



НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ СБОРНИК

# КАДРЫ

ГАЗОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

№ 3, 2020



- Основные подходы в нормировании труда эксплуатационного персонала проектируемых газовых промыслов при внедрении инновационных технологий
- «Газпром корпоративный институт» – 25 лет успешной работы
- Память о войне – не пустой звук

**Смирнова О.В.**

ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»

## Опыт разработки и проведения дистанционных деловых игр и проектных работ в Базе знаний СНФПО ПАО «Газпром» с работниками резерва кадров дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром»

На современном этапе развития ПАО «Газпром» (далее – Компания) неуклонно возрастают требования к уровню и качеству методов развития руководителей и работников, включенных в резерв кадров в дочерних обществах и организациях ПАО «Газпром» (далее – ДО). Для повышения качества обучающих и развивающих программ для работников, состоящих в резерве кадров в ДО, требуются существенные инновационные перемены в системе подготовки и развития руководителей и резервистов, в частности в развитии у них управленческих и личностно-деловых компетенций. Один из стратегических подходов, который был выбран для реализации работы с резервом, – подход «Управление талантами». В настоящее время направление «Управление талантами» претерпевает изменения, которые связаны, во-первых, с требова-

ниями к повышению эффективности методов развития персонала и обучающих программ в Системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром» (далее – СНФПО), а во-вторых, с потребностью резервистов и других высокоэффективных работников в новых формах обучения.

Одними из практических шагов для реализации актуального подхода «Управление талантами» и учета пожеланий резервистов являются два направления, относящиеся к цифровым образовательным технологиям и реализуемые ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»:

- проектная работа на портале СНФПО «Информационная система дистанционного обучения СНФПО ПАО «Газпром» (далее – портал);
- дистанционные деловые игры (интернет-игры).

Начиная с 2014 года интернет-проекты по этим направлениям являются ежегодными и имеют свои цели, методику организации, мероприятия и специфику.

### Проектная работа на портале СНФПО ПАО «Газпром»

ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» в период с 2014 по 2020 год ежегодно организует проектную работу на портале с целью развития разнообразных управленческих и личностно-деловых компетенций резервистов (таблица).

Цель проектной работы в 2020 году – развитие управленческой компетенции «Мотивация и развитие подчиненных» у работников, состоящих

в резерве кадров для выдвижения на руководящие должности ДО.

Задачи проектной работы следующие:

- актуализация знаний и формирование практических навыков эффективного мотивирования и профессионального развития персонала;
- развитие навыков эффективной обратной связи подчиненным;
- развитие тренерских навыков у внутренних экспертов, наставников и вновь назначенных руководителей.

В мероприятиях проектной работы индивидуально и в составе проектных групп приняли активное участие работники 16 ДО. Общее количество

### Сведения о проектной работе на портале (2014–2020 гг.)

Год проведения проектной работы	Развиваемая компетенция у участников	Количество ДО, работники которых приняли участие в проектной работе	Количество участников проектной работы (разработчиков проектов)	Количество экспертов, оценивающих разработки проектных групп
2014	Управленческая компетенция «Планирование деятельности подразделений»	19	52	10
2015	Управленческая компетенция «Умение обеспечить результат»	14	121	13
2016	Управленческая компетенция «Управление знаниями и информацией»; Личностно-деловая компетенция «Системное мышление»	22	34	16
2017	Управленческая компетенция «Мотивация и развитие подчиненных»	16	67	22
2018	Тема проектной работы «Культура безопасности» Управленческая компетенция «Управление знаниями и информацией»	20	80	16
2019	Тема проектной работы «Лидерство» Управленческая компетенция «Умение обеспечить результат»	32	160	45
2020	Управленческая компетенция «Мотивация и развитие подчиненных»	16	90	11



активных участников проектных групп – разработчиков аналитических обзоров, комплектов кейсов и вариантов деловых бесед «Обратная связь подчиненным» – 90 человек.

Проектная работа включала ряд мероприятий, среди которых были и индивидуальная подготовка, и совместная работа участников в составе проектных групп.

В ходе проектной работы каждый участник индивидуально изучил следующий учебный материал:

- курс к проектной работе по теме «Мотивация и развитие подчиненных», который включал семь учебных модулей портала:

- «Мотивация сотрудников»;
- «Эффективная обратная связь»;
- «Управление нематериальной мотивацией сотрудников»;
- «Самомотивация»;
- «Эмоциональный интеллект»;
- «Индивидуальный план развития»;
- «Как правильно критиковать сотрудника»;

- раздел «Виртуальный кинотеатр» с мини-видеолекциями (далее – видеолекции) о компьютерных тренажерах-имитаторах и интерактивных обучающих системах, разработанных в ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ».

В *Виртуальном кинотеатре* на портале участникам были представлены для просмотра видеолекции по шести направлениям деятельности ПАО «Газпром»: общепромышленное, добыча газа, транспортировка газа, управление персоналом, экономика и финансы, информационные технологии.

Участникам была предоставлена возможность проверить на портале свои знания, полученные в ходе этапа индивидуальной подготовки. Тест к курсу «Мотивация и развитие подчиненных» успешно выполнили 66 участников. Тест считался успешно выполненным, если участник верно ответил на 80 % вопросов и более.

