



НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ СБОРНИК КАДРЫ ГАЗОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

№ 4, 2020



- Опыт разработки и применения профессионального стандарта «Специалист по газоспасательным работам на объектах нефтегазовой отрасли»
- Конкурс ПАО «Газпром» по компьютерному проектированию и информационным технологиям
- Деятельность Учебно-методического совета ПАО «Газпром» в 2020 году

**Блазаренас М.В.**

ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»

Целевая (опережающая) подготовка персонала к использованию нового технологического оборудования и производственных технологий в ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»

В современных условиях перед ПАО «Газпром» (далее – Компания, Общество) стоит задача обеспечения устойчивого роста, основанного на модели стратегического развития, способствующей увеличению темпов производительности труда и повышению конкурентоспособности предприятий. Решение поставленной задачи возможно только в контексте осуществления модернизации производства с одновременной заменой большинства используемых технологий и оборудования. Вопросы кадрового обеспечения модернизации производства сейчас выдвигаются на первый план.

В связи с вводом в эксплуатацию новых производственных объектов и внедрением современных технологий и оборудования в ПАО «Газпром» большое внимание уделяют вопросу подготовки персонала Компании в рамках целевого (опережающего) обучения.

Целевое (опережающее) обучение – повышение квалификации работников Общества, организуемое в целях обеспечения соответствия уровня развития

компетенций работников изменяющимся требованиям производства в связи:

- с совершенствованием производственных бизнес-процессов;
- вводом новых производственных объектов;
- внедрением новой техники и технологий;
- предстоящим назначением на другую должность, расширением (изменением) профиля деятельности, а также программы адаптации молодых специалистов (Положение о Системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром», утвержденное приказом ПАО «Газпром» от 14.12.2016 № 810).

ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»¹ организует и координирует целевое обучение технического персонала дочерних обществ (ДО) ПАО «Газпром» с привлечением высококвалифицированных специалистов, работников заводов-изготовителей. Процесс органи-

¹ Лицензия на осуществление образовательной деятельности от 26.01.2016 № ДПО-2166.

зации обучения включает сбор заявок на обучение, формирование учебных групп, разработку учебно-программной документации и координацию подготовки учебно-дидактических материалов, обучение преподавателей – работников заводов навыкам педагогического мастерства (при необходимости), оценку эффективности и результативности обучения, другие организационные мероприятия.

На сегодняшний день тесное сотрудничество в этом направлении уже налажено с ООО Завод «Калининградгазавтоматика». С 1995 года ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» совместно с заводом проводило семинары, на которых инженеры служб телемеханики и связи газотранспортных предприятий Компании обучались навыкам работы со средствами телемеханики и автоматизации для технологических объектов магистральных газопроводов. Совместно с ООО Фирма «Калининградгазприборавтоматика» с 2016 года ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» проводит семинары по изучению систем автоматизированного управления технологическими объектами газовой и нефтяной промышленности.

Кроме того, ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» привлекает специалистов таких предприятий, как ООО «Прюфтехник», НПО «Элемер», для подготовки персонала дочерних обществ на производимом ими оборудовании.

В 2019 году началось сотрудничество с заводами – изготовителями оборудования ООО «Вега-ГАЗ» и ООО Фирма «Газприборавтоматика»: состоялись первые семинары, занятия проходили как на базе заводов, так и в ДО.

По окончании обучения слушатели отметили необходимость и важность такого обучения, высоко оценили профессионализм специалистов, проводящих обучение, и имеющуюся на предприятиях материально-техническую базу.

Совместная с заводами – изготовителями оборудования реализация обучающих семинаров имеет ряд преимуществ:

- планирование обучения носит централизованный характер: осуществляется в соответствии с Графиком повышения квалификации и профес-

сиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций (далее – График обучения);

- выполняется методологическое сопровождение учебного процесса;

- используются различные виды и формы обучения: очное, очно-заочное, на базе дочернего общества ПАО «Газпром», на базе завода – изготовителя оборудования;

- в учебном процессе используются учебно-методические материалы, разработанные ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»;

- используется гибкий подход при организации обучения в зависимости от потребности ДО ПАО «Газпром»;

- практические занятия проводятся на действующем оборудовании. Слушатели имеют возможность пообщаться с производителями оборудования, задать вопросы, связанные с их деятельностью, эксплуатацией оборудования. Данное взаимодействие полезно и для производителей, так как является своеобразным толчком к совершенствованию выпускаемого оборудования, решению новых производственных задач.

В 2021 году ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» расширяет список заводов – изготовителей оборудования для организации совместного проведения семинаров. В График обучения учебный центр предлагает включить совместные семинары со следующими производителями: АО «ОДК-Авиадвигатель», ПАО «ОДК-УМПО», ПАО «ОДК-Кузнецов», АО «ОДК-Газовые турбины», АО «РЭПХ», ПАО НПО «Искра», АО «КМПО», ООО «Джон Крейн – Искра», ООО «ТРЭМ-Казань», АО «Атоммаш-экспорт», ПАО «ОДК-Сатурн», АО «Трубодеталь», ООО «НПП «Авиагаз-Союз+», ООО Завод «Газпромаш».

На сегодняшний день ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» принимает активное участие в реализации планов ПАО «Газпром» по повышению квалификации персонала, эксплуатирующего технологическое оборудование газораспределительных (ГРС) и компрессорных станций (КС).

В условиях повышающегося уровня технического развития и появления новых подходов к эксплуатации автоматических газораспределительных станций нового поколения (АГРС-НП) возникает потребность в переподготовке и повышении квалификации персонала, эксплуатирующего ГРС.

В рамках данной подготовки персонала, эксплуатирующего ГРС, на период 2021–2025 годов запланированы следующие совместные мероприятия с Департаментом ПАО «Газпром» (В.А. Михаленко):

- организация и проведение обучающих семинаров по повышению квалификации персонала, эксплуатирующего ГРС, с привлечением заводов – изготовителей оборудования, ГРС и газотранспортных обществ ПАО «Газпром»¹;
- организация и проведение обучающего семинара по повышению квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных подразделений дочерних обществ ПАО «Газпром», осуществляющих обучение персонала служб газораспределения;
- разработка тренажера-имитатора «Газораспределительная станция» для обучения персонала, эксплуатирующего ГРС;
- разработка видеофильмов;
- актуализация сборников лекций для профессионального обучения рабочих в соответствии с Концепцией технического развития ГРС;
- актуализация типовых комплектов учебно-программной документации для профессионального обучения рабочих в соответствии с Концепцией технического развития ГРС.

В рамках подготовки персонала, эксплуатирующего КС, проведены следующие мероприятия:

- с заводами – изготовителями оборудования проведена работа по определению формулировок

тем, продолжительности, формы, места проведения обучения, совместно подготовлены учебно-тематические планы;

- проведена работа по определению учебно-методического обеспечения курсов обучения и возможности использования дистанционных образовательных технологий с помощью учебно-методических материалов, разработанных ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»;

- сформирован пакет предложений по темам обучения для включения в График обучения на 2021 год;

- выявлена потребность дочерних обществ ПАО «Газпром» в обучении по вышеуказанным темам.

ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» готово оперативно реагировать на потребности дочерних обществ в рамках подготовки персонала к использованию нового технологического оборудования и производственных технологий; расширять круг сотрудничества с заводами – изготовителями оборудования в зависимости от потребности дочерних обществ; предлагать различные формы и локации проведения семинаров.

Участие заводов-изготовителей в обучающих семинарах позволит качественно улучшить профессиональную подготовку персонала за счет раскрытия нюансов технологии изготовления оборудования, демонстрации действующих образцов, имитации стендовых испытаний, а также возможности прямого общения специалистов заводов-изготовителей и эксплуатирующих организаций. Мероприятия позволят повысить качество работы персонала в области безопасного, надежного и эффективного функционирования оборудования, используемого в дочерних обществах ПАО «Газпром». 

¹ Привлечение производителей оборудования АГРС-НП к процессу обучения обусловлено положениями Концепции технического развития ГРС от 02.02.2020.



Колмагоров К.Н., Корнеев М.А.

ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»

Инновации в СНФПО ПАО «Газпром» (Смотр-конкурс на лучшие технические средства обучения и учебно-методические материалы)

Смотр-конкурс на лучшие технические средства обучения и учебно-методические материалы для Системы непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром» (далее – СНФПО ПАО «Газпром») является одним из ключевых элементов мониторинга, позволяя наглядно определить основные тенденции и направления деятельности в отраслевой сфере разработки учебно-методических материалов (УММ).

Основные цели смотра-конкурса:

- рассмотрение, выявление, отбор и последующее внедрение наиболее перспективных разработок, оригинальных решений, новых методов и технических средств обучения в образовательный процесс образовательных учреждений ПАО «Газпром» и образовательных подразделений дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром» (далее – учебные заведения ПАО «Газпром»);
- совершенствование профессионального обучения персонала на производстве, в учебных заве-

дениях ПАО «Газпром»; решение задач комплексного методического обеспечения учебного процесса и создания единого корпоративного образовательного пространства с использованием современных образовательных технологий и методов обучения;

- привлечение руководителей и специалистов, преподавателей и мастеров производственного обучения к участию в развитии учебно-методического обеспечения образовательного процесса;
- проведение мониторинга и освещение деятельности учебных заведений ПАО «Газпром» по использованию технических средств обучения (ТСО) и учебно-методических материалов.

Исходя из указанных целей в соответствии с действующим положением основными задачами смотра-конкурса являются:

- развитие и совершенствование СНФПО ПАО «Газпром» на основе обмена опытом по разработке, внедрению и использованию новых форм, методов и технических средств обучения персонала;

- оказание информационной и методической помощи учебным заведениям ПАО «Газпром»;

- стимулирование, развитие мотивации к творческой деятельности и инновационной активности руководителей и специалистов дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром», реализующих профессиональное обучение персонала;

- осуществление мер по развитию и модернизации учебно-методической и учебно-материальной баз учебных заведений ПАО «Газпром».

С 2011 года смотр-конкурс проводится один раз в два года. На нем представлены ТСО и УММ, включенные в Координационный план разработки и издания учебно-методических материалов, созданные в течение отчетного периода и прошедшие апробацию в учебном процессе.

