

Приложение

УТВЕРЖДЕНА
приказом АО «Газпром газораспределение Тамбов»
от «31» января 2023 г. №32

Концепция
развития учебно-методического центра
АО «Газпром газораспределение Тамбов»

г. Тамбов

Содержание

	Стр.
1. Характеристика учебно-методического центра АО «Газпром газораспределение Тамбов».....	3
2. Выявление потенциала развития учебно-методического центра. SWOT-анализ.....	8
3. Совершенствование и модернизация образовательной деятельности.....	10
4. Развитие кадрового потенциала.....	18
5. Совершенствование и модернизация материально-технической базы.....	21
6. Развитие сетевого взаимодействия.....	22
7. Позиционирование учебно-методического центра.....	24
8. Управление Концепцией развития.....	25

Настоящая Концепция развития учебно-методического центра АО «Газпром газораспределение Тамбов» (далее – Общество) рассматривает пути развития учебной базы, персонала, управления знаниями и развитие внутрифирменной системы обучения на базе функционирующего учебно-методического центра Общества, способы достижения поставленных целей.

Концепция разработана с учетом Положения о Системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром» (в действующей редакции).

1. Характеристика учебно-методического центра АО «Газпром газораспределение Тамбов»

Учебно-методический центр (далее – УМЦ), как отдельное структурное подразделение Общества был образован в 2009 году, начало его основной деятельности по обучению является дата получения лицензии на право ведения образовательной деятельности (далее – Лицензия) – январь 2012 г. УМЦ располагается по адресу: г. Тамбов, бульвар Энтузиастов, д. 1 «Ж».

Площадь учебных и вспомогательных помещений УМЦ составляет 265 м² и включает в себя 4 учебных класса, учебный стенд с пунктами редуцирования газа, а также учебный полигон, расположенный на территории центрального офиса Общества по адресу: г. Тамбов, ул. Московская, д.19 «Д».

Класс внутридомового газового оборудования площадью 67 м² предназначен для проведения теоретических и практических занятий по эксплуатации, техническому обслуживанию и ремонту внутридомового газоиспользующего оборудования, проведения семинаров с производителями газового оборудования. Класс оснащен подключенным к газоснабжению газоиспользующим оборудованием, интерактивной доской, проектором, образцами запорной арматуры внутридомовых газопроводов, плакатами и демонстрационными стендами.



Класс по эксплуатации сети газораспределения площадью 52 м². Используется для проведения теоретических и практических занятий по

эксплуатации и обслуживанию сети газораспределения. Класс оснащен проектором, макетами запорной арматуры в разрезе, макетами пунктов редуцирования газа (далее – ПРГ), технологической линией ПРГ, блочной котельной, плакатами.

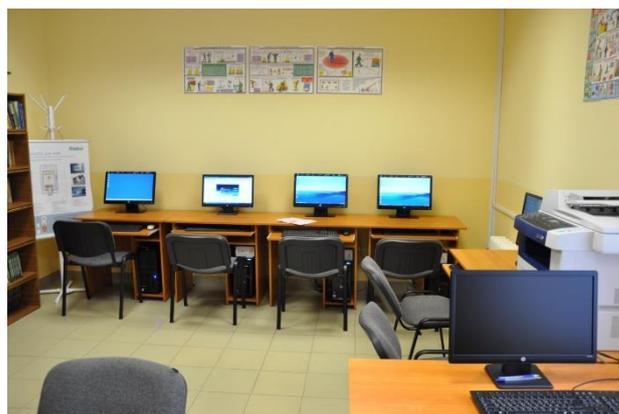


Класс охраны труда, защиты подземных трубопроводов от коррозии, сварки полиэтиленовых трубопроводов площадью 34 м². Класс предназначен для обучения по охране труда, обучения монтеров по защите подземных трубопроводов от коррозии и специалистов сварочного производства. Класс оснащен рабочим макетом станции катодной защиты Тверца-900 с системой телеметрической передачи данных, манекеном сердечно-легочной реанимации «Максим», образцами



сваренных полиэтиленовых трубопроводов, учебными плакатами.

Компьютерно-аттестационный класс площадью 21 м² для обучения, проверки знаний и аттестации руководителей, специалистов и персонала Общества с использованием обучающе-контролирующей системы «ОЛИМПОКС». Возможно дистанционное обучение и аттестация специалистов филиалов Общества. Класс оснащен автоматизированными рабочими местами в количестве 10 единиц, имеется доступ к сети интернет и интранет, единому portalу тестирования Ростехнадзора. В классе размещена библиотека.



Для отработки работниками навыков по обслуживанию пунктов редуцирования газа имеется учебно-тренировочный стенд, включающий в себя ГРПШ -04-2У1, ГРПШ-6 и ГРПШ-10, работающие на сжатом воздухе.

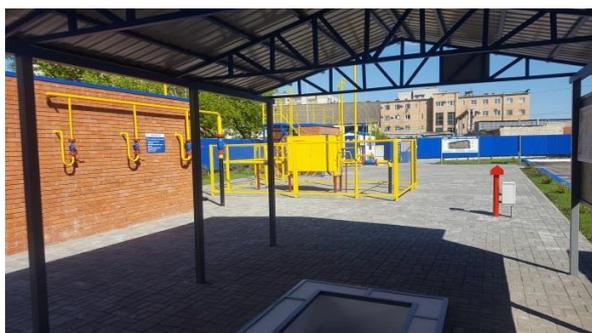
Для подготовки квалифицированных кадров, отработки профессиональных навыков и проведения смотров-конкурсов «Лучший по профессии» в 2017 построен и запущен в эксплуатацию учебный полигон.