В каждую проектную группу были объединены участники одного направления деятельности. Проектные группы включали по пять–семь работников различных ДО.

Участники в проектных группах, общаясь друг с другом на форуме своей проектной группы на портале, выполняли одно из трех заданий:

- «Аналитический обзор. Лучший учебный модуль»;
- «Комплект кейсов»;
- «Обратная связь подчиненным».

Инструкции и материалы для заданий были предоставлены участникам также на портале. Ознакомиться с ними и приступить к выполнению заданий участники могли в удобное для них время.

#### *Результаты проведения проектной работы*

Результаты совместной работы на портале предоставили 25 проектных групп (83 % из числа зарегистрированных проектных групп).

Всего участники за короткий срок подготовили 18 аналитических обзоров, семь комплектов кейсов и три варианта деловых бесед «Обратная связь подчиненным». Ряд проектных групп выполнили несколько заданий.

Определить, насколько эффективно развитие управленческих и личностно-деловых компетенций у участников с помощью проектной работы на портале, можно по фактам повышения информированности у них по теме проектной работы, а именно по успешному выполнению тестов. Тесты по темам «Лидерство» и «Мотивация и развитие подчиненных» успешно выполнили большинство участников.

Рекомендуется также провести исследование мнений (анкетирование) руководителей служб персонала ДО, которые бы выступили независимыми экспертами для оценки эффективности проведения проектной работы. В ближайшем будущем такая работа непременно будет организована и проведена.

### Дистанционные деловые игры (интернет-игры)

В настоящее время ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» реализуются две дистанционные деловые игры:

- онлайн-игра «Умение работать в команде» в форме тренинга по командообразованию продолжительностью три дня (далее – онлайн-игра);
- интернет-игра «Управление персоналом» продолжительностью один день (далее – интернет-игра).

Онлайн-игра «Умение работать в команде» была впервые проведена с работниками ДО в 2006 году. В то время это была первая онлайн-игра в Компании. Позже, в 2012 году игра была модернизирована и получила дальнейшее развитие.

Интернет-игра «Управление персоналом» создавалась как сетевая игра. Год создания первой версии – 2005. В настоящее время игра проводится регулярно как дистанционная, в которой принимают участие большое количество команд из ДО.

Деловые интернет-игры с командами из ДО проводятся ежегодно, начиная с 2014 года, и уже имеют широкую аудиторию работников, принявших в них активное участие.

Работники, участвуя в деловых интернет-играх в ролях «Игрок», «Тренер команды» или «Консультант команды», имеют возможность не только почувствовать динамичность игры и спортивный азарт, но и развить свои навыки, такие как оперативное реагирование в условиях дефицита времени, нацеленность на результат, умение эффективно действовать в составе команды, а также умение логически мыслить.

О положительном эмоциональном отклике и развивающем эффекте интернет-игр свидетельствуют данные анкетирования и отзывы участников.

После каждой интернет-игры осуществляется процедура обратной связи: изучение мнения участ-

ников и сбор предложений для совершенствования интернет-игры (анкетирование участников).

Рассмотрим цели, задачи и специфику проведения каждой из дистанционных деловых игр.

#### *Деловая онлайн-игра*

##### *«Умение работать в команде»*

Цель проведения онлайн-игры – повышение информированности по теме «Командная работа» и развитие личностно-деловой компетенции «Взаимодействие в коллективе» у работников, включенных в резерв кадров на выдвижение на руководящие должности, и специалистов ДО.

Основными задачами онлайн-игры являются:

- формирование и развитие умений работников эффективно взаимодействовать в ходе совместной работы в рабочих группах;
- развитие умений обеспечить результат у работников при выполнении производственных заданий в рабочей группе;
- обмен знаниями, опытом и идеями по теме «Командная работа» между работниками различных ДО.

Специфика проведения онлайн-игры заключается в выполнении игровых заданий игроками в условиях, приближенных к условиям решения производственных задач, в рабочих группах, участники которых географически отдалены друг от друга и могут поддерживать связь между собой только через интернет.

В онлайн-игре, проведенной в июле 2020 года, приняли участие 23 команды. Каждая команда состояла из пяти игроков и одного тренера. Всего в игре приняло участие 138 работников из ДО. В качестве тренеров выступали работники, состоящие в резерве кадров.

После проведения игры были определены команды-призеры, набравшие наибольшее количество баллов при выполнении игровых заданий.

Для успешного выполнения игровых заданий игрокам необходимо было проявить общую эрудицию, умение логически мыслить, навыки генерирования инновационных идей в сфере производственной деятельности Компании.

Ряд команд были награждены особыми дипломами:

- за лучшие аналитические обзоры инновационной идеи для портала СНФПО;
- лучшую инновационную идею использования технологии «Виртуальная реальность» в компьютерной обучающей системе;
- лучшую инновационную идею использования технологии «Мультимедийный обзор»;
- успешный дебют в деловой онлайн-игре «Умение работать в команде».

