

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ НАВЧАННЯ І РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ ГАЛУЗІ

¹ Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розглянуто шляхи вдосконалення системи навчання і розвитку персоналу підприємств енергетичної галузі. Обґрунтовано зміст проєкції «Навчання і розвиток персоналу» для підприємства ДП «НАЕК «Енергоатом» відповідно до методики збалансованої системи показників (ЗСП). Розроблені рекомендації можуть бути використані підприємствами енергетичної галузі для підвищення ефективності системи навчання і розвитку персоналу.

Ключові слова: персонал, навчання і розвиток, збалансована система показників, ефективність, енергетична галузь.

Abstract

Ways to improve the system of training and development of personnel of enterprises in the energy sector are considered. The content of the projection 'Training and Development of Personnel' for the enterprise of SE NNEGC 'Energoatom' in accordance with the methodology of the balanced scorecard (BSC) is substantiated. The developed recommendations can be used by enterprises of the energy sector to improve the efficiency of the system of training and development of personnel.

Keywords: personnel, training and development, balanced scorecard, efficiency, energy industry.

Вступ

Сучасний динамічний світ бізнесу вимагає постійного вдосконалення, а війна в Україні лише підкреслила цю необхідність. Енергетика, як одна з найважливіших галузей, опинилася в епіцентрі подій, адже від безперебійного енергопостачання залежить життя людей. ДП «НАЕК Енергоатом», як флагман української енергетики, сьогодні стикається з низкою викликів, пов'язаних з нестачею кваліфікованих кадрів, змінами на ринку праці та постійно мінливою ситуацією. Ефективна система навчання та розвитку працівників стає ключовим фактором виживання та розвитку ДП «НАЕК Енергоатом» в умовах війни.

Результати досліджень

Для вирішення питань управління підприємством, зокрема навчанням та розвитком персоналу, вже тривалий час активно використовується збалансована система показників (ЗСП). Особливостям використання цієї методики присвятили свої наукові дослідження такі вчені, як Р. Каплан, Д. Нортон, Д. Отлі та інші. У даній статті наведено приклад використання цієї методології для управління персоналом енергетичного підприємства. Використання методики ЗСП, зокрема, формування проєкції «Навчання та розвиток персоналу»[3] для збалансованої системи показників може бути корисним для ДП «НАЕК Енергоатом» в умовах війни і дозволить, по-перше, встановити цільові значення показників та спланувати заходи для їх досягнення. По-друге, підвищити рівень обґрунтованості управлінських рішень у сфері навчання та розвитку персоналу, що відповідають стратегії розвитку ДП «НАЕК Енергоатом» в умовах війни. По-третє, оцінити ефективність інвестицій у людський капітал та підготувати персонал до нових викликів та ризиків, пов'язаних з війною. В свою чергу, усе перелічене буде додатковим фактором забезпечення безперебійної роботи енергосистеми України в умовах війни.

В табл.1 наведено основні параметри проєкції БП «Навчання та розвиток персоналу» для ЗСП ДП «НАЕК Енергоатом».

Таблиця 1 – Основні параметри проєкції БП «Навчання та розвиток персоналу» для ЗСП

<p>Основні цілі: Підвищення рівня задоволеності працівників своєю професійною діяльністю Підвищення рівня кваліфікації працівників Підвищення ефективності працівників Покращення інформаційного забезпечення для прийняття управлінських рішень[1]</p>	
<p>Цільові значення показників на плановий період</p>	<p>Пропозиції для досягнення цільових значень</p>
<p>Рівень задоволеності працівників роботою (80%)</p>	<p>Проведення регулярних опитувань працівників: -проводити опитування працівників щонайменше двічі на рік, щоб визначити їхні потреби, очікування та рівень задоволеності роботою. -використовувати різні методи опитування, такі як анонімні опитувальники, фокус-групи та інтерв'ю. Розробка та впровадження програм навчання та розвитку: Створення сприятливих умов для роботи та розвитку працівників: -створити робоче середовище, яке є підтримуючим, інклюзивним та сприяє командній роботі. -надати працівникам можливість брати участь у прийнятті рішень, які впливають на їхню роботу. Додаткові пропозиції: -провести тренінги для керівників з питань мотивації та залучення працівників. -створити систему менторства, яка допоможе новим працівникам адаптуватися до компанії та розвивати свої навички.</p>
<p>Відсоток висококваліфікованих працівників (80%)</p>	<p>Проведення аналізу кваліфікації працівників: Розробка та впровадження програм навчання та розвитку[2]: Заохочення працівників до проходження навчання та підвищення кваліфікації: -надати працівникам фінансову підтримку для проходження навчання та підвищення кваліфікації. -запропонувати працівникам гнучкий графік роботи, який дозволить їм відвідувати курси та тренінги. Співпраця з навчальними закладами: -співпрацювати з навчальними закладами для розробки та впровадження програм навчання, які відповідають потребам компанії. -запропонувати працівникам можливість проходити стажування та практику в навчальних закладах.</p>
<p>Покращення інформаційного забезпечення для прийняття рішень (+10%)</p>	<p>Розробити систему збору та аналізу інформації, яка дозволяє збирати дані з різних джерел, таких як клієнти, ринок, конкуренти та внутрішні процеси компанії. Використовувати сучасні технології, такі як штучний інтелект та машинне навчання, для аналізу даних та виявлення ключових тенденцій та закономірностей. Підвищення доступності інформації для керівництва: -надати керівництву доступ до інформації, яка їм необхідна для прийняття обґрунтованих рішень. -розробити систему звітності, яка надає керівництву чітку та лаконічну інформацію про ключові показники ефективності (KPI). Покращення комунікації між відділами: Заохочення зворотного зв'язку від клієнтів: Використовувати зовнішні джерела інформації, такі як галузеві звіти, аналітичні дослідження та новини, для отримання інформації про ринок, конкурентів та інші фактори, які впливають на компанію.</p>