СХЕМА УЧЕБНОГО ПОЛИГОНА



УЧЕБНЫЕ ОБЪЕКТЫ

- | | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| 1. ВОЗДУШНАЯ КОМПРЕССОРНАЯ УСТАНОВКА | 4. ЗАДВИЖКА В НАДЗЕМНОМ ИСПОЛНЕНИИ | 7. СТАНЦИЯ КАТОДНОЙ ЗАЩИТЫ |
| 2. ПУНКТ ГАЗОРЕГУЛЯТОРНЫЙ БЛОЧНЫЙ | 5. ПУНКТ ГАЗОРЕГУЛЯТОРНЫЙ ШКАФНОЙ | 8. БЛОК ДИОДНО-РЕЗИСТОРНЫЙ С КИП |
| 3. МАКЕТ ГАЗОВОГО КОЛОДЦА | 6. СТЕНД С ИМИТАЦИЕЙ ГАЗОВЫХ ВВОДОВ | 9. ИМИТАЦИЯ ПОДЗЕМНОГО ГАЗОПРОВОДА |



В настоящее время количество программ профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, обучающих программ составляет 35 шт.

№ п/п	Наименование образовательных программ	Срок обучения (час)
Основные программы профессионального обучения		
1	«Машинист компрессорных установок» (для лиц, ранее не имевших профессии рабочего)	320
2	«Монтажник наружных трубопроводов» (для лиц, ранее не имевших профессии рабочего)	320
3	«Монтажник наружных трубопроводов» (для лиц, уже имеющих профессию рабочего)	200
4	«Монтер по защите подземных трубопроводов от коррозии» (для лиц, ранее не имевших профессии рабочего)	320
5	«Монтер по защите подземных трубопроводов от коррозии» (для лиц, уже имеющих профессию рабочего)	200
6	«Слесарь аварийно-восстановительных работ в газовом хозяйстве» (для лиц, ранее не имевших профессии рабочего)	320
7	«Слесарь аварийно-восстановительных работ в газовом хозяйстве» (для лиц, уже имеющих профессию рабочего)	200
8	«Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования» (для лиц, ранее не имевших профессии рабочего)	320
9	«Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования» (для лиц, уже имеющих профессию рабочего)	200
10	«Слесарь по эксплуатации и ремонту подземных газопроводов» (для лиц, ранее не имевших профессии рабочего)	320
11	«Слесарь по эксплуатации и ремонту подземных газопроводов» (для лиц, уже имеющих профессию рабочего)	200
12	«Стропальщик» (для лиц, ранее не имевших профессии рабочего)	160
13	«Контролер газового хозяйства» (для лиц, ранее не имевших профессии рабочего)	160
14	«Контролер газового хозяйства» (для лиц, уже имеющих профессию рабочего)	80
15	«Контролер-кассир, 2, 3-го разряда» (для лиц, ранее не имевших профессии рабочего)	160
16	«Контролер-кассир 2, 3-го разряда» (для лиц, уже имеющих профессию рабочего)	80
Дополнительное профессиональное образование (ДПО)		
<i>Обучение в сфере охраны труда</i>		
1	«Подготовка работников рабочих профессий по охране труда»	40
2	«Подготовка руководителей и специалистов по охране труда»	40
<i>Оказание услуг населению</i>		
1	Навыки бесконфликтного общения с потребителями услуг	24
<i>Сварочное производство</i>		
1	«Обучение сварке полиэтиленовых трубопроводов закладными нагревателями»	32
2	«Обучение сварке полиэтиленовых трубопроводов нагретым инструментом»	32

<i>Эксплуатация газораспределительной сети</i>		
1	«Диспетчер по оперативно-диспетчерскому управлению сетями газораспределения»	256
<i>Переподготовка, повышение квалификации специалистов в сфере автомобильного транспорта</i>		
1	«Контролер технического состояния автотранспортных средств»	256
2	«Контролер технического состояния автотранспортных средств» (очно-заочная форма обучения)	256
3	«Специалист, ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения»	256
4	«Специалист, ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения» (очно-заочная форма обучения)	256
<i>Пожарная безопасность</i>		
1	«Обучение требованиям пожарной безопасности для руководителей организаций, лиц, назначенных руководителем организации ответственными за обеспечение пожарной безопасности, в том числе в обособленных структурных подразделениях организации»	40
2	«Обучение требованиям пожарной безопасности для руководителей эксплуатирующих и управляющих организаций, осуществляющих хозяйственную деятельность, связанную с обеспечением пожарной безопасности на объектах защиты, лиц, назначенных ими ответственными за обеспечение пожарной безопасности»	40
3	«Обучение требованиям пожарной безопасности для ответственных должностных лиц, занимающих должности главных специалистов технического и производственного профиля, должностных лиц, исполняющих их обязанности, на объектах защиты, предназначенных для проживания или временного пребывания 50 и более человек одновременно (за исключением многоэтажных жилых домов), объектов защиты, отнесенных к категориям повышенной взрывопожароопасности, взрывопожароопасности, пожароопасности»	40
4	«Обучение требованиям пожарной безопасности для лиц, на которых возложена трудовая функция по проведению противопожарного инструктажа»	40
<i>Промышленная безопасность</i>		
1	«Общие требования промышленной безопасности» Повышение квалификации (Область аттестации А1)	24
2	«Требования промышленной безопасности к оборудованию, работающему под давлением» Повышение квалификации (Области аттестаций Б8.21, Б8.22, Б8.23, Б8.24, Б8.25, Б8.26)	16
3	«Требования промышленной безопасности к подъемным сооружениям» Повышение квалификации (Области аттестаций Б9.22, Б9.23, Б9.31, Б9.32, Б9.33, Б9.34, Б9.35, Б9.36)	16
4	«Требования промышленной безопасности на объектах газораспределения и газопотребления» Повышение квалификации (Области аттестаций Б7.1, Б7.2, Б7.6, Б7.8, Б7.9)	24

Количество обученных в УМЦ за период 2020-2022 гг.