#### *Деловая интернет-игра «Управление персоналом»*

Основной целью проведения интернет-игры являются формирование и развитие следующих компетенций:

- управленческой компетенции «Управление знаниями и информацией» у работников, включенных в резерв кадров на выдвижение на руководящие должности в ДО;
- личностноделовой компетенции «Профессиональное развитие» у работников ДО.

Задачи проведения интернет-игры:

- формирование и развитие у работников умения анализировать ситуацию при решении вопросов управления персоналом;
- осуществление обмена информацией между работниками по актуальным вопросам управления персоналом;
- создание информационных сетей для поиска и обмена профессиональными знаниями между работниками производственных служб и служб управления персоналом по вопросам управления персоналом;
- развитие критического мышления у работников в ходе обоснования решения при выполнении ими игровых заданий;

- организация конструктивного взаимодействия работников в ходе совместной деятельности в игровой группе на основе использования современных коммуникационных интернет-технологий.

Интернет-игра предназначена для руководителей и специалистов служб управления персоналом ДО, а также работников, состоящих в резерве кадров на выдвижение на руководящие должности в ДО.

В ноябре 2020 года в интернет-игре приняли участие резервисты и работники из 19 ДО. Общее число участников онлайн-этапа игры – 114 работников.

Все зарегистрированные в игре участники – игроки и консультанты команд (100 %) – в указанные дату и время зашли на сайт игры и приступили к выполнению игровых заданий.

По окончании интернет-игры организаторами были определены команды-призеры.

Команды, набравшие наибольшее количество баллов при выполнении игровых заданий, были признаны победителями в игре.

Проявить знания работникам в области «Управления персоналом» оказалось задачей не из легких: игрокам требовалось знать и законодательную базу, и психологические аспекты работы с персоналом, продемонстрировать умения оперативно провести групповое обсуждение и навыки точного формулирования своих мыслей. Ответы команды предоставляли в условиях дефицита времени (20–25 мин).

В этом игрокам помогали консультанты.

После выполнения каждого игрового задания консультанты предоставляли не только обратную связь команде для повышения эффективности ее работы, но и рекомендовали источники информации по теме игрового задания (книги, сайты), которые игроки могли подробно изучить по окончании игры. Возможно, этот момент и является наиболее ценным для подобного вида мероприятий: консультанты (резервисты по направлению «Управление персоналом») обменивались полезной информацией с игроками, обогащали их знаниями и мотивировали к изучению нового.

Наиболее содержательные, информативные и полезные рекомендации консультантов, подготовленные ими в ходе интернет-игры для игроков, были признаны лучшими, а их авторы – лучшими консультантами.

Лучший консультант стал обладателем ценного приза – «Янтарный Кант» (бронзовая мини-скульптура И. Канта на янтаре).


Стоит отметить, что все участники проявили в ходе интернет-игры глубокие знания в области управления персоналом, заинтересованность в успешном выполнении игровых заданий и стремление наилучшим образом представить свою организацию.

Важен также анализ количественного состава участников интернет-проектов:

- проектная работа на портале СНФПО – все участники проекта являются работниками, включенными в резерв кадров в ДО (100 %);

- дистанционные деловые интернет- и онлайн-игры – многочисленная группа участников проекта – работники, включенные в резерв кадров в ДО (30–50 %).

Обзор целей и опыта проведения деловых игр и проектных работ, разрабатываемых в ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ», показывает, что количество участников увеличивается ежегодно примерно на 30 %, что свидетельствует об интересе к интернет-проектам и востребованности их со стороны работников в ДО.

Оценка эффективности интернет-проектов для развития управленческих и личностно-деловых компетенций у резервистов – важная аналитическая задача для нашей будущей работы. Ее решение позволит доказать пользу и даже необходимость использования подобных развивающих мероприятий в работе по развитию персонала Компании. 

**Каламкарров А.Л.**

ПАО «Газпром»

**Бочкова Е.С.**ЧУ ДПО «Газпром  
ОНУТЦ»**Чавдарь В.В.**ЧУ ДПО «Газпром  
ОНУТЦ»

## Особенности обучения персонала в сфере производства, транспортировки, хранения и распределения СПГ

**П**роизводство сжиженного природного газа (СПГ) является одним из приоритетов развития ПАО «Газпром», ориентированного на расширение географии поставок, увеличение объемов экспорта природного газа за счет выхода на новые, недоступные для трубопроводных поставок рынки.

Советом директоров ПАО «Газпром» утверждена Программа инновационного развития ПАО «Газпром» до 2025 года<sup>1</sup> для реализации мер, направленных на ускорение технологической модернизации и инновационного развития, включающих приоритетное внедрение технологии производства СПГ.

Причины и предпосылки, обуславливающие интенсивное развитие в мире производства, транспортировки, хранения и распределения СПГ, отражают мировые экономические, экологические и социальные тенденции развития современного мира:

- истощение запасов природного газа и рост темпов потребления газа, что объясняет увеличение импорта во всех формах;

- диверсификация поставщиков и источников энергии, определяющая поставку СПГ как альтернативу трубопроводному транспорту;

- общий рост потребления природного газа в развитых странах, который связан в первую очередь с ростом потребления электроэнергии и заменой электростанций, работающих на жидких и твердых углеводородах, на газотурбинные электростанции комбинированного цикла, являющиеся в настоящий момент наиболее дешевыми, эффективными и экологически безопасными источниками электроэнергии.

