

## НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ

**Горбунова Светлана Рафиковна,**

*студентка 4 курса экономического факультета,*

*e-mail: gorbunovasr@mail.ru.*

*Мордовский государственный университет имени Н. П. Огарева,  
г. Саранск*

**Научный руководитель** – доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента Марабаева Людмила Владимировна

*В статье представлены результаты исследования современных тенденций развития кадрового потенциала предприятий электроэнергетики. Рассмотрены наиболее известные трактовки кадрового потенциала, выявлены отраслевые особенности его структуры и проблемы, влияющие на возможности его системного развития*

Ключевые слова: электроэнергетика, кадровый потенциал, оптимизация кадровых ресурсов, квалификация сотрудников, компетентность, развитие и реализация способностей, программа карьерного роста тренажерная подготовка

Электроэнергетика- одна из базовых отраслей в российской экономике, определяющих конкурентоспособность и темпы роста экономики нашей страны, в которой значительную долю занимают энергоемкие отрасли. Производство электроэнергии увеличивается с каждым годом, динамика показателей представлена на рисунке 1.



**Р и с у н о к 1 - Динамика производства электроэнергии в России 1991-2013 гг.**

Отличительной особенностью электроэнергетической отрасли является отсутствие возможности накапливать свой товар на складах, так как производство должно соответствовать потреблению в каждый момент времени.

Эффективность функционирования организаций зависит от состава, квалификации и профессионализма персонала, в совокупности составляющих кадровый потенциал компании. Под термином «кадровый потенциал» подразумевается совокупность способностей и возможностей кадров обеспечить эффективное функционирование организации. [1]. Для любой отрасли, развитие кадрового потенциала прямо влияет на производственный процесс и успешность деятельности на рынке. Наиболее четко структурированные примеры данной взаимосвязи рассматриваются в работах В. П. Пугачева, А. Я. Кибанова и Д. К. Захарова, Э. Е. Старобинского. Организации электроэнергетики - не исключение, структура кадрового потенциала, в силу специфики отрасли, так же имеет несколько особенностей:

- Низкая трудоемкость, в виду высокого уровня механизации. В отрасли работает менее 1% работников, занятых в промышленности;
- Высокий удельный вес ремонтного персонала в ППП, обусловленный изношенностью основных средств, низким уровнем механизации ремонтных работ;
- Структура ППП характеризуется высоким удельным весом персонала со средним и высшим профессиональным образованием по сравнению с другими отраслями (тепловая энергетика 20-25%, атомная энергетика 30%), в связи с тем, что технически сложное оборудование требует высокой квалификации персонала[3].

Тем не менее, несмотря на высокий уровень профессионализма сотрудников в отрасли, существует проблема дефицита кадров. Но необходимо разграничивать нехватку рабочих кадров и управленческого персонала.

Причиной нехватки рабочих кадров являются условия работы в рамках агрессивной внешней среды, нехватки знаний, устаревшей или отсутствующей нормативно регламентирующей документации. Наряду с вышеперечисленными, влияют и такие факторы, как существенные перемены кадрового состава и неопределенность в дальнейшем карьерном развитии.

Отстранение от принятия решений, сужение потенциала карьерного роста и низкая заработная плата также являются причиной острой нехватки рабочих. Потребность организаций электроэнергетики в наладчиках, монтажниках, энергостроителях, проектированию составляет десятки тысяч человек. По расчетам экспертов к 2020 году планируется ввод 111 млн.кВт на станциях ТЭС и ТЭЦ, что потребует дополнительно 30 тыс.сотрудников[2].

Реформа образования также повлияла на формирование необходимого кадрового состава. С переходом к уровневой системе высшего образования, работодатели «специфично» относятся к магистрам и бакалаврам, из-за отсутствия практической направленности в их обучении.

Несмотря на имеющиеся проблемы, наращивание кадрового потенциала и его оптимизация в электроэнергетике остается одним из приоритетных

направлений развития, но необходимо иметь в виду, что решение поставленных задач будет происходить в условиях конкуренции с другими отраслями и применением нетрадиционных методов мотивации сотрудников.

Направления развития:

1. Оптимизация уже имеющихся кадровых ресурсов. Для этого можно использовать следующие методы: анализ кадровых ресурсов на их профессионализм, компетентность и квалификацию.
2. Определение формы повышения квалификации сотрудников.
3. Разработка способов развития и реализации способностей сотрудников, программу карьерного роста.

В связи с параметрами конкурентного рынка тепловой и электрической энергии и мощности для достижения менеджментом компании нового уровня, обеспечение прибыльности компании, роста инвестиций, необходимо привлекать маркетологов, финансистов, логистов, специалистов по инвестиционной деятельности, что позволит увеличить количество специалистов, повысить их квалификацию.

Например, выделение ремонтной деятельности в самостоятельный бизнес, создание ремонтных компаний также позволит сократить численность ремонтного персонала и оптимизировать структуру кадрового потенциала.[3]

По существующим оценкам, исходя из потребностей электроэнергетических компаний с учетом неизбежной естественной убыли специалистов, работающих в настоящее время, необходимо увеличить число выпускников энергетических специальностей на 20-25%. Соответственно, четвертым направлением развития должно стать активное сотрудничество с профессиональными учебными заведениями. В нашей стране 230 вузов осуществляют подготовку по энергетическим специальностям, число студентов достигает 110 тыс. Развитие договорных отношений с вузами не только позволит обеспечить отрасль кадрами, но и «омолодить» персонал.

