

*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*

СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ В КИРОВСКОМ ФИЛИАЛЕ ПАО «Т ПЛЮС»

***Аннотация:** Статья посвящена формированию современной корпоративной системы обучения персонала предприятия. Применение данных подходов позволяет повысить эффективность деятельности и снизить риски.*

***Ключевые слова:** система обучения, потребности в обучении, подготовка на рабочем месте, кадровый резерв.*

***Abstract:** The article is devoted to the formation of a modern corporate training system for the company's personnel. The use of these approaches makes it possible to increase the efficiency of activities and reduce risks.*

***Keywords:** training system, training needs, on-the-job training, personnel reserve.*

Филиал «Кировский», работающий в составе Группы «Т Плюс», объединяет генерирующие и теплосетевые активы в Кирове и Кирово-Чепецке.

В состав филиала входит 4 станции: Кировские ТЭЦ-1, ТЭЦ-3, ТЭЦ-4, ТЭЦ-5, а также ОАО «Кировская теплоснабжающая компания». [2]

В основу системы корпоративного обучения ПАО «Т плюс» положены следующие принципы:

- системность и непрерывность процесса обучения;
- целенаправленность, соответствие обучающих мероприятий специфике бизнес-процессов и стратегии развития ПАО «Т плюс»;
- привязка к практической деятельности;
- охват всех категорий работников.

Новшеством стала разработка и утверждение перспективной программы повышения квалификации и профессиональной подготовки персонала (далее - ПППК). В данной программе отражены все виды подготовки, переподготовки и повышения квалификации каждого сотрудника не только по основной должности, но и по совмещаемым и смежным профессиям, а также связанные с получением права на проведение специальных работ, а именно:

- обучение на рабочем месте, обучение в образовательных учреждениях, самообучение и самоподготовка работников;
- предэкзаменационная, предаттестационная, первичная подготовки, периодическое обучение;
- с отрывом от производства, без отрыва от производства, др.

ПППК регулярно пересматривается в соответствии с изменениями стратегических целей развития ПАО «Т плюс», организационной структуры ПАО «Т плюс», требований внешней и внутренней среды организации. Так, в связи с аварийными ситуациями, возникшими из-за природных пожаров летом и ледяных дождей в декабре 2019 года, Общество приобрело новую

спецтехнику. Появилась потребность в дополнительном обучении персонала, что оперативно получило отражение в ПППК и планах развития персонала.

На основе ПППК ежегодно формируется план развития персонала ПАО «Т плюс» с указанием конкретных обучающих мероприятий и сроков их реализации. Помимо обязательного обучения, предусмотренного существующими нормативными актами и стандартами, планом развития предусматривается дополнительное бизнес-образование специалистов и руководителей. При формировании плана развития персонала на будущий год учитываются пожелания профильных служб, а также рекомендации аттестационных комиссий и заключения по результатам проведенных психофизиологических обследований. Корректировки Плана развития персонала в течение года проводятся по следующим основаниям:

- прием на работу или перевод на другую должность сотрудников, обучение которых необходимо для получения допуска к работе;
- ввод в эксплуатацию нового оборудования;
- изменения законодательства, влекущие за собой изменение требований к квалификации отдельных категорий сотрудников;
- предписания органов, осуществляющих надзор за деятельностью ПАО «Т плюс».

В ПАО «Т плюс» проводится постоянный контроль выполнения Планов развития. Выполнение годового Плана развития персонала ПАО «Т плюс» по финансовым затратам и по численности обученных сотрудников является показателем премирования руководителей, курирующих это направление.

В соответствии с растущими потребностями в обучении для сотрудников подбираются наиболее эффективные, современные и качественные формы обучения, которые позволяют увеличить охват обученных сотрудников и, одновременно, оптимизировать, затраты, связанные с обучением. Среди них:

- сокращение сроков обучения за счет самоподготовки и заочного образования;
- подготовка персонала посредством передачи наставниками своих профессиональных навыков;
- применение дистанционных форм – видеоконференций.

Для подготовки персонала на рабочем месте в ПАО «Т плюс» используются следующие методы подготовки: традиционные (обучение, инструктажи и т.п.), специальные характерные для энергетической отрасли:

- специальная тренажёрная подготовка;
- отработка навыков на учебно-тренировочных полигонах;
- соревнования профессионального мастерства.

ПАО «Т плюс» оснащено учебно-тренировочными полигонами, тренажёрами. Все применяемые учебно-тренировочными полигоны и тренажеры позволяют моделировать аварийные ситуации и создавать сценарии их ликвидации. Эффективность применения программных комплексов для подготовки оперативного и оперативно-ремонтного персонала подтверждает снижение средней длительности ликвидации технологических нарушений. Для осуществления подготовки по охране труда в подразделениях ПАО «Т плюс» функционируют кабинеты по охране труда.

Для отработки навыков оказания первой доврачебной помощи при несчастных случаях используются специальные роботы-тренажеры для отработки навыков сердечно-легочной реанимации.

Для членов кадрового резерва ПАО «Т плюс» проводятся тренинги, направленные на развитие управленческих компетенций. Для сотрудников ПАО «Т плюс», находящихся в кадровом резерве на должность начальника района электрических сетей, был организован двухдневный тренинг-семинар по тематике «Тайм - менеджмент руководителя». Тематика тренинга определяется исходя из пожеланий работников и их руководителей, а также

результатов психофизиологического обследования, оценки и аттестации персонала.

Развитию компетенций персонала, помимо обучения, способствует участие в регулярно организуемых в ПАО «Т плюс» совещаниях, рабочих группах и научно - практических конференциях.

Большое внимание уделяется вопросу оценки эффективности обучающих мероприятий. В соответствии с действующим Положением об обучении и развитии персонала после участия во всех видах образовательных программ сотрудники в обязательном порядке заполняют специально разработанные анкеты.

Результативность обучения оценивается по следующим критериям как самим работником, прошедшим обучение, так и его руководителем, после применения работником полученных знаний на практике:

- содержание учебной программы (насколько интересно, практическая ценность, доступность для понимания);
- качество преподавания (квалификация преподавателя, стиль преподавания, используемые методы обучения);
- степень достижения целей обучения (соответствие ожиданиям, готовность использовать результаты обучения в практике своей работы);
- общие условия и обстановка во время обучения.[1]

По истечении месяца после обучающих мероприятий методом анкетирования выясняется мнение руководителя учащегося о результатах пройденного обучения.

Таким образом, число обучающихся сотрудников организации ежегодно стабильно высокое и составляет более 50% общей численности персонала отделения. Общая сумма затрат на обучение персонала ПАО «Т плюс» в 2019 году составила 1666,5 тысяч рублей. Связано это с выполнением обязательств организации по периодическому повышению квалификации электротехнического персонала, согласно правилам работы с персоналом в

энергетике, и увеличения финансирования статьи бизнес-плана предприятия по обучению.

Использованные источники:

1. Кибанов А.Я. Управления персоналом организации/ А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА–М, 2018. – 548 с.

2. Публичное акционерное общество “Т плюс”: официальный сайт. - Киров. - URL:<https://www.tplusgroup.ru> (дата обращения:15.10.2020).-Текст: электронный.