Не менее важную роль играет и законодательство стран-потребителей в сфере экологии с устойчивой тенденцией к снижению количества выбросов в атмосферу CO<sub>2</sub> за счет увеличения доли потребления природного газа и применения альтернативных экологически чистых видов топлива для судового и дорожного транспорта.

В связи с этим корректируются задачи, связанные с подготовкой персонала как ключевого элемента управления человеческими ресурсами на современном этапе развития ПАО «Газпром».

<sup>1</sup> Утверждена решением Совета директоров ПАО «Газпром» от 21.06.2016 № 2762.



Вопрос подготовки конкурентного, высокопрофессионального, ответственного и сплоченного персонала, эффективно решающего задачи, стоящие перед ПАО «Газпром», с учетом новых вызовов современности и приоритетных направлений развития ставится перед Системой непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром» (далее – СНФПО ПАО «Газпром») не в первый раз.

Методология и организационно-функциональная основа СНФПО ПАО «Газпром» позволяют решать разнообразные задачи, связанные с планированием трудовых ресурсов, подбором персонала и комплектованием штата ПАО «Газпром», обучением и развитием персонала, мотивацией персонала, корпоративными коммуникациями и информационным обеспечением по всем видам производственной деятельности. Система нормативного, методического обеспечения планирования, организации и мониторинга подготовки кадров обеспечивает единообразное применение требований к организации процесса обучения и развития персонала и его эффективную подготовку на любом этапе развития ПАО «Газпром» в рамках нормативных требований федерального и отраслевого характера.

Задача подготовки кадров является одной из приоритетных при реализации любого проекта, вместе с тем рост динамики использования СПГ, техническая сложность проектов производства СПГ при повышенных требованиях к безопасности производственной среды и охват таких видов производственной деятельности, как производство, транспортировка, хранение и распределение СПГ предъявляют концептуально иные требования к системе подготовки персонала в области СПГ.

В СНФПО ПАО «Газпром» реализуются образовательные программы для обучения персонала в области производства, транспортировки, хранения и распределения СПГ:

- программы дополнительного профессионального образования по технологии производства сжи-

женных газов, реализуемые РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина, Национальным исследовательским Томским политехническим университетом;

- образовательные программы, реализуемые ПАО «Газпром» совместно с зарубежными компаниями, в том числе:

- «Институт Энергетическая Дельта Б.В.» (мастер-классы «СПГ отрасль», «Малотоннажный СПГ»);

- «Газпром Интернэшнл Трейнинг Б.В.» («Международные поставки сжиженного природного газа (СПГ)»);

- ENGIE S.A.;

- комплекс образовательных программ на базе учебно-производственного центра ООО «Газпром добыча Оренбург» для обучения персонала ООО «Газпром СПГ Портовая».

Анализ опыта реализации образовательных программ упомянутых организаций показал, что, с одной стороны, особенности обучения персонала в сфере производства, транспортировки, хранения и распределения СПГ напрямую связаны со спецификой технологического производства, а также повышенными требованиями к охране труда, окружающей среды и промышленной безопасности.

С другой стороны, направления обучения персонала в области СПГ должны быть вариативными с точки зрения различных категорий персонала и с учетом требований нормативных правовых актов и локальных нормативных актов ПАО «Газпром», его дочерних обществ, осуществляющих производство, транспортировку, хранение и распределение СПГ (компании Группы Газпром), регламентирующих виды и периодичность обязательного обучения персонала в области СПГ.

В связи с этим подход к формированию программ обучения должен строиться по принципу «от общего к частному» и дополнительно к этому учитывать отдельные направления: технологии и оборудование для мало-, средне- и крупнотоннажного СПГ, плавучие заводы по производству СПГ,

основы проектирования и эксплуатации морского, авто- и железнодорожного транспорта СПГ, нормативно-правовую базу (международные и российские требования).

Такой подход предъявляет особые требования к учебно-методическому обеспечению подготовки персонала в области СПГ, которые могут быть реализованы образовательными организациями СНФПО ПАО «Газпром», компаниями Группы Газпром посредством:

- разработки и переработки учебно-программной документации и учебно-методических материалов (УММ), в том числе определения основных вопросов и тем для изучения, внесения предложений образовательным организациям СНФПО ПАО «Газпром» по корректировке учебных планов и отдельных дисциплин с учетом потребности компаний Группы Газпром в развитии компетенций работников, направляемых на обучение в области СПГ;

- формирования типового комплекта УММ для обучения персонала в области СПГ и требований к учебно-производственной базе компаний Группы Газпром с участием ООО «Газпром ВНИИГАЗ»;

- создания, развития и совершенствования учебно-методической базы организаций СНФПО ПАО «Газпром»;

- обеспечения соответствия организаций СНФПО ПАО «Газпром» требованиям к учебно-методическому обеспечению и учебно-производственной базе;

- разработки программ стажировок и производственных экскурсий для обучающихся.