Поэтому на данном этапе развития электроэнергетики целесообразно использовать систему опережающего развития кадрового потенциала, представляющую собой модель корпоративного лифта. (Приложение 1).[4]

Система опережающего развития представляет собой обучение учащихся, опережая их возрастные возможности. В рамках данного подхода существуют различные инструменты для каждой категории лифтов, которые так же отражены на рисунке.

Тренажерную подготовку, рекомендуемую в рамках корпоративного лифта-компании, можно использовать как отдельное направление развития кадрового потенциала. Предприятия электроэнергетики характеризуются большой аварийностью. По данным Росстата, нарушения в организациях электроэнергетики составляют около 18% по вине молодых сотрудников, из-за слабости обучающей программы. Тренажерная подготовка должна обеспечить формирование знаний и навыков профессиональной деятельности, максимально приближенная к реальной ситуации, что позволит снизить аварийность. Она может включать несколько этапов: базовая подготовка для

формирования основных профессиональных навыков, тренажерная подготовка для овладения основными профессиональными навыками, тренажерная подготовка перед выполнением производственного задания. Средняя стоимость такого тренажера составляет 826 тыс.руб.

Так же реализация программы, либо частичное применение представленных инструментов «опережающего развития» позволят достичь высоких показателей в таком аспекте, как социально ответственный бизнес, являющийся одним из главных критериев успешности компаний.

Применение методики «опережающего развития», заключение договорных отношений с вузами и ссузами - длительный процесс, который не всегда может привести к необходимому результату. Например, время подготовки ремонтника или проектировщика, оно составляет 5-6 лет после окончания вуза. Для современных социально-экономических условий ситуации этот срок обучения неприемлем. Применяя западную практику, электроэнергетические компании смогут сократить время подготовки в учебном центре до 3-4 лет обучения с совмещением практической работы по направленности, причем затратив на это весьма существенные средства. Например, в американских энергокомпаниях обучение в учебном центре 100 ремонтников составляет 100 млн.долл. в течение 8 месяцев.[2]

Таким образом, необходимы и качественные, и локальные преобразования, не затрагивающие основные параметры отрасли и неспособные вызвать цепную реакцию для перестройки системы:

1. Проведение отраслевой сертификации рабочих специальностей электроэнергетики для выявления реальной необходимости у персонала наличия высшего или среднего образования. Можно утверждать, что будет возрастать необходимость подготовки специалистов низшего и среднего звена, а вузы будут готовить специалистов для бизнес-инкубаторов, проектных организаций, перспективных руководителей высшего звена. Например, во Франции, количество лиц с высшим образованием на одну электростанцию составляет 8 человек, а соотношение инженеров и техников 1:4.[2] В нашей стране все с точностью наоборот.

2. Элитная подготовка специалистов. Она представляет собой активное сотрудничество с головным корпоративным энергетическим университетом (научно-образовательным центром РАО «ЕЭС России»), корпоративными университетами энергокомпаний. Создание корпоративного университета в собственной компании позволит максимально эффективно принимать управленческие и инженерные решения, так как выделяемые средства будут направлены на решения вопросов собственной компании, стимулирование ее роста и капитализации, тем самым обеспечивая реализацию стратегии организаций электроэнергетики.

3. Издание учебно-методической литературы, тренинговых комплексов, программных продуктов, использование дистанционного обучения позволят обеспечить персонал удаленных энергообъектов новыми знаниями.

Чаще бывает, что практические работники недооценивают значимость теоретических знаний.

Таким образом, для успешного развития предприятий электроэнергетики необходимо создание конкурентоспособного кадрового потенциала. Он поможет стать отрасли передовой, ставящей своей целью удовлетворение интересов государства и бизнеса, обеспечивая наилучшие условия развития других отраслей и населения России.

#### **БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ**

1. Кузнецова И.В. Управление кадровым потенциалом в промышленности /И.В. Кузнецова//Дисс. на соиск. уч. степени канд.экон.наук. – М., 2012.
2. Путилов В. ЯВ ЭНЕРГЕТИКЕ ДОЛЖНЫ РАБОТАТЬ СПЕЦИАЛИСТЫ / В. Я. Путилов // РЫНОК ЭЛЕКТРОТЕХНИКИ. – 2010. - № 2.
3. Фомина В.Н.-ЭКОНОМИКА В ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКЕ./В.Н.Фомина/ /МОСКВА-2005-383С.
4. [HTTP://HYDROSCHOOL.RU](http://HYDROSCHOOL.RU)- ИНТЕРНЕТ-РЕСУРС,ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ РУСГИДРО-КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ.

#### **DIRECTIONS DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES ORGANIZATIONS ELECTRIC POWER**

**Gorbunova S.R.,**

*4th year student, faculty of Economics,*

*e-mail: gorbunovasr@mail.ru,*

*Mordovian State University,*

*Saransk*

***Scientific adviser: Marabayeva L.V., Doctor of Economics***

*The article presents the results of the study of modern trends of development of personnel potential of the power industry. Considered the most famous interpretation of human capacity, industry-specific features found in its structure and problems that affect the ability of its system development*

Keywords: power, human resources, optimization of human resources, skills, competence, development and implementation capabilities, the software simulator training career

Приложение 1- Система опережающего развития кадрового потенциала [4]