№ п/п	Вид обучения	Количество обученных (чел.)		
		2020	2021	2022
1	Обучение с дальнейшим трудоустройством в Общество	44	51	84
2	Обучение работников Общества вторым (смежным) профессиям	218	225	148
3	Семинары для руководителей, специалистов, ИТР	68	37	32
4	Обязательное обучение (охрана труда, пожарно-технический минимум и пр.)	758	697	874
5	Повышение квалификации работников Общества	47	147	27
6	Профессиональное обучение по договорам	98	71	160
7	Первичные инструктажи по безопасному пользованию газом в быту	146	83	8
Итого:		1365	1311	1333

Штатная численность УМЦ составляет 5,5 единиц. Для осуществления педагогической деятельности в УМЦ привлекаются руководители и специалисты Общества в рамках реализуемых образовательных программ. Количество привлекаемых к образовательной деятельности работников Общества составляет 28 человек.

2. Выявление потенциала развития учебно-методического центра.

SWOT-анализ

	Сильные стороны	Слабые стороны
Факторы внешней и внутренней среды	<ul style="list-style-type: none"> -удобное местоположение (недалеко от центра, отдельное здание в жилой зоне); -наличие лицензии на образовательную деятельность; - коллектив высококвалифицированных преподавателей теоретического и производственного обучения; -возможность повышения образовательного уровня преподавателей за счет использования информационных систем предприятия (широкий доступ к актуальным нормативно-правовым документам в системах Гарант, Техэксперт); -перечень направлений подготовки кадров соответствует профессиям, востребованным в газораспределительной отрасли; -наличие подключения к единому порталу тестирования Ростехнадзора; -выплата стипендий с последующим трудоустройством в Обществе; 	<ul style="list-style-type: none"> -отсутствие возможности предоставления жилья иногородним учащимся; -слабая мотивация преподавателей производственного обучения в результатах своего труда; -повышенная нагрузка на штатных работников УМЦ.

	<ul style="list-style-type: none"> -обеспеченность учебно-лабораторной базой; -наличие учебного полигона; -использование современных методик обучения (интерактивные курсы, flash технологии, ОЛИМПОКС). 	
	<p>Возможности</p>	<p>Угрозы</p>
	<ul style="list-style-type: none"> -рост интереса к профессиональной подготовке в связи экономическим кризисом в стране; -сотрудничество с ведущими университетами региона (ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный технический университет», ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина», ФГБОУ ВО «Мичуринский государственный аграрный университет») и колледжами, имеющими опыт и потенциальные возможности для усиления конкурентоспособности на рынке профессиональных образовательных услуг; -использование инновационных педагогических технологий, форм и методов работы в соответствии с рекомендациями ежегодных семинаров «Актуальные вопросы деятельности учебно-методических центров Компаний Группы Газпром межрегионгаз»; -заключение договоров о переподготовке безработных со службами занятости, биржами вакансий; -развитие сотрудничества с представителями индустрии, профессиональными ассоциациями; -повышение образовательного уровня сотрудников (обучение в ВУЗах, получение дополнительного образования, развитие коммуникативных навыков через тренинги); - привлечение учащихся через регулярное оповещение в средствах массовой информации о деятельности УМЦ. 	<ul style="list-style-type: none"> -наличие на рынке образовательных услуг предложений об обучении сомнительного качества и стоимостью ниже рентабельности; -конкурентоспособность и привлекательность других профессиональных учебных заведений (в особенности ВУЗов в связи с высоким профессиональным уровнем); - законодательство допускает проведение самоподготовки при подготовке к аттестации лиц, ответственных за опасные производственные объекты.

На основе SWOT-анализа можно сделать выводы о потенциале развития УМЦ, направленного на устранение слабых сторон, умелом использовании возможностей и учете угроз.

В целях привлечения новых слушателей возможны следующие действия, направленные на устранение слабых сторон:

- модернизация и дооснащение учебного полигона;
- применение новых методов продвижения предоставляемых образовательных услуг, то есть найти новые каналы информирования об услугах УМЦ (публикации в открытой печати материалов о деятельности УМЦ, размещение на официальном сайте Общества актуальной информации, взаимодействие с региональными ВУЗами и др.)

- усиление работы по нематериальной мотивации преподавателей производственного обучения и учеников (развитие функционирующего института наставничества, освещение деятельности преподавателей производственного обучения на внутреннем сайте Общества, проведение смотров – конкурсов профессионального мастерства, поощрение наиболее отличившихся работников путем размещения их на доске почета Общества и др.)

- в целях минимизации эффекта от невозможности предоставления жилья иногородним учащимся продолжить развитие дистанционных форм (или выездного) обучения по программам предусматривающим подобные формы обучения.

- получение повторной аккредитации по охране труда (в рамках Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

Для минимизации угроз, состоящих в конкуренции и привлекательности других профессиональных учебных заведений (в особенности ВУЗов в связи с их высоким профессиональным уровнем) планируется усиление взаимодействия с ВУЗами с целью совместной реализации образовательных программ в сетевой форме.

