

**Реализация компетентностного подхода
к развитию персонала
с целью системного управления
технологическими рисками в ТЭК.**

Роль человеческого фактора

"Ежегодно на ликвидацию последствий различного рода аварий и катастроф расходуется в нашей стране от 1,5 до 3% ВВП, а мировой ежегодный ущерб составляет около 150 млрд. долл. Доля техногенных катастроф в сумме чрезвычайных ситуаций в РФ уже превышает 70 процентов. Причем для предотвращения угроз аварий и катастроф необходимо рассматривать не только технологический и управленческий аспекты, но и человеческий фактор. Жизнь показывает, что большинство аварий происходит по вине человека" В.В. Путин [Совместное заседание Совета безопасности и президиума Госсовета РФ 13 ноября 2003 г., "Известия", 14.11.2003 г.].

Трагические события, произошедшие совсем недавно, показали, что, к сожалению, ситуация не только не изменилась в лучшую сторону, но ухудшилась.

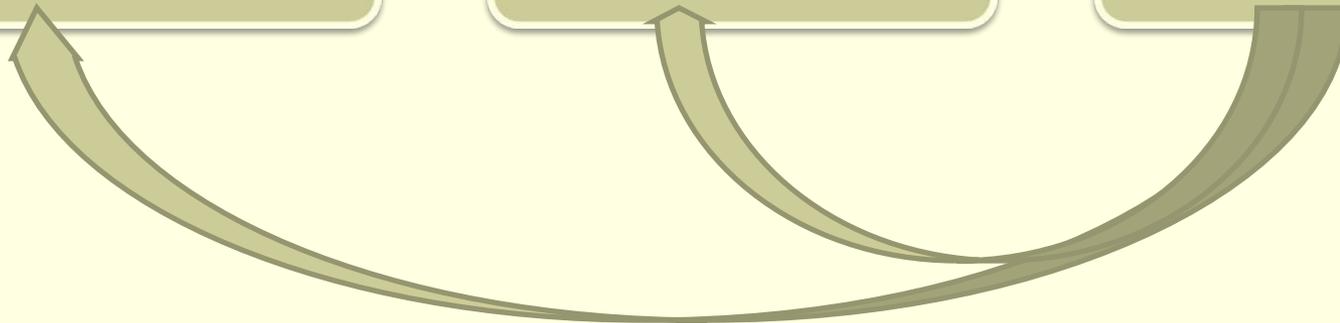
Обеспечение качества и надежности

Качество и надежность работы Компании

Процессы

Оборудование

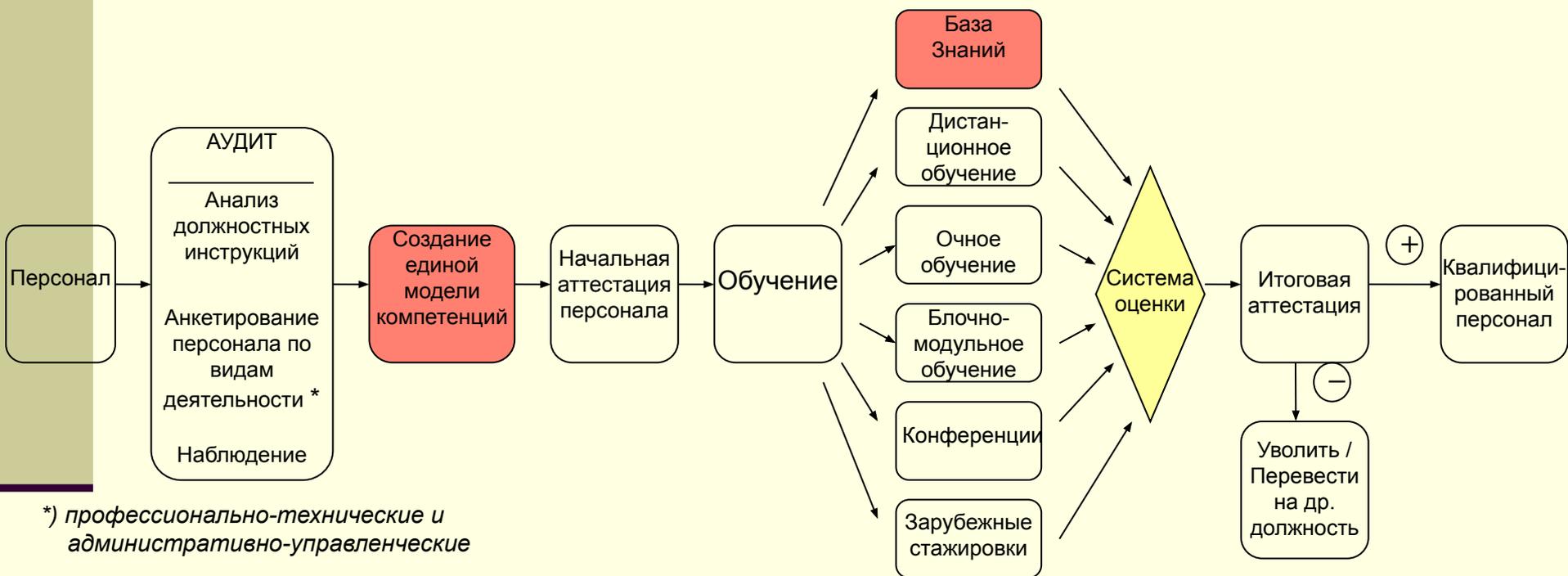
Персонал



Стратегический характер задачи

**Надежная работа ТЭК страны
является основой ее экономического
