

УДК 331.108.45

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ В СФЕРЕ ЭНЕРГЕТИКИ

Абдулова Т.А., студент гр. ЭПм-201, I курс  
Научный руководитель: Анфёрова Н.М., к.э.н., доцент  
Кузбасский государственный технический университет  
имени Т.Ф. Горбачева, г. Кемерово  
г. Кемерово

На протяжении многих лет такая сфера, как энергетика остается одной из востребованных. Изначально выбор профессии является сложной задачей, ведь от этого зависит дальнейшая судьба человека. Сфера энергетике притягивает к себе разносторонних специалистов, инженеров с аналитическим складом ума, людей, видящих ситуацию наперёд. Энергетика – это опасная для жизни профессия, поэтому необходимо узнавать новое, получать знания и навык от уже профессионалов в данной сфере и таким образом самому расти в профессии.

Многие путают понятия карьерного и профессионального роста. Карьерный рост в данной случае более заметен чем профессиональный, так как в основном профессиональный рост не несет за собой повышения в заработной плате. Профессиональный рост в свою очередь, это приобретение теоретических знаний и умение применять эти знания в практической деятельности, что позволяет овладеть какой-либо профессией. На протяжении всей жизни человек каждый день чему-то обучается, получает новую информацию, приобретает новые или подчеркивает уже имеющиеся качества. Не стоит думать, что при профессиональном росте меньше шансов подняться по карьерной лестнице, наоборот, такие специалисты более востребованы и ценны для руководителя и в дальнейшем это поможет достичь того же, что и карьеристы, то есть повышения должности, заработной платы и авторитет в данной профессии.

Профессиональный рост начинается не с приобретения профессии, а с воздействия на человека семьи, школы, хобби. В этот жизненный цикл человек приобретает жизненно важные ценности, начитает развивать представление о профессиях, ставить цели и строить планы на профессию. [1]

Обучение в высшем учебном заведении дает человеку навык управленца, так как будучи студентом ты несешь ответственность за своё обучение. Обучаясь человек приобретает профессиональные знания и навыки, которые потребуются в дальнейшей профессиональной деятельности. Обучаясь на энергетическую специальность в технических вузах, студент уже начинает свой профессиональный рост при знакомстве с оборудованием, с методами решения специальных задач, с посещения экскурсий на производство.

Для профессионального роста в энергетике важно не только техническое образование и опыт работы, но и условия для такого роста. Культурные

условия или инновационная организационная культура также важна. Данная культура создает условия для поддержания и раскрытия творческого потенциала сотрудников, которая даёт мотивацию и уверенность в создании новых продуктов. Инновационная культура построена на разделении общих ценностей работников. При совмещении персональных ценностей сотрудника и культурных организации, способность привлечь и удержать талантливых работников возрастает. Вовлечение персонала в жизнь компании может повлиять на результат деятельности при заинтересованности сотрудника в своем деле и благоприятной среде.

Еще одним условием является личностные условия, которые включают в себя отношения руководителя и сотрудников. Сфера энергетики подразумевает постоянное общение с коллегами и руководителями для решения множества задач. Руководитель играет большую роль в профессиональном росте сотрудника, а именно его стиль руководства. Стимулируя сотрудника на обсуждение задачи, вопросов, поощряя инициативы, участвуя в поисках решения задачи, выслушивая критику, руководитель также создает благоприятную среду для развития персонала [2].

Однако, имея вышеперечисленные условия, для профессионального роста в сфере энергетики этого всё же недостаточно. Существуют определённые помехи для профессионального роста, которые препятствуют начинающему инженеру продвигаться по профессиональной лестнице.

1. Первое и самое основное — это теоретическая подготовка.

Далеко не все студенты проявляют интерес к учёбе и стремление к профессиональному и личностному росту. Ходит мнение, что теоретические знания не пригодятся, на самом же деле всё, наоборот.

2. Не ориентированность во взаимосвязях компании.