К основным видам ТСО и УММ, представленным на конкурс, относятся:

- автоматизированные обучающие системы, электронные учебники;

- полигоны и тренажеры-имитаторы, имитирующие реальные технологические процессы и работу технологического оборудования;

- технические устройства оперативного контроля знаний и дидактические материалы к ним;

- системы и устройства, повышающие эффективность учебного процесса (рабочие места преподавателей и мастеров производственного обучения, динамические плакаты и др.);

- учебно-методические материалы по совершенствованию учебного процесса (учебники, лекции, комплекты учебно-программной документации и дистанционного обучения, учебные программы, методические указания и рекомендации, макеты, модели, муляжи, учебные видеофильмы, слайды, фолии, инструктивно-технологическая документация и другие дидактические материалы).

Оценка указанных УММ осуществляется конкурсной комиссией с привлечением отраслевых

экспертов в сфере разработки и использования технических средств обучения исходя из ряда специальных критериев:

- актуальность и востребованность;

- оригинальность и новизна;

- надежность, функциональность, безопасность;

- практичность и экономическая целесообразность;

- качество исполнения;

- область применения (возможность использования в различных формах профессионального обучения кадров);

- соответствие требованиям профессиональных стандартов по виду профессиональной деятельности.

Смотр-конкурс 2019 года

Смотр-конкурс проходил с 11 по 15 ноября 2019 года на базе филиала «Газпром корпоративный институт» в Москве и стал значимым событием для отраслевых разработчиков учебно-методических материалов. От 29 организаций, входящих в СНФПО ПАО «Газпром», были представлены 74 лучшие учебно-методические разработки. В течение нескольких дней конкурсная и экспертная комиссия оценивала представленные участниками работы и определяла лучшие из них.

Для автоматизации подведения итогов и определения победителей была использована автоматическая система «Смотр-конкурс» (далее – АС «Смотр-конкурс»), разработанная ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» на основании отраслевых нормативных документов, регламентирующих работу по проведению смотров-конкурсов. В состав АС «Смотр-конкурс» входят модули введения и обработки оценок членов конкурсной комиссии и экспертной группы, а также интерактивный модуль учета оценок участников смотра-конкурса УММ для определения номинантов на приз зрительских симпатий.

Наименование разработок, победивших в номинациях

Образовательные организации ПАО «Газпром»

Лучшая автоматизированная обучающая система

Автоматизированная обучающая система «Развитие лидерских качеств в области производственной безопасности»	ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»
---	------------------------

Лучший учебный тренажер

Тренажер-имитатор «Эксплуатация систем теплоснабжения КС»	ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»
---	------------------------

Лучшее учебно-методическое пособие

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»	«УМУгазпром» ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»
---	--

Лучшее организационное решение СНФПО ПАО «Газпром»

Корпоративная программа обучения «Риск-менеджмент в нефтегазовом бизнесе»	«Газпром корпоративный институт»
---	----------------------------------

Оригинальное решение в области учебно-методических разработок

Учебно-методический комплекс «Освоение шельфовых месторождений углеводородов»	«Газпром корпоративный институт»
---	----------------------------------

Поощрительные премии

Учебно-методический комплекс «Оценка профессиональной квалификации выпускника с учетом требований стандартов WSR по компетенции «Электромонтаж»	ЧПОУ «Газпром колледж Волгоград»
Учебный полигон ООО «Газпром трансгаз Чайковский»	ООО «Газпром трансгаз Чайковский»
Натурный тренажер «Трансформаторные подстанции 6 (10) кВ»	ООО «Газпром трансгаз Краснодар»
Тренажерный комплекс «Автоматическое регулирование и мониторинг работы добывающей газовой скважины»	ООО «Газпром добыча Астрахань»
Натурный тренажер «Оборудование для крепления грузов на автомобильном транспорте»	ООО «Газпром трансгаз Москва»
Комплект учебно-программной документации «Защитное вождение»	ООО «Газпром добыча Краснодар»
Комплект справочников по основным направлениям подготовки рабочих	ООО «Газпром трансгаз Нижний Новгород»
Тренажер-имитатор «Подсистема обучения диспетчерского персонала»	ООО «Газпром трансгаз Сургут»
Многофункциональный учебно-методический комплекс «Объекты и оборудование транспортировки газа»	ООО «Газпром трансгаз Уфа»
Учебно-методический комплекс «Безопасное выполнение земляных работ на объектах магистрального газопровода»	ООО «Газпром трансгаз Ухта»

Дочерние общества и организации ПАО «Газпром»

Лучшая автоматизированная обучающая система

Тренажер-имитатор «Управление работой ГТК-10-4 с нагнетателем Н-370-18 на базе САУ «Алгостар»	ООО «Газпром трансгаз Югорск»
---	-------------------------------

Лучший учебный тренажер

Учебно-технологический участок «Морское имитационное устье скважины для отработки навыков ведения противодонных работ в условиях континентального шельфа»	ООО «Газпром газобезопасность»
---	--------------------------------

Лучшее учебно-методическое пособие

Учебно-методический комплекс «Рабочий службы ведомственной пожарной охраны»	ООО «Газпром добыча Надым»
---	----------------------------

Лучшее организационное решение СНФПО ПАО «Газпром»

Организационно-методический комплекс «Независимая оценка квалификации в ПАО «Газпром»	ООО «Газпром трансгаз Томск»
---	------------------------------

Оригинальное решение в области учебно-методических разработок

Виртуальный учебный комплекс «Предприятие на ладони»	ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург»
--	-------------------------------------

Смотр-конкурс проводился по пяти номинациям:

- лучшая автоматизированная обучающая система;
- лучший учебный тренажер;
- лучшее учебно-методическое пособие;
- лучшее организационное решение СНФПО

ПАО «Газпром»;

- оригинальное решение в области учебно-методических разработок.

По результатам голосования участников смотра-конкурса «Приз зрительских симпатий» получил сервис «Мобильный навигатор», разработанный ООО «Газпром трансгаз Томск».

Конкурсной комиссией были отмечены следующие учебно-методические разработки:

- совместно разработанный ООО «Газпром трансгаз Чайковский», ООО «Газпром трансгаз Волгоград» и ООО «Газпром трансгаз Ухта» учебно-методический комплекс «Обучение персонала безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте»;

- макет «Эксплуатация газонефтеконденсатных скважин», разработанный ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой»;

- пакет учебных курсов в Базе знаний СНФПО ПАО «Газпром» «Электронное обучение – развитие корпоративных и профессиональных компетенций», разработанный ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»;

- методика создания интерактивных плакатов (на примере плаката «Ключевые правила безопасности ПАО «Газпром»), разработанная ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»;

- сервис «Мобильный навигатор», разработанный ООО «Газпром трансгаз Томск» как инновационное средство для информационно-организационного сопровождения мероприятий.

Необходимо отметить, что вектор разработок уверенно смещается в сторону использования инновационных образовательных технологий VR, AR, интерактивных плакатов, мобильных приложений.

Отличительной особенностью прошедшего смотра-конкурса был не только высокий уровень разработок

и представленных инновационных идей, но и виртуальный тур в формате 360° по выставке победителей смотра-конкурса (рис. 1, 2), который уже в 2020 году в период карантинных ограничений

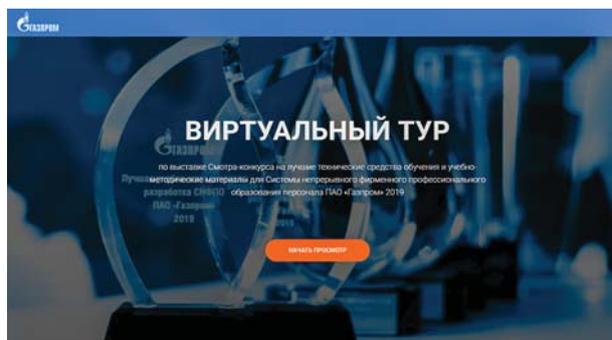


Рис. 1. Главная страница виртуального тура

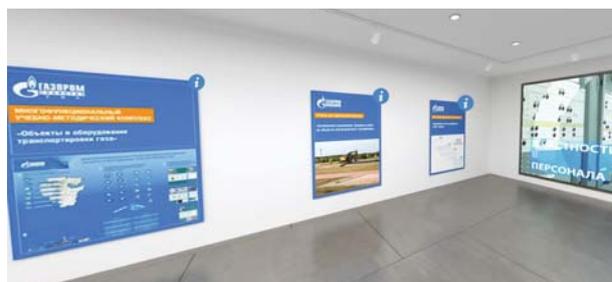


Рис. 2. Залы виртуального тура

виртуально смогли посетить участники конкурса профессионального мастерства на звание «Лучший преподаватель образовательного подразделения дочернего общества ПАО «Газпром» – 2020».

Выставка разработок доступна по адресу <http://expo.snipro.ru/>, где посетители могут перемещаться в виртуальном пространстве, просматривать фото- и видеоматериалы, скачивать документацию. Технология виртуальной реальности создает эффект присутствия и повышает вовлеченность посетителей выставки.

Идея организовать выставку разработок победителей смотра-конкурса в формате виртуального тура призвана продемонстрировать преимущества технологий виртуальной и дополненной реальности в подаче, казалось бы, сугубо технической информации, показать, как такой формат может вовлечь и сделать образовательный процесс поистине интересным и привлекательным, открыть много новых возможностей в обучении и образовании, которые слишком сложны, затратны по времени или дороги при традиционных подходах. 



Бурдилов А.И.

ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»

Подготовка специалистов по оценке технического состояния объектов газотранспортной системы

Увеличение в газовой отрасли парка агрегатов и газотранспортного оборудования, отработавших гарантийный ресурс, но не замененных на новые вследствие дефицита ресурсов и роста цен на оборудование, обусловило необходимость решения проблемы оптимизации ремонтно-восстановительных работ и повышения их эффективности. Все это ставит определенные задачи перед системой обучения и повышения квалификации специалистов в области оценки технического состояния объектов газотранспортной системы (ГТС). Особое внимание в этой связи должно быть уделено переподготовке и повышению квалификации руководителей и специалистов с целью получения ими дополнительных знаний, умений, навыков.