развития и национальной
безопасности**

Этапы процесса развития персонала



Компетентностный подход

Компетенция — совокупность знаний, умений, навыков и личностных качеств, позволяющих специалисту эффективно осуществлять определенный вид деятельности.

Компетентность — совокупность компетенций, необходимых специалисту для эффективной работы на занимаемой им должности.

Компетентностный подход

Требования к компетентности специалиста должны определяться исходя из необходимых компетенций для осуществления тех процессов, в которых он принимает участие.

Под **«эффективностью»** понимается достижение требуемых результатов с минимальными затратами ресурсов без ущерба для качества.

Компетентностный подход

Знание – понимание принципов тех или иных действий.

Умение – способность применять знания на практике (т.е. осуществлять действия).

Навык – способность применять умение «на автомате», т.е. с минимальным временем без ущерба для качества (вырабатывается в ходе применения умений, основан на опыте).

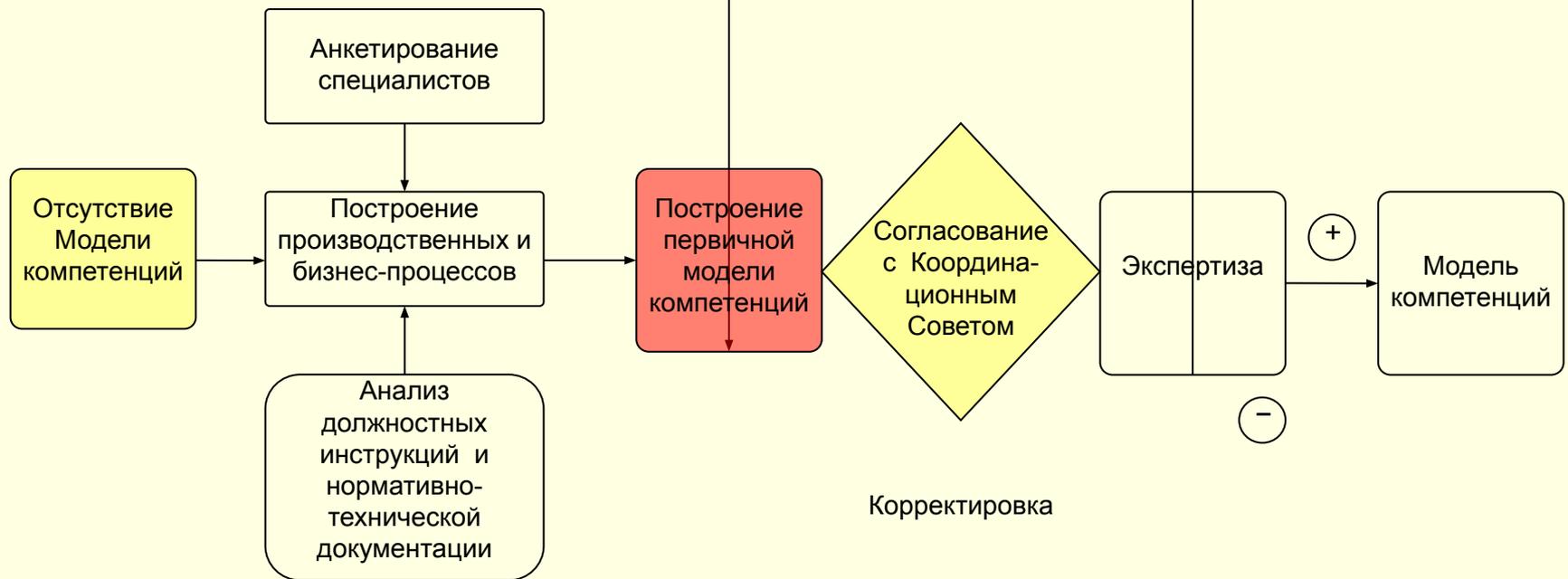
Личностные качества – черты характера, физиологические и психологические особенности и т.п., которые позволяют проявлять первые три составляющие компетенции.

