

**Протокол научного семинара
Института цифровой экономики
Научная школа «Исследование трансформации институциональной среды
ресурсодобывающих регионов Севера в условиях
цифровизации экономики»**

02.11.2021

на тему: «**Опыт формирования мотивационной среды профессионального развития
персонала угледобывающего предприятия»**»

Место и время проведения: Институт цифровой экономики, дистанционно

<https://us04web.zoom.us/j/73223971615?pwd=K0NWL29wOGtSVHVVGK21MRHJmM2d5dz09> 10:00ч.

Докладчик: аспирант группы А0891 Конакова Ольга Владимировна

Модератор: д.э.н. профессор Шеломенцев Андрей Геннадьевич

Эксперт: д.э.н. профессор Куриков Владимир Михайлович

Целевая аудитория: члены научной школы, профессорско-преподавательский состав, аспиранты, магистранты

Присутствовали: 18 человек

1. Выступление О.В. Конаковой

Тема доклада: «Опыт формирования мотивационной среды профессионального развития персонала угледобывающего предприятия».

Тезисы доклада

Процессы, происходящие в мировой и российской экономике, преобразуют условия функционирования угледобывающих предприятий. Повышение уровня и динамики профессионального развития руководителей, необходимых для эффективной деятельности в складывающихся условиях, в свою очередь обуславливает необходимость создания на угледобывающих предприятиях соответствующей мотивационной среды.

Под профессиональным развитием персонала понимается процесс изменения способностей работников к решению текущих и перспективных задач профессиональной деятельности, направленный на реализацию их потенциала и позволяющий достигать результаты более высокой ценности. Стремление к повышению уровня своего профессионального развития формируется, с одной стороны, неудовлетворенной потребностью персонала в саморазвитии и самосовершенствовании, а с другой – мотивационной средой, создаваемой на предприятии.

Апробация указанного подхода к формированию мотивационной среды профессионального развития персонала осуществлялась на угледобывающих предприятиях регионального производственного объединения одной из российских угольных компаний.

В основу совершенствования деятельности персонала был заложен принцип баланса мотивов и стимулов персонала предприятия, при котором каждое улучшение, с одной стороны поощряется, а с другой – является обязанностью работника, поскольку позволяет поддерживать конкурентоспособность предприятия.

Работа по формированию мотивационной среды профессионального развития включала: обучение персонала, изменение организационно-распорядительных документов (норм и регламентов), вовлечение работников в разработку и реализацию проектов улучшений в их зоне ответственности, разработку системы вознаграждений за реализованные улучшения.

Для формирования у персонала компетенций по разработке и реализации организационно-технологических проектов проведены несколько циклов аналитико-моделирующих семинаров. Каждый цикл семинаров включает блок разработки и реализации.

По итогам реализации проектов среди участников было проведено анкетирование для оценки сформированности компетенций. Опрошенные участники (85%) отметили, что могут в будущем самостоятельно разработать проекты улучшений в своей зоне ответственности, аналогичные тем, которые были реализованы. Важно, что 100% опрошенных участников отметили рост своей экономической грамотности, 92% – рост инженерной грамотности, 85% обозначили, что в результате разработки и реализации проектов у них повысилась мотивация к труду и саморазвитию.

Полученный показатель производительности труда в рамках проектной деятельности сопоставим с показателями зарубежных конкурентов (от 135 евро/чел.-ч) и в 2,2 раза превышает показатели текущей деятельности отечественных угледобывающих предприятий (60 евро/чел.-ч), что свидетельствует о высокой эффективности организованной проектной деятельности.

Опираясь на результаты полученной от участников обратной связи (необходимость разработки механизмов вознаграждения за положительные результаты при реализации проектов), в 2021 году было разработано и утверждено Положение о конкурсе на лучшее операционное улучшение, как элемент мотивационной среды профессионального развития.

Выводы. Профессиональное развитие персонала – один из важнейших факторов, позволяющих обеспечивать конкурентоспособность угледобывающего предприятия в современных экономических условиях. Мотивационная среда, определяющая направленность и величину усилий, прилагаемых работниками для своего профессионального развития – условие, от которого зависит его результативность. Апробация подхода к формированию мотивационной среды профессионального развития персонала продемонстрировала его эффективность и весьма высокий потенциал для как для самого профессионального развития персонала, так и для совершенствования производственной деятельности посредством реализации проектов улучшений.

2. Дискуссия

Заданы вопросы по выступлению и приняли участие в обсуждении тем доклада: Шеломенцев А.Г., Дорошенко С.В., Исламугдинов В.Ф., Бессонова Т.Н. Докладчик представил развернутые ответы.

3. Итоговое заключение

Представленный Конаковой О.В. научный доклад «Опыт формирования мотивационной среды профессионального развития персонала угледобывающего предприятия» актуальный, содержит результаты исследования, обладающие новизной, научной и практической значимостью.

Секретарь научного семинара



Т.Н. Бессонова