
ОПТИМИЗАЦИЯ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГАЗОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Елсукова Юлиана Юрьевна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления Волгоградского института экономики, социологии и права; ejuliana@rambler.ru

Автором рассмотрены наиболее перспективные и оптимальные методы повышения образовательного потенциала для предприятий газовой промышленности, такие как дистанционное обучение, компетентностный подход и другие.

Ключевые слова: образовательный потенциал, технологии обучения, предприятия газовой промышленности.

Предприятия ОАО «Газпром» осуществляют производственную деятельность в сфере добычи, переработки, подготовки к транспортировке нефти и газа. Это предприятия со сложными технологическими процессами. Постоянное обновление и модернизация основного и вспомогательного оборудования, изменение его состава, системы управления, контроля исправности оборудования, введение принципиально новых устройств управления и защиты, совершенствование системы управления обслуживающим персоналом, в конечном счете, направлены на повышение эффективности технологического процесса.

Развитие новых технологий на предприятиях ОАО «Газпром» требует соответствующей организации квалифицированного труда и, следовательно, особого внимания к профессиональному образованию. В связи с этим должны совершенствоваться и непрерывно меняться профессиональные требования к уровню квалификации рабочих и специалистов, обслуживающих оборудование и осуществляющих функционирование технологических процессов в газовой отрасли. В подобных условиях возникает острая необходимость в оперативных, оптимальных методах обучения персонала, позволяющих быстро и эффективно освоить новые технологии и избежать ошибок.

Традиционное классическое корпоративное обучение, десятилетиями практикуемое во всем мире, перестает отвечать современным потребностям компаний в условиях всеобщей мобильности и глобализации. Сегодня во многих отраслях обновление знаний должно происходить часто и регулярно,

охватывая практически все категории персонала. Процесс обучения в этом случае должен быть организован без отрыва от работы, иметь гибкий график и индивидуальные программы, соответствующие компетенциям конкретных специалистов. Одним из наиболее эффективных и перспективных инструментов, реализующих данное требование, является корпоративная система дистанционного обучения (ДО).

В данном случае необходимо учитывать и то, что предприятия ОАО "Газпром" расположены на территории всей нашей страны, а наиболее популярные учебные центры компании сосредоточены в центральной части РФ. Для сотрудников предприятий и организаций компании доступ к дистанционным курсам осуществляется бесплатно и на добровольной основе. Возникавшие ранее трудности, связанные с тем, что не все слушатели курсов ДО заканчивали их полностью, стали постепенно разрешаться за счет усиления поддержки обучения со стороны предприятий, где работают обучающиеся, и ростом приобретаемых и разрабатываемых дистанционных курсов. Это можно наблюдать в табл. 1.

Таблица 1

Количество слушателей успешно завершивших обучение
на дистанционных курсах

Годы	2006	2007	2008	2009
Количество слушателей (чел.)	52	100	223	650

Источник: составлено автором по материалам [2].

Из таблицы видно, что ежегодно число слушателей, завершивших обучение, увеличивается более чем в два раза. Это связано с усилением поддержки обучения и ростом качества приобретаемых и разрабатываемых дистанционных курсов. Причинами такой поддержки являются не только бесплатная основа ДО, но и повышение результативности труда в деятельности работников, прошедших такое обучение. Несмотря на то, что ДО применяется в ОАО «Газпром» уже несколько лет, используется только количественная оценка обучения; при этом не используются методы качественной оценки результативности, эффективности обучения, которые позволили бы оценить более точную динамику данной оценки, а также выявить и недостатки ДО.

Здесь стоит отметить и то, что не все предприятия газовой промышленности, имеющие сложности с повышением квалификации персонала из-за материальных проблем, используют возможности ДО, несмотря на его эффективность. Использование ДО даёт возможность обучить необходимые группы работников, повысить их уверенность в себе, а также в целом позволяет повысить образовательный потенциал предприятия.

Сегодня в Системе непрерывного фирменного профессионального

образования (СНФПО) ОАО «Газпром» мы наблюдаем внедрение порталной технологии, дающей возможность обеспечить развитие единого информационного образовательного пространства, что позволяет организовать использование информационных ресурсов и управлять информационными потоками образовательного учреждения. Это сегодня является важной необходимостью, так как число обучающихся разных категорий работников постоянно растет и возникает потребность к доступу к различным обучающим технологиям, позволяющим реализовать личностно-ориентированный подход.

Так, количество руководителей и специалистов, прошедших обучение в СНФПО ОАО «Газпром» с 2000 по 2008 г. в целом выросло на 35 % [3]. В НОУ «ОНУТЦ ОАО «Газпром» увеличение составило 638 % [3], то есть количество корпоративных слушателей возросло более чем в 6 раз (табл. 2).

Таблица 2

Количество руководителей и специалистов, прошедших подготовку и повышение квалификации за период с 2000 по 2008 гг.

Годы	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Количество слушателей (чел.)	233	379	591	766	836	948	1249	1293	1490

Источник: составлено автором по материалам [3].

В данном случае рост числа слушателей объясняется следующими причинами:

- произошел переход от достаточно развитой системы экономического и управленческого образования, адекватного условиям социалистической экономики, к потребностям образования, удовлетворяющим требованиям рыночной экономики;

- изменились устаревшие стереотипы среди потребителей образования (предприятия, руководители и специалисты), прошли недоверие и настороженность к новым формам и методам обучения;

- новые информационные технологии в образовании решительно изменили способы усвоения знаний и приобретения практических навыков;

- появилась потребность в непрерывном образовании персонала компании.

