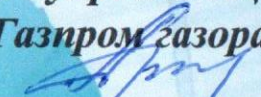


Утверждаю
Генеральный директор
ООО «Газпром межрегионгаз
Орёл» - управляющей организации
АО «Газпром газораспределение Орел»
 А.В. Грачев
« 29 »  2024г.

Выступая с посланием к Федеральному Собранию, Президент РФ Владимир Путин озвучил масштабы проведения активной кадровой политики (1) (в п.1. Указа № 596 это закреплено), приоритетом которой является создание и модернизация к 2020 г. 25 млн. высокопроизводительных рабочих мест, которые должны быть обеспечены кадрами соответствующей квалификации.



Министерство образования и науки Российской Федерации

Эффективная система профессиональной подготовки персонала является залогом его дальнейшей грамотной и квалифицированной работы, что, в свою очередь, гарантирует достижение целей общества. Поскольку высокая квалификация персонала представляет собой один из ключевых факторов конкурентоспособности, переоценить важность процесса обучения сотрудников невозможно.

Стратегические цели:

- создание устойчивой системы инновационного развития центра
- развитие профессионального образования
- непрерывность системы подготовки квалифицированных кадров в течение всего периода трудовой деятельности
- формирование механизмов гибкой адаптации системы подготовки кадров к изменяющимся потребностям рынка труда

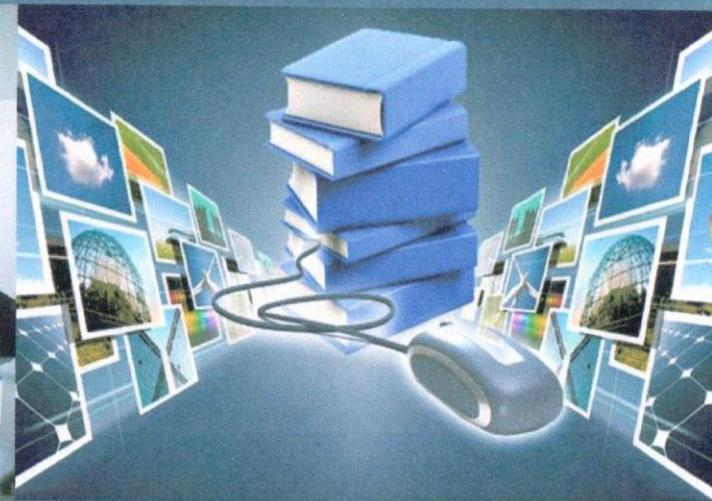


Задачи:

Разработка и внедрение
новых образовательных
программ

Развитие кадрового
потенциала и методов
обучения

Развитие электронных
образовательных
ресурсов



Strengths (преимущества)

- Многолетняя история, традиции, позитивный имидж
- Сила авторитета руководителя
- Сплоченность и работоспособность коллектива
- Высококвалифицированный кадровый состав
- Все совместители являются преподавателями – практиками, что повышает уровень и практическую направленность преподавания
- Возможность для подготовки и продвижения собственных кадров (гибкая кадровая политика, повышение квалификации)
- Хорошая репутация преподавателей среди обучающихся
- Подготовка по востребованным специальностям
- Участие во всероссийских и региональных конференциях, конкурсах

Weaknesses (слабости)

- Низкий уровень подготовки слушателей на начальном этапе обучения
- Отсутствие продуманной системы логистики (методические пособия доставляют из других городов)
- Недостаточно четкое позиционирование себя на рынке (учебный центр не является юридическим лицом, не имеет самостоятельного баланса)
- Преобладание в коллективе традиционных устаревших подходов к образовательному процессу
- Не достаточное количество электронных мультимедийных курсов по программам
- Недостаточное количество специалистов занимающихся подготовкой кадров
- Недостаточная мотивация преподавателей
- Низкая мотивация обучающихся к образованию

