

Одним из важнейших качественных показателей, характеризующих организацию, является уровень квалификации ее персонала. Именно кадры, обладающие глубокими знаниями и навыками в своей профессиональной деятельности, обеспечивают более высокую производительность и качество труда при рациональном использовании материальных ресурсов.

Современные требования к персоналу в газодистрибьюционной отрасли предъявляют все более высокие требования к профессиональным знаниям, умениям, навыкам и результатам работы газодистрибуционных организаций (далее - ГДО). В связи с этим, подготовка, переподготовка и повышение квалификации является местом и карьерой развития ГДО.

В настоящее время подготовка кадров в ГДО осуществляется по следующим направлениям:

- подготовка руководителей и специалистов по промышленной безопасности, охране труда, пожарной и экологической безопасности;

- профессиональная подготовка и повышение квалификации руководителей ГДО на семинарах, организационных мероприятиях ООО «Газпром межрегионгаз» и ПАО «Газпром»;

- обучение руководителей и специалистов ГДО в специализированных образовательных учреждениях, имеющих лицензию на профессиональное обучение работников в учебно-методическом центре - УМЦ области, а также на договорной основе в высшей школе;

- повышение квалификации работников в учебно-методическом центре - УМЦ области, а также на договорной основе в высшей школе;

Отчет

о самообследовании учебно-методического центра АО «Газпром газораспределение Тула» за 2018 год

по состоянию на 20.04.2019г.

Важнейшим приоритетным направлением деятельности АО «Газпром газораспределение Тула» является обеспечение высокого уровня подготовки и повышения квалификации персонала, что является одним из основных факторов роста производительности и качества подготовки персонала.

Важнейшим приоритетным направлением деятельности АО «Газпром газораспределение Тула» является обеспечение высокого уровня подготовки и повышения квалификации персонала, что является одним из основных факторов роста производительности и качества подготовки персонала.

Важнейшим приоритетным направлением деятельности АО «Газпром газораспределение Тула» является обеспечение высокого уровня подготовки и повышения квалификации персонала, что является одним из основных факторов роста производительности и качества подготовки персонала.

Важнейшим приоритетным направлением деятельности АО «Газпром газораспределение Тула» является обеспечение высокого уровня подготовки и повышения квалификации персонала, что является одним из основных факторов роста производительности и качества подготовки персонала.

Важнейшим приоритетным направлением деятельности АО «Газпром газораспределение Тула» является обеспечение высокого уровня подготовки и повышения квалификации персонала, что является одним из основных факторов роста производительности и качества подготовки персонала.

Важнейшим приоритетным направлением деятельности АО «Газпром газораспределение Тула» является обеспечение высокого уровня подготовки и повышения квалификации персонала, что является одним из основных факторов роста производительности и качества подготовки персонала.

Важнейшим приоритетным направлением деятельности АО «Газпром газораспределение Тула» является обеспечение высокого уровня подготовки и повышения квалификации персонала, что является одним из основных факторов роста производительности и качества подготовки персонала.

Важнейшим приоритетным направлением деятельности АО «Газпром газораспределение Тула» является обеспечение высокого уровня подготовки и повышения квалификации персонала, что является одним из основных факторов роста производительности и качества подготовки персонала.

Важнейшим приоритетным направлением деятельности АО «Газпром газораспределение Тула» является обеспечение высокого уровня подготовки и повышения квалификации персонала, что является одним из основных факторов роста производительности и качества подготовки персонала.

2

Одним из важнейших качественных показателей, характеризующих организацию, является уровень квалификации ее персонала. Именно кадры, обладающие глубокими знаниями и навыками в своей профессиональной деятельности, обеспечивают более высокую производительность и качество труда при рациональном использовании материальных ресурсов.

Современное развитие техники и технологии в газораспределительной отрасли предъявляют все более высокие требования к профессиональным знаниям, умениям, навыкам к руководителям, специалистам и рабочим газораспределительных организаций (далее - ГРО). В связи с этим, подготовка, переподготовка и повышение квалификации занимает важнейшее место в кадровой политике ГРО.

В настоящее время подготовка кадров в газовой промышленности осуществляется по следующим направлениям:

- подготовка и аттестация руководителей и специалистов по промышленной безопасности, охране труда, пожарной и экологической безопасности;
- профессиональная подготовка и повышение квалификации руководящего состава и специалистов ГРО на семинарах, организуемых и проводимых ООО «Газпром межрегионгаз» и ПАО «Газпром»;
- обучение руководителей и специалистов ГРО в опорных вузах ПАО «Газпром», образовательных учреждениях, входящих в региональный образовательный кластер;
- профессиональное обучение рабочих в учебно-методических центрах (далее - УМЦ) Обществ, а также на договорной основе в независимых образовательных учебных центрах.

