

# ЭНЕРГЕТИКИ ЗА ПАРТОЙ

## ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРОГРАММА СТРОИТЕЛЬСТВА НОВЫХ СЕТЕЙ НУЖДАЕТСЯ НЕ ТОЛЬКО В ФИНАНСАХ, НО И В КАДРАХ, КОТОРЫЕ МОГЛИ БЫ ЕЕ РЕАЛИЗОВАТЬ. ДО СИХ ПОР ФЛАГМАНОМ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ ОСТАЕТСЯ МОСКОВСКИЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (МЭИ). В ЭТОМ УЧЕБНОМ ГОДУ ПРИ МЭИ БЫЛ СОЗДАН СОВРЕМЕННЫЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЕТЕВОЙ КОМПАНИИ. СЕГОДНЯ ЭТО ЕДИНСТВЕННОЕ ЗАВЕДЕНИЕ ТАКОГО РОДА В РОССИИ.

МАРГАРИТА ШУВАЛОВА

### ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

Подготовка специалистов с высшим образованием в области энергетики, энергетического машиностроения и электротехники ведется в России более чем в 230 вузах по 5 направлениям и 31 специальности. Однако комплексную подготовку энергетиков по нескольким специальностям осуществляет небольшое число вузов: только 11 вузов готовят инженеров-энергетиков по десяти и более специальностям. В лидирующей группе находятся МЭИ, Санкт-Петербургский государственный политехнический университет, Казанский государственный энергетический университет, Ивановский государственный энергетический университет.

Учебный центр при МЭИ представляет собой современную образовательную базу, где проходит обучение как будущие, так и уже работающие сетевые. К работе со студентами института и сотрудниками ФСК привлечены сразу три кафедры МЭИ — техники и высоких напряжений, электрофизики высоких напряжений и систем релейной защиты и автоматики.

Учебно-методический центр оснащен самым современным оборудованием, благодаря чему все практические занятия могут проходить в одном месте. Здесь располагаются компьютерная лаборатория и лекционный зал, а также «высоковольтный зал», где установлены действующие модели оборудования, применяемого на подстанциях. Более того, в этом зале можно проводить замеры и испытания объектов на реальном напряжении до 110 кВ. К примеру, используя макеты местности и специальную программу расчета молниеотвода, обучающийся может выбрать место для молниеотвода и вычислить параметры высоты его установки. А чтобы проверить точность расчета, в зале могут смоделировать удар молнии.

Федеральная сетевая компания формирует группу из старшекурсников МЭИ — их отбирают среди тех, кто решил продолжить обучение в магистратуре. Избранные занимаются по особой программе, отличной от вузовской и ориентированной на потребности крупнейшей сетевой компании страны. Обучают студентов как преподаватели МЭИ, так и сотрудники Федеральной сетевой компании.

**СЕТЕВЫЕ СТУДЕНТЫ** Энергетики пошли в вузы неспроста. Годы застоя в отрасли обернулись не только дефицитом энерго мощностей, но и старением кадрового состава предприятий электроэнергетики. Отсутствие господдержки в области электроэнергетики нанесло удар по престижу профессии — приток молодежи в энергокомпанию уменьшился.

Однако сегодня сетевым и генерирующим компаниям есть что предложить молодому человеку, стремящемуся сделать карьеру: отрасль имеет одну из самых масштабных инвестпрограмм в стране — она реформируется в соответствии с лучшими западными образцами.

В Федеральной сетевой компании по всей стране действует целевая программа «Работа с вузами». Лучшие студенты старших курсов получают возможность проходить ежегодную практику на предприятиях компании и номинируются на корпоративные стипендии с перспективой заключения трудового договора после окончания вуза.

Учебные заведения корректируют свои программы в соответствии с потребностями сетевой компании.

Вузы, интересующие компанию, определяются по нескольким критериям, в том числе наличию государственной лицензии, достойной материально-технической базе, сильному преподавательскому составу, актуальности образовательных программ, рейтинговым оценкам, в том числе и отзывам выпускников и коммерческих компаний о вузе.

В районах с диагностированным и подтвержденным дефицитом электросетевых кадров ФСК воспитывает новых энергетиков прямо со школьной скамьи. В рамках программы «Работа со школьниками» ведется отбор старшеклассников для дальнейшего обучения энергетическими специальностям за счет ФСК. Предполагается, что они вернутся в свой регион и будут работать в филиалах компании.