Определяющим направлением трансформации организации и содержания учебного процесса явилось более широкое использование компетентностного подхода в корпоративных учреждениях СНФПО. Построение учебных планов и программ на основе «ключевых компетенций» (познавательных, деловых, информационных и социальных) позволили активизировать учебный процесс и значительно приблизить его к реальным запросам производства.

В НОУ «ОНУТЦ ОАО «Газпром» оптимальным вариантом признан

интегрированный подход к организации учебного процесса, который позволяет не только овладеть знаниями, умениями и навыками в пределах темы проводимого семинара, но и расширить компетенции по вопросам, непосредственно связанным с изучаемой темой. На этом основаны корпоративные требования к овладению знаниями и умениями, необходимыми для работы по специальности при одновременном развитии навыков автономности и гибкости в решении профессиональных задач, взаимодействия с коллегами и профессиональной межличностной средой.

Информационные технологии становятся всё более востребованными в современном образовании и особенно в послевузовском, наиболее используемом в системе ОАО "Газпром". Учебный процесс уже трудно представить без использования электронных учебников, компьютерных деловых игр, тренажеров-имитаторов, автоматизированных обучающих систем, виртуальных лабораторных работ, тестирующих и контролирующих программ и других компьютерных обучающих систем (КОС).

НОУ ОНУТЦ ОАО «Газпром» является одним из ведущих разработчиков КОС для нефтегазовой отрасли. КОС составляют обширный класс средств, относящихся к образовательным информационным технологиям.

Активная роль информационных технологий проявляется в том, что в сравнении с традиционными учебно-методическими средствами КОС обеспечивает новые возможности, а многие существующие функции реализуются с более высоким качеством. Возможности и преимущества КОС заключаются в следующем:

- создаются условия для самостоятельной проработки учебного материала (самообразования), что даёт возможность обучающемуся выбирать удобные для него место и время работы в КОС, а также темп и интенсивность учебно-познавательного процесса, с учетом необходимых слушателю компетенций;
- обучение индивидуально и обеспечиваются условия его вариативности;
- возможность работы с моделями изучаемых объектов и процессов (в том числе тех, с которыми трудно познакомиться на практике);
- представление и взаимодействие с виртуальными трехмерными образами изучаемых объектов;
- представление в мультимедийной форме уникальных информационных материалов (статичных изображений, видеофрагментов, звукозаписей и др.);
- автоматизированный контроль и более объективное оценивание компетенций обучаемого;
- автоматическая генерация большого числа неповторяющихся заданий для контроля компетенций обучаемого;
- возможности поиска информации в КОС и более удобный доступ к ней (использование технологий: гипертекст, гипермедиа, информационная закладка, автоматизированный указатель, поиск по ключевым словам,

полнотекстовый поиск и др.);

- наличие условия для эффективной реализации прогрессивных психологических методик (игровые и состязательные формы обучения, экспериментирование, «погружение» в виртуальную реальность и др.) [1].

Указанные нами достоинства КОС относятся к её дидактическим и функциональным характеристикам. Технологическими преимуществами КОС являются:

- повышение оперативности разработки;
- достаточно простое обновление и развитие;
- легкое тиражирование; и распространение.

Корпоративное непрерывное профессиональное образование может быть успешным только тогда, когда оно ориентировано на потребности производства, обладает гибкой структурой по отношению к изменениям параметров внешней среды (производства) и внутренним условиям организации процесса обучения, является прозрачным в отношении результативности обучения для всех субъектов образовательного процесса (обучающегося, педагога, заказчика).

Рассмотренные нами технологии обучения сегодня являются наиболее перспективными для предприятий ОАО «Газпром», так как позволяют оптимизировать процесс повышения образовательного потенциала работников газовой промышленности. Это, в свою очередь приведет к повышению качества освоения новых технологий и повышению качества труда.

Список источников

1. Овчинников, О.В. Использование функционально-методических компонентов при разработке целевых компьютерных обучающих систем для СНФПО ОАО «Газпром» [Текст] / О.В. Овчинников, А.П. Пасленов // Кадры газовой промышленности. – 2009. – № 2. – С. 29.

2. Печенкин, А.Е. Актуальные направления развития дистанционных образовательных технологий в Корпоративном институте ОАО «Газпром» [Текст] / А.Е. Печенкин, Н.В. Пережогина // Кадры газовой промышленности. – 2009. - № 5. – С. 23.

3. Чилин, С.А. Место и роль интегрированного подхода при обучении взрослых в корпоративной образовательной среде [Текст] / С.А. Чилин, В.А. Дороничев // Кадры газовой промышленности. – 2009. – № 4. – С. 30.

OPTIMIZATION OF DEVELOPMENT OF EDUCATION POTENTIAL ON GASE INDUSTRY ENTERPRISES

Yelsukova Yuliana Yurievna,

Ph.D. of Economy, Associate Professor of the Chair of Economy and Management of Volgograd Institute of Economy, Sociology and Law; ejuliana@rambler.ru

More perspective and optimal methods of increasing of education potential for gas industry enterprises, such as the distant education, competence mode and others.

Keywords: educational potential, technology of education, enterprises of gas industry.