Решение вопросов подготовки и переподготовки кадров реализуется на основе непрерывного профессионального образования. Под этим понимаются целенаправленный процесс профессионального обучения и развития руководителей, специалистов, а также рабочих, осуществляемый в течение их трудовой деятельности в Обществе. Реализация концепции непрерывной профессиональной подготовки, в данном случае, заключается в том, что подготовка специалистов и их дальнейший профессиональный рост проводятся в рамках системы довузовской, вузовской и послевузовской подготовки.

Непрерывное профессиональное образование персонала является одним из долгосрочных приоритетных направлений Политики управления человеческими ресурсами, с учетом которой подготовка кадров должна решать следующие задачи:

- построение централизованной корпоративной системы непрерывного профессионального обучения, включая подготовку, переподготовку, повышение квалификации, первичную и повторную аттестацию персонала;
- обеспечение мониторинга и корректировки системы корпоративного обучения в соответствии с изменяющимися внешними и внутренними условиями деятельности организации;
- унификацию профессиональных требований к персоналу ГРО и обеспечение контроля уровня профессиональной подготовки специалистов ГРО;

- обеспечение единых подходов к перспективному развитию УМЦ, переходу на новую бизнес-модель в целях:

- 1) совершенствования учебного процесса и учебно-методической базы, применения современных форм обучения, инновационных разработок и передовых технологий;
- 2) формирования сбалансированного портфеля учебных программ, обеспечивающего потребности в профессиональном обучении, повышении квалификации и предаттестационной подготовке для всех категорий работников;
- 3) формирования региональных образовательных кластеров на основе взаимодействия, партнерства и сотрудничества между учебно-методическими центрами организаций, профильными кафедрами средних специальных учебных заведений, вузами и независимыми

3

территориальными учебными центрами с целью повышения качества оказываемых услуг, расширения возможностей по развитию и мотивации персонала;

- 4) оптимизации материальных затрат ГРО, связанных с профессиональной подготовкой и переподготовкой кадров;
- 5) обеспечения мониторинга и перспективного планирования потребности в подготовленном персонале на ближайшее десятилетие;
- 6) развития корпоративной культуры и системы мотивации персонала, путем:
- 7) проведения региональных и внутрикорпоративных конкурсов профессионального мастерства, содействие занятости молодых рабочих в рамках развития системы наставничества, преемственности корпоративной культуры и традиций Общества;
- 8) участие в отраслевых научно-практических конкурсах.

Важным направлением в деятельности предприятия является работа по привлечению и мотивации молодых специалистов, которая включает в себя:

- ежегодный отбор абитуриентов для поступления в высшие учебные заведения, по направлению от организации, на целевые места;
- заключение договоров с региональными учебными заведениями о прохождении различных видов практик и проведение учебных практик с привлечением к их руководству опытных специалистов организации;
- постоянную работу с молодыми специалистами, с целью повышения их профессионального уровня, в рамках реализации образовательных программ по повышению квалификации на базе региональных учебных заведений, а также в рамках реализации Президентской программы;
- выявление специалистов для формирования кадрового резерва и их постоянное обучение современным подходам работы в коллективе и управлением коллектива.

Образованность персонала – важнейший фактор экономического роста в стране, следовательно, от внутриорганизационного обучения выигрывает и общество, государство в целом, получая более квалифицированных граждан, и более высокую производительность общественного труда без дополнительных затрат.

Показатели

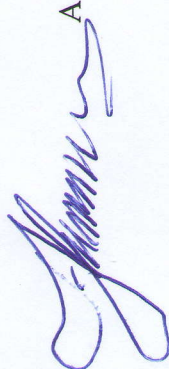
деятельности организации дополнительного профессионального образования, подлежащей самообследованию (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 10 декабря 2013 г. № 1324)