### БЕЗ ОТРЫВА ОТ ПРОИЗВОДСТВА

Вторая сторона сотрудничества энергокомпаний с учебными заведениями — это повышение квалификации и переподготовка работающих сотрудников. Обучение проходит и управленческий состав, и производственники. Реализация инвестиционной программы в сетях предполагает настоящую техническую революцию — массовое внедрение современного электросетевого оборудования. Для работы на нем персонал приходится переучивать. Наконец, из-за реформирования, перехода отрасли на рыночные рельсы резко возросла ценность управленческих компетенций у персонала, знаний в области экономики и других нетехнических специальностей.

В рамках повышения квалификации сотрудников Московской объединенная сетевая компания сотрудничает с Московским энергетическим институтом, Московским государственным открытым университетом, МГТУ им. Н. Э. Баумана, Государственным университетом управления, Академией народного хозяйства при правительстве РФ, Институтом экономики и управления в промышленности и многими другими. У «Ленэнерго» тесные связи с Санкт-Петербургским государственным политехническим университетом, с Северо-западным государственным заочным техническим университетом, а также с Энергетическим техникумом (Санкт-Петербургским филиалом Государственного университета Высшей школы экономики) и другими.

Для повышения квалификации в компаниях существуют и собственные учебно-производственные базы. Московская объединенная сетевая компания строит на базе своего подразделения в Бронницах собственный полигон. А основным учебным полигоном для сотрудников Федеральной сетевой компании является специализированная производственная база «Белый Раст» в Подмоскowie. Центр тренажерной подготовки (ЦТП), оборудованный на «Белом Расте», дает возможность как для теоретического, так и для практического обучения сотрудников по целому ряду но-

### ПЛАНЫ ПОДГОТОВКИ

Согласно плану обучения и развития персонала в 2007 году в ОАО ФСК ЕЭС, обучение прошли 6885 сотрудников, что составляет 32,8% среднесписочной численности персонала компании. В 2007 году разработана и реализована программа подготовки оперативно-диспетчерского персонала подстанций, диспетчеров центров управления сетями.

По этим программам было обучено 369 специалистов ФСК. В 2007 году в МОЭСК при общей численности персонала 10 500 человек было подготовлено, переподготовлено, обучено вторым профессиям и направлено на повышение квалификации 5256 рабочих. Из них 2691 человек прошел обучение с отрывом от производства. В институтах повышения квалификации и других учебных заведениях, имеющих

современных, высокотехнологичных направлений (элегазовое оборудование, диагностика и др.).

В ЦТП имеется аудитория для теоретического обучения по направлению «Ремонт подстанционного оборудования», конференц-зал, учебная лаборатория «Интеллектуальные микропроцессорные терминалы РЗА», специализированный компьютерный класс тренажера оперативных переключений «Модус» и учебная лаборатория «Устройства РЗА сетей 110–220 кВ». Учебные лаборатории дополнительно оснащены первичным оборудованием и вторичными устройствами, которыми обычно оборудованы объекты ЕНЭС. В центре тренажерной подготовке есть возможность для обучения эксплуатационного персонала по направлениям «Ремонт ВЛ», «Ремонт и испытания подстанции», «Техническое обслуживание устройств РЗА» и «Оперативное обслуживание подстанций».

Наконец, в распоряжении энергетиков есть и собственное учебное заведение — Корпоративный энергетический университет (КЭУ). КЭУ — принципиально новая форма организации системы образования в энергетике. Структура КЭУ включает в себя головной и региональные центры. Университет создан при участии ОАО РАО «ЕЭС России», МЭИ ТУ, ОАО ФСК ЕЭС, ОАО СО ЦДУ ЕЭС, ОАО «ГидроОГК» и предоставляет энергетическим компаниям возможность обучать технический персонал в региональных учебных центрах в разных регионах страны, в таких городах, как Москва, Санкт-Петербург, Ставрополь, Ростов, Екатеринбург, Челябинск, Омск, Сургут, Красноярск, Артем и других.

Большое внимание ОАО ФСК ЕЭС уделяет развитию управленческих компетенций среднего и высшего менеджмента компании. Топ-менеджеры и руководители структурных подразделений компании регулярно проходят обучение в ведущих российских бизнес-школах. В 2007 году ОАО ФСК ЕЭС совместно с бизнес-школой «Сколково» провели несколько модульных курсов обучения для менеджмента компании с приглашением ведущих мировых и российских консультантов и практиков в области управления.