На сегодняшний день многоуровневая система подготовки специалистов в области технического диагностирования и ремонта ГТС (рис. 1) включает:

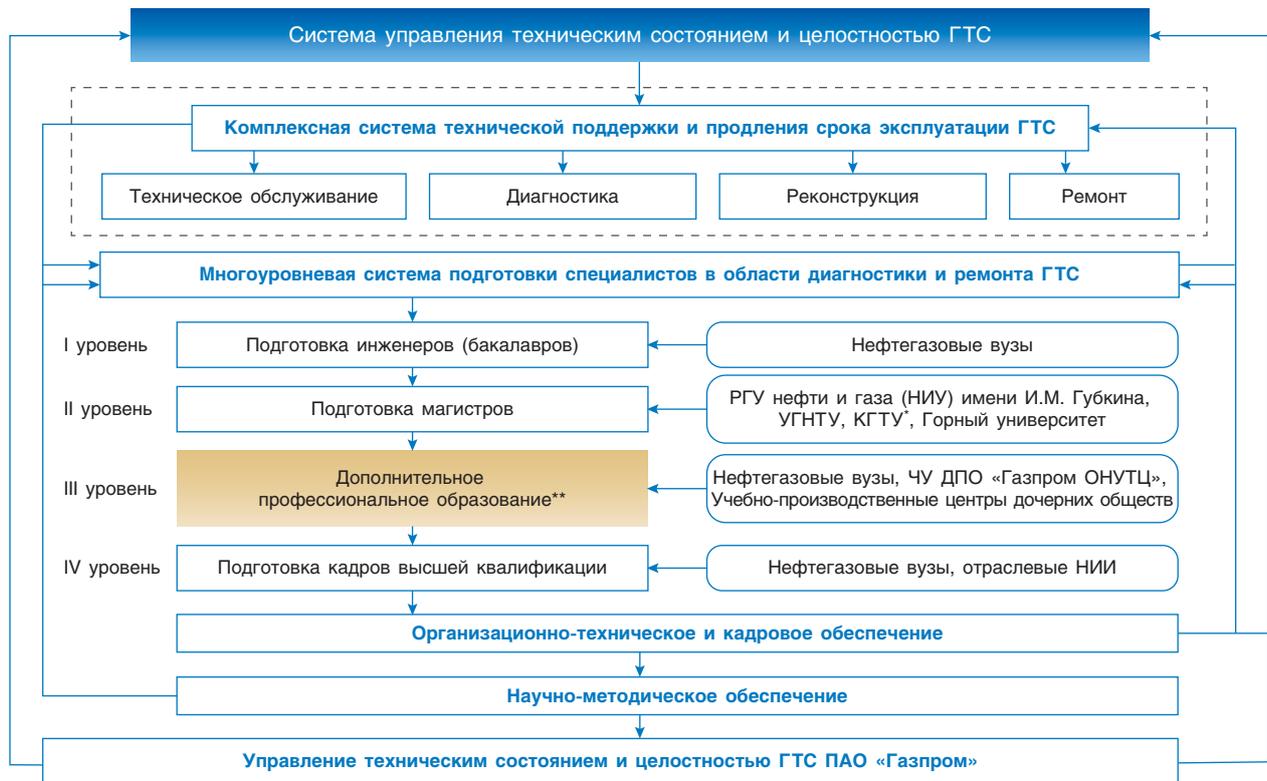
- подготовку инженеров (бакалавров);
- магистерскую подготовку;
- дополнительное профессиональное образование;
- подготовку кадров высшей квалификации.

В нефтегазовых университетах ведется только общая подготовка инженеров. Для студентов ряда специальностей читаются общие и специальные курсы по диагностике.

Подготовку магистров в области технического диагностирования проводят следующие образовательные организации высшего образования:

- Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина (РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина);
- Уфимский государственный нефтяной технический университет (УГНТУ);
- Тюменский индустриальный университет;
- Санкт-Петербургский горный университет;
- Казанский (Приволжский) федеральный университет.

Подготовка кадров высшей квалификации осуществляется по результатам освоения программ подготовки научно-технических кадров в аспирантуре и докторантуре при нефтегазовых вузах и отраслевых НИИ, имеющих диссертационные советы соответствующего профиля.



* Кубанский государственный технологический университет.

** Профессиональная переподготовка – обучение свыше 250 ч. Повышение квалификации – 40–72 ч.

Рис. 1. Многоуровневая система подготовки специалистов в области диагностики и ремонта газотранспортной системы

Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) для персонала, имеющего или получающего среднее профессиональное и (или) высшее образование. Профессиональная переподготовка предусматривает получение дополнительного профессионального образования и изучение отдельных дисциплин и разделов науки и техники, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности или получения дополнительной квалификации. Повышение квалификации проводится с целью обновления теоретических и практических знаний, умений и навыков руково-

дителей и специалистов в соответствии с постоянно возрастающими требованиями производства.

ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» – одна из основных образовательных организаций Системы непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром» (далее – СНФПО ПАО «Газпром»), осуществляющих целевую профессиональную переподготовку персонала в связи с расширением (изменением) профиля деятельности, в том числе по направлениям «Техническая диагностика оборудования компрессорных станций», «Техническая диагностика линейной части МГ», «Организация эксплуатации и ремонта основного, вспомогательного оборудования и трубопроводов объектов ЕСГ».

Для реализации программ дополнительного профессионального образования руководителей и специалистов ПАО «Газпром» на базе ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» уже более 20 лет функционирует учебный комплекс, включающий в себя:

- учебно-исследовательскую лабораторию по диагностике (в лаборатории установлены модели технологического оборудования, разработаны и оборудованы рабочие места и участки для выполнения практических работ по различным видам диагностики: вибромониторингу, эндоскопии, магнитопорошковому, вихретоковому и ультразвуковому контролю, твердометрии, термоконтролю);

- учебно-тренировочный полигон (практические занятия на учебном полигоне позволяют обучающимся освоить алгоритм системного подхода при поиске неисправностей и дефектов трубопроводной обвязки компрессорных станций и трубопроводов магистральных газопроводов (МГ), а также проверять в действии методику определения частичного или полного разрушения изоляции газопровода);

- учебно-методическую базу, позволяющую проводить как теоретические, так и практические занятия по техническому диагностированию объектов.

Сегодня ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» реализует ряд учебных программ дополнительного профессионального образования для обучения руководителей и специалистов ПАО «Газпром» по направлению «Техническое диагностирование» (рис. 2).

Все программы по направлению «Техническое диагностирование» входят в Перечень программ целевого (опережающего) обучения руководителей, специалистов и других служащих в СНФПО ПАО «Газпром».

Обучение инженеров-диагностов реализуется совместно с Центром инновационных компетенций РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина. Модули программы переподготовки, содержащие большой объем теоретических материалов, проводятся на базе РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина с привлечением высококвалифицированных преподавателей, а основная практическая подготовка

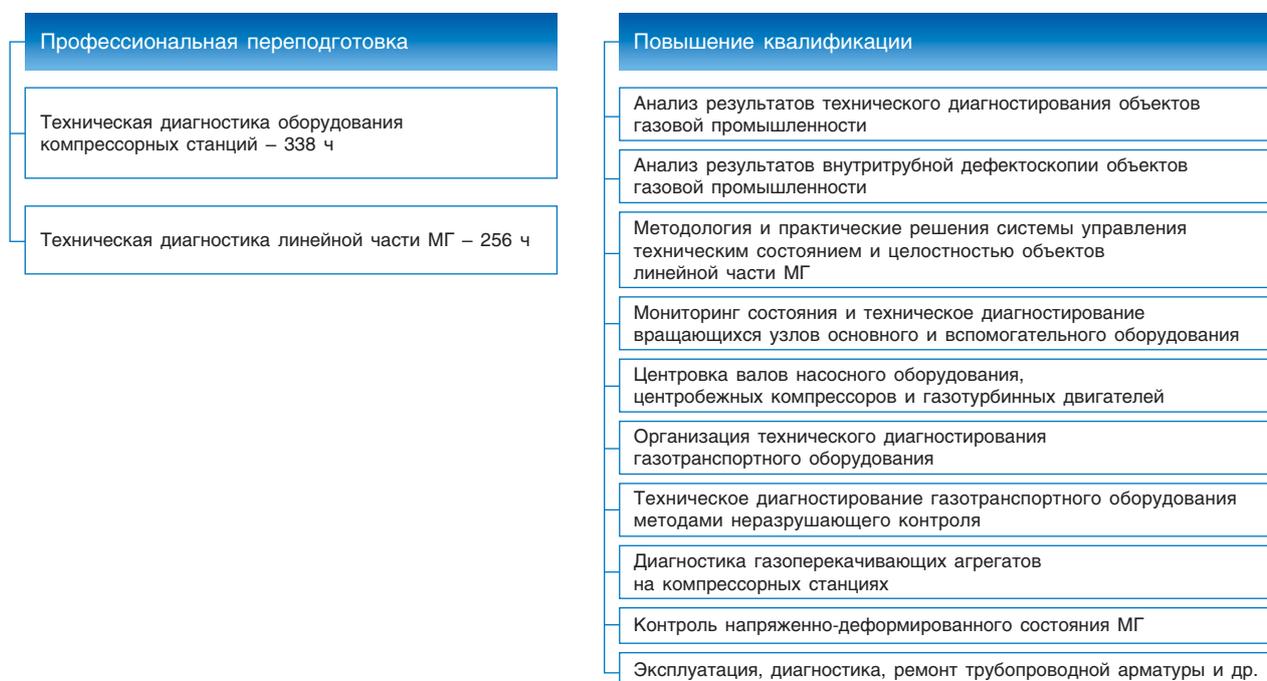


Рис. 2. Наименования учебных программ по направлению «Техническое диагностирование»

осуществляется на стендах и с использованием оборудования лаборатории технической диагностики и технологического оборудования учебного полигона ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ». Программы повышения квалификации реализуются с привлечением специалистов предприятий – изготовителей оборудования (ИТЦ «Оргтехдиагностика», ООО «Прюфтехник», НПП «Авиагаз-Союз+», ООО «Синкросс» и др.).

