

*Кормициков А.В.,
студент магистратуры 1 курса
направления подготовки 27.03.05 Инноватика,
профиль (направленность) «Управление инновациями в
промышленности»
ФГБОУ ВО Вятский государственный университет,
Россия, г. Киров
Научный руководитель: Горева Е.А.,
старший преподаватель кафедры государственного и
муниципального управления
ФГБОУ ВО Вятский государственный университет,
Россия, г. Киров*

**ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В КИРОВСКОМ ФИЛИАЛЕ ПАО
«Т ПЛЮС»**

***Аннотация:** Статья посвящена обучению персонала на промышленном предприятии. Описана технология выявления потребности в профессиональном обучении.*

***Ключевые слова:** профессиональное обучение, собеседование, тестирование, аттестация, оценка, потенциал сотрудников.*

***Abstract:** The article is devoted to the training of personnel at an industrial enterprise. The technology of identifying the need for professional training is described.*

***Keywords:** professional training, interview, testing, certification, evaluation, employee potential.*

Высокий профессиональный уровень работников ПАО «Т плюс» поддерживается при тесном взаимодействии с ведущими региональными образовательными учреждениями, на базе которых работники компании проходят повышение квалификации и профессиональную переподготовку.

В рамках действующего соглашения с образовательными учреждениями предприятие приняло на учебную, производственную, преддипломную практики за 2018 год – 16 студентов; за 2019 год - 18 студентов.

Ответственность за своевременное и качественное обучение и развитие персонала в производственном отделении лежит на заместителе начальника отделения по техническим вопросам – главном инженере, начальниках структурных подразделений и специалистах отдела найма и учета персонала.

В ПАО «Т плюс» разработана технология выявления потребности в профессиональном обучении, проходящей по следующим этапам:

- анализ результатов собеседования и тестирования при приеме на работу новых сотрудников;
- анализ результатов деятельности новых сотрудников в период введения в должность (адаптация);
- анализ результатов деятельности работников при проведении аттестации и оценки.

По результатам оценки (аттестаций) персонал ранжируется по трем группам:

- группа развития - сотрудники, обладающие наивысшим потенциалом;
- группа для принятия решений - сотрудники, имеющие средний уровень развития управленческих и профессиональных компетенций;
- группа риска - сотрудники, продемонстрировавшие дефицитный уровень необходимых компетенций.

В течение года руководители структурных подразделений проводят периодический обзор и анализ внешней и внутренней информации, касающейся отраслевых, производственных и законодательных изменений, и

предоставляют специалистам в отдел найма и учета персонала заявку на обучение со списком сотрудников их подразделений, которым рекомендовано обязательное или внеплановое обучение.

Периодичность обучения персонала определяется нормативными документами электроэнергетики. Так, например, по основным энергетическим специальностям (диспетчер, электромонтер оперативно – выездной бригады, электромонтер по эксплуатации распределительных сетей, др.) периодичность обязательного повышения квалификации – 1 раз в 3 года, весь остальной персонал предприятия должен обучаться не позднее, чем 1 раз в 5 лет.

Обучение персонала предприятия проходит и по совмещаемым профессиям. Так, например, по специальностям, связанным с управлением транспортными средствами, персонал проходит обязательное профессиональное первичное обучение и далее ежегодно - технический минимум на рабочих местах в объеме 20-ти часов по безопасности дорожного движения (водитель автомобиля, машинист крана, тракторист, др.). [1]

Электрогазосварщики и лица, ответственные за пожарную безопасность в производственном отделении, проходят пожарно-технический минимум ежегодно.

В проведенном анализе системы подготовки и повышения квалификации работников ПАО «Т плюс» выявились проблемные стороны в подготовке кадров:

1. Отсутствие автоматизированного электронного учета подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Данные по обучению заносятся в личную учетную карточку Т-2, но отсутствует электронная база данных;

2. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников проходит в учебных центрах, расположенных на дальнем расстоянии от предприятия, поэтому помимо расходов на непосредственное

обучение работников учитываются и командировочные расходы. Такое обучение является дорогостоящим для предприятия.

Охрану безопасности труда на предприятии осуществляет специализированное подразделение либо уполномоченное лицо, в частности, специалист по охране труда. Требованиям данных служащих также должен подчиняться управленец. Основными сферами охраны труда, усиленный контроллинг которых позволяет обеспечить безопасность рабочей деятельности сотрудников, являются: пожарная безопасность.

Подразумевается предотвращение возникновения пожаров путем устранения источников. Если пожара не удалось избежать, рабочие помещения должны быть оборудованы специальными огнетушителями, сигнализациями и т.д.; электрическая безопасность.

Подразумевается наличие в рабочих зонах необходимого оборудования, которое обеспечивает безопасность работы с электрическими инструментами; особые условия безопасности, которые характерны для отдельных сфер производственной деятельности. Например, существует ряд требований к радиационной безопасности сотрудников, чья деятельность связана с соответствующими веществами.