Продовження табл. 1

<p>Продуктивність праці (зростання на 5%)</p>	<p>Визначення факторів, які впливають на продуктивність працівників: -провести опитування працівників, щоб визначити, які фактори, на їхню думку, впливають на їхню продуктивність. -проаналізувати дані про продуктивність працівників, щоб визначити ключові показники ефективності (КРІ), які впливають на продуктивність. Впровадження заходів щодо покращення факторів, які впливають на продуктивність працівників: Заходи, які залежать від працівників: тренінги для працівників з питань підвищення продуктивності; програми менторства та коучингу. Заходи, які не залежать від працівників: забезпечити працівників необхідними технологіями, інструментами та ресурсами; оптимізувати робочі процеси та процедури. Використання систем моніторингу та контролю продуктивності працівників: -впровадити систему моніторингу та контролю продуктивності працівників, яка дозволяє відстежувати КРІ та визначати сфери, які потребують покращення. -використовувати дані про продуктивність працівників для прийняття обґрунтованих рішень щодо покращення продуктивності. Заохочувати працівників до пошуку нових та інноваційних способів підвищення продуктивності.</p>
---	--

Висновки

В умовах війни в Україні, яка вимагає від енергетичної галузі особливої уваги до внутрішніх бізнес-процесів, покращення управління персоналом стає надзвичайно критичним завданням. Зокрема, для ДП «НАЕК Енергоатом», використання запропонованої методики ЗСП має вирішальне значення. Впровадження запропонованих заходів допоможе керівництву краще розуміти важливість інвестицій у навчання та розвиток персоналу, що дозволить приймати більш обґрунтовані рішення щодо стратегії розвитку людських ресурсів, збільшить віддачу від інвестицій у професійний розвиток. Окрім того, це підвищить рівень мотивації та залученості персоналу, що в свою чергу позитивно позначиться на конкурентоспроможності підприємства на ринку та його життєздатності в кризових та форс-мажорних умовах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Analysis of Personal Training and Development in a Balanced Scorecard [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://www.researchgate.net/publication/372526366_Analysis_of_Personnel_Training_and_Development_in_a_Balanced_Scorecard
2. The Strategy Map [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.linkedin.com/pulse/strategy-map-federico-pirola-tdc9f>
3. Збалансована система показників (BSC): що включає та як впровадити [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://finacademy.net/ua/materials/article/sbalansirovannaya-sistema-pokazatelej-bsc>
4. Збалансована система показників (Balanced Scorecard - BSC) [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.maxzosim.com/balanced-scorecard-bsc/>

Шварц Ірина Володимирівна - кандидат економічних наук, доцент Вінницького національного технічного університету, Вінниця, e-mail: shvarz@vntu.edu.ua

Янковой Володимир Олександрович – студент групи EM-23м, факультет електроенергетики електротехніки та електромеханіки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: vovayankol@gmail.com

Shvarts Irina Volodimirivna - PhD in Economics, Associate Professor of Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: shvarz@vntu.edu.ua

Yankovoy Volodimir Aleksandrovich – student of the EM-23m group, Faculty of Electric Power Engineering, Electrical Engineering and Electromechanics, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa, e-mail: vovayankol@gmail.com