Важным условием реализации эффективной подготовки персонала в области СПГ является использование специально разработанных тренажерных комплексов с виртуальным аналогом реального объекта – компьютерной модели, которая в своих ключевых характеристиках дублирует его и способна воспроизводить его состояния при разных условиях. Такой программный продукт, разработанный на основе существующего производственного объекта в области СПГ компаний Группы Газпром,

должен обеспечивать моделирование технологических процессов и функционирование оборудования, а также предоставлять обучающемуся возможность отработки и закрепления профессиональных навыков и умений.

Подобное обучение на компьютерных тренажерных комплексах должно проводиться как штатными преподавателями, так и специалистами компании. Создание тренажерной инфраструктуры должно в свою очередь включать:

- отражение в задании на проектирование объектов крупно- и среднетоннажного СПГ требований о создании специализированных тренажерных комплексов на основе реального производственного оборудования по сжижению природного газа или поставляемого при строительстве объектов;

- использование компаниями Группы Газпром результатов НИОКР, выполненных по заказу ПАО «Газпром» или его дочерних обществ, в области повышения уровня подготовки работников, обеспечивающих эксплуатацию объектов производства, транспортировки, хранения и распределения сжиженного природного газа ПАО «Газпром», в том числе:

- требований к системе подготовки работников в области производства, транспортировки, хранения и распределения СПГ на объектах ПАО «Газпром»;

- типовых учебно-методических комплексов для обучения руководителей, специалистов и рабочих в области производства, транспортировки, хранения и распределения СПГ на объектах ПАО «Газпром»;

- разработку и апробацию тренажерных комплексов в опорных вузах на базе цифровых двойников имеющихся и планируемых к реализации СПГ-проектов (с целью реализации концепции опережающего обучения) в ПАО «Газпром».

Помимо вышеперечисленного при подготовке персонала в области СПГ объективной необходимостью является обучение технологическому

сопровождению и обслуживанию оборудования, которое проводится компаниями – производителями оборудования.

Приведенные выше особенности подготовки персонала в области СПГ свидетельствуют о том, что существующая система подготовки должна быть дополнена с учетом необходимости применения особых концептуальных подходов к формированию подсистемы подготовки персонала в области СПГ в части:

- организации и координации деятельности компаний Группы Газпром по обучению персонала в области СПГ;
- создания и развития учебно-производственной базы дочерних обществ, образовательных организаций СНФПО ПАО «Газпром»;
- осуществления мероприятий в целях кадрового обеспечения учебного процесса для эффективной подготовки высококвалифицированного персонала в области СПГ и формирования системы наставничества в компаниях Группы Газпром в этой области;
- привлечения в установленном порядке специализированных организаций для оказания услуг по созданию учебно-методических материалов и тренажерной инфраструктуры для обучения персонала компаний Группы Газпром в области СПГ;
- создания и совершенствования условий для дифференцированного обучения и развития персонала на основании компетентностного подхода и в соответствии с потребностью компаний Группы Газпром в работниках, осуществляющих трудовые функции в области СПГ.

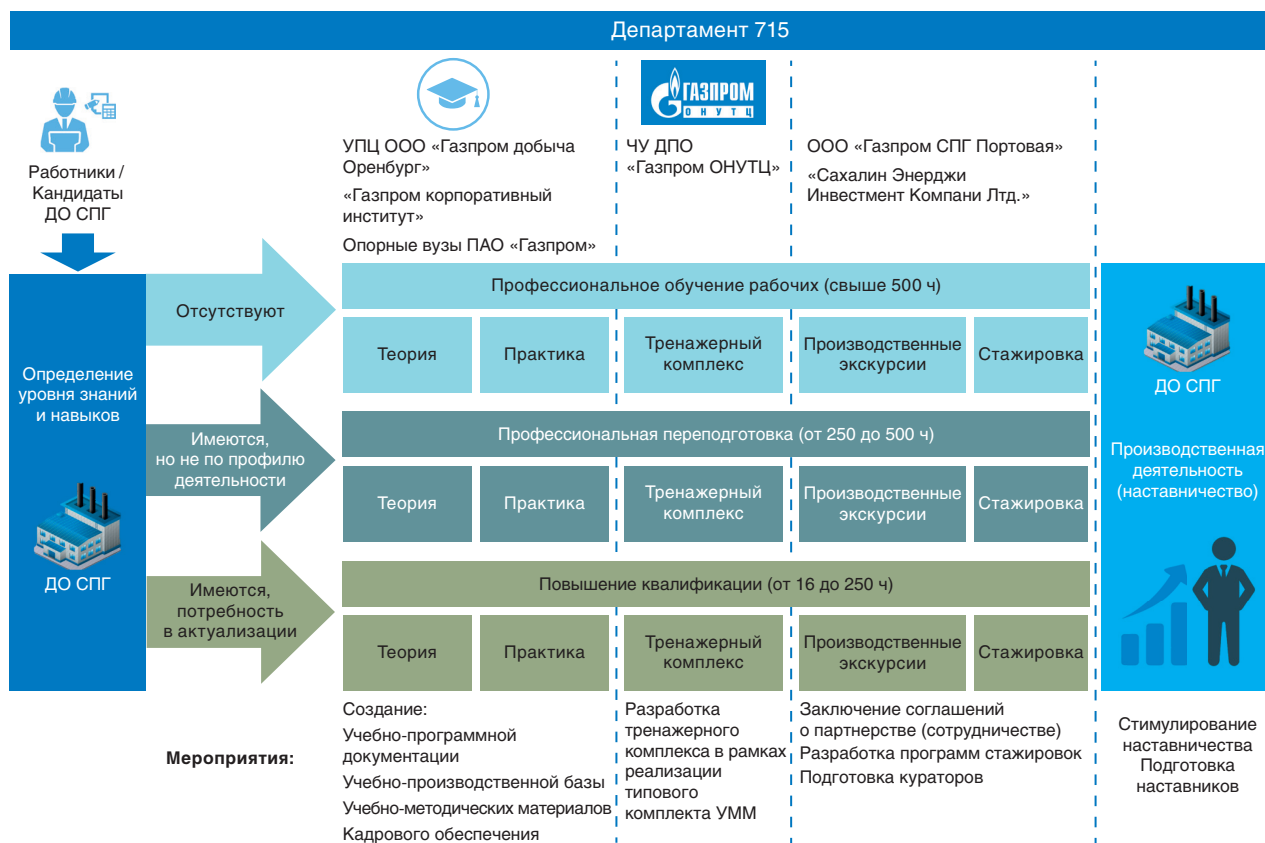
Особенности обучения персонала в области СПГ требуют также формирования единых подходов к планированию и реализации такого обучения. Таким подходом может служить анализ потребности в обучении персонала в области СПГ с учетом:

- планов развития производственных мощностей, планов найма персонала компаний Группы Газпром с учетом реализации крупнейших инвестици-

онных проектов ПАО «Газпром» и производственной деятельности;

- имеющегося уровня знаний и навыков работников и требуемого уровня их компетенций;
- компетенций в области СПГ, в том числе по программам:
  - повышения квалификации (от 16 до 250 ч) при наличии определенного уровня знаний и умений, но требующих актуализации, соответствующей требуемому профилю планируемой деятельности;
  - профессиональной переподготовки (от 250 до 500 ч) при наличии определенного уровня знаний и умений, не соответствующих требуемому профилю планируемой деятельности;
  - профессионального обучения рабочих (свыше 500 ч) при отсутствии необходимого набора знаний и навыков;
- предложений образовательных организаций СНФПО ПАО «Газпром», включая разработанные программы обучения в области СПГ;
- численности работников, которым требуется обучение;
- учебно-производственной базы образовательных организаций СНФПО ПАО «Газпром».

Принимая во внимание широкий спектр направлений и тем необходимого обучения для персонала в области СПГ, а также необходимость вариативности учебных программ с учетом продолжительности, периодичности обучения, дифференциации для различных категорий персонала, актуализируется потребность в формировании единого корпоративного инструмента определения потребности в части направлений, периодичности и продолжительности обучения персонала в области СПГ. Таким инструментом может быть Матрица профессиональных компетенций персонала компаний Группы Газпром в области СПГ, которая обеспечит применение единых корпоративных подходов в рассматриваемой области подготовки персонала.



**Обучение персонала в сфере производства, транспортировки, хранения и распределения СПГ**

В завершение стоит отметить, что в целях своевременного формирования и развития персонала, способного решать задачи в области производства, транспортировки, хранения и распределения СПГ на объектах ПАО «Газпром», необходимо предусмотреть комплекс мер, обеспечивающих корпоративные подходы при обучении персонала в данной области. Причем область влияния таких подходов должна распространяться на корпоративные решения организационного, нормативного и методического характера и обеспечивать единый порядок

планирования обучения, кадрового и материального обеспечения, учебно-методического сопровождения подготовки персонала в области СПГ (рисунок).

В настоящее время со всеми заинтересованными подразделениями ПАО «Газпром» проходит согласование Концепция системы подготовки персонала в области производства, транспортировки, хранения и распределения СПГ на объектах ПАО «Газпром», отразившей все аспекты, изложенные в настоящей статье.





**Гречишкина Л.В.**

«УМУгазпром» ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»

## Актуализация образовательных программ с учетом современных требований в законодательстве в области профессионального обучения

**Ф**едеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», Закон об образовании) установлены правовые, организационные и экономические основы образования в Российской Федерации, основные принципы государственной политики Российской Федерации в сфере образования, общие правила функционирования системы образования и осуществления образовательной деятельности, определено правовое положение участников отношений в сфере образования. Впоследствии принят ряд федеральных законов о внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», а также нормативно-правовых актов, направленных на совершенствование механизмов обучения по образовательным программам высшего образования, среднего профессионального образования,

профессионального обучения, реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, выдаваемых документов об образовании и (или) квалификации.

Рассмотрим основные изменения в нормативно-правовой базе профессионального обучения, которые необходимо учитывать организациям, осуществляющим образовательную деятельность, при разработке и актуализации программ профессионального обучения для Системы непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром» (далее – СНФПО ПАО «Газпром»).