Часть из предложенных программ обучения проводится в выездном формате, то есть преподаватели сами готовы приехать в дочернее общество, обучить производственный персонал и тем самым повысить его квалификацию. В условиях пандемии обучение осуществляется с использованием дистанционных образовательных технологий и интерактивных обучающих систем, разработанных ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ». Состав учебно-методической базы по направлению технического диагностирования, разработанной ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ», представлен на рис. 3.

ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» является центром – разработчиком учебно-методических материалов и технических средств обучения для подготовки производственного персонала в рамках СНФПО ПАО «Газпром».



Рис. 3. Учебно-методическая база технической диагностики, разработанная ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»

В 2018 году ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» разработало, согласовало с Департаментом ПАО «Газпром» (С.В. Скрынников) План формирования типового комплекта учебно-методических материалов для обучения рабочих и повышения квалификации специалистов в СНФПО ПАО «Газпром» по направлению «Капитальный ремонт объектов газовой отрасли» на 2019–2021 годы и осуществляет его реализацию.

Однако нельзя не отметить, что несмотря на работу, проводимую ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» совместно с АО «Газпром оргэнергогаз» и РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина по организации, техническому и методическому обеспечению обучения, практически за 20 лет существования системы подготовки по данному направлению лишь 189 специалистов получили дипломы о профессиональной переподготовке. Повышение квалификации по направлению «Транспортировка газа» за период 2016–2019 годов прошли 509 специалистов, что несопоставимо с реальной потребностью в дополнительном профессиональном образовании специалистов данного направления в дочерних обществах и организациях ПАО «Газпром» (рис. 4). Так, только в 2018 году анализ заявок дочерних обществ ПАО «Газпром» показал потребность в обучении более 500 специалистов в области технического диагностирования.

С целью обсуждения актуальных проблем в подготовке персонала ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций в области технического диагностирования 26.02.2020 Департаментом ПАО «Газпром» (С.В. Скрынников) при участии Департамента ПАО «Газпром» (Е.Б. Касьян), ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ», ООО «Газпром ВНИИГАЗ» проведено совещание по вопросам совершенствования системы подготовки кадров ПАО «Газпром» в области технического диагностирования. Участники совещания отметили необходимость совершенствования системы подготовки кадров ПАО «Газпром» в области технического диагностирования с учетом перспектив



Рис. 4. Количество обученных специалистов в ЧУ ДПО «Газпром ОНУЦ» по направлению «Техническое диагностирование»

развития и изменения федерального законодательства в данной области.

По результатам проведенного совещания создана экспертная группа по организации и реализации учебного процесса по вопросам технического диагностирования, формируется План мероприятий по совершенствованию СНФПО ПАО «Газпром» в области технического диагностирования.

Кроме того, требуется расширение масштабов подготовки магистров, профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов. Решение такой задачи имеет свои сложности: необходимость создания соответствующей материальной базы, в том числе диагностических полигонов; разработки учебно-методической литературы; привлечения к преподаванию специалистов-диагностов отрасли и т.д. Эти вопросы, несомненно, необходимо решать совместно со всеми организациями, задей-

ствованными в системе диагностического обслуживания отрасли.

В этих условиях особое значение приобретает развитие организованной в ЧУ ДПО «Газпром ОНУЦ» школы подготовки специалистов технического диагностирования.

С целью совершенствования системы подготовки кадров ПАО «Газпром» в области технического диагностирования с учетом перспектив развития и изменения федерального законодательства в данной области предлагается следующее:

1. Образовательным организациям вести постоянную работу по сотрудничеству с дочерними обществами и организациями ПАО «Газпром», ориентированную на определение потребности в кадрах по направлениям технического диагностирования.
2. Образовательным организациям обобщать опыт обучения в РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губ-

кина, ООО «Газпром ВНИИГАЗ», ИТЦ «Оргтехдиагностика», других ведущих организациях ПАО «Газпром».

3. Департаменту ПАО «Газпром» (С.В. Скрынников) рассмотреть возможность создания отраслевого координационного учебного центра по организации и проведению образовательного процесса повышения квалификации, переподготовки и сертификации специалистов по неразрушающему контролю и технической диагностике с целью контроля и регулирования оптимальной потребности в специалистах неразрушающего контроля и технического диагностирования.

4. Образовательным организациям при планировании и отборе кандидатов на обучение взаимодействовать с кадровыми службами дочерних обществ

и организаций ПАО «Газпром» для эффективного регулирования состава учебных групп по уровню опыта и месту работы специалистов.

В 2020 г. состоялось дистанционное совещание по вопросу создания системы подготовки кадров ПАО «Газпром» в области технического диагностирования. Совещание подготовлено и проведено Департаментом (С.В. Скрынников) при участии Департамента (Е.Б. Касьян), ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ», ООО «Газпром ВНИИГАЗ». Сформирована экспертная группа по организации и проведению учебного процесса по вопросам технического диагностирования. Формируется План обучения руководителей и специалистов в области технического диагностирования на период 2022–2024 гг. Проводится переработка учебных программ. 



Кандалов А.С., Тимирев И.А.

ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»

Ключевые показатели эффективности деятельности образовательных подразделений дочерних обществ ПАО «Газпром»

Образовательные подразделения дочерних обществ ПАО «Газпром» (далее – ОП ДО) являются важнейшим элементом Системы непрерывного фирменного профессионального образования ПАО «Газпром» (далее – СНФПО ПАО «Газпром»). На их базе проходит подготовку большинство работников газодобывающих и газотранспортных дочерних обществ ПАО «Газпром», затраты на содержание ОП ДО также составляют значительную долю всего бюджета СНФПО ПАО «Газпром».

В основу функционирования ОП ДО заложены общие для СНФПО ПАО «Газпром» принципы и цели. При этом разница в подходах дочерних обществ к организации образовательной деятельности настолько велика, что, например, затраты на содержание ОП ДО в расчете на одного обученного отличаются до 10 раз.

В данной связи актуален вопрос об объективных показателях эффективности деятельности ОП ДО, на основе которых можно принимать обоснованные

управленческие решения, проводить сравнительный анализ эффективности различных ОП ДО, выявлять успешные практики и решения.

Ниже предлагается рассмотреть потенциал применения для оценки деятельности ОП ДО ключевых показателей эффективности (КПЭ) – распространенного в современном менеджменте инструмента управления эффективностью.

Понятие КПЭ (от англ. KPI – Key Performance Indicators, дословно – ключевые индикаторы выполнения) возникло в ходе развития теории «управления по целям» П.Ф. Друкера [1] в рамках глобального распространения нелиберальной «рейганомии» в 1980–1990 годы. КПЭ – это инструмент управления, позволяющий контролировать и оценивать работу людей, групп, подразделений и компаний, демонстрирующий связи между тактикой и стратегией предприятия в реальном времени. Эффективность данного инструмента подтверждена в научной литературе и зарубежной практике корпоративного

управления [2, 158–159] и нашла свое отражение в нормативной базе РФ и локальных нормативных актах ПАО «Газпром».

Правительство РФ осуществляло попытки использования инструмента КПЭ для повышения эффективности управления в хозяйственных структурах с государственным участием. В 2014 году Федеральным агентством по управлению государственным имуществом РФ (Росимущество) во исполнение п. 4 перечня поручений Президента Российской Федерации по итогам Петербургского международного экономического форума от 05.07.2013 № Пр-1474 были разработаны Методические указания по применению ключевых показателей эффективности государственными корпорациями, государственными компаниями, государственными унитарными предприятиями, а также хозяйственными обществами, в уставном капитале которых доля участия Российской Федерации, субъекта Российской Федерации в совокупности превышает 50 процентов. Согласно данному документу, КПЭ – это оценочный критерий достижения цели, используемый для определения эффективности деятельности, измеряемый количественно и значимый с точки зрения долгосрочных и среднесрочных задач. Методические указания должны были установить для различных категорий хозяйствующих субъектов с государственным участием перечень обязательных и рекомендуемых к применению финансово-экономических и отраслевых показателей КПЭ, но официально не были опубликованы и остались проектом. Спустя пять лет было принято распоряжение Правительства РФ от 27.06.2019 № 1388-р, официально утверждающее Методические рекомендации по применению ключевых показателей эффективности деятельности хозяйственных обществ, в уставных капиталах которых доля участия Российской Федерации или субъекта Российской Федерации превышает 50 процентов, и показателей деятельности государственных унитарных предприятий в целях определения размера вознаграждения их руководи-

тельного состава (утверждены распоряжением Правительства РФ от 27.06.2019 № 1388-р).

Применение КПЭ согласно утвержденному порядку, в отличие от упомянутого проекта Росимущества, было ограничено определением размера вознаграждения руководства некоторых категорий хозяйствующих субъектов с государственным участием. В соответствии с данной утилитарной целью понятие КПЭ здесь также изменилось: это «показатели, на основании которых оценивается эффективность деятельности общества в целях определения размера вознаграждения его руководящего состава». Таким образом, нормативная база федерального уровня задает минимально необходимые требования к использованию КПЭ в соответствующих организациях.

Локальные нормативные акты ПАО «Газпром» уделяют использованию КПЭ больше внимания, эффективно интегрируя данный инструмент в действующую в ПАО «Газпром» систему стратегического планирования.

Согласно Положению о ключевых показателях эффективности ОАО «Газпром», утвержденному решением Совета директоров ОАО «Газпром» от 21.10.2014 № 2435 (далее – Положение о КПЭ), в ПАО «Газпром» применяются две группы КПЭ:

- КПЭ, применяемые при планировании деятельности ПАО «Газпром»;
- КПЭ для целей оценки работы руководящих работников, мотивации членов Совета директоров и принятия кадровых решений (общекорпоративные КПЭ системы годового бонуса).

Группа КПЭ, применяемых при планировании деятельности ПАО «Газпром», включает стратегические целевые показатели (СЦП) первого и второго уровней.

СЦП – это обобщающие сбалансированные показатели по всем видам деятельности ПАО «Газпром», количественно определяющие задачи по достижению стратегических целей.