3. Совершенствование и модернизация образовательной деятельности

Основной целью профессионального обучения и дополнительного профессионального образования является подготовка квалифицированного специалиста исходя из потребности и в соответствии со стратегией (концепцией)

развития Общества соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Необходимыми условиями достижения нового качества профессионального образования являются:

- разработка учебно-методической документации, отвечающей требованиям программы развития Общества, научно-технического развития в РФ и рыночной экономики;

- изменение форм и методов профессионального обучения и переподготовки кадров;

- обновление и совершенствование учебно-материальной базы;

- высокий уровень квалификации педагогических кадров и организации учебного процесса.

Перечисленные условия профессионального образования являются основополагающими при организации внутрифирменного профессионального обучения персонала.

Развитие персонала посредством внутрифирменного обучения является важнейшим фактором формирования профессиональных компетенций работников и их успешной деятельности. В настоящее время внутрифирменное обучение персонала рассматривается как инновационный ресурс организаций, целью которого является формирование личности, активно, компетентно и эффективно участвующей в экономической и социальной деятельности Общества.

Функционирующая в Обществе система подготовки, профессиональной переподготовки и повышения профессиональных знаний работников Общества (внутрифирменное профессиональное обучение персонала) позволяет:

- удовлетворить потребности Общества в квалифицированном персонале в соответствии с целями, задачами и стратегией его развития, возрастающими требованиями производства;

- создать условия для получения качественного образования посредством совершенствования учебного процесса, развития и модернизации учебно-методической и материально-технической баз.

- обеспечить качество образовательных услуг в соответствии с требованиями стандартов в области образования и менеджмента качества.

Задачи УМЦ:

- планирование обучающих программ, как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе, с учетом развития всего персонала и отдельных категорий слушателей.

- использование единого корпоративного стандарта в обучении;

- обучение с учетом потребностей и особенностей конкретных бизнес-процессов, используемых в Обществе;

- методическое обеспечение для внедрения новых продуктов и услуг;

- анализ и контроль результативности обучения сотрудников;

- обучение с учетом корпоративных ценностей, в том числе исторических, культурных и прочих;

- оказание образовательных услуг внешней среде и как следствие получение прибыли.

Для достижения целей и задач, стоящих перед УМЦ, организационная структура управления приведена к следующему виду:

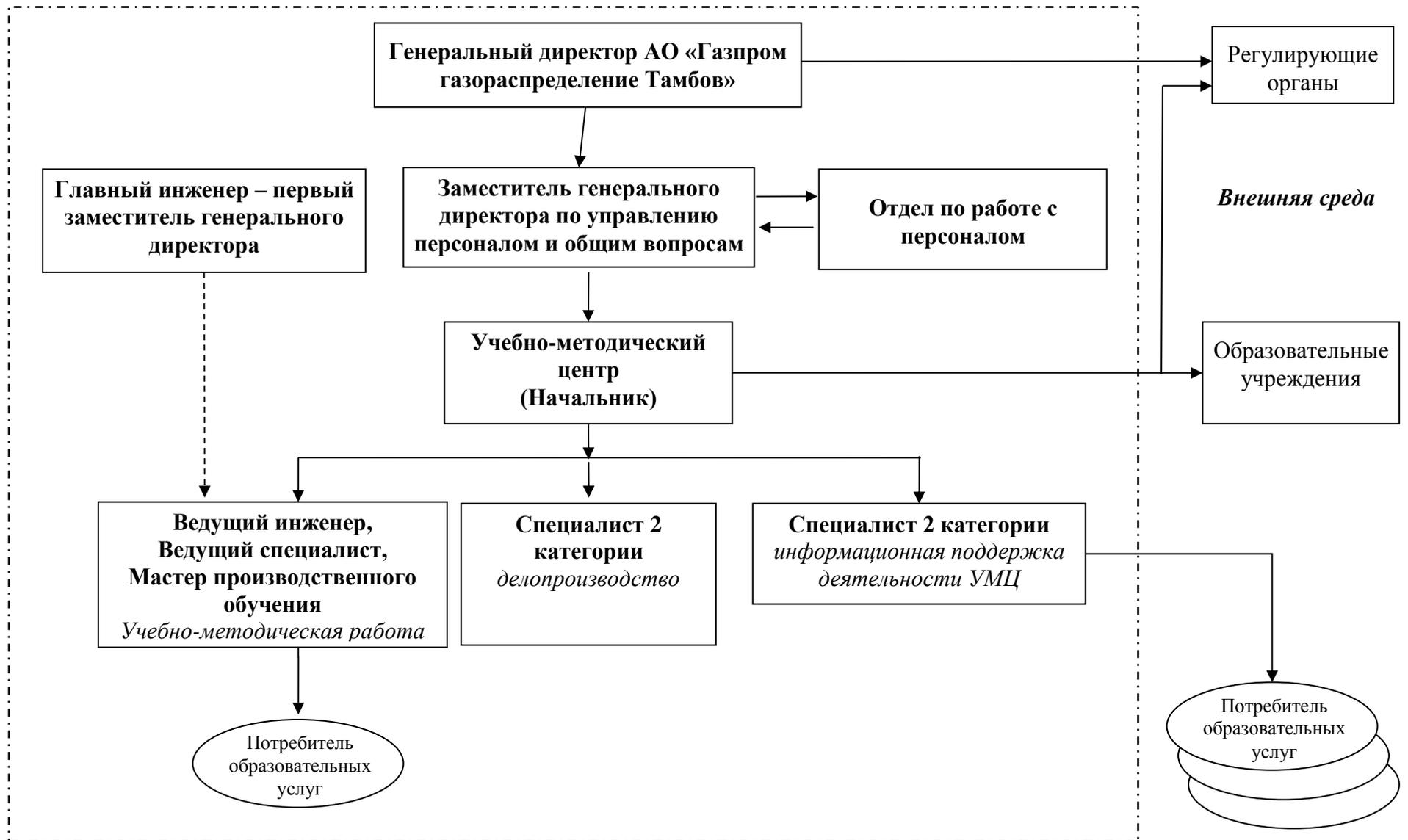


Рис. Организационная структура УМЦ и его подчиненность

Представленная организационная структура позволит наиболее эффективно выполнять возложенные на УМЦ задачи и оказывать образовательные услуги на основании заключенных договоров.

Место УМЦ в системе обучения и взаимосвязь учебного центра и составляющих в направлении развития персонала представлена на рис.



Рис. Место УМЦ в системе обучения персонала.

Как показывает практика и передовой опыт предприятий оптимальная модель внутрифирменного обучения персонала, которая включает следующие взаимосвязанные единой целью этапы, представлена на рисунке:

- определение потребностей в обучении;
- формирование бюджета;
- определение целей обучения;
- определение содержания учебных программ;
- выбор форм, методов и средств обучения;
- определение критериев оценки эффективности затрат на обучение и принятие решения об осуществлении обучения в выбранном варианте;
- проведение обучения и контроль его результатов;
- реализация процесса обучения;
- формирование профессиональных знаний, умений и компетенций;
- оценка эффективности обучения.

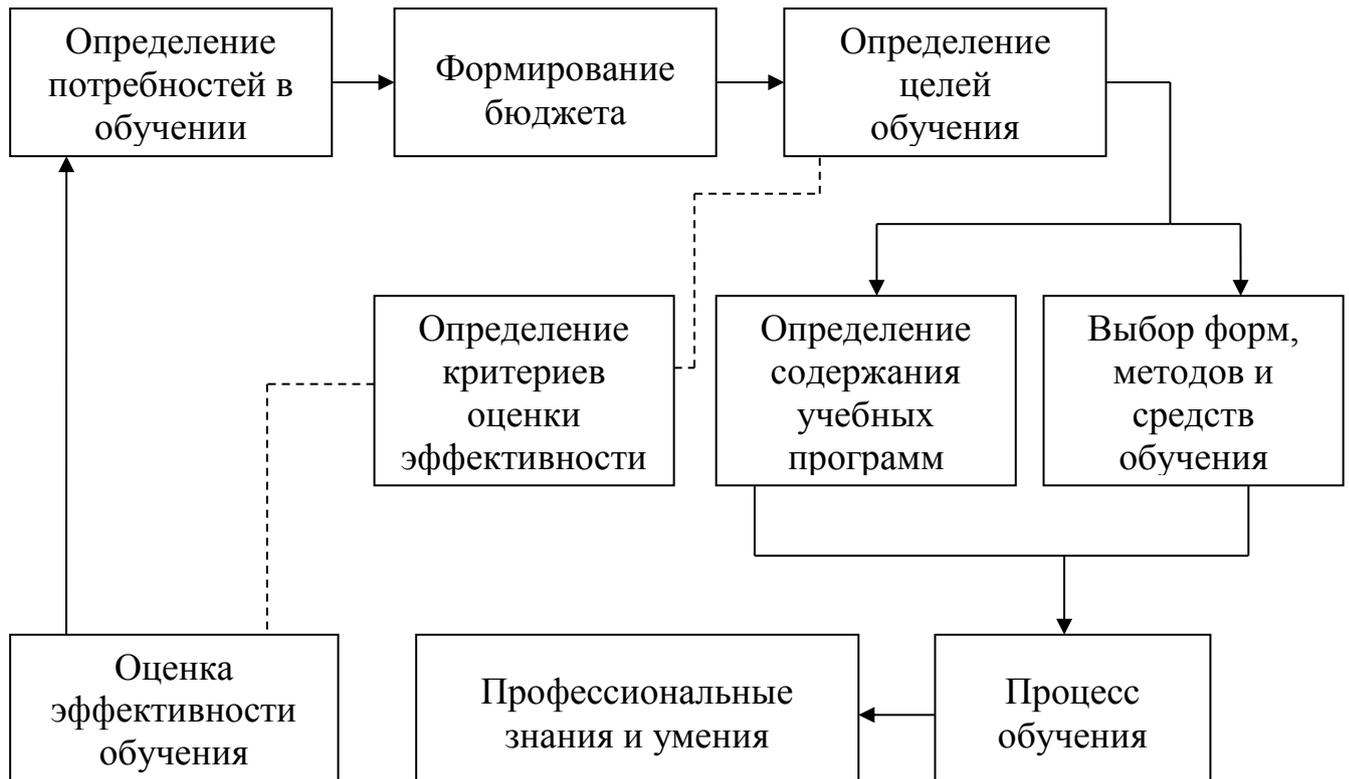


Рис. Модель внутрифирменного обучения работников.

Планирование подготовки кадров – составная часть общего планирования трудовых ресурсов наряду с расчетом потребности в персонале, составлением планов набора.