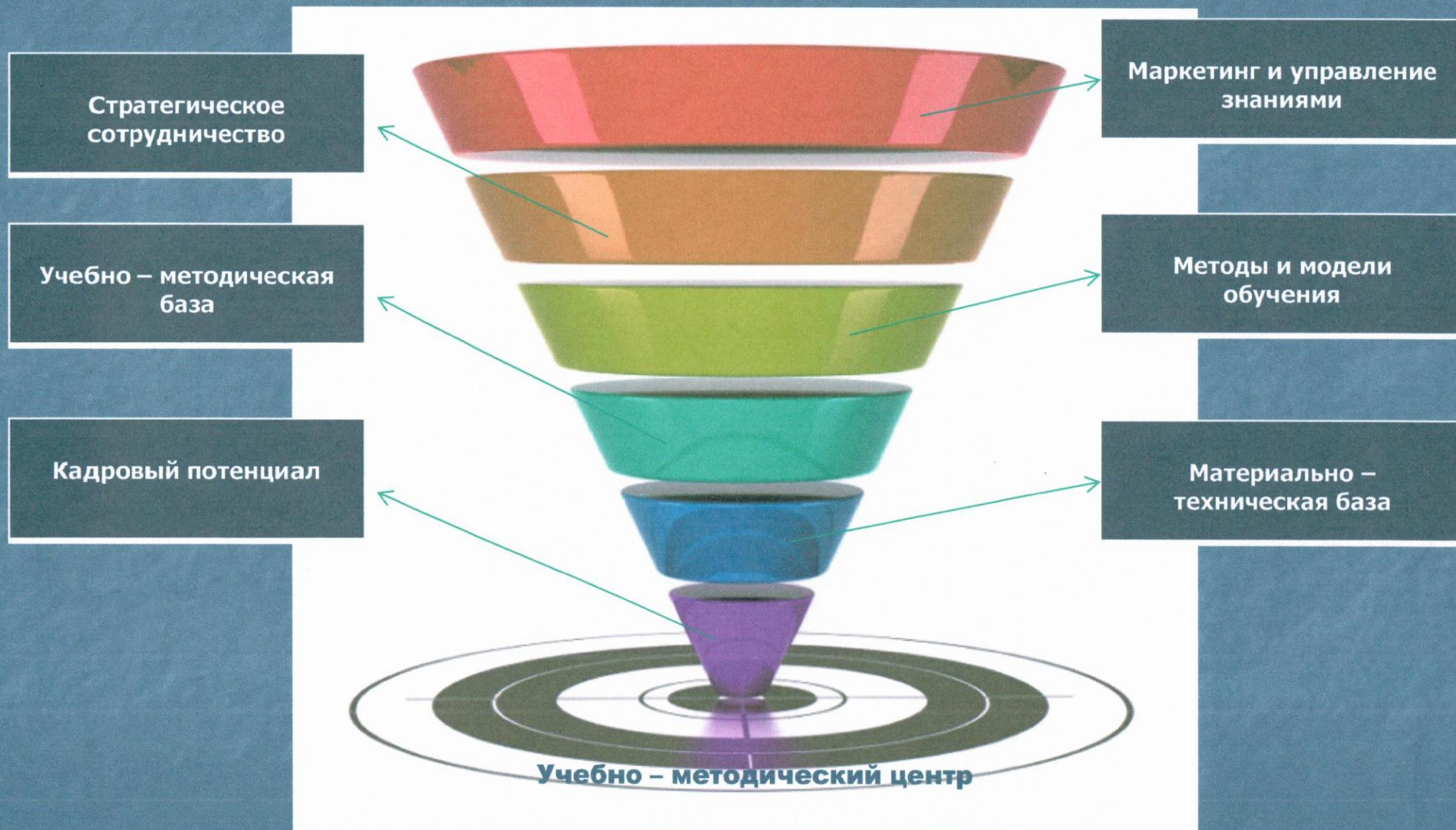
Opportunities (возможности)

- Подготовка компетентных кадров
- Достаточно высокая оценка качества обученных специалистов
- Наличие связей с учебными центрами города и предприятиями Орловской области
- Открытие новых образовательных программ профессионального образования с учетом потребностей работодателя
- Включение современных инновационных технологий преподавания
- Составление учебного расписания с учетом трудовой деятельности обучаемых
- Укрепление связей с высшими учебными заведениями Орловской области

Threats (угрозы)

- Проводимая государственными структурами политика в области подготовки кадров
- Возрастающее конкурентное давление
- Отсутствие мотивации молодых специалистов при трудоустройстве
- Насыщенность рынка специальностями

Бизнес – модель Учебно – методического центра



План инновационного развития Учебно – методического центра

Инновации определяют имидж учебного учреждения. На сегодня, это вопрос его жизнеспособности в образовательном пространстве.

