промышленного оборудования.

Отличия экскурсий на заводы-изготовители от существующей системы обучения:

- новый формат взаимодействия между отраслевыми предприятиями: между заводом-изготовителем и АО «Транснефть-Урал»;
- представители АО «Транснефть-Урал» оценивают производственные мощности и особенности завода-изготовителя, знакомятся с процессом производства оборудования;



Рис. 3. Алгоритм внедрения промышленного туризма в АО «Транснефть-Урал»



Рис. 4. Алгоритм внедрения экскурсий на заводы — изготовители промышленного оборудования

- формирование знаний у специалистов АО «Транснефть-Урал» по охране труда и технике безопасности в период эксплуатации нового производственного оборудования;
- общение в непринужденной обстановке специалистов АО «Транснефть-Урал» с ведущими инженерами и проектировщиками нового производственного оборудования, обмен опытом и пожеланиями.

ВНЕДРЕНИЕ МЕНТОРСТВА

Внедрение менторства подразумевает привлечение специалистов-менторов с заводов — изготовителей импортзамещенного оборудования. На рис. 5 представлен алгоритм внедрения данного мероприятия в АО «Транснефть-Урал».

Алгоритм внедрения менторства включает в себя следующие этапы.

1) Прибытие специалистов заводов — изготовителей отечественного оборудования. На данном этапе представители привозят с собой все необходимые учебные и демонстрационные материалы.

2) Передача опыта работы происходит с помощью следующих инструментов:

- виртуальный тур по производству;
- виртуальная (vr) и дополненная реальность (ar);
- онлайн-экскурсия;
- моделирование производственной ситуации;
- организация и проведение подробных мастер-классов;
- организация и проведение курсов повышения квалификации.

При этом обучение включает микролекции, демонстрацию производственных ситуаций, обратную связь, ответы на вопросы, индивидуальный подход в обучении, оформление методической поддержки. Преимущества менторства:

- удобное время обучения, график согласовывается в индивидуальном порядке;
- обучение дает возможность получить информацию от специалистов с многолетним практическим опытом и рекомендациями;



Рис. 5. Алгоритм внедрения менторства

- фокус на актуальные вопросы участника с гарантией освоения материалов программы.

ВЫВОДЫ

Предложенная модель системного подхода к обучению персонала основана на практикоориентированности предлагаемых решений и направлена на достижение стратегии импортозамещения производственного оборудования организации АО «Транснефть-Урал». Разработанный системный подход к обучению персонала обеспечивает формирование компетенций у сотрудников организации АО «Транснефть-Урал» для работы на новом производственном оборудовании в условиях его импортозамещения.

Ожидаемые производственные эффекты:

- повышение качества производственных процессов;
- увеличение скорости работы и расширение кругозора персонала;
- сокращение логистических издержек на доставку оборудования;
- оформление методической и информационной поддержки.

Ожидаемые социальные эффекты:

- повышение личностных и профессиональных качеств [8];
- возможность профессионального роста;
- горизонтальная и вертикальная передача опыта;
- увеличение числа высококвалифицированных и мотивированных сотрудников.

Ожидаемые экономические эффекты:

- большой охват сотрудников обучением;
- повышение конкурентоспособности сотрудников на внутреннем рынке труда;
- практикоориентированность системы обучения;
- более эффективное применение организацией компетенций персонала, сформированных в процессе их обучения, позволяет в короткие сроки окупать инвестиции, вложенные в развитие человеческих ресурсов [10].

Мероприятия по развитию и обучению персонала также следует рассматривать как инвестиции в нематериальное стимулирование персонала компании [9]. Программы развития и обучения персонала способствуют формированию высококвалифицированной команды, обладающей сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед компанией, что ведет к увеличению ценности персонала предприятия и к росту производительности труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Каштанова Е.В., Захаров Д.К.* Цифровая трансформация корпоративной системы обучения // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2021. — № 1 (52). — С. 37–43.
2. *Каштанова Е.В., Лобачева А.С.* Современные тенденции в области корпоративного обучения персонала // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2022. — 2 (59). — С. 50–55.
3. *Каштанова Е.В., Лобачева А.С.* Построение технологии управления талантами в организации // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2023. — 1. — С. 33–37.
4. *Медяник А.В., Тарабановская С.В.* К вопросу о значении промышленного туризма в развитии региона // Тенденции науки и образования в современном мире. — 2020. — № 18-3. — С. 30–33.
5. *Струцберг Г.В.* Современное состояние и перспективы развития промышленного туризма // Инфраструктурные

отрасли экономики: проблемы и перспективы развития. — 2022. — № 3. — С. 147–151.

6. *Спирина Л.И., Хакимуллина С.С.* Повышение клиентоориентированности персонала на основе системного подхода к обучению // Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России. Материалы XII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. — 2020. — С. 259–264.
7. Официальный сайт АО «Транснефть-Урал» [Электронный ресурс]. — URL: <https://ural.transneft.ru/> (дата обращения: 01.03.2023).
8. Привлечение и удержание нужных талантов. Исследование McKinsey & Company [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/attracting-and-retaining-the-right-talent> (дата обращения: 22.12.2022).
9. Раскрытие человеческого потенциала. Проактивная практика для индивидуальной эластичности [Электронный ресурс]. — URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/unlocking-human-potential-individual-elasticity.html> (дата обращения: 12.01.2023).
10. Hogan, High-potential employees are critical to the success and sustainability of groups and organizations [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hoganhipo.com/> (дата обращения: 04.12.2023).

REFERENCES

1. Kashtanova E.V., Zakharov D.K. Digital transformation of the corporate training system. Personnel and intellectual resources management in Russia. — 2021. — 1 (52). — P. 37–43.
2. Kashtanova E.V., Lobacheva A.S. Modern trends in the field of corporate personnel training. Management of personnel and intellectual resources in Russia. — 2022. — 2(59). — P. 50–55.
3. Kashtanova E.V., Lobacheva A.S. Building talent management technology in an organization. Personnel and intellectual resources management in Russia. — 2023. — 1. — P. 33–37.
4. Medyanik A.V., Tarabanovskaya S.V. On the issue of the significance of industrial tourism in the development of the region. Trends in science and education in the modern world. — 2020. — № 18-3. — P. 30–33.
5. Struzberg G.V. The current state and prospects for the development of industrial tourism. Infrastructural branches of the economy: problems and prospects for development. — 2022. — № 3. — P. 147–151.
6. Spirina L.I., Khakimullina S.S. Increasing customer orientation of personnel based on a systematic approach to training. Innovative technologies for managing the socio-economic development of Russian regions. Materials of the XII All-Russian scientific-practical conference with international participation. — 2020. — P. 259–264. (In Russian).
7. Official website of JSC «Transneft-Ural» [Electronic resource]. — URL: <https://ural.transneft.ru/> (date of access: 03.01.2023).
8. Attracting and retaining the right talent. Research by McKinsey & Company [Electronic resource]. — URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/attracting-and-retaining-the-right-talent> (date of access: 22.12.2022).
9. Disclosure of human potential. Proactive practice for individual elasticity [Electronic resource]. — URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/unlocking-human-potential-individual-elasticity.html> (date of access: 12.01.2023).
10. Hogan, High-potential employees are critical to the success and sustainability of groups and organizations [Electronic resource]. URL: <https://www.hoganhipo.com/> (date of access: 04.12.2023).