На рисунке представлены основные нормативные документы, стандарты и классификаторы, которые составляют нормативную правовую основу разработки, актуализации и оформления текстовых учебно-методических материалов для СНФПО ПАО «Газпром», и в первую очередь, корпоративных

стандартов профессионального обучения по профессиям и учебно-программной документации для профессионального обучения рабочих ПАО «Газпром».

В первом полугодии 2020 года были приняты федеральные законы о внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации, предусматривающие значительные изменения в нормах действующего законодательства в сфере образования.

Данными федеральными законами внесены изменения в Закон об образовании в следующих частях:

1. Закреплено понятие «практика» и введено понятие «практическая подготовка» (изменения в редакции Федерального закона от 08.06.2020, пункты 9, 10, 24 статьи 2, части 6 и 7 статьи 13, части 4 и 15 статьи 91). Практическая подготовка при освоении образовательной программы – это форма организации образовательной деятельности при освоении образовательной программы

в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы. Она может быть организована непосредственно в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в ее структурном подразделении, предназначенном для проведения практической подготовки, а также в организации, осуществляющей деятельность по профилю соответствующей образовательной программы, в том числе в ее структурном подразделении, предназначенном для проведения практической подготовки, на основании договора между указанными организациями.

До последнего момента практическая составляющая обучения означала некий узкий вопрос, касающийся приобретения обучающимися определенных навыков в той или иной области, и реализо-

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.)	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп.)	Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»	Приказ Минобрнауки России от 02.07.2013 № 513 «Об утверждении Перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение» (с изм. и доп.)
Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94) (с изм. и доп.)	ЕТКС соответствующего профессии выпуска и выпуск 1, раздел «Общие положения» (с изм. и доп.)	Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» (с изм. и доп.)	Профессиональные стандарты по профессиям или видам деятельности Федеральные государственные образовательные стандарты СПО по профессиям
Приказ Минобрнауки России от 18.04.2013 № 292 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения» (с изм. и доп.)	МР по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов, утв. Минобрнауки России 22.01.2015 № ДЛ-1/05вн	Положение о СНФПО ПАО «Газпром», утв. приказом ПАО «Газпром» от 29.01.2016 № 42 (с изм., утв. приказом ПАО «Газпром» от 14.12.2016 № 810)	Регламент актуализации образовательных программ на основе профессиональных стандартов (алгоритм переработки), утв. Департаментом ПАО «Газпром» (Е.Б. Касьян) 26.01.2017 № 07/15-300

Основные документы, составляющие нормативную правовую основу разработки, актуализации и оформления текстовых учебно-методических материалов для СНФПО ПАО «Газпром»

ывалась в курсовых, лабораторных и практических работах, при прохождении обучающимися учебных и производственных практик. Для повышения качества образования и усиления практической подготовки обучающихся до уровня, соответствующего современным требованиям работодателей, Закон об образовании дополнен нормой, в соответствии с которой основные профессиональные образовательные программы обеспечивают проведение практической подготовки обучающихся при реализации отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, иных компонентов, предусмотренных соответствующими образовательными программами. Иные образовательные программы могут обеспечивать проведение практической подготовки обучающихся при реализации образовательной программы и (или) отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, иных компонентов. Для расширения возможностей получения обучающимися практической подготовки предусмотрена возможность реализации образовательных программ и (или) отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, иных компонентов посредством использования сетевой формы реализации образовательной программы.

2. Откорректированы положения, регламентирующие организацию и осуществление образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ (статья 15 в редакции Федерального закона от 08.06.2020).

3. Внесены уточнения, касающиеся получения обучающимися по образовательной программе квалификации по профессии, проведения итоговой аттестации и присвоения им квалификационных разрядов, классов, категорий (изменения и дополнения в редакции Федерального закона от 25.05.2020, пункт 2 части 10 статьи 60, части 1, 7 статьи 73, часть 2 статьи 74) и др.

Необходимо отметить, что одним из приоритетных направлений деятельности Правительства Российской Федерации, утвержденных Председателем

Правительства Российской Федерации Д.А. Медведевым 29.09.2018, является развитие института национальной системы квалификаций, в том числе за счет повышения вовлеченности работодателей и мер, направленных на поддержание уровня и обновления структуры занятости населения.

Механизм независимой оценки квалификации будет с каждым годом охватывать все большее число видов профессиональной деятельности, а вопрос об обязательности его применения будет решаться адресно с учетом приоритетности задач развития экономики страны и обеспечения безопасности граждан.

Так, в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.04.2018 № 215 из Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) исключены тарифно-квалификационные характеристики по профессиям рабочих в области сварки и контроля («газорезчик» 1–5-го разрядов, «газосварщик» 2–6-го разрядов, «сварщик термитной сварки» 2–5-го разрядов, «электрогазосварщик» 2–6-го разрядов, «электрогазосварщик на автоматических и полуавтоматических машинах» 2–6-го разрядов, «электросварщик ручной сварки» 2–6-го разрядов, «контролер сварочных работ» 2–7-го разрядов, «дефектоскопист по магнитному и ультразвуковому контролю» 2–6-го разрядов, «дефектоскопист по газовому и жидкостному контролю» 2–6-го разрядов, «дефектоскопист рентгено-, гаммаграфирования» 2–7-го разрядов).

В связи с переходом от разрядов ЕТКС к уровням квалификации по профессиональным стандартам приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 25.04.2019 № 208 были внесены изменения и дополнения в Перечень профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 02.07.2013 № 513), где отсутствует диапазон квалификационных разрядов

по профессиям рабочих в области сварки и контроля и исключены, введены и заменены ряд профессий данного направления. Таким образом, в настоящее время требования к наименованиям профессий и к квалификации по видам профессиональной деятельности в области неразрушающего контроля и сварочного производства (дефектоскописты, сварщики) установлены только профессиональными стандартами. Содержание трудовых функций по профессиям данного направления основано на требованиях к профессиональным квалификациям работников сварочного производства в соответствии с положениями профессиональных стандартов.

Например, профессия «электрогазосварщик» 2–6-го разрядов (код профессии по ОК-16 19756) заменена на новую профессию «сварщик дуговой сварки неплавящимся электродом в защитном газе» (без квалификационных разрядов). Профессия «электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах» 2–6-го разрядов (код профессии по ОК-16 19905) заменена на профессию «сварщик частично механизированной сварки плавлением» (без квалификационных разрядов), и дополнительно введены три новые профессии «сварщик дуговой сварки самозащитной проволокой», «сварщик дуговой сварки под флюсом», «сварщик дуговой сварки плавящимся электродом в защитном газе» (без квалификационных разрядов), трудовые функции которых ранее соответствовали вышеуказанной профессии («электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах»).

Организации, осуществляющие образовательную деятельность при организации образовательного процесса по профессиям рабочих в области неразрушающего контроля и сварочного производства, должны учитывать вышеперечисленные изменения при разработке и актуализации учебно-программной документации для профессионального обучения.

Все вышеперечисленные изменения имеют важное значение и явились основанием разработки

и актуализации документов для организации образовательного процесса в рамках СНФПО ПАО «Газпром».

Ввиду того, что независимая оценка квалификации будет с каждым годом охватывать все большее число видов профессиональной деятельности, и с учетом того, что современной тенденцией развития в сфере образования и системе оценки квалификаций является взаимная интеграция оценочных процедур независимой оценки квалификации и итоговой аттестации рабочих в образовательных подразделениях и образовательных организациях ПАО «Газпром», «УМУгазпром» ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» в целях обеспечения готовности персонала к прохождению независимой оценки квалификации разработаны «Инструктивно-методические материалы по разработке оценочных средств для промежуточной и итоговой аттестации с учетом положений профессиональных стандартов при организации профессионального обучения в образовательных подразделениях дочерних обществ ПАО «Газпром». Необходимость создания данного документа продиктована рядом последовательных мероприятий по применению профессиональных стандартов в ПАО «Газпром» и изменений в сфере образования и системе оценки квалификаций.

Инструктивно-методические материалы направлены на решение задачи внедрения в учебный процесс в СНФПО ПАО «Газпром» методик и процедур текущей и итоговой аттестации, разработанных с учетом методик создания оценочного инструментария для профессиональных экзаменов при независимой оценке квалификаций и повышения качества фонда оценочных средств для профессионального обучения рабочих.

С учетом современных требований в законодательстве в области профессионального обучения изменились и требования к разработке учебно-методических материалов. Для формирования единого подхода к разработке текстовых учебно-методических материалов и определения общих



корпоративных требований к оформлению и содержанию учебно-программной и учебно-методической документации в рамках требований государственных и корпоративных стандартов актуализированы «Требования к разработке и оформлению учебно-методических материалов для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования персонала дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром» (утверждены Департаментом ПАО «Газпром» (Е.Б. Касьян) 05.08.2019 № 07/15-3005).

Требования направлены на оказание методической помощи при разработке образовательных рабочих программ для профессионального обучения рабочих и дополнительного профессионального образования руководителей и специалистов ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций; устанавливают единообразие к структуре, содержанию и оформлению учебно-методических материалов, процессам согласования и утверждения текстовых учебно-методических материалов.

Одной из приоритетных задач в ПАО «Газпром» остается применение профессиональных стандартов при обучении работников дочерних обществ и орга-

низаций ПАО «Газпром». «УМУгазпром» принимает активное участие в реализации профессиональных стандартов в профессиональном обучении персонала при конструировании содержания учебно-программной документации и создании единых подходов при разработке и актуализации учебно-методических материалов, проводит анализ утвержденных профессиональных стандартов с точки зрения применения их для разработки образовательных типовых программ профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала и создания перспективных планов разработки учебно-методических материалов, кроме того осуществляет экспертную оценку образовательных рабочих программ профессионального обучения на соответствие требованиям профессиональных стандартов.

В связи со значительным количеством внедряемых в производственную деятельность ПАО «Газпром» профессиональных стандартов и существующих изменений в нормативно-правовой базе профессионального обучения вопрос актуализации и разработки программ профессионального обучения на сегодняшний день остается важным и стратегически значимым. 