Развитие кадрового потенциала.

Профессиональное совершенствование специалистов образовательного процесса (активная адаптация к новым условиям, моделям деятельности, самообразование). Повышение уровня подготовленности к решению профессиональных задач. Обучение новым компетенциям – переподготовка кадров (обучение вторым смежным профессиям). Непрерывный характер обучения. Повышение квалификации специалистов и рабочих. Обратная связь с производителями нового газового оборудования (обучение мастеров и специалистов производственного обучения на заводах – изготовителях оборудования, организация семинаров с привлечением специалистов предприятий). Мотивация сотрудников к обучению и обмену знаниями: повышение категорий специалистам и разрядов рабочим. Оценка уровня профессионального и личностного развития сотрудников. Конкурсы профессионального мастерства. Кадровый резерв.



Преподаватели Учебно – методического центра



Подземельных Наталья Владимировна
Начальник Учебно – методического центра



Мартынова Ольга Валерьевна
Инженер по подготовке кадров



Соловьев Юрий Васильевич
Инженер по подготовке кадров
1 категории



Вдовин Александр Михайлович
Инженер по подготовке кадров



Тучкова Анастасия Сергеевна
Методист

Развитие материально – технической базы.

Модернизация средств, технологий и материальной базы обучения, способствующих формированию инновационного мышления будущего профессионала. Оснащение современным учебно – производственным, компьютерным оборудованием и программным обеспечением. Авторизация курсов подготовки.

Развитие методов и моделей обучения.

Внедрение новых направлений подготовки кадров на основе согласованности целей обучения с целями развития. Ориентация образования на практические навыки - стажировки. Обучение без отрыва от производства - дистанционное обучение. Модульные образовательные программы. Демократизация совместной деятельности преподаватель – ученик (инициатива обучаемого в формировании себя как будущего профессионала). Дискуссии: анализ учебных примеров и конкретных ситуаций. Дуальная целевая профессиональная подготовка. Семинары. Наставничество. Самоподготовка. Инновационные педагогические технологии.

Развитие учебно – методической базы.

Приведение содержания профессиональной подготовки кадров в соответствие с современными потребностями образования. Поддержание высокого уровня актуальности учебных материалов, нормативно – правовой базы. Обновление содержания программ, методических материалов. Введение новых обучающих программ на базе современных электронных образовательных ресурсов, оригинальных технологий. Приобретение интерактивных обучающих систем. Тренажеров. Обновление наглядных пособий, видеофильмов.

Маркетинг и управление знаниями.

Сбор, накопление, систематизация, координирование и трансферт информации по подготовке кадров. Определение образовательного запроса организации. Планирование действий. Оперативное реагирование в различных ситуациях. Выявление информационно – методических потребностей образовательного учреждения и их удовлетворение. Прогнозирование изменений образовательного запроса. Контроль и оценка качества процесса и результатов профессионального образования. Анализ эффективности знаний.

Поиск актуальных инноваций, исследование их эффективности и введение в процесс профессионального образования. Определение наиболее перспективных направлений обучения. Набор групп на обучение. Заключение договоров. Консультирование клиентов. Размещение информации на сайте организации. Информирование клиентов о нововведениях. Сотрудничество со СМИ (размещение рекламы, публикация материалов). Интеграция процессов управления знаниями на основе информационных услуг.

Развитие стратегического сотрудничества.

Инновационное развитие учебного центра предполагает новые подходы к взаимодействию с участниками рынка труда, осуществляемое путем партнерства его участников.

В рамках стратегического сотрудничества участие в совместных конференциях, тематических семинарах по обмену идеями и опытом (работники общества, преподаватели и студенты учебных заведений, представители органов государственной власти и бизнес – сообщества). Общие производственные интересы предполагают организацию семинаров по изучению нового оборудования учебного центра совместно с производителями этого оборудования.