Определение потребностей в обучении осуществляется в следующей последовательности:

- 1) проводится анализ результативности и компетентности целевой группы работников (общие и профессиональные знания, профессиональные навыки и умения, коммуникативные и управленческие навыки умения);
- 2) выявляются проблемы и противоречия, связанные с результативностью деятельности работников организации;
- 3) вводятся необходимые коррективы, соответствующие целям организации.

Потребность в обучении может быть выявлена также следующими способами:

- оценка информации о работниках, имеющейся в кадровой службе (стаж работы, рабочий опыт, базовое образование и др.);

- ежегодная оценка результатов аттестации работников;
- анализ долгосрочных и краткосрочных планов организации и планов отдельных подразделений и определение уровня квалификации и профессиональной подготовки персонала, необходимого для их успешной реализации;
- наблюдение за работой персонала и анализ проблем, мешающих эффективной работе;
- сбор и анализ заявок на обучение персонала от руководителей подразделений;
- опросы работников, призванные оценить их потребность в получении новых профессиональных знаний и умений, определить потребность в обучении для конкретных категорий персонала, конкретных подразделений.

Основными задачами планируемой профессиональной подготовки персонала являются необходимость совершенствования и развития таких категорий компетенций, как общие и профессиональные знания, профессиональные навыки и умения, коммуникативные навыки и умения, управленческие навыки и умения, в т. ч. и способность к изменениям.

Внедрение в учебный процесс инновационных технологий является определяющей чертой современного образования.

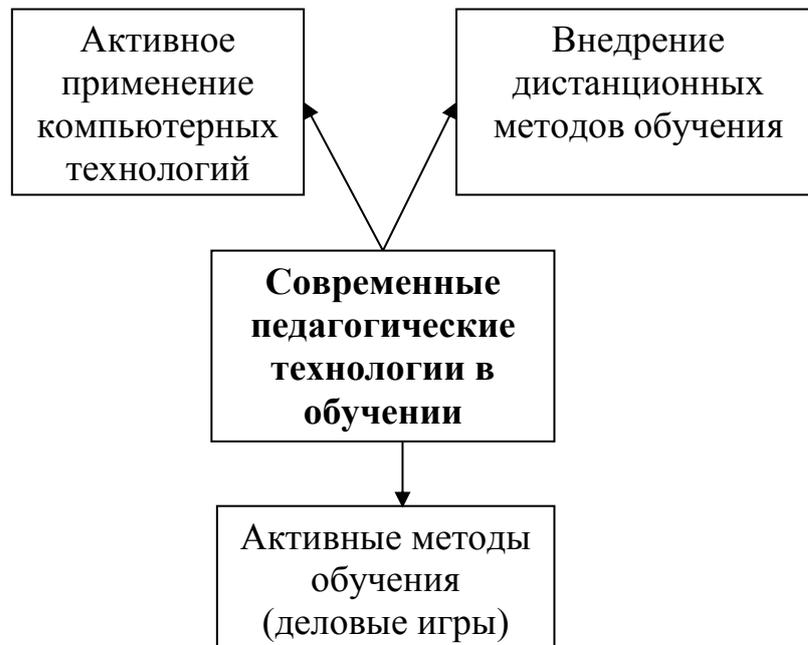


Рис. Применение инновационных способов обучения.

Деловые игры. Среди самых активных методов обучения весьма эффективным являются деловые игры. Например, занятие в форме игр: «Процесс

общения потребителя услуг и слесаря службы внутридомового газового оборудования в ходе выполнения работ по техническому обслуживанию внутридомового газового оборудования», «Организация работы менеджера», «Управление бизнес проектами», и т.д. деловая игра вносит некоторое разнообразие в традиционно сложившуюся структуру учебного процесса. Применения деловых игр способствует сокращению разрыва между теоретическими знаниями учащихся и их практическими применениями. Слушатели весьма поверхностно осведомлены о таких аспектах производства как плановость, дисциплина труда, нормирование, деловая субординация и др. Чтобы научить сознательно применять эти категории, необходимо включить учащихся в такую деятельность, которая по своему психологическому содержанию соответствовала бы производственной. Это возможно только при использовании деловых игр.

Компьютерные технологии не только помогают организовать учебный процесс, но и получить более сильную обратную связь.

Средства мультимедиа позволяют обеспечить наилучшую, по сравнению с другими техническими средствами обучения, реализацию принципа наглядности, в большей степени способствуют укреплению знаний и на практических занятиях – умений. Кроме того, средствам мультимедиа отводится задача обеспечения эффективной поддержки игровых форм урока, активного диалога “ученик-педагог”. Компьютер может использоваться в качестве средства визуализации материалов урока, в качестве эффективного средства предоставления или иллюстрации материалов, использования современных компьютерных программ в обучении.

Применение дистанционных методов обучения.

Преимущества дистанционного обучения с применением видеоконференцсвязи:

- значительное снижение затрат на обучение персонала по сравнению с аудиторными занятиями;

- единый стандарт знаний для сотрудников. Пройдя обучение по стандартной, единой для всех программе, сотрудники получают возможность говорить "на одном языке". Исчезают разные толкования одних и тех же терминов, и люди лучше понимают друг друга. Кроме того, тесты,

предназначенные для контроля усвоения знаний, могут использоваться и при аттестации сотрудников, что упрощает и облегчает эту процедуру;

- экономия времени, потраченного на обучение. Приобретать знания можно без отрыва от производства, точнее, от рабочего места;
- эффективный контроль хода и результатов обучения;
- массовость обучения в короткие сроки.