Компетентностный подход

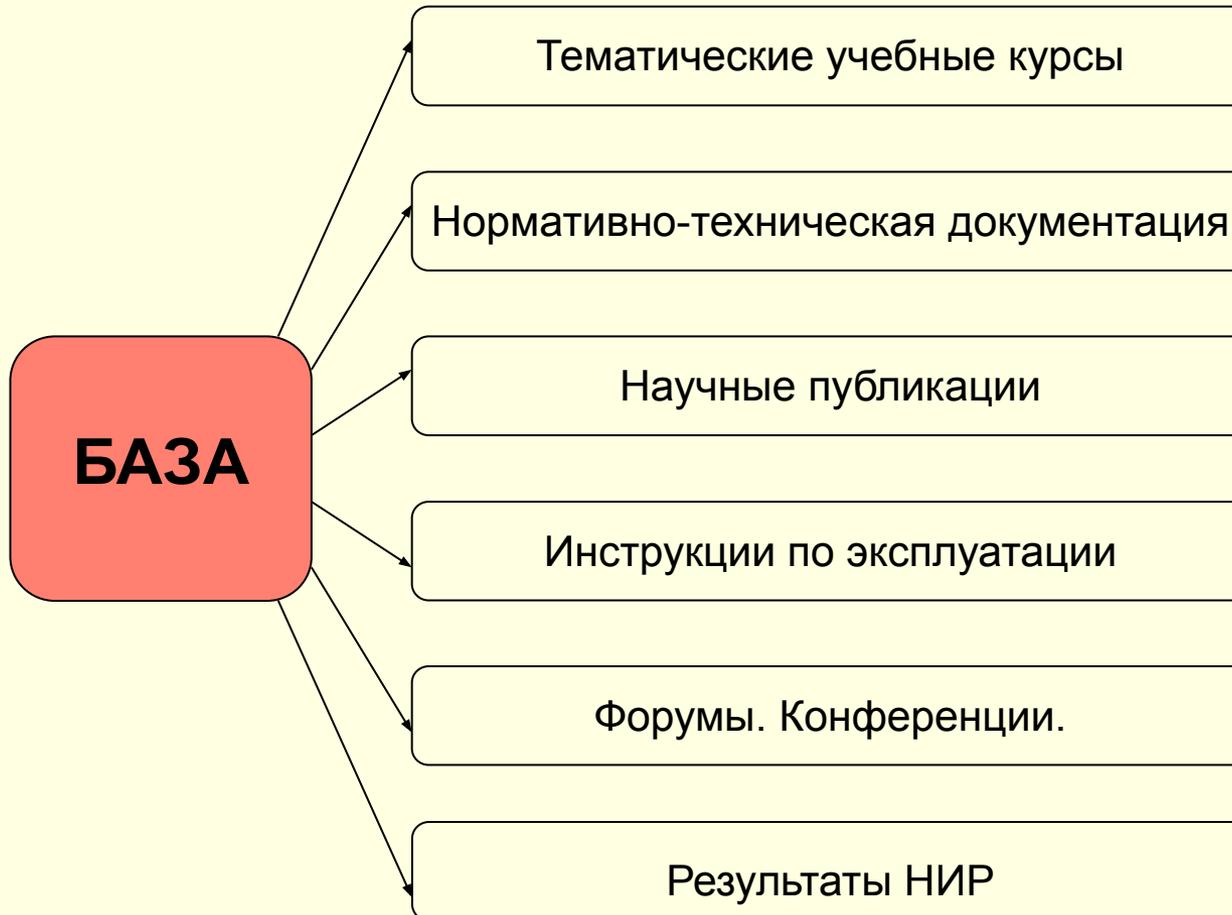
Профиль специалиста – комплекс компетенций с указанием их необходимого уровня владения.