Устраиваясь или уже работая продолжительное время, важно выходить за пределы своей рабочей и рутинной деятельности. Необходимо изучать функционал компании, знакомиться с сотрудниками других отделов, служб и осваивать их рабочие процессы.

3. Неумение преподнести, позиционировать себя с правильной стороны.

Многие инженеры или электромонтёры так и остаются работать на своём рабочем месте, не продвигаясь по карьере. Они не позиционируют себя как профессионалов и людей, которые готовы перейти на следующую ступень. Люди, которые не стремятся развивать себя и свой профессиональный рост так и остаются на прежнем месте нежелая чем те, кто начинает осваивать энергетику уже в студенчестве, участвует в различных конференциях, проходит производственные практики на предприятии и в конечном итоге начинает работать, если это возможно.

4. Денежная составляющая на первом месте.

Чаще всего люди гонятся за деньгами для обеспечения себя и своих близких вовсе забывая о профессиональном росте, не понимая того, что этот рост влечёт за собой материальную составляющую. Очень тяжело в сфере

энергетики сразу после студенческих лет стать специалистом того или иного отдела, особенно без опыта работы.

#### 5. Профессиональное эмоциональное истощение.

Профессиональное эмоциональное истощение развивается у людей, которые выполняют функции управленца и находятся в напряжённом режиме работы или в данный период сотруднику на протяжении долгого времени необходимо принимать решения и нести за них ответственность. Такое состояние мешает сотруднику продвигаться в профессиональном росте, так как наблюдается нарушение баланса между работой и отдыхом [3].

Зная всё условия и помехи в профессиональном росте, необходимо запастись большим терпением и количеством времени для достижения цели. Существуют исследования, по данным которых очевидно, что большего успеха добиваются те энергетические организации, которые заинтересованы в повышении квалификации сотрудника. Ведь на курсах обучают не только функциям энергетики, но и рассматривают психологические, социальные, интеллектуальные аспекты. Повышение квалификации помогает как сотруднику оставаться «на уровне» на протяжении всего профессионального роста, так и организации в количестве компетентных сотрудников и развитии компании. Руководитель, который уже достаточно набрался опыта, продвинулся по профессиональной и карьерной лестнице, находится «на достаточном уровне» знаний может обучать, давать советы, наставления, передавать свой накопившийся опыт работы начинающему инженеру [4]. Во многих современных компаниях количество работников, которые занимают должность руководителя, увеличилось, что также усиливает потребность в обучении и повышении квалификации. Повышение квалификации необходимо руководителю по той причине, что в процессе работы он сталкивается с частой сменой функций и ролей [5].

Технологии производства промышленности всего мира развиваются, с каждым годом появляются новые инновации, цифровизация активно внедряется в сферу энергетики. Оборудование, комплексные программы становятся автоматизированными, появляется дистанционное управление, которое не нуждается в присутствии человека. Все эти нововведения вынуждают человека уже на школьном уровне развивать в себе разные качества, компетенции, приобретать знания и навыки не только в той профессии, к которой он стремится, но и во многих других для того, чтобы бы высококвалифицированным сотрудником в дальнейшем и с легкостью продвигать свой профессиональный рост.

#### Список литературы:

1. Роль повышения квалификации в развитии профессионализма управленческого персонала компании [Электронный ресурс], - <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-povysheniya-kvalifikatsii-v-razviti-professionalizma-upravlencheskogo-personala-kompaniy/viewer>.

2. Профессиональный рост, или, как «вырастить» в себе профессионала [Электронный ресурс], - <https://www.kom-dir.ru/article/1171-professionalnyu-rost>.

3. Цвык В.А. Профессионализм: опыт социально – философского анализа: Монография. – М.: Изд-во РУНД, 2004.

4. Шейл П. Преимущества повышения квалификации [Электронный ресурс], - <http://www.elitarium.ru/povyshenie-kvalifikaciya-rabota-navyk-organizaciya-obuchenie-vozmozhnost-menedzher-razvitie-rost-zanyatost>.

5. Батяев А.А. Идеальный персонал – профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации. – М.: Альфа-Пресс, 2007.