СЦП *первого уровня* количественно отражают стратегические цели и представляют собой базовые экономические и производственные показатели,

характеризующие эффективность развития компании. Они утверждаются Советом директоров ПАО «Газпром» на конец десятилетнего периода планирования.

СЦП *второго уровня* детализируют СЦП первого уровня по направлениям и видам деятельности, более подробно описывая задачи в области производства, маркетинга, экономики, внутрикорпоративных процессов, инноваций и работы с кадрами.

Группа КПЭ для оценки работы руководящих работников, мотивации членов Совета директоров и принятия кадровых решений включает шесть финансово-экономических показателей (рентабельность инвестиций акционеров, рентабельность акционерного капитала, удельные затраты по бизнес-сегменту «Добыча», удельные затраты по бизнес-сегменту «Транспортировка», снижение операционных расходов (затрат), производительность труда) и три отраслевых показателя (объем продаж газа в натуральном выражении, ввод приоритетных производственных объектов, интегральный ключевой показатель эффективности инновационной деятельности).

К СЦП второго уровня относятся следующие показатели, непосредственно связанные с обучением работников:

- доля работников, прошедших профессиональную подготовку (по рабочим), переподготовку и повышение квалификации (по категориям персонала), не менее (%);
- среднее количество часов, затраченное работниками на все виды обучения в течение года (по категориям персонала), не менее (ч).

Каковы же возможные исходные данные для определения КПЭ образовательных подразделений дочерних обществ ПАО «Газпром»?

В соответствии с п. 5.2 Положения о КПЭ для расчета фактического значения КПЭ используется финансовая (бухгалтерская) и корпоративная статистическая отчетность, то есть набор данных, которые возможно использовать для расчета, ограничен содержанием действующей корпоративной статистической отчетности.

Далее, согласно пп. 2.10 и 2.11 Положения о Системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром», утвержденного приказом ПАО «Газпром» от 29.01.2016 № 42, специализированные структурные образовательные подразделения создаются организациями, осуществляющими обучение на основании лицензии в качестве дополнительного вида деятельности. Положение о корпоративной аккредитации преподавателей образовательных подразделений дочерних обществ ПАО «Газпром» (утверждено распоряжением ОАО «Газпром» от 04.06.2014 № 119, с изменениями) также однозначно указывает, что образовательные подразделения дочерних обществ ПАО «Газпром» – это структурные подразделения дочерних обществ ПАО «Газпром», осуществляющие на основании лицензии образовательную деятельность.

Таким образом, главная сущностная характеристика образовательных подразделений – самостоятельная образовательная деятельность на основе соответствующей лицензии. Следовательно, показатели КПЭ для ОП ДО в первую очередь должны адекватно отражать именно эту сторону деятельности ОП ДО. Несмотря на включенность многих ОП ДО одновременно во множество бизнес-процессов дочерних обществ за пределами собственно образовательной деятельности, дополнительные аспекты деятельности ОП ДО не имеют отражения в корпоративной статистической отчетности. Многообразие бизнес-моделей ОП ДО, а также разных моделей организации образовательной деятельности (например, массовое обучение работников сторонних дочерних обществ ПАО «Газпром» или осуществление выездного обучения сторонними организациями на базе ОП ДО) нарушает требование принципа сопоставимости при расчете любых КПЭ финансово-экономического содержания.

Без выявления и детального анализа конкретных бизнес-процессов во всех ОП ДО невозможно предложить общие для всех ОП ДО КПЭ в соответствии

с установленными требованиями нормативных актов ПАО «Газпром» за пределами непосредственно образовательной деятельности ОП ДО. В настоящее время расчет таких КПЭ возможен только на уровне самих дочерних обществ. Исходя из сущности КПЭ они должны быть связующим звеном между стратегическим и оперативным уровнем целеполагания. Соответственно, КПЭ ОП ДО должны математически отражать такую взаимосвязь.

Как отмечалось выше, в системе стратегического планирования ПАО «Газпром» и Группы Газпром представлены два показателя оценки эффективности деятельности по подготовке кадров или, с учетом раздельного планирования для рабочих и руководителей, специалистов и других служащих (далее – РСС), всего четыре показателя.

Исходя из приведенных выше условий и ограничений основные КПЭ для ОП ДО должны иллюстрировать роль (математически отражать долю) ОП ДО в достижении этих четырех СЦП, то есть эффективность ОП ДО в системе подготовки работников конкретного ДО. Поскольку в корпоративной статистической отчетности в настоящее время отсутствуют данные об общем фонде времени обучения работников в собственном образовательном подразделении, в реальности расчет КПЭ воз-

можно осуществить лишь относительно доли обученных работников.

Например, если всего в отчетном периоде в образовательном подразделении на основе его лицензии были подготовлены 3000 рабочих дочернего общества, а еще 1000 были подготовлены в сторонних образовательных организациях, то КПЭ по доле обученных рабочих составит 75 % $(3000 / (3000 + 1000) \cdot 100)$. Аналогично можно рассчитать долю обученных руководителей, специалистов и других служащих в общем числе обученных за расчетный период.

Кроме того, на основе имеющихся данных корпоративной статистической отчетности можно подсчитать показатель без учета категорий работников или детализировать указанные КПЭ по видам обучения, а также некоторым направлениям, программам. Возможные алгоритмы расчета КПЭ по категориям и видам обучения на основе данных формы корпоративной статистической отчетности 25-год «Отчет о профессиональном обучении работников» (далее – форма 25-год) представлены в следующей таблице.

Приведенный список можно расширить, аналогичным образом рассчитав КПЭ по всем 35 строкам 1-го и 2-го разделов формы 25-год.

Ключевые показатели эффективности ОП ДО по доле обученных работников

Название КПЭ (условное)	Алгоритм расчета	Описание
КПЭ1	$(\text{Количество работников, обученных по лицензии ОП ДО} / \text{Общее количество обученных работников дочернего общества}) \cdot 100 (\%)$	Роль ОП ДО в системе обучения работников
КПЭ2	$(\text{Количество рабочих, обученных по лицензии ОП ДО} / \text{Общее количество обученных рабочих дочернего общества}) \cdot 100 (\%)$	Роль ОП ДО в системе обучения рабочих
КПЭ3	$(\text{Количество РСС, обученных по лицензии ОП ДО} / \text{Общее количество обученных РСС дочернего общества}) \cdot 100 (\%)$	Роль ОП ДО в системе обучения РСС
КПЭ4	$(\text{Количество работников, прошедших обязательное обучение по лицензии ОП ДО} / \text{Общее количество прошедших обязательное обучение работников дочернего общества}) \cdot 100 (\%)$	Роль ОП ДО в обязательном обучении работников
КПЭ5	$(\text{Количество рабочих, прошедших обязательное обучение по лицензии ОП ДО} / \text{Общее количество прошедших обязательное обучение рабочих дочернего общества}) \cdot 100 (\%)$	Роль ОП ДО в обязательном обучении рабочих

Окончание таблицы

Название КПЭ (условное)	Алгоритм расчета	Описание
КПЭ6	(Количество РСС, прошедших обязательное обучение по лицензии ОП ДО / Общее количество прошедших обязательное обучение РСС дочернего общества) · 100 (%)	Роль ОП ДО в обязательном обучении РСС
КПЭ7	(Количество работников, прошедших целевое обучение по лицензии ОП ДО / Общее количество прошедших целевое обучение работников) · 100 (%)	Роль ОП ДО в целевом обучении работников
КПЭ8	(Количество рабочих, прошедших целевое обучение по лицензии ОП ДО / Общее количество прошедших целевое обучение рабочих дочернего общества) · 100 (%)	Роль ОП ДО в целевом обучении рабочих
КПЭ9	(Количество РСС, прошедших целевое обучение по лицензии ОП ДО / Общее количество прошедших целевое обучение РСС дочернего общества) · 100 (%)	Роль ОП ДО в целевом обучении РСС
КПЭ10	(Количество работников, прошедших периодическое обучение по лицензии ОП ДО / Общее количество прошедших периодическое обучение работников дочернего общества) · 100 (%)	Роль ОП ДО в периодическом обучении работников
КПЭ11	(Количество рабочих, прошедших периодическое обучение по лицензии ОП ДО / Общее количество прошедших периодическое обучение рабочих дочернего общества) · 100 (%)	Роль ОП ДО в периодическом обучении рабочих
КПЭ12	(Количество РСС, прошедших периодическое обучение по лицензии ОП ДО / Общее количество прошедших периодическое обучение РСС дочернего общества) · 100 (%)	Роль ОП ДО в периодическом обучении РСС

При неизменности существующего состояния корпоративной статистической отчетности лишь КПЭ по доле обученных удовлетворяют всем приведенным выше условиям и ограничениям. К сожалению, такое положение не позволяет оценить деятельность ОП ДО комплексно. Например, невозможно оценить их финансово-экономическую эффективность, производительность труда работников ОП ДО, эффективность использования материально-технических ресурсов.

Перспективы комплексной оценки ОП ДО на основе КПЭ связаны с дальнейшим совершенствованием корпоративной статистической отчетности. В частности, целесообразным нововведением представ-

ляется обязательная расшифровка показателей формы № 25 «Отчет о профессиональном обучении работников» по аналогии с шаблоном расшифровки плановых расходов.

Список литературы

1. Мишурова И.В. Генезис формирования систем управления по целям // Учет и статистика. – 2016. – № 2. – С. 83–88.
2. Полякова Т.В. Система ключевых показателей эффективности как инструмент управления // Карельский научный журнал. – 2018. – Т. 7. – № 1. – С. 158–161. 



Колмагоров К.Н., Соколенко Н.Е.

ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»

Деятельность Учебно-методического совета ПАО «Газпром» в 2020 году

В целях координации системного подхода к организации обучения и развития персонала в ПАО «Газпром» уже несколько десятилетий функционирует Учебно-методический совет по профессиональному обучению персонала ПАО «Газпром» (далее – УМС ПАО «Газпром»).