Современное образовательное учреждение, существуя в сложной правовой среде, обязано следить за всеми изменениями в нормах права на локальном, региональном, федеральном, а также международном уровнях. Полнота, точность, оперативность и своевременность представления информации считаются основой качества принимаемых управленческих решений в образовательной организации.

В рамках реализации регуляторной гильотины и постоянного совершенствования российского образовательного законодательства на работу УМЦ накладывается дополнительная ответственность, выражающаяся в неукоснительном исполнении требований законодательства, что влечёт увеличение нагрузки на работников УМЦ не связанной с преподавательской деятельностью, как то: подготовка и предоставление различных форм отчётов в федеральные статистические органы, подготовка сведений и загрузка их в Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении, постоянная переработка образовательных программ под профессиональные стандарты, своевременная переработка внутренних локальных нормативных актов, наполнение сайта образовательной организации, проведение мониторинга качества обучения, документарное оформление процесса обучения по программам и пр. В целях минимизации рисков нарушения законодательства РФ в области образования планируется развитие информатизации и учета бизнес процессов сопровождения обучения и расширение кадров УМЦ.

4. Развитие кадрового потенциала

Создание эффективной системы формирования кадрового потенциала, способного обеспечить развитие Общества, является главной целью деятельности УМЦ. Достижение этой цели рассматривается через развитие системы внутрифирменного профессионального обучения и повышения

квалификации управленческого персонала Общества, специалистов, работников УМЦ и работников, привлекаемых для педагогической деятельности, привлечение высокопрофессиональных научно-педагогических кадров, создание системы объективной оценки квалификации работников, развитие корпоративной культуры.

Способом повышения эффективности работы сотрудников без их прямого денежного поощрения является нематериальная мотивация. Эффективная система нематериальной мотивации позволяет снизить показатель текучести кадров, повысить работоспособность персонала и качество работы, дает ощущение значимости каждого члена коллектива для всего Общества, что усиливает лояльность и приверженность.

Наличие в Обществе системы нематериальных стимулов может быть фактором, не менее действенным, чем высокая оплата труда. Как известно, принуждение малоэффективно в решении задач управления и достижения результатов. Поэтому, особенно в последнее время, активно развивается мотивационный механизм.

В целях нематериальной мотивации персонала в Обществе в разрезе деятельности УМЦ планируется осуществление следующих мероприятий:

- проведение смотров-конкурсов профессионального мастерства;
- участие в развитии института наставничества;
- освещение деятельности преподавателей производственного обучения и их производственных успехов на внутреннем сайте Общества;
- обучение руководителей и специалистов Общества на семинарах;
- участие в работе с кадровым резервом в разрезе подготовки претендентов для выдвижения на руководящие должности;
- создание на базе УМЦ постоянно действующих краткосрочных семинаров для обучения руководителей и специалистов по техническим, экономическим, финансовым и правовым вопросам.

В целях выявления лучших по профессии, повышения заинтересованности работников в совершенствовании профессиональных навыков, изучения и распространения передового опыта и культуры производства, воспитания творческого отношения к труду в УМЦ периодически проводятся смотры-конкурсы:

- лучший слесарь службы внутридомового газового оборудования;

- лучший специалист сварочного производства I уровня (аттестованный сварщик ручной дуговой сварки);
- лучший специалист по визуальному и измерительному методу контроля;
- лучшая аварийно-диспетчерская служба;
- лучший слесарь службы промышленных предприятий и подземных трубопроводов;
- лучший специалист в области охраны труда;
- лучший монтер по защите подземных трубопроводов от коррозии
- лучший работник единого центра предоставления услуг;
- лучшее благоустройство административного здания и прилегающей территории.

В современном мире постоянно возникают и развиваются инновационные технологии, методики, стандарты качества в разных сферах жизнедеятельности, производства и коммерции. Чтобы оставаться успешными и конкурентоспособными и идти в ногу со временем, необходимо постоянно приобретать новые знания и навыки, извлекать пользу из постоянно обновляющейся информации.

Одним из самых популярных и востребованных форм обучения, особенно для руководителей, являются семинары.

Они обладают привлекательными преимуществами:

- обучение навыкам, которые нужны для работы и которые необходимо применять на практике, чтобы достичь успеха;
- семинары строятся таким образом, чтобы материал был понятен и хорошо усваивался. Практическая часть значительно преобладает над теоретической;
- изученные бизнес-инструменты сразу же можно применить к ситуации, которая существует на работе.

Все эти преимущества делают семинары полезными как для обычных сотрудников, так и для менеджеров среднего звена, для руководителей функциональных подразделений Общества. Существует и еще одно преимущество. Как правило, специалисты, прошедшие семинар, получают много положительных впечатлений, эмоций, заряд бодрости для продолжения работы.

В рамках развития корпоративной культуры периодически проводится обучение Кодексу корпоративной этики, повышение квалификации работников по программе бесконфликтного общения с потребителями услуг.

5. Совершенствование и модернизация материально-технической базы

С учетом современных требований к уровню подготовки персонала особое внимание должно уделяться материально-технической базе как одного из главных компонентов образовательной деятельности.

В настоящее время учебные помещения УМЦ оборудованы современными макетами, натурными образцами, стендами и другим необходимым учебным оборудованием и тренажерами. В учебных аудиториях установлены такие технические средства обучения как интерактивная доска, оборудовано автоматизированное рабочее место преподавателя с установленным персональным компьютером.

Совершенствование и модернизация материально-технической базы должно быть направлено на активное применение в учебном процессе дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, использование компьютерных обучающих систем (электронных учебников, автоматизированных обучающих систем, тренажеров-имитаторов и др.).