№ п/п	Показатели	Единица измерения
1.	Образовательная деятельность	
1.1	Численность/удельный вес численности слушателей, обучившихся по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, в общей численности слушателей, прошедших обучение в образовательной организации	41/%
1.2	Численность/удельный вес численности слушателей, обучившихся по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки, в общей численности слушателей, прошедших обучение в образовательной организации	20/%
1.3	Численность/удельный вес численности слушателей, направленных на обучение службами занятости, в общей численности слушателей, прошедших обучение в образовательной организации за отчетный период	нет/нет
1.4	Количество реализуемых дополнительных профессиональных программ, в том числе:	14
1.4.1	Программ повышения квалификации	нет
1.4.2	Программ профессиональной переподготовки	14
1.5	Количество разработанных дополнительных профессиональных программ за отчетный период	1
1.5.1	Программ повышения квалификации	нет
1.5.2	Программ профессиональной переподготовки	1
1.6	Удельный вес дополнительных профессиональных программ по приоритетным направлениям развития науки, техники и технологий в общем количестве реализуемых дополнительных профессиональных программ	100%
1.7	Удельный вес дополнительных профессиональных программ, прошедших профессионально-общественную аккредитацию, в общем количестве реализуемых дополнительных профессиональных программ	нет
1.8	Численность/удельный вес численности научно-педагогических работников, имеющих ученые степени и (или) ученые звания, в общей численности научно-педагогических работников образовательной организации	1/1%
1.9	Численность/удельный вес численности научно-педагогических работников, прошедших за отчетный период повышение квалификации или профессиональную переподготовку, в общей численности научно-педагогических работников	нет/нет
1.10	Численность/удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе:	нет/нет
1.10.1	Высшая	нет/нет

1.10.2 Первая		нет/нет
1.11 Средний возраст штатных научно-педагогических работников организации дополнительного профессионального образования		64 года
1.12 Результативность выполнения образовательной организацией государственного задания в части реализации дополнительных профессиональных программ		100%
2. Научно-исследовательская деятельность		
2.1 Количество цитирований в индексируемой системе цитирования Web of Science в расчете на 100 научно-педагогических работников		нет
2.2 Количество цитирований в индексируемой системе цитирования Scopus в расчете на 100 научно-педагогических работников		нет
2.3 Количество цитирований в РИНЦ в расчете на 100 научно-педагогических работников		нет
2.4 Количество статей в научной периодике, индексируемой в системе цитирования Web of Science в расчете на 100 научно-педагогических работников		нет
2.5 Количество статей в научной периодике, индексируемой в системе цитирования Scopus в расчете на 100 научно-педагогических работников		нет
2.6 Количество публикаций в РИНЦ в расчете на 100 научно-педагогических работников		нет
2.7 Общий объем НИОКР		нет
2.8 Объем НИОКР в расчете на одного научно-педагогического работника		нет
2.9 Удельный вес доходов от НИОКР в общих доходах образовательной организации		нет
2.10 Удельный вес НИОКР, выполненных собственными силами (без привлечения соисполнителей), в общих доходах образовательной организации от НИОКР		нет
2.11 Количество подготовленных печатных учебных изданий (включая учебники и учебные пособия), методических и периодических изданий, количество изданных за отчетный период		нет
2.12 Количество проведенных международных и всероссийских (межрегиональных) научных семинаров и конференций		нет
2.13 Количество подготовленных научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации за отчетный период		нет
2.14 Численность/удельный вес численности научно-педагогических работников без ученой степени - до 30 лет, кандидатов наук - до 35 лет, докторов наук - до 40 лет, в общей численности научно-педагогических работников		нет
2.15 Число научных журналов, в том числе электронных, издаваемых образовательной организацией		нет
3. Финансово-экономическая деятельность		
3.1 Доходы образовательной организации по всем видам финансового обеспечения (деятельности)		нет
3.2 Доходы образовательной организации по всем видам финансового обеспечения (деятельности) в расчете на одного научно-педагогического работника		нет

- 3.3 Доходы образовательной организации из средств от приносящей доход деятельности в расчете на одного научно-педагогического работника нет
4. Инфраструктура
- 4.1 Общая площадь помещений, в которых осуществляется образовательная деятельность, в расчете на одного слушателя, 1,5 кв. м. в том числе:
- 4.1.1 Имеющихся у образовательной организации на праве собственности 1,5 кв. м.
- 4.1.2 Закрепленных за образовательной организацией на праве оперативного управления нет
- 4.1.3 Предоставленных образовательной организации в аренду, безвозмездное пользование нет
- 4.2 Количество экземпляров печатных учебных изданий (включая учебники и учебные пособия) из общего количества единиц хранения библиотечного фонда, состоящих на учете, в расчете на одного слушателя 100 единиц
- 4.3 Количество электронных учебных изданий (включая учебники и учебные пособия) 5 единиц
- 4.4 Численность/удельный вес численности слушателей, проживающих в общежитиях, в общей численности слушателей, нет нуждающихся в общежитиях

Начальник учебно-методического центра

 А.И.Пустовой