### СКАМЕЙКА ЗАПАСНЫХ

Два года назад «Ленэнерго» столкнулось с проблемой недостаточной обеспеченности кадровым резервом. В результате реорганизации компании, которая проводилась в рамках реформы РАО ЕЭС, кадровыми ресурсами пришлось поделиться с выделенными компаниями — генерирующей, магистральной, сбытовой. В результате дефицит кадров возник не только на уровне рабочих, мастеров и начальников участков, но и среднего управленческого звена.

Чтобы избежать таких проблем в будущем, «Ленэнерго» активизировало работу с кадровым резервом. Около 70 специалистов, зачисленных в кадровый резерв компании, в настоящее время проходят обучение, организованное совместно с консалтинговой компанией «Евроменеджмент», по окончании которого будут проведены оценочные мероприятия. Такого рода работа уже была проведена в производственном звене: в течение 2006 года был сфор-

мирован кадровый резерв на должности руководителей и главных инженеров всех филиалов «Ленэнерго».

ОАО ФСК ЕЭС формирует у себя стратегический и тактический кадровые резервы. В прошлом году компания провела бизнес-игру под названием «Игра света», в которой приняли участие молодые работники филиалов ФСК. Основная цель проекта — вырастить из производственников грамотных управленцев, которые в перспективе станут достойной сменой сегодняшней команде менеджеров ФСК. По итогам игры из числа участников проекта были отобраны 100 лучших, которых зачислили в стратегический кадровый резерв компании. Для каждого из них была составлена персональная программа роста на пять лет. Для отбора тактического кадрового резерва в ФСК провели деловую игру среди начальников и заместителей начальников отделов, служб, подстанций и специалистов, занимающих иные должности. По результатам игры был отобран 71 специалист для дальнейшей подготовки к карьере менеджера.

### ГОЛОДНЫЕ ПОДРЯДЧИКИ

Проблема кадрового голода очень актуальна и для энергетиков, и для компаний, работающих на энергетику, — производителей оборудования, проектировщиков, инженеринговых компаний. «Если брать ключевые позиции, такие как ГИП и прочие, то здесь компании отрасли буквально охотятся за специалистами требуемого уровня по всей стране и даже по странам СНГ», — рассказывают в ЗАО «ЭДС-Холдинг». — По этой причине компенсации для этой категории работников растут значительно быстрее, чем рост зарплат в отрасли в целом».

В ЗАО «Промышленные решения» указывают на то, что далеко не все выпускники вузов, подготовленные для работы в электротехнической и энергетической отрасли, пойдут работать по специальности: «На одного выпускника, например, Московского энергетического института, приходится от 7 до 15 предложений по трудоустройству, но большинство заявок от предприятий (как бюджетных, так и коммерческих) остаются невостребованными». Бывает, что уровень знаний и умений молодого специалиста не устраивает компании. Или самого выпускника не устраивают условия, предлагаемые работодателем.

Есть еще одна причина неприятия выпускниками предложений предприятий и энергокомпаний: далеко не каждый молодой специалист готов ради работы покинуть родной город.

«Для специалистов, занимающихся научными разработками, необходимо иметь возможность одновременно повышать свой научный потенциал. Очень непросто, к примеру, писать диссертацию и параллельно отвечать за выполнение контрактов», — отмечают в ЗАО «Промышленные решения».

Еще один эффективный инструмент в деле пополнения кадров для энергетики — это профессионально-технические учреждения (в прошлом техникумы). При ведущих университетах России создаются энергетические колледжи, которые готовят технических специалистов. ■

**СЕГОДНЯ СЕТЕВЫМ И ГЕНЕРИРУЮЩИМ КОМПАНИЯМ ЕСТЬ ЧТО ПРЕДЛОЖИТЬ МОЛОДОМУ СПЕЦИАЛИСТУ, ЖЕЛАЮЩЕМУ СДЕЛАТЬ КАРЬЕРУ: ОТРАСЛЬ ИМЕЕТ ОДНУ ИЗ САМЫХ МАССШТАБНЫХ ИНВЕСТПРОГРАММ В СТРАНЕ — ОНА РЕФОРМИРУЕТСЯ В СООТВЕТСТВИИ С ЛУЧШИМИ ЗАПАДНЫМИ ОБРАЗЦАМИ**



## ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА