Высшая Школа Государственного Администрирования
МГУ им. М.В. Ломоносова

Магистерская программа

Стратегия управления кадрами

Выпускная квалификационная работа
(результаты магистерского исследования)

ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ КОРПОРАЦИЯХ (НА ПРИМЕРЕ «ПАО «НК РОСНЕФТЬ»)

Магистрант 2 курса:
Гуноева Максалина Ибрагимовна

Научный руководитель:
Шеркунов Сергей Александрович

кандидат экономических наук, доцент

г. Москва – 2022

Актуальность темы

- Люди – основной ресурс компании
- Одним из самых ценных качеств людей становится знание и обучаемость
- Знания персонала – гарантируют конкурентное преимущество государственным и коммерческим корпорациям
- В процессе развития компаний появляется необходимость в непрерывном росте квалификации работников
- Персонал в компании - основной источник генерирования и продуцирования идей
- Непрерывное образование – тренд и необходимость современного цифровизированного общества

Степень научной разработанности

Для понимания исследуемой проблемы были изучены **научные работы** таких авторов, как - В.М. Масловой, В.А. Петрова, Д. Горчакова, К.К. Илюшникова, М. И. Магуро, М.А. Гриднева, М.Б. Курбатова, О.В. Крежевской. П.В. Травкина, Р.А. Долженко, С.Ю. Рощиной.

Использованы материалы и аналитические доклады конференций, совещаний, официальные сайты и отчеты компаний

- Перечень поручений по итогам совещания о мерах социально-экономической поддержки регионов от 10 апреля 2022 года // Пр-622, п.2 ж) о дополнительной поддержке проведения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ по импортозамещению;
- Доклад конференции: «Роснефть»: вклад в реализацию целей ООН в области устойчивого развития
- Сборник статей XI международного молодежный форума «Образование. Наука. Производство»
- Ежегодные отчеты ПАО «НК «Роснефть» за 2016-2020 гг.

Объект, предмет и противоречие исследования

Объект исследования:

- Система профессионального развития персонала в государственной корпорации

Предмет исследования:

- Анализ программы профессионального развития персонала в корпорации ПАО «НК «Роснефть»

Противоречие изучаемое в магистерском исследовании:

- Слабое внедрение доступных цифровых технологий в систему корпоративного обучения, при явных преимуществах данного направления в развитии персонала

Цель и задачи, решаемые в исследовании

Цель:

Выработка, на основе сравнительного анализа практик цифровизации профессионального развития персонала в нашей стране и за рубежом, предложений и рекомендаций по апробации и внедрению цифровых технологий в сфере корпоративного обучения в ПАО «НК «Роснефть»

Задачи:

- изучить ведущие социологические и социо-экономические подходы к пониманию развития персонала;
- рассмотреть специфику основных модулей повышения профессионального уровня;
- проанализировать основные позиции обучения персонала в ПАО «НК «Роснефть»;
- разработать предложения по совершенствованию системы развития персонала в ПАО «НК «Роснефть» и дать оценку эффективности предлагаемых мероприятий по внедрению системы развития сотрудников

Гипотезы магистерского исследования

Основная гипотеза:

- Полагаем, что выработанные, на основе сравнительного анализа практик профессионального развития персонала в российских и зарубежных корпорациях предложения и рекомендации по внедрению цифровых технологий в сферу обучения персонала ПАО «НК «Роснефть» будут способствовать повышению эффективности и результативности деятельности персонала, а также достижению нового качества и прибыльности Компании

Исследовательская гипотеза:

- Внедрение методов цифрового обучения может привести к сокращению затрат на обучение при большем охвате обучающихся

Научная новизна

Обоснована эффективность внедрения цифровых технологий в профессиональное обучение работников государственных корпораций в соответствии вступлением РФ в фазу цифровой трансформации

Осуществлена систематизация видов и методов обучения, которые будут способствовать ускорению процесса цифровой трансформации государственных корпораций в сфере развития персонала

Определены цифровые технологии, используемые в корпоративном обучении зарубежных стран, которые могут быть адаптированы и использованы в нашей стране

Приведены исследования эффективности внедрения цифрового обучения

Теоретическая и методологическая основы магистерского исследования

Методологическая основа работы представлена общенаучными и специальными методами исследования:

- анализ
- синтез
- метод аналогий
- логико-гносеологический подход
- системный подход

Информационная и эмпирическая базы магистерского исследования

Информационную базу работы составили:

- Законодательные и нормативно-правовые акты Российской Федерации;
- официальные сайты Президента РФ
- материалы международных организаций;
- учебники (учебные пособия);
- статьи периодической отечественной и зарубежной литературы;
- материалы международных научно-практических конференций;
- официальные сайты крупных энергетических Компаний;

Эмпирическую базу исследования составили:

- данные исследования консалтинговой компании KPMG
- данные исследований Workplace Learning Report и LinkedIn
- данные годовых отчетов ПАО «НК «Роснефть»

Теоретическая и практическая значимость

Теоретическая значимость результатов магистерского исследования: заключается в развитии определенных теоретических положений, а также методологических аспектов развития программ профессионального обучения государственных корпораций в соответствии с цифровой трансформацией мира

Практическая значимость результатов магистерского исследования:

- выработка авторского подхода к внедрению автоматизированной системы корпоративного обучения
- разработки предложенные в работе способствуют усилению части государственных программ и стратегий цифрового развития государственного управления

Высшая Школа Государственного Администрирования МГУ им. М.В. Ломоносова

Апробация результатов магистерского исследования

Научно-исследовательская работа:

- на протяжении 1- 4 семестров обучения
- в ходе производственной и преддипломной практики

Научно-исследовательские семинары, конференции:

- Международная студенческая научно-практическая конференция **«Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика»**, ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет»

- Научная конференция **«Ломоносовские чтения – 2022»**

- Международная студенческая научно-практическая конференции **«Ломоносов-2022»**

По теме исследования опубликованы 2 научные статьи, одна научная статья принята к изданию в сборнике материалов конференций ВШГА МГУ имени М.В. Ломоносова

Высшая Школа Государственного Администрирования МГУ им. М.В. Ломоносова

Структура выпускной квалификационной работы – магистерской диссертации

Содержание (оглавление):

Введение

Глава 1. Теоретико-методологические основы формирования, механизмы и технологии реализации программ профессионального обучения в государственных корпорациях

1.1 Понятие, цели и задачи, принципы и приоритеты профессионального обучения современной обучающейся организации

1.2. Механизмы и технологии реализации программ профессионального обучения в государственных корпорациях

1.3 Отечественный и зарубежный опыт формирования и реализации программ профессионального обучения в государственных корпорациях

Выводы по главе 1

Глава 2. Анализ процессов формирования и реализации программ профессионального обучения в ПАО «НК «РОСНЕФТЬ»

2.1 Руководство, структура центрального аппарата, миссия, стратегические цели и задачи, обеспечение деятельности ПАО «НК «РОСНЕФТЬ»

2.2 Деятельность руководства ПАО «НК «РОСНЕФТЬ» по формированию и реализации программ профессионального обучения

2.3 Проблемы, связанные с реализацией программ профессионального обучения в ПАО «НК «РОСНЕФТЬ»

Выводы по главе 2

Глава 3. Совершенствование механизмов и технологий реализации программ профессионального обучения в ПАО «НК «РОСНЕФТЬ»

3.1 Основные направления совершенствования программ профессионального обучения в ПАО «НК «РОСНЕФТЬ»

3.2 Действенные механизмы и технологии реализации программ профессионального обучения в ПАО «НК «РОСНЕФТЬ»

3.3 Оценка социально-экономической эффективности выработанных предложений и рекомендаций

Выводы по 3 главе

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Приложение

Список используемой литературы и источников

Нормативная правовая основа магистерского исследования: 4

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 16.04.2022) «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 года №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; ….

Научные и иные труды на иностранном языке: 11

- Abdul Sami Channa, Farrukh Raza Amin, Guangqing Liu & Chang Chen,The Engineering Education in China, Compared to Pakistan, Europe, and the USA, in Prospects of One Belt, One Road;
- Ana María Graffigna Vaggione, Lucía Mabel Ghilardi, and María Amelin Dávila Zarracán, Analysis of curriculum processes for the development of competencies in engineering education; ….

Научные фундаментальные труды: 30

- Монахова Г.А., Монахов Д.Н. Прончев Г.Б., Микрообучение как феномен цифровой трансформации образования;
- Мильдзихов З.Т. Критерии развития обучающейся организации. Проблемы экономики и юридической практики;
- Моисеенко Н. В. Обучение персонала в системе профессионального развития персонала; …

Официальная статистика и аналитика: 6

- Исследование KPMG. Корпоративное обучение: Трансформация подходов;
- Исследование linkedin;
- Ежегодный отчет Компании «Роснефть» 2020; ....

Визуализация результатов магистерского исследования

5 таблиц:

- Методы обучения;
- Численность персонала российских энергетических компаний за 5 лет; …

29 рисунков:

- Место обучения персонала в общей системе управления персоналом;
- Доля обучения внутренними ресурсами за 2020 г.;
- Количество дистанционно проведенных челоко-курсов за 2016-2020 гг.;
- Распределение ответов респондентов на вопрос «Кого сотрудники хотят видеть в роли преподавателя?»;
- Временные затраты в год на обучение всех новых специалистов; …

4 Приложения

1. Расходы на персонал российских энергетических компаний в 2021 г. ;
2. Расходы на персонал ведущих российских компаний;
3. Организационная структура ПАО «НК «Роснефть»;
4. Система управления персоналом ПАО «НК «Роснефть»; …

Теоретические результаты магистерского исследования

Обучающаяся организация

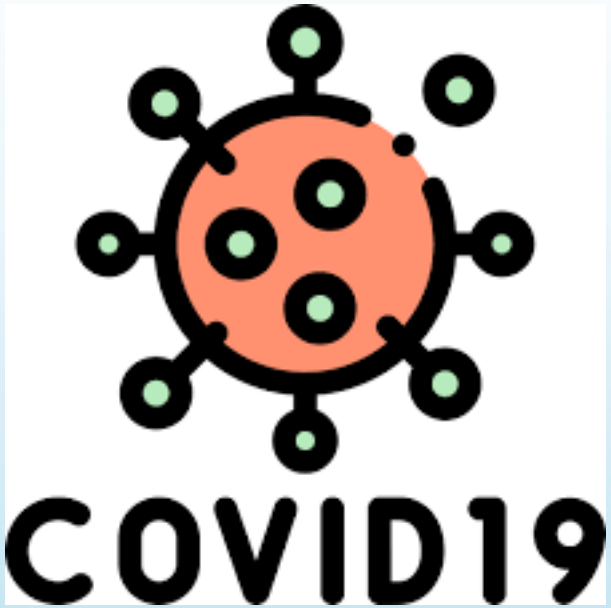
Развитая кадровая политика в части развития персонала ↑

Показатели экономического эффекта ↑

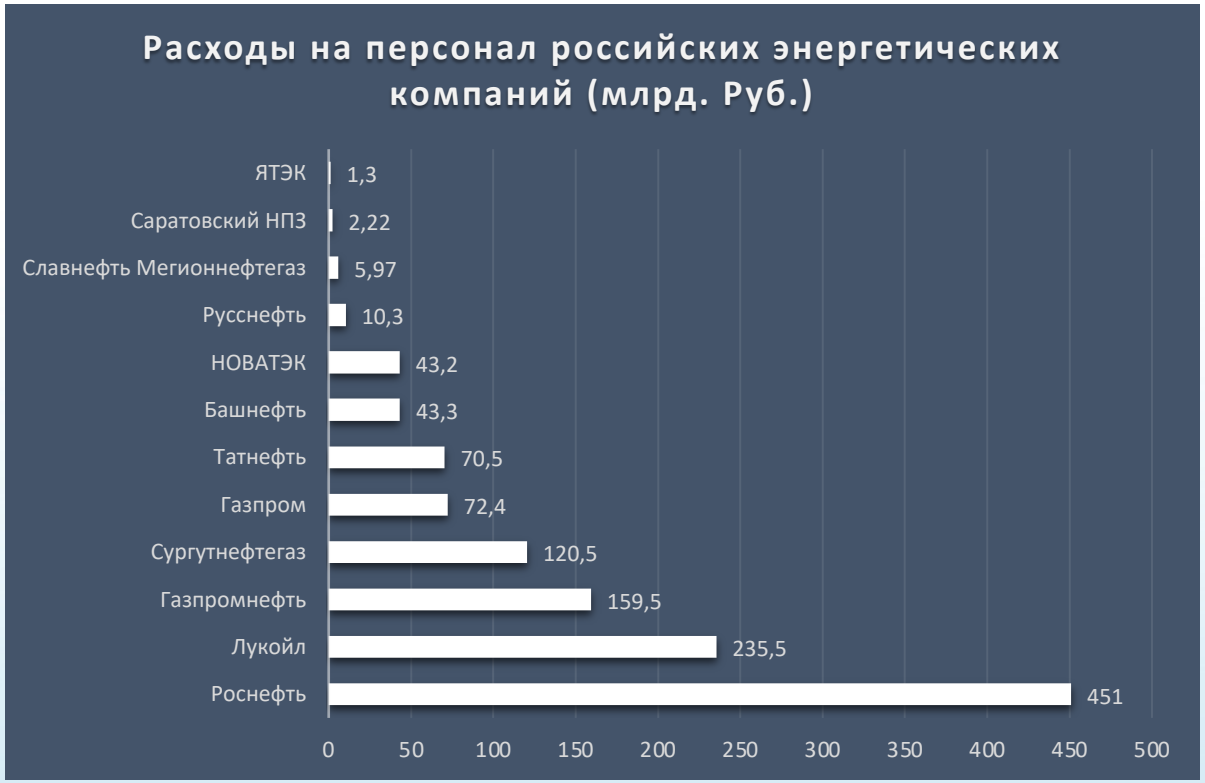
Методические результаты магистерского исследования

- Владение навыков работы с цифровыми устройствами и технологиями станут обязательным требованием ко всем сотрудникам и профессиям.
- Технологии искусственного интеллекта будут активно применяться при подборе персонала, его обучении и развитии.
- VR-технологии будут активно применяться в рамках профессионального обучения, повышении квалификации и переориентации трудовых ресурсов на другие рабочие специальности.
- Число самозанятого населения и сотрудников, работающих по принципу «фриланс» будет увеличиваться.
- Число сотрудников на удаленной занятости будет возрастать.
- Формирование новых компаний «будущего», особенностью которых является создание проектной команды на отдельный бизнес-проекты, после реализации которых идет переключение на другие проектные группы и задачи.

Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации»



Профессиональное развитие в ПАО «НК «Роснефть»



355 900 тыс. человек – персонал Компании

В 2019 году в Роснефти было заявлено 700 патентов

2020-2022 гг.

Источник: составлено на основе данных годовых отчетов ПАО «НК «Роснефть»

Исследовательские результаты магистерского исследования

В ходе исследования существующих программ корпоративного обучения мы выделили ряд проблемных зон:

1. Слабая отдача от передачи знаний внутренними тренерами
2. Излишняя теоритизированность
3. Низкая доступность обучения
4. Слабая коммуникация между отделами в направлении разработки программ обучения
5. Ограничения со стороны службы безопасности
6. Слабое программное сопровождение существующей СДО (Webtutor)

Высшая Школа Государственного Администрирования
МГУ им. М.В. Ломоносова

Исследовательские результаты магистерского исследования

WEBTUTOR

zoom

Polycom®

2020-2022 гг.

Источник: составлено на основе данных годовых отчетов ПАО «НК «Роснефть»

Исследовательские результаты магистерского исследования

МИКРООБУЧЕНИЕ

- Краткость и концентрированность
- Разнообразный формат подачи материала
- Доступность с любого устройства
- Мультимедийность
- Модульность подачи объемного материала

VR / AR обучение

- Эффективное дополнение к обучению работников опасных производств
- Полное представление заданной ситуации
- Вариативность решений

LMS

- Широкая функциональность
- Интуитивный интерфейс
- Простота администрирования
- Интерактивные возможности платформы
- Центр поддержки
- Доступность с любого устройства
- Возможность брендирования
- Масштабируемость
- Информационная безопасность
- Постоянное развитие и обновления

Доказательство основной гипотезы

Данные результатов Международной золотодобывающей компании после введения электронной системы обучения:

- На 50% сократились затраты на очное обучение (тренинг дни) - при развитии смешанного типа обучения (blended learning);
- до 2 дней сократился ввод в должность (до внедрения 7-10 Дней);
- на 20% увеличился охват обучаемых (обучение стало доступен вахтовым рабочим и мобильным сотрудникам)

Источник:Корпоративное обучение: трансформация подходов Совместное исследование KPMG Academy Russia, CROC Education Solutions и Digital Leader

Доказательство исследовательской гипотезы

1) Стоимость Welcome-тренинга для Компании в год = Заработная плата тренеров + Стоимость времени, затрачиваемого на тренинг тренерами + Стоимость времени, затрачиваемого на тренинг новыми специалистами

2) Стоимость адаптационного видео-курса для Компании в год = Стоимость курса в год + Заработная плата штатного программиста + Стоимость времени, затрачиваемого новыми специалистами на просмотр видео-курса

2020-2022 гг.

Источник: составлено на основе данных годовых отчетов ПАО «НК «Роснефть»

Теоретические выводы

- Основными сдерживающими факторами обучения как в государственных, так и в коммерческих корпорациях всегда были **бюджет и рабочее время**

- В современных реалиях кадровое управление должно уделять большое внимание развитию персонала в соответствии с новыми трендами в сфере цифровизации

- Синергия двух методов организации обучения (традиционного и цифровизированного) персонала качественно и эффективно улучшит систему развития кадров

Практические рекомендации

Авторские научно-практические решения:

а) по изменению организационно-управленческой (нормативно-правовой и иной) среды:

- развитие внутреннего ресурса обучения (внутренние тренеры)
- упразднение препятствий в части информационной безопасности
- внедрение модульного обучения
- внедрение электронного обучения с доступом на любом устройстве
- развитие единой платформы обучения персонала LMS

б) по изменению отношения участников управленческих взаимодействий – людей:

- доступ к разработке программ обучения руководителей всех подразделений
- единая платформа оценки и обучения персонала
- регулярная обратная связь от руководителя
- регулярное взаимодействие с запросами сотрудников отдела оценки и развития персонала

Перспективы дальнейшей разработки темы, проанализированной в магистерском исследовании

Результаты проведенной научно-исследовательской работы актуализировали ориентиры тем последующих магистерских работ ВШГА-2023:

- **Непрерывное корпоративное обучение в государственных корпорациях**
- **Цифровизация корпоративного обучения в ответ на технологическое развитие РФ**
- **Настоящее и будущее VR/AR обучения корпоративном обучении на примере России и КНР**

Работа выполнена самостоятельно,
Общая оригинальность – 87,96 % , в т.ч.:

цитирования – 11, 94%
оригинальность – 76, 02%

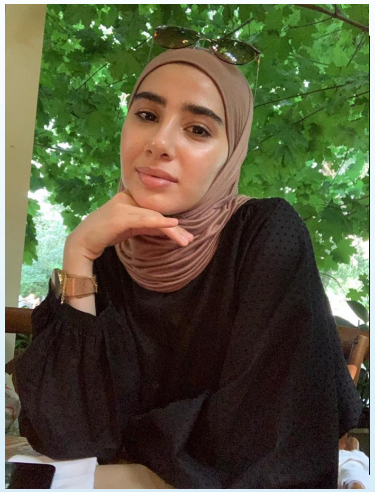
Высшая Школа Государственного Администрирования
МГУ им. М.В. Ломоносова

Магистерская программа

Стратегия управления кадрами

Выпускная квалификационная работа
(результаты магистерского исследования)

ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ КОРПОРАЦИЯХ (НА ПРИМЕРЕ «ПАО «НК РОСНЕФТЬ»)



Научный руководитель:
Шеркунов Сергей Александрович
кандидат экономических наук, доцент

Магистрант 2 курса:
Гуноева Максалина Ибрагимовна

г. Москва – 2022