Структурные составляющие бизнес - модели	№ п/п	Мероприятия	Срок проведения
2024г.			
Развитие кадрового потенциала	1	Повышение квалификации «Организация обучения и развития персонала, специалистов образовательных подразделений и менеджеров отделов подготовки персонала»	III квартал
	2	Смотр – конкурс профессионального мастерства «Лучший сварщик»	III квартал
	3	Обучение преподавателей учебного центра по программе «Перевозка опасных грузов» ДОПОГ	III квартал
	4	Смотр – конкурс профессионального мастерства «Монтер по защите подземных трубопроводов от коррозии»	III квартал
	5	Смотр – конкурс профессионального мастерства «Лучшая аварийная восстановительная бригада»	III квартал
	6	Оценка уровня профессионального и личностного развития сотрудников (награждение сотрудников к Дню нефтяной и газовой промышленности)	III квартал
	7	Смотр – конкурс профессионального мастерства «Лучший слесарь ГРП»	IV квартал
	8	Смотр – конкурс профессионального мастерства «Лучший слесарь ВДГО»	IV квартал
	9	Повышение категорий специалистам организации. Повышение разрядов рабочим.	IV квартал

План по переходу к бизнес – модели Учебно – методического центра

Структурные составляющие бизнес - модели	№ п/п	Мероприятие	Срок проведения
2024г.			
Развитие материально – технической базы	1	Приобретение 3D Prime UHD (4K) LED Телевизора LG 65UF950V	III квартал
	2	Приобретение Ноутбука ASUS X555LD-XX116H (Core i7 4510U 2Ghz/15.6"/1366x768/6Gb/1Tb/nVidia GeForce GT 820M/DVD-RW/Wi-Fi/Bluetooth/Win 8.1)	IV квартал
Развитие методов и моделей обучения	1	Дистанционное обучение специалистов «Безопасность строительства и осуществление строительного контроля и организация строительства, реконструкции и капитального ремонта»	III квартал
Маркетинг и управление знаниями	1	Определение образовательного запроса по подготовке и повышению квалификации кадров на 2024г. (сбор планов)	III квартал
	2	Составление бюджета доходов и расходов по подготовке и повышению квалификации кадров на 2024г.	III квартал
	3	Освещение в телевизионных СМИ обучающих программ в рамках акции «Безопасное использование газового оборудования»	III квартал
	4	Репортажи в газетных СМИ «Соблюдение правил безопасности на ОПО»	ежеквартально
Развитие стратегического сотрудничества	1	Конференция «Обеспечение экологической безопасности на территории Орловской области как элемент социальной ответственности бизнеса» совместно с Минприроды России, Росприроднадзором (участие преподавателя по охране окружающей среды)	II квартал
	2	Учебно – методический сбор по планированию мероприятий на 2024г. со специалистами по ГО и ЧС Главного управления МЧС России по Орловской области	IV квартал

Структурные составляющие бизнес – модели	№ п/п	Мероприятие	Срок проведения
2025г.			
Развитие материально – технической базы	1	Приобретение автоматизированных обучающих систем УММ НОУ «ОНУТЦ ОАО «Газпром»	I квартал
	2	Обновление учебных курсов для обучающей контролирующей системы: «ОЛИМП:ОКС»	III квартал
	3	Приобретение мультимедийных обучающих модулей в формате SCORM	IV квартал
	4	Создание учебного класса Vaillant	
Развитие методов и моделей обучения	1	Дуальная целевая профессиональная подготовка по профессиям «Стропальщик», «Рабочий люльки, находящийся на подъемнике (вышке)»	I квартал
	2	Внедрение модульных образовательных программ	II квартал
Развитие учебно – методической базы	1	Обновление содержания программ	I квартал
	2	Обновление наглядных пособий	II квартал
	3	Обновление пособий, видеофильмов	IV квартал

План по переходу к бизнес – модели Учебно – методического центра

Структурные составляющие бизнес - модели	№ п/п	Мероприятие	Срок проведения
2025г.			
Развитие кадрового потенциала	1	Повышение квалификации руководящих работников и специалистов, рабочих	ежеквартально
	2	Обучающий семинар по изучению нового котельного оборудования RÖda. Семинар проводится специалистами компании ООО «Оптим» совместно с Учебным центром подготовки кадров.	I квартал
	3	Обучение новым компетенциям – специалист по безопасности движения на ж/д транспорте (мастер газонаполнительной станции) .	II квартал
	4	Семинар «Актуальные вопросы деятельности учебно – методических центров»	II квартал
	5	Смотр – конкурс профессионального мастерства «Лучший сварщик»	III квартал
	6	Смотр – конкурс профессионального мастерства « Лучший слесарь – обходчик»	III квартал
	7	Смотр – конкурс профессионального мастерства «Монтер по защите подземных трубопроводов от коррозии»	III квартал
	8	Смотр – конкурс профессионального мастерства «Лучшая аварийная восстановительная бригада»	III квартал
	9	Смотр – конкурс профессионального мастерства «Лучший слесарь ГРП»	IV квартал
	10	Смотр – конкурс профессионального мастерства «Лучший слесарь ВДГО»	IV квартал
	11	Повышение категорий специалистам организации. Повышение разрядов рабочим.	ежеквартально

