

УДК 658.153

Живага А. В., аспірант спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: Шпекторенко І. В., д. держ. упр., професор, професор кафедри
державного управління і місцевого самоврядування ННІДУ
(Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро, Україна)

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ В ПІДПРИЄМСТВІ ПрАТ ДТЕК «ПАВЛОГРАДВУГІЛЛЯ»

ПрАТ ДТЕК «Павлоградвугілля», приватне акціонерне товариство, розташоване у м. Павлоград Дніпропетровської області, розуміє важливість професійного навчання як ключового елементу системи кадрової роботи. У сучасних умовах це є невід'ємною складовою для забезпечення стійкості та конкурентоспроможності компанії.

Кадрова політика ПрАТ ДТЕК «Павлоградвугілля» спрямована на підвищення кваліфікації працівників, що сприяє підвищенню ефективності виробничих процесів та забезпеченню безпеки праці. ПрАТ ДТЕК «Павлоградвугілля» активно розвиває професійне навчання своїх працівників, що є ключовою частиною кадрової політики компанії. Особливу увагу приділено підвищенню кваліфікації через сучасні освітні програми та платформи, такі як Академія ДТЕК. Ця корпоративна навчальна платформа надає можливості для розвитку управлінських та технічних навичок, зокрема в сфері енергетики, цифрових технологій та охорони праці. Це сприяє впровадженню новітніх технологій та підвищенню ефективності роботи, забезпечуючи безпечні умови праці. Навчальні програми, які пропонує ДТЕК, орієнтовані на інтеграцію сучасних технологій у виробничі процеси, зокрема автоматизацію та діджиталізацію, що підвищує безпеку та продуктивність праці. Таким чином, професійне навчання та розвиток персоналу залишаються стратегічними пріоритетами ПрАТ ДТЕК «Павлоградвугілля», що дозволяє не тільки утримувати кваліфікованих співробітників, але й підвищувати їхню лояльність і готовність працювати в умовах змін.

Однією з основних цілей компанії є забезпечення безпечних умов праці, що досягається через впровадження інтенсивних навчальних програм з охорони праці. Це особливо важливо для вуглевидобувних підприємств, де підвищений ризик виробничих травм. Навчання з безпеки включає тренінги в рамках «Школи майстерності», що допомагають працівникам краще освоювати техніку та дотримуватися стандартів безпеки, що знижує ймовірність аварій.

Завдяки цим освітнім ініціативам компанія не тільки покращує кваліфікацію своїх працівників, а й забезпечує адаптацію до нових технологічних вимог та вимог ринку. У довгостроковій перспективі це дозволяє «Павлоградвугіллю» залишатися конкурентоспроможним підприємством, що активно інтегрується в процеси трансформації енергетичного сектору, зокрема в напрямку відновлювальної енергетики та діджиталізації.

Основними напрямками вдосконалення організації професійного розвитку персоналу в умовах формування економіки знань та переходу до інноваційної моделі економічного розвитку мають стати:

- стимулювання персоналу до створення і розвитку інновацій, здатних забезпечити конкурентні переваги для підприємства;
- формування системи безперервної професійної освіти і підготовки кадрів, включаючи навчання безпосередньо на виробництві та з відривом від виробництва;
- застосування прогресивних форм організації навчання (дистанційне, мережне, навчання на робочому місці, навчання у групах та ін.);
- створення умов для кар'єрного росту працівників;

- заохочення внутрішньої конкуренції між співробітниками у визначених межах, не допускаючи при цьому деструктивних процесів та загострення конфліктів;
- забезпечення стабільності кадрового складу, а також його адекватного оновлення;
- проведення вертикальної і горизонтальної ротації персоналу, спираючись на результати оцінювання та професійного навчання (рівня професійної компетентності);
- впровадження сучасних систем обробки, розповсюдження і зберігання інформації та забезпечення доступу до них відповідних категорій персоналу.