Модель компетенций организации – комплекс всех компетенций, необходимых для осуществления деятельности организации, с градацией по уровням владения.

Создание модели компетенций



Слагаемые Базы Знаний



Базовые направления

Компетенции в
электроэнергетике

```
graph TD; A[Компетенции в электроэнергетике] --> B[Правила по эксплуатации, охране труда и технике безопасности]; A --> C[Управленческие и личностные]; A --> D[Профессионально-технические];
```

Правила по
эксплуатации,
охране труда и
технике
безопасности

Управленческие и
личностные

Профессионально-
технические

Этапы выполнения работ по развитию персонала

1. Анализ должностных инструкций
2. Анализ технологических и бизнес-процессов
3. Построение модели компетенций
4. Оценка текущего уровня знаний
5. Составление индивидуальных профилей сотрудников
6. Разработка программ развития специалистов

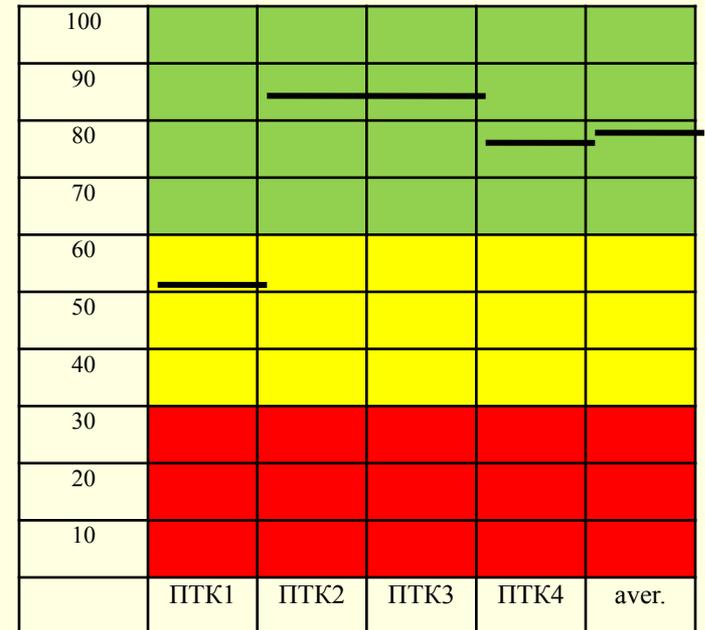
Примеры выполнения работ по разработке модели компетенций

Сводные данные по действиям, встречающимся в проанализированных ДИ

Категории действий	Есть в ДИ	
	шт	%
Всего	3252	100,0%
Ключевые первичные и вторичные эксплуатация (1)	1239	38,1%
мониторинг (контроль работы, измерения и анализ) (1.1)	193	5,9%
штатные переключения и другие действия (включая анализ и расчет текущих режимов) (1.2)	185	5,7%
обеспечение эксплуатации (2)	861	26,5%
ввод оборудования, методов, технологий, объектов (2.1)	296	9,1%
вывод из эксплуатации оборудования (2.2)	18	0,6%
подключение новых потребителей (2.3)	36	1,1%
внештатные ситуации (аварийные переключения и другие действия) (2.4)	227	7,0%
планово-подготовительные действия и ТБ (2.5)	284	8,7%
Вспомогательные (3)	2013	61,9%
контроль/взаимодействие за/с персонал/подразделения/другие организации (3.1)	526	16,2%
планирование (технологическое, финансовое и проч. – включая прогнозирование и планирование режимов) (3.2)	213	6,5%
закупки оборудования и проч. (3.3)	42	1,3%
коммуникации (внутренние и внешние) – информационное обслуживание и проч. (3.4)	302	9,3%
программное обеспечение (разработка, настройка, использование и проч.) (3.5)	101	3,1%
документооборот (3.6)	729	22,4%
прочее (3.7)	100	3,1%