По сути условия труда представляют собой целый комплекс различных факторов внешней среды, которые могут делиться на категории и классифицироваться в зависимости от их влияние на работоспособность, здоровье, самочувствие, психическое и эмоциональное состояние работника, от степени их влияния на работоспособность внутренних органов и функциональных систем сотрудника (рисунок 1).

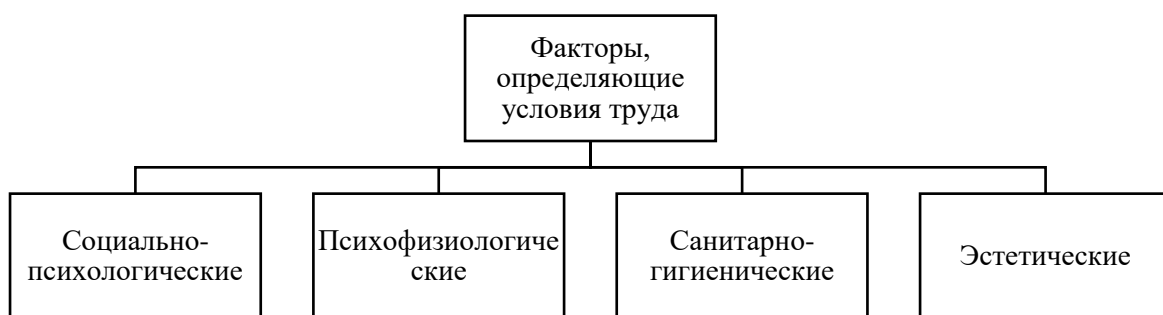


Рисунок 1. Факторы внешней среды, которые влияют на условия труда работников

Также еще выделяют организационно-экономические факторы. Изменение ритма трудовой деятельности приводит к напряжению нервной системы и потере ранее усвоенного ритма, что требует разработки нового стереотипа и к увеличению времени выполнения трудовых операций.

Аритмичность – резкая смена малых физических и нервно-умственных усилий и низкого темпа работы быстрым темпом и форсированными усилиями, очень негативно сказывается на здоровье и работоспособности работников. Для организации ритмичного труда в течение смены необходимо соблюдение часового графика, когда дневные нагрузки распределяются с учетом физиологических закономерностей развития человека. Нагрузка первых и последних часов должна быть ниже на 10-15%, чем в середине рабочего дня. Ритмичность труда в течение дня, месяца, года обеспечивается путем улучшения оперативно-производственного планирования, позволяющего равномерно загрузить рабочих на протяжении всего периода и исключить дедлайны. [2]

В современном мире к исполнителю поступает огромное количество информации, что приводит к постоянному нервно-умственному напряжению. Научно обоснованные нормы труда призваны оптимизировать нервно-умственное напряжение. Они устанавливаются с учетом количества

информации, которую можно быстро воспринять, проанализировать и на её основе принять верное решение.

Чередование разных видов нагрузки – это ещё один способ снизить нервно-умственное напряжение. Рекомендуется чередовать: работы разного уровня сложности и интенсивности, физическую работу с нервно-умственной. Огромное значение для уменьшения нервно-психической нагрузки играет поддержание благоприятного психологического климата среди всех членов коллектива.

Таким образом, описание места работы производственного рабочего может выглядеть следующим образом [3]:

1. Рабочее место должно быть оборудовано средствами индивидуальной защиты (СИЗ).

2. Рабочее место должно соответствовать требованиям освещенности помещения. Освещенность в помещении должна находиться в пределах от 300 до 500 люкс.

3. Рабочее место должно соответствовать требованиям шума. Максимальный порог уровня шума на производстве составляет 80 децибел. Эта информация содержится в СанПиНе 2.2.4.3359-16. В связи с этим требования к рабочему месту на производстве предусматривают при оборудовании помещения применение шумоизоляционных материалов.

4. Рабочее место должно соответствовать требованиям к микроклимату в помещении. При температуре на улице ниже 10 °С в помещении должно быть не менее 22-24 °С тепла. При температуре на улице более 10 °С в помещении температура должна находиться в пределах 23-25 °С.

Таким образом, рабочее место сотрудника закреплено за ним на протяжении всей трудовой деятельности. Наниматель обязан обеспечить его должным образом. С целью избегания производственных травм и летальных исходов обеим сторонам трудового соглашения необходимо быть ознакомленными с рядом требований по организации труда.

Использованные источники:

1. Публичное акционерное общество “Т плюс”: официальный сайт. - Киров. - URL:<https://www.tplusgroup.ru> (дата обращения:15.10.2020).- Текст:электронный
2. Складская В.А. Экономика труда: Учебник для бакалавров / В.А. Складская. — М.: ИТК Дашков и К, 2015. — 304 с.
3. Складская И.О. Рабочее время и время отдыха: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2018. 410 с.