Структурные составляющие бизнес – модели	№ п/п	Мероприятие	Срок проведения
2025г.			
Маркетинг и управление знаниями	1	Сбор, накопление, систематизация, координирование и трансферт информации по подготовке кадров	ежеквартально
	2	Определение наиболее перспективных направлений обучения	I квартал
	3	Составление бюджета доходов и расходов по подготовке и повышению квалификации кадров на 2025г.	III квартал
	4	Освещение в телевизионных СМИ обучающих программ в рамках акции «Безопасное использование газового оборудования»	III квартал
	5	Репортажи в газетных СМИ «Соблюдение правил безопасности на ОПО»	ежеквартально
	6	Серия материалов в радио и электронных СМИ об освещении смотров-конкурсов профессионального мастерства	ежеквартально
Развитие стратегического сотрудничества	1	Участие в форуме «Информационной базы перспективных проектов и программ региональных органов исполнительной власти, направленных на улучшение социальной сферы и повышение уровня жизни в субъектах РФ, «Органы власти и граждан – навстречу друг другу»	
	2	Проведение совместно с компанией FORTE технического семинара по настенным котлам и газовым водонагревателям торговых марок «OASIS», «Zerten», «Halsen».	II квартал
	3	Участие в проведении мероприятий в рамках акции по обучению по гражданской обороне совместно с ГУ МЧС по Орловской области	III квартал
	4	Учебно – методический сбор по планированию мероприятий на 2025г. со специалистами по ГО и ЧС Главного управления МЧС России по Орловской области	IV квартал

Предложения по формированию образовательного кластера.

Создание в Орловской области **консорциума**, который в экономико-правовом значении представляет собой объединение независимых самостоятельных организаций и учреждений, которые согласованно и скоординировано реализуют общую политику в сфере реализации инновационных проектов и мероприятий, направленных на улучшение и совершенствование подготовки кадров, разработке и внедрению новых технических и технологических решений.

Этапы становления.

1. Формирование общих целей и задач субъектов, входящих в кластер;
2. Определение субъектов и структурных элементов кластера;
3. Разработка правовой основы совместной деятельности;
4. Определение механизмов взаимодействия субъектов кластера;
5. Разработка проектов, программ, реализуемых в рамках кластера;
6. Механизмы управления реализацией кластерного подхода;
7. Формирование органа управления кластером;
8. Разработка технологии реализации кластерного подхода;
9. Этапы формирования и развития кластера;
10. Эффективность создания кластера с позиций науки, образования, бизнеса, власти, общества;
11. Необходимые меры государственной и муниципальной поддержки.

План инновационного развития Учебно – методического центра



План инновационного развития Учебно – методического центра

План развития Учебно – методического центра обеспечит :

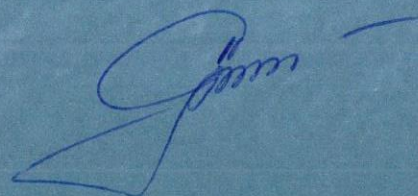
- непрерывность системы подготовки квалифицированных кадров;
- возможность освоения новых компетенций и квалификаций в течение всего периода трудовой деятельности;
- концентрацию образовательных, материальных и технических, кадровых, информационных и методических ресурсов для реализации задач подготовки высококвалифицированных кадров.
- выполнение функции повышения и развития грамотности работников АО «Газпром газораспределение Орел» в газовой отрасли.

**Начальник отдела по работе с персоналом
ООО «Газпром межрегионгаз Орёл» - управляющей
организации АО «Газпром газораспределение Орел»**



В.В. Блохин

**Начальник
Учебно – методического центра**



Н.В. Подземельных