Требует совершенствования информационно-образовательная среда, включающая в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, которые обеспечивают освоение обучающимися программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Центральным звеном при организации обучения является проведение практических занятий, для которых должны быть оборудованы:

- учебные мастерские;
- учебный полигон;
- участок производственного тренинга, оборудованный полномасштабными тренажерами для проведения практических занятий при подготовке по основным профессиям отрасли.

Практическая подготовка должна проходить в условиях, максимально адаптированных к реалиям производственной деятельности. Применяемые тренажеры, полностью соответствующие оборудованию, установленному на производстве, позволят обучающимся в дальнейшем легко перейти от тренинга в УМЦ к эксплуатации реального оборудования на рабочих местах.

Достоинством тренажеров является возможность имитации различных внештатных и аварийных ситуаций и отработки обучающимися навыков действий в этих ситуациях без риска поломки оборудования и получения травм.

В УМЦ оборудована библиотека, которая может быть расширена, за счет увеличения библиотечного фонда (учебных справочников, учебников и пособий), подписки на профильные периодические издания, заключение договора с крупными онлайн библиотеками.

Основными мероприятиями, планируемыми к проведению с целью охраны здоровья обучающихся, являются:

- оказание первичной медико-санитарной помощи;
- обеспечение безопасности обучающихся во время проведения занятий, в том числе, профилактика несчастных случаев;
- проведение санитарно-эпидемиологических мероприятий;
- обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

Обладая мощным инструментарием, инновационным оснащением, прогрессивными ИТ-технологиями, высококвалифицированным преподавательским составом УМЦ Общества сможет успешно решить одну из важнейших стратегических задач кадровой политики – подготовку компетентного, востребованного персонала, профессионалов высокого класса.

6. Развитие сетевого взаимодействия

Сотрудничество Общества с региональными государственными образовательными учреждениями, такими как ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный технический университет», ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина», учреждениями среднего профессионального образования (колледжи, техникумы) имеет многолетнюю традицию.

Общество взаимодействует с вузами в области целевой подготовки специалистов. Для построения качественного учебного процесса Общество оказывает содействие ВУЗам в части согласования учебных программ, формирования лабораторной и тренажерной баз, организации практик студентов и их дальнейшего трудоустройства, привлечения специалистов и руководителей Общества для преподавательской деятельности.

Целью сотрудничества с региональными высшими учебными заведениями является создание и совершенствование условий для обеспечения высокого качества профессиональной подготовки рабочих и специалистов по основным направлениям деятельности Общества.

Дальнейшее взаимодействие с государственными образовательными организациями будет заключаться в обеспечении эффективной образовательной, научной и инжиниринговой поддержке деятельности Общества в рамках развития Общества, основными задачами которой являются:

- совместная реализация образовательных программ по сетевой форме взаимодействия;
- реализация ряда дисциплин на базе УМЦ в разрезе деятельности Общества;
- участие работников Общества в работе государственных экзаменационных комиссий образовательных организаций;
- повышение эффективности целевой подготовки работников по основным направлениям деятельности Общества;
- совершенствование образовательных программ в соответствии с потребностями Общества, оптимизация затрат на адаптацию молодых специалистов в Обществе и на рабочих местах;
- своевременная организация опережающей подготовки персонала для реализации стратегических проектов;
- повышение эффективности профориентационной работы в целях привлечения лучших выпускников вузов для работы на производственных объектах Общества;
- обеспечение высокой результативности совместных проектов в сфере развития образовательных технологий.

Сотрудничество с ВУЗами планируется осуществлять по следующим основным направлениям:

- целевая подготовка студентов;
- организация различных видов практик студентов;
- дополнительное профессиональное образование;
- организация базовых кафедр;
- разработка учебно-методических материалов;

- участие специалистов и руководителей Общества в преподавательской деятельности;
- обучение специалистов и руководителей Общества по образовательным программам, нацеленным на повышение экономической эффективности работы Общества;
- подготовка кадров высшей квалификации.

7. Позиционирование учебно-методического центра

Одним из направлений деятельности УМЦ является оказание образовательных услуг по заключенным договорам на обучение и получение прибыли, продвижением образовательных услуг на региональном рынке.

Рынок образовательных услуг Тамбовской области достаточно развит, однако исходя из SWOT-анализа, можно говорить о высоком потенциале развития УМЦ, кроющегося в устранении слабых сторон, умелом использовании возможностей и учете угроз.

Неотъемлемой частью по продвижению образовательных услуг является реклама. Реклама должна быть построена таким образом, чтобы потенциальный потребитель обратил внимание на оказываемы Обществом услуги. Поэтому особый акцент будет делаться на высокий уровень и качество предоставляемых услуг по сравнению с конкурентными.

Средствами распространения рекламы служат издания рекламного характера, размещение рекламы в средствах массовой информации в виде рекламных объявлений, рассылка рекламных проспектов по предприятиям, центрам занятости населения.

Реализация представленной бизнес-модели позволит получить динамично развивающееся структурное подразделение Общества, выполняющее поставленные на него задачи и приносящее прибыль.

8. Управление Концепцией развития

Основным источником финансирования обучения работников Общества являются средства Общества. Исходя из наличия необходимого объема денежного капитала осуществляется планирование профессионального обучения, модернизация материально-технической базы.

На основании Концепции разрабатывается план развития УМЦ, где отражаются направления использования средств на обучение, модернизацию и источники их финансирования.