На сегодняшний день основными задачами УМС ПАО «Газпром» являются:

- определение основных направлений развития непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций в целях реализации Политики управления человеческими ресурсами ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций;
- координация деятельности по организации процесса обучения и развития персонала в Системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром» (далее – СНФПО ПАО «Газпром»);
- внедрение единых требований к организации процесса обучения и развития персонала в соответствии с основными принципами СНФПО ПАО «Газпром»;
- рассмотрение и согласование нормативных и руководящих документов по функционированию,

совершенствованию и развитию СНФПО ПАО «Газпром», а также перечня целевых программ обучения и развития персонала, планов внедрения новых видов и форм обучения, программных средств обучения и научно-методических материалов, предложений и разработок, не включенных в перспективные и комплексные планы, рекомендации по их использованию.

В составе УМС ПАО «Газпром» функционируют три секции по направлениям непрерывного фирменного профессионального образования персонала:

- секция дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) руководителей и специалистов;
- секция профессионального обучения рабочих на производстве;
- секция разработки и совершенствования современных технических средств обучения и учебно-методических материалов.

В соответствии с действующим положением об УМС ПАО «Газпром» к сфере деятельности Учебно-методического совета относится рассмотрение проектов нормативных и регламентирующих документов по организации профессионального обучения

персонала ПАО «Газпром» и его дочерних обществ и организаций, а также предложений и рекомендаций ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» и «УМУгазпром» ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ», осуществляющих, кроме прочего, мониторинг деятельности УМС.

В 2020 году в обновленный состав УМС ПАО «Газпром» традиционно вошли не только представители образовательных организаций ПАО «Газпром» и Департамента (Е.Б. Касьян), но и структурных подразделений ПАО «Газпром», курирующих вопросы производства, безопасности и охраны труда. Привлечение производственников демонстрирует практико-ориентированный характер деятельности УМС и его направленность на удовлетворение потребностей бизнеса.

В целях решения поставленных перед УМС ПАО «Газпром» задач ежегодно организуется проведение секций в очном или заочном форматах, реализуется годовой план мероприятий.

В 2020 году организовано проведение следующих заседаний УМС ПАО «Газпром»:

- по вопросам организации подготовки к Конкурсу на лучшую систему внутрипроизводственного обучения рабочих в дочерних обществах ПАО «Газпром» (формат – заочно). Протоколом¹ определены состав конкурсной комиссии, организатор, сроки подачи заявки и иные мероприятия, необходимые для организации конкурса;

- по результатам мониторинга непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром» на основании данных анкет выходного контроля качества предоставляемых образовательных услуг в образовательных подразделениях дочерних обществ ПАО «Газпром» (далее – ОП ДО) (формат – заочно). Протоколом² определены задачи по проведению корректирующих мероприятий в ряде дочерних обществ ПАО «Газпром» с целью

повышения эффективности профессионального обучения рабочих, формированию предложений по совершенствованию шаблонов анкет и отчетных форм, а также автоматизации сбора и обработки анкетных данных.

Планом работы УМС ПАО «Газпром» предусмотрена реализация целого ряда мероприятий по девяти направлениям. Ниже представлен отчет об их выполнении в течение I–III кварталов 2020 года.

1. Обеспечение деятельности УМС ПАО «Газпром»:

- отменено в связи с эпидемиологической обстановкой и мероприятиями по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции в ПАО «Газпром» проведение заседаний секции профессионального обучения рабочих на производстве УМС ПАО «Газпром» и секции разработки и совершенствования современных технических средств обучения (ТСО) и учебно-методических материалов (УММ) для СНФПО ПАО «Газпром»;

- рассматривается предложение ООО «Газпром добыча Оренбург» об организации и проведении расширенного заседания УМС ПАО «Газпром» в 2021 году на базе Учебно-производственного центра.

2. Совершенствование работы по приведению УММ в соответствие положениям профессиональных стандартов:

- дочерними обществами ведется работа по актуализации образовательных программ в соответствии с положениями профессиональных стандартов в соответствии с графиками на 2018–2020 годы ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» в свою очередь осуществляет сбор и анализ подтверждающих материалов от 26 ОП ДО и двух образовательных организаций ПАО «Газпром» о выполнении графиков, а также проводит экспертную оценку образовательных рабочих программ профессионального обучения дочернего общества на соответствие положениям профессиональных стандартов методом выборочного анализа. В 2020 году методом выборочного

¹ Протокол заседания УМС ПАО «Газпром» от 22.01.2020 № 07/15-175.

² Протокол заседания УМС ПАО «Газпром» от 20.05.2020 № 07/15-1694.

анализа «УМУгазпром» была проведена экспертная оценка 42 образовательных рабочих программ профессионального обучения семи дочерних обществ на соответствие положениям профессиональных стандартов. В ООО «Газпром трансгаз Москва», ООО «Газпром добыча Краснодар», ООО «Газпром добыча Надым», ООО «Газпром добыча Ноябрьск», ООО «Газпром трансгаз Нижний Новгород», ООО «Газпром трансгаз Самара», ООО «Газпром трансгаз Югорск» направлены отчеты по результатам экспертной оценки каждой образовательной рабочей программы по конкретной профессии;

- с целью совершенствования процесса планирования и организации обучения руководителей и специалистов дочерних обществ ПАО «Газпром» организована работа по актуализации Матрицы периодичности обязательного обучения руководителей и специалистов ПАО «Газпром» (по направлениям «Разведка нефти и газа», «Бурение нефтегазовых скважин», «Добыча нефти и газа», «Транспортировка нефти и газа», «Переработка нефти и газа», «Хранение нефти, нефтепродуктов и газа»). По результатам анализа действующего законодательства по направлениям обязательного обучения, отраженного в матрице, анализа вновь утвержденного Справочника профессий рабочих и должностей служащих нефтегазового комплекса, анализа предложений участников рабочей группы по сопровождению матрицы по основным направлениям производственной деятельности дочерних организаций ПАО «Газпром» сформированы проекты матриц по основным направлениям производственной деятельности. Проекты матриц направлены в Управление ПАО «Газпром» (А.А. Балобин) для согласования и последующего наполнения участниками рабочей группы в рамках второго этапа актуализации.

3. Совершенствование учебно-методического обеспечения СНФПО ПАО «Газпром»:

- в целях обеспечения доступа и возможности использования в учебном процессе новейших разработок СНФПО ПАО «Газпром» в I и II кварта-

лах 2020 года дочерними обществами – участниками Смотра-конкурса на лучшие ТСО и УММ для СНФПО ПАО «Газпром» 2019 г. на корпоративном ресурсе «База знаний СНФПО ПАО «Газпром» размещены 74 УММ (100 % от участвовавших в Смотре-конкурсе), из них 10 размещено в виде презентационных материалов;

- в рамках обеспечения выполнения планов разработки УММ в СНФПО ПАО «Газпром» осуществляется мониторинг выполнения координационного плана. В координационный план на 2020 год вошло 169 наименований УММ, из которых запланированы к разработке в I–III кварталах 2020 года 103 УММ (61 %), разработаны и изданы в I–III кварталах 2020 года – 98 УММ (95 % от запланированных), не разработаны пять УММ (5 % от запланированных), разработчиком которых являются ООО «Газпром добыча Астрахань» (разработка не будет осуществлена), ООО «Газпром добыча Оренбург» (разработка не будет осуществлена), ООО «Газпром трансгаз Ставрополь» (разработка будет выполнена до конца 2020 года), ООО «Газпром трансгаз Уфа» (разработка перенесена на конец 2021 года). В Базе знаний и Фонде УММ СНФПО ПАО «Газпром» размещено 57 УММ (58 % от разработанных), 39 УММ (40 % от разработанных) запланированы к размещению до конца 2020 г., два УММ (2 % от разработанных) не планируется размещать на ресурсе в связи с наличием конфиденциальной информации о деятельности дочернего общества (ООО «Газпром энергохолдинг»). Отчет о выполнении координационного плана за IV квартал 2020 года будет направлен ДО до 31 января 2021 года, после чего будет проведен анализ выполнения координационного плана за весь 2020 год;

- в целях обеспечения возможности разработки УММ в условиях санкций на использование отдельных видов программного обеспечения и аппаратных средств ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» сформированы предложения по выполнению НИОКР по теме «Создание комплексной кросс-платформенной системы

разработки и использования электронных УММ для развития профессиональных компетенций работников нефтегазового комплекса»; предложения направлены в Департамент ПАО «Газпром» (Е.Б. Касьян);

- с целью повышения информированности руководителей и специалистов производственных подразделений дочерних обществ об имеющихся УММ в Фонде СНФПО ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» организован дистанционный доступ к библиотеке электронных курсов, созданных на основе автоматизированных обучающих систем, учебных видеофильмов и сборников лекций, разработанных ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»; в научно-методическом сборнике «Кадры газовой промышленности» опубликованы статьи на тему «Корпоративные ресурсы для обучения и развития», «Развитие профессиональных компетенций. Пакет учебных курсов в Базе знаний СНФПО ПАО «Газпром», «Обучающие системы в формате 360°».

4. Обеспечение учебно-методической и производственно-хозяйственной деятельности образовательных организаций и ОП ДО:

- в рамках мониторинга подключения к федеральной информационной системе (ФИС) «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении» (ФРДО) и отправки информации о документах об образовании в систему ФИС ФРДО подготовлена сводная информация по 27 организациям, осуществляющим образовательную деятельность.

Из 23 ОП ДО и четырех образовательных организаций (ЧОУ ДПО «Учебный центр ПАО «Газпром», ЧПОУ «Газпром колледж Волгоград», ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой», ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»), осуществляющих образовательную деятельность, 24 полностью выполнили подключение к ФИС ФРДО и осуществили отправку документов об образовании/обучении. На этапе проведения аттестации рабочего места – ООО «Газпром трансгаз Волгоград», на этапе заполнения шаблона и отправки документов – ООО «Газпром добыча Оренбург», ООО «Газпром добыча Ноябрьск»;

- в целях уменьшения количества замечаний по результатам проверок надзорными органами образовательных организаций и ОП ДО и снижения рисков приостановления их образовательной деятельности ведется работа по мониторингу информации о планируемых и проведенных проверках. С этой целью, а также для обмена опытом в Базе знаний организован проектный офис «Проверки надзорными органами» (36 участников). Получена информация о плановых и внеплановых проверках двух дочерних обществ (ООО «Газпром трансгаз Краснодар», ООО «Газпром трансгаз Чайковский»). В УПЦ ООО «Газпром трансгаз Краснодар» (по заявлению ООО «Газпром трансгаз Краснодар») проведена внеплановая проверка Министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края. По результатам проверки нарушений и замечаний не выявлено, выдана лицензия на осуществление образовательной деятельности (внесен подвид: «Дополнительное профессиональное образование»). В феврале 2020 года состоялась плановая проверка УПЦ ООО «Газпром трансгаз Чайковский». В ходе проверки Министерством образования и науки нарушений не выявлено;

- в целях поддержания актуальных данных о деятельности ОП ДО и выработки корректирующих мероприятий по эффективному использованию ресурсов ОП ДО в онлайн-справочник внесены данные по итогам работы в 2019 году 25 ОП ДО, сформирован и направлен в Департамент ПАО «Газпром» (Е.Б. Касьян) отчет по мониторингу деятельности ОП ДО. Инструментарий онлайн-справочника продолжает совершенствоваться, разработаны макеты новых отчетных форм, доработана форма «Карточка образовательного подразделения».

5. Целевое (опережающее) обучение работников дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром»:

- осуществлен сбор предложений дочерних обществ для включения в Перечень целевых образовательных программ СНФПО ПАО «Газпром» на 2021 г. Предложения представлены ООО «Газпром

переработка», ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ», «Газпром корпоративный институт». ООО «Газпром трансгаз Москва» сообщило об отсутствии предложений. Проект перечня с учетом приоритетных направлений развития ПАО «Газпром» проходит согласование в профильных структурных подразделениях ПАО «Газпром»;

- в График повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций на 2021 год предложена программа повышения квалификации «Программа подготовки внутренних тренеров в области культуры безопасности на предприятии» (ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»). «Газпром корпоративный институт» разработан учебный видеокурс «Лидерство в производственной безопасности» продолжительностью 8 ч для подготовки руководителей и специалистов Группы Газпром, ответственных за обеспечение производственной безопасности;

- совершенствование работы в сфере оценки эффективности целевого обучения проводилось в рамках реализации пилотного проекта по 11 программам целевого (опережающего) обучения резерва управленческих кадров в СНФПО ПАО «Газпром». Доклад об итогах пилотного проекта вместе с комплектом документов для его согласования представлен «Газпром корпоративный институт» 14 ноября 2020 года в Управление ПАО «Газпром» (А.А. Балобин). В научно-методическом сборнике «Кадры газовой промышленности» опубликована статья «Газпром корпоративный институт» «Основные результаты пилотной апробации системы показателей эффективности целевого (опережающего) обучения и ключевые направления их использования в СНФПО ПАО «Газпром»;

- в дочерние общества направлены разъяснения о порядке заключения договоров на оказание операторских услуг с взаимозависимыми лицами;

- с целью определения ключевых показателей эффективности деятельности ОП ДО ООО «НИИгаз-

экономика» разработаны показатели значимости для оценки эффективности ОП ДО. Сформирована рабочая группа по апробации ключевых показателей эффективности деятельности ОП ДО, в которую вошли представители 10 дочерних обществ.

6. Цифровые технологии в образовательном процессе:

- с целью совершенствования работы Базы знаний сформированы и направлены в ООО «Газпром информ» функциональные требования на развитие ИСДО, получены ответ и рекомендации по переходу на новое программное обеспечение, представленное на рынке РФ и отвечающее требованиям импортозамещения;

- в целях организации массового обучения «Газпром корпоративный институт» разработана схема организации доступа к дополнительному модулю Базы знаний, которая согласована Службой корпоративной защиты ПАО «Газпром», а также Департаментом ПАО «Газпром» (Н.А. Кисленко). Дополнительный модуль разработан и находится в стадии пилотного тестирования дочерними обществами. По электронному курсу «Корпоративная этика в ПАО «Газпром» в дополнительном модуле за период с 15 апреля по 16 октября 2020 года прошли обучение 43 734 работника из 32 организаций;

- рабочей группой под руководством ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» разрабатывается концепция использования мобильных приложений в СНФПО ПАО «Газпром». Предложения по использованию виртуального учебного комплекса «Предприятие на ладони» (разработчик – ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург»), а также приложение «Мобильный навигатор» (разработчик – ООО «Газпром трансгаз Томск») размещены в Базе знаний; в целях разработки функциональных требований к автоматизации (администрированию) основных бизнес-процессов ОП ДО ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» осуществлены сбор и анализ данных об информационно-управляющих системах, внедренных в ОП ДО, утвержден состав рабочей группы, в который вошли представители 12 дочерних обществ.

Рабочей группой под руководством ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» ведется разработка концепции.

7. Реализация корпоративных подходов к организации и проведению конкурсов профессионального мастерства.

В связи с проведением в ПАО «Газпром» мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции распоряжением ПАО «Газпром» от 30.06.2020 № 220 сроки проведения Фестиваля труда перенесены на 2022 год. В рамках Фестиваля труда ПАО «Газпром» в 2020 году проведены в дистанционном формате Конкурс на звание «Лучший преподаватель образовательного подразделения дочернего общества ПАО «Газпром» – 2020» и XX конкурс ПАО «Газпром» по компьютерному проектированию и информационным технологиям.

8. Реализация корпоративных подходов к организации и проведению независимой оценки квалификации (НОК) работников в ПАО «Газпром».

С целью совершенствования деятельности в сфере НОК ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» проведен анализ и подготовлены предложения по автоматизации проведения независимой оценки квалификации работников. Информация направлена в Департамент ПАО «Газпром» (Е.Б. Касьян). Также подготовлены проекты актуализированных электронных курсов и учебно-программной документации для обучения

разработчиков, экспертов оценочных средств, экспертов ЦОК; подготовлены проекты новых курсов и учебно-программной документации для обучения специалистов кадровых служб и работников образовательных организаций, осуществляющих мероприятия в рамках подготовки к НОК работников нефтегазового комплекса. ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» осуществляется разработка электронных курсов в SCORM-формате.

9. Совершенствование организации и проведения Смотра-конкурса на лучшие технические средства обучения и УММ для СНФПО ПАО «Газпром» осуществляется путем актуализации Положения, проект которого в настоящий момент проходит согласование в профильных структурных подразделениях ПАО «Газпром». Существенные изменения, предусмотренные проектом Положения, касаются уточнения предмета и номинаций конкурса, этапов проведения конкурса.

Подводя итог, можно сказать, что, несмотря на непростую ситуацию, Совету удалось организовать свою деятельность и обеспечить выполнение плана работы по всем основным направлениям деятельности. В этом отношении 2020 год стал в целом годом проверки возможности адаптации СНФПО ПАО «Газпром» к работе в новых условиях, с которой на данный момент система справляется. 



Соколенко Н.Е., Емельянова О.И.

ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»

Об итогах проведения конкурса на лучшую систему внутрипроизводственного обучения рабочих в дочерних обществах ПАО «Газпром» в 2020 году

Согласно периодичности, закрепленной в Положении о проведении конкурса на лучшую систему внутрипроизводственного обучения рабочих в дочерних обществах ПАО «Газпром» (утверждено приказом ПАО «Газпром» от 23.01.2018 № 27), конкурс проводится один раз в два года по четным годам.

Несмотря на связанные с пандемией сложности, в 2020 году продолжилась работа по выявлению лучших практик по организации и проведению профессионального обучения рабочих ПАО «Газпром» в период 2018–2019 годов – 22 дочерних общества подали материалы на участие в конкурсе.

На основании предложений членов конкурсной комиссии (состав утвержден на заседании УМС ПАО «Газпром» от 22.01.2020) и дочерних обществ ПАО «Газпром» и в целях баланса показателей в 2020 году были внесены изменения в систему критериев и критериальных показателей методики оценки результатов: скорректированы величины максималь-

ных и минимальных значений, введены коэффициенты влияния баллов по критериям на итоговый результат.

Исходя из информации, представленной участниками конкурса в отчетах об организации и проведении профессионального обучения рабочих, а также содержащейся в «Автоматизированной системе управления персоналом» (форма статистической отчетности № 25 «Отчет о профессиональном обучении работников») и карточках образовательного подразделения дочернего общества ПАО «Газпром», конкурсная комиссия оценивала конкурсантов по десяти показателям.

Показатели работы кадровой службы дочернего общества ПАО «Газпром»:

- показатель результативности профессионального обучения рабочих;
- показатель соответствия фактического уровня организации учебно-методической работы рекомендуемому;

- показатель проведения в дочерней организации конкурсов профессионального мастерства;
- показатель состояния воспитательной и профориентационной работы, работы с молодежью;
- показатель выполнения стратегических целевых показателей по обучению рабочих, установленных ПАО «Газпром».

Базовые показатели деятельности образовательного подразделения дочернего общества ПАО «Газпром»:

- наличие в образовательном подразделении разрешительных документов, расширяющих возможности осуществлять образовательную деятельность;
- показатель состояния учебно-производственной базы образовательного и других структурных подразделений дочернего общества, включающий в себя:
 - показатель соответствия базы для теоретического обучения рабочих образовательным потребностям дочерней организации;
 - показатель соответствия базы для практического обучения рабочих образовательным потребностям дочерней организации;
- показатель обеспеченности образовательного подразделения квалифицированными педагогическими кадрами и специалистами по организации обучения;
- показатель обеспеченности образовательного процесса учебно-методическими материалами;
- показатель обеспеченности образовательного процесса персональными компьютерами и техническими средствами обучения.

Каждый из участников конкурса имеет свои сильные и слабые места в многогранной системе внутрипроизводственного обучения. Перед конкурсной комиссией стояла сложная задача – определить наиболее достойных кандидатов на звание лучших.

Обращаясь к результатам конкурса, можно отметить, что комплексный подход к организации учебно-методической работы, стремление к расширению возможностей для осуществления образовательной

деятельности, привлечение квалифицированных педагогов, развитие базы для практического обучения рабочих, а также высокий уровень обеспеченности учебно-методическими материалами служат прочной основой для признания системы внутрипроизводственного обучения рабочих лучшей. Отличные результаты на конкурсе продемонстрировало ООО «Газпром трансгаз Ухта».

В дочерних обществах ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург», ООО «Газпром трансгаз Чайковский», ООО «Газпром трансгаз Югорск», ООО «Газпром трансгаз Томск», ООО «Газпром добыча Надым», ООО «Газпром трансгаз Саратов», ООО «Газпром трансгаз Нижний Новгород» так же грамотно решаются основные вопросы организации образовательного процесса: методические, кадровые и материально-технического обеспечения. И при этом много внимания уделяется профориентационной работе, работе с молодежью.

Остальные участники конкурса тоже обладают большим потенциалом и вполне могут в будущем претендовать на лидерство. Так, в ООО «Газпром трансгаз Краснодар», ООО «Газпром добыча Астрахань», ООО «Газпром трансгаз Махачкала», ООО «Газпром добыча Уренгой» и других дочерних обществах высокие оценки по показателю «Результативность профессионального обучения рабочих».

Положительным опытом организации учебно-методической работы владеют специалисты в ООО «Газпром трансгаз Уфа», ООО «Газпром трансгаз Москва», ООО «Газпром трансгаз Казань», ООО «Газпром добыча Астрахань», ООО «Газпром добыча Краснодар».

Высоких оценок по воспитательной, профориентационной работе и работе с молодежью добились те дочерние общества, в которых реализуется проект «Газпром-классы», активно практикуется наставничество, а также регулярно организуются экскурсии на предприятия газовой промышленности для школьников и студентов, проводятся встречи

руководства, ведущих специалистов и ветеранов производства с молодыми работниками. Данное направление деятельности закладывает основу для создания кадрового резерва, формирует корпоративные ценности у молодого поколения; высоко ценится в рамках состоявшегося конкурса. Особо хочется отметить тех, кто серьезно относится к этой работе: ООО «Газпром трансгаз Ухта», ООО «Газпром трансгаз Томск», ООО «Газпром трансгаз Нижний Новгород», ООО «Газпром трансгаз Чайковский», а также ООО «Газпром трансгаз Югорск», ООО «Газпром добыча Надым», ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург», ООО «Газпром трансгаз Казань», ООО «Газпром трансгаз Сургут», ООО «Газпром трансгаз Уфа».

Следует отметить последовательное стремление к расширению возможностей осуществлять образовательную деятельность в ООО «Газпром добыча Оренбург», ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург», ООО «Газпром трансгаз Саратов», ООО «Газпром трансгаз Чайковский». Эти дочерние общества располагают внушительным пакетом соответствующих разрешительных документов.

В ООО «Газпром трансгаз Югорск», ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург», ООО «Газпром трансгаз Ухта» созданы лучшие условия для практического обучения рабочих. Здесь имеются учебные мастерские, лаборатории, учебные полигоны и полномасштабные тренажерные комплексы.

ООО «Газпром трансгаз Сургут» и ООО «Газпром добыча Надым» располагают лучшими условиями для теоретического обучения рабочих: имеется достаточное количество учебных классов и мест в них, соответствующее потребностям дочернего общества.

В ООО «Газпром добыча Астрахань» и ООО «Газпром трансгаз Москва» уделяют должное внимание вопросам повышения квалификации педагогического персонала. Кроме того, в ООО «Газпром добыча Астрахань» и ООО «Газпром трансгаз Чайковский» наибольшее количество внештатных преподавателей имеют корпоративную аккредитацию на право осуществлять педагогическую деятельность в СНФПО ПАО «Газпром». В ООО «Газпром трансгаз Краснодар» корпоративную аккредитацию имеют девять штатных преподавателей и четыре мастера производственного обучения. Систематическое повышение квалификации педагогических работников – неотъемлемая составляющая успешного достижения целей образовательного процесса, а корпоративная аккредитация лишней раз подтверждает высокий уровень их квалификации.

Конкурс состоялся. Итоги подведены. Победитель и призеры получили заслуженные награды. Однако образовательный процесс продолжается, значит можно полным ходом готовиться к следующему конкурсу, делать выводы, совершенствоваться, искать новые пути для достижения поставленных целей. 

Аннотации статей, опубликованных в сборнике

Опыт разработки и применения профессионального стандарта «Специалист по газоспасательным работам на объектах нефтегазовой отрасли»

Сорокин А.А., Харебава Н.В., Кузнецов В.Г., Варфоломеев А.А., Хисамов Э.М.

Описан опыт разработки профессионального стандарта аварийно-спасательной службы ПАО «Газпром». Освещена специфика деятельности спасателей ООО «Газпром газобезопасность». Рассмотрены особенности применения разработанного профессионального стандарта, в том числе в процессе обучения персонала аварийно-спасательной службы.

Управление брендом работодателя как инструмент сохранения трудового коллектива

Аверков С.И.

Уделено внимание вопросу актуальности для ПАО «Газпром» нового аспекта в области управления персоналом – управление брендом работодателя.

Электронная трудовая книжка

Тищенко И.Н., Федоришена Е.А.

Описана история возникновения трудовых книжек. Рассматриваются достоинства и недостатки законопроекта об электронных трудовых книжках, в том числе для крупных компаний, состоящих из филиалов и представительств за рубежом. Представлены мероприятия, реализованные Департаментом ПАО «Газпром» (Е.Б. Касьян) в целях выполнения требований законодательства.

Ежегодная встреча молодежных лидеров ПАО «Газпром» в новом формате

Золотникова И.И., Лаптева В.А., Чалая А.А.

Представлен опыт проведения семинара-совещания председателей Советов молодых ученых и специалистов дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром» на онлайн-платформе. Подведены итоги работы КМС за 2020 год, намечены планы развития и перспективы. Уделено внимание вопросам привлечения и удержания молодых работников в дочерних обществах и организациях ПАО «Газпром». Приведен новый состав КМС ПАО «Газпром».

Целевая (опережающая) подготовка персонала к использованию нового технологического оборудования и производственных технологий в ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»

Блазаренас М.В.

Показан опыт подготовки персонала к работе на технологическом оборудовании. Описано взаимодействие с заводами – изготовителями оборудования по организации обучения. Изложен план по развитию персонала, эксплуатирующего оборудование ГРС и КС.

Конкурс «Лучший молодой рационализатор ПАО «Газпром» – неотъемлемая часть производственной культуры

Анисимова Н.А., Алабердин Р.Р.

Представлены итоги конкурса молодых рационализаторов – работников дочерних обществ ПАО «Газпром» в 2018–2019 годах. Отмечаются основные цели конкурса. Дана оценка общего экономического эффекта от реализации предложений участников конкурса.

Инновации в СНФПО ПАО «Газпром» (Смотр-конкурс на лучшие технические средства обучения и учебно-методические материалы)

Колмагоров К.Н., Корнеев М.А.

Приведена информация об инновациях в СНФПО ПАО «Газпром» в части разработки учебно-методических материалов, представленных дочерними обществами ПАО «Газпром» на состоявшемся в 2019 году Смотре-конкурсе на лучшие технические средства обучения и учебно-методические материалы для Системы непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром».

Подготовка специалистов по оценке технического состояния объектов газотранспортной системы

Бурдилов А.И.

Показана многоуровневая система подготовки специалистов в области диагностики газотранспортной системы. Представлен опыт обучения по модульным программам профессиональной переподготовки. Уделено внимание развитию школы технической диагностики ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ».

Ключевые показатели эффективности деятельности образовательных подразделений дочерних обществ ПАО «Газпром»

Кандалов А.С., Тимирев И.А.

Рассматривается возможность использования ключевых показателей эффективности (КПЭ) для оценки деятельности образовательных подразделений дочерних обществ ПАО «Газпром». Дан анализ правовых условий применения КПЭ в федеральном законодательстве и локальных нормативных актах ПАО «Газпром». Предложены варианты расчета КПЭ образовательных подразделений по доле обученных работников.

Обзор изменений в Политику управления оплатой труда работников организаций ПАО «Газпром»

Басистый А.Т., Зиновьева И.А., Кармакова А.А.

Представлен обзор изменений в Политику управления оплатой труда работников организаций ПАО «Газпром», направленных на реализацию задач по усилению взаимосвязи размера вознаграждения работников с результатами труда и обеспечению контроля затрат на оплату труда. Отмечено динамичное развитие системы вознаграждения за труд, ориентированное на повышение мотивации работников к выполнению задач, стоящих перед Компанией.

Конкурс ПАО «Газпром» по компьютерному проектированию и информационным технологиям

Медынцева Т.В.

Описана история развития конкурса ПАО «Газпром» по компьютерному проектированию и информационным технологиям с 2000 года. Проанализированы результаты конкурсов, отражающие пути развития информационных технологий в дочерних обществах и организациях Группы Газпром в различные периоды. Представлены итоги и краткий обзор результатов XX конкурса.

Деятельность Учебно-методического совета ПАО «Газпром» в 2020 году**Колмагоров К.Н., Соколенко Н.Е.**

Дана информация о работе УМС ПАО «Газпром» в 2020 году: по совершенствованию учебно-методического обеспечения СНФПО ПАО «Газпром», приведению УММ в соответствие положениям профессиональных стандартов, реализации цифровых технологий в образовательном процессе, реализации корпоративных подходов к организации и проведению независимой оценки квалификации работников и проведению конкурсов профессионального мастерства в ПАО «Газпром».

Об итогах проведения конкурса на лучшую систему внутрипроизводственного обучения рабочих в дочерних обществах ПАО «Газпром» в 2020 году**Соколенко Н.Е., Емельянова О.И.**

Изложена информация о проведении конкурса на лучшую систему внутрипроизводственного обучения рабочих в дочерних обществах ПАО «Газпром» в 2020 году. Подведены итоги участия в конкурсе 22 дочерних обществ, направивших конкурсные материалы для выявления лучших практик по организации и проведению профессионального обучения рабочих ПАО «Газпром» в период 2018–2019 годов.