Пример индивидуального профиля

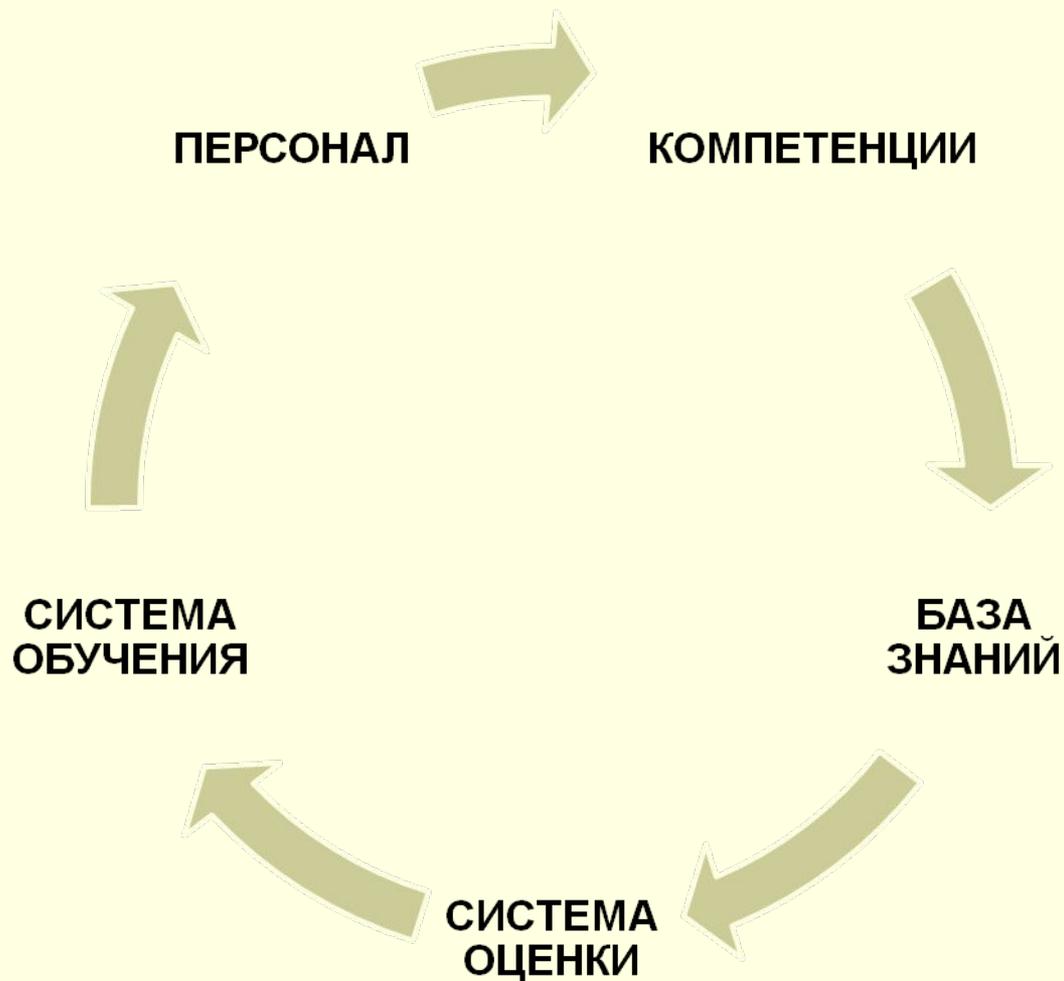
Фамилия	***
Имя	***
Отчество	***
МЭС	***
Должность	***
Дата рождения	** ** * ** **
ВУЗ	***** ** **
Базовая специальность	Электроснабжение промышленных предприятий
Стаж в должности	2,5
Стаж в ЭЭ	14
ПТК1	12,5
ПТК2	62
ПТК3	61
ПТК4	50
Среднее	51
Необходимость в развитии ПТК1	Высокая
Необходимость в развитии ПТК2	Низкая
Необходимость в развитии ПТК3	Низкая
Необходимость в развитии ПТК4	Средняя



Обучение

- самостоятельное (с использованием Базы Знаний);
- очное (тренинги, семинары, длительные программы);
- дистанционное;
- участие в конференциях;
- стажировки, обмен опытом.

Развитие персонала



Развитие персонала

- повышение квалификации действующих специалистов;
- целевая подготовка студентов;
- «обмен» специалистами (стажировки на производстве преподавателей и привлечение к учебному процессу специалистов компаний).

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!