

Результаты оценки персонала в управленческих решениях

Чижикова Ольга Владимировна
Начальник Управления по работе с
персоналом АО «Мособлгаз»

28 ноября 2023 г.



АО «Мособлгаз» — одна из крупнейших газораспределительных компаний России. Максимальная газификация Подмосковья — главная задача и социальная миссия компании

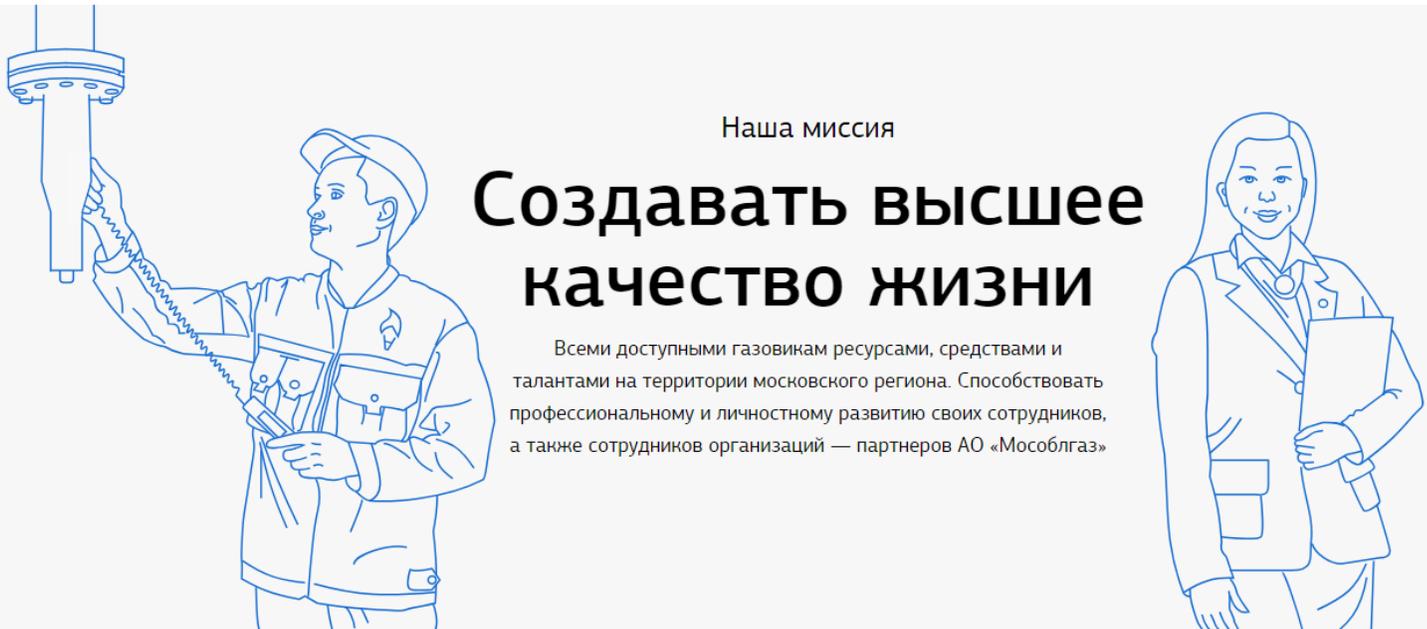
АО «Мособлгаз»

[О предприятии](#) [Миссия компании](#) [История](#) [Карьера](#) [Профорентация](#) [Продажа имущества](#)
[Недвижимость](#) [Закупки](#) [Раскрытие информации](#) [Антикоррупционная политика](#) [Партнеры](#)

Наша миссия

Создавать высшее качество жизни

Всеми доступными газовикам ресурсами, средствами и талантами на территории московского региона. Способствовать профессиональному и личностному развитию своих сотрудников, а также сотрудников организаций — партнеров АО «Мособлгаз»



Программа газификации

АО «Мособлгаз» реализует масштабную программу Правительства Московской области «Развитие газификации Московской области до 2030 года».

Программой газификации предусмотрено выполнение мероприятий по 3458 объектам. Общая протяженность построенных газопроводов составит 6600,13 км . К концу 2030 года будут газифицированы 1400 населенных пункта Подмосковья, в которых проживает более 422 000 человек.

Мособлгаз обслуживает:

2 900 000
квартир и домовладений
10 800
коммунально-бытовых предприятий
3300
промышленных предприятий и котельных
62 000
километров газопроводов Московской области

15 000 000 000
кубометров природного газа реализуется
ежегодно



С июля 2021 года АО «Мособлгаз» реализует Президентский проект социальной газификации - бесплатному подведению газа до границ земельных участков жителей в уже газифицированных населенных пунктах. Возможность провести газ в свой дом уже получили 300 тысяч человек: это более 115 тысяч домовладений, расположенных в 2805 населенных пунктах. С 1 марта 2023 года программа социальной газификации стала бессрочной.

65 ЛЕТ
МОСОБЛГАЗ

Юридическим лицам Газовая безопасность Подключить газ

Интернет-магазин 112 Контакты EN

Газификация Оплата и передача показаний Услуги для абонентов О компании Помощь

Личный кабинет

Если в вашем населённом пункте нет газопровода, но в нем зарегистрированы более 30 человек, подайте заявку на участие в Губернаторской программе

Подробнее о программе

Новости социальной газификации



Более 3,5 тысяч заявок на льготное подключение по Социальной газификации одобрено в Подмоскowie
08 ноября 2023



Михаил Мишустин отметил вклад Подмоскowie в упрощение процессов догазификации
31 августа 2023



Мособлгаз подключил к газовым сетям 45 тысяч жителей Подмоскowie по Социальной газификации в этом году
18 августа 2023

Для реализации программы социальной газификации



ДОПОЛНИТЕЛЬНО СОЗДАНО **БОЛЕЕ 2 ТЫС. РАБОЧИХ МЕСТ**
С ПОЛУЧЕНИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

	БЫЛО	СТАЛО
ПЕРСОНАЛ, чел.	767	1772 ⁺¹⁰⁰⁵
БРИГАДЫ, шт.	132	347 ⁺²¹⁵
ТЕХНИКА, ед.	172	443 ⁺²⁷¹

О команде Мособлгаз



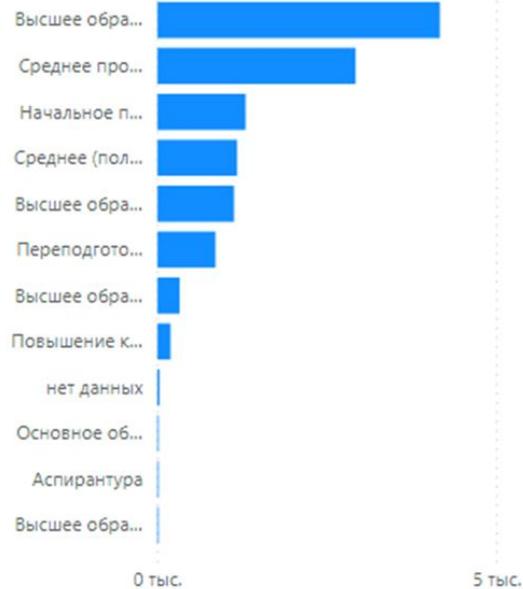
Подразделение

Все

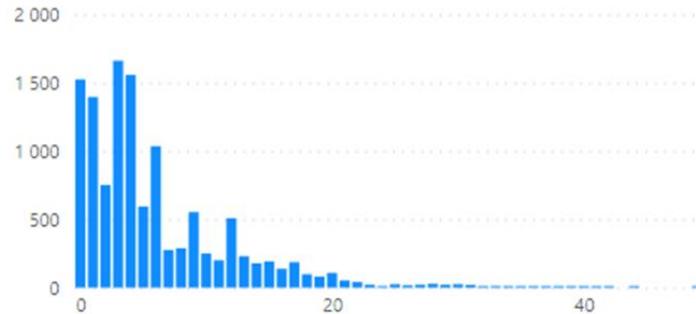
Категория

Все

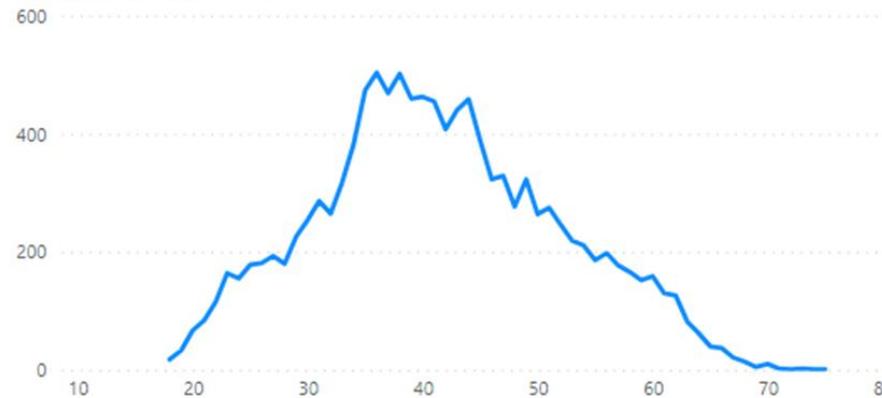
Вид образования



Стаж работы



Возраст работников



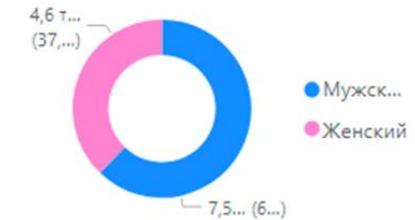
9054

Всего работников

6

Средний стаж

Распределение работников по полу



41,47

Средний возраст

Организация

Выбрать все	АО "Мособлгаз" Аппарат управления	Филиал "Восток"	Филиал "Запад"	Филиал "Север"	Филиал "Северо-Запад"	Филиал "Юг"	Филиал "Юго-Восток"
-------------	--------------------------------------	-----------------	----------------	----------------	--------------------------	-------------	---------------------

Система обучения персонала



Количество работников попадающих в аттестационные процедуры



Обязательные виды аттестаций для допуска к работе:

Охрана труда [Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 \(ред. от 30.12.2022\) "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда"](#)

3500 чел- 1 раз в год по 1 программе

9000 чел- 1 раз в три года по 5 программам

Промышленная безопасность [ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов" от 21.07.1997 N 116-ФЗ](#)

7000 чел - 1 раз в пять лет по видам надзора до 12 видов

2500 чел(рабочих) – ежегодно по безопасным методам работы на ОПО

Виды оценки компетенций и квалификации:

- **7000 чел** 1 раз в пять лет - Аттестация сотрудников на соответствие занимаемой должности — это периодическая комплексная проверка уровня деловых, личностных и моральных качеств работников по соответствующим, занимаемой ими должностям (статья 336 ТК РФ) 1 раз в 5 лет.
- **2000 чел-** 1 раз в 5 лет - Повышение квалификации (статья 196 ТК РФ)
- **До 1000 чел** - Независимая оценка квалификации. Это процедура, в ходе которой проверяется, соответствует ли квалификация работника или потенциального работника (в законе для них используется общий термин – «соискатель») профессиональному стандарту или квалификационным требованиям, которые установлены (п. 3 ст. 2 Закона № 238-ФЗ)- в основном бессрочная, но не всегда...

Итого на одного человека может приходиться до 28 аттестационных процедур, в том числе тесты, курсы, экзамены, оценка и др.

Сроки оценки и аттестации



Для электрогазосварщиков, например необходимо

- 1 раз в год проходить курсы и проверку знаний по: электробезопасности, охране труда 2 вида, безопасным методам выполнения работ на ОПО (36 час)
- 1 раз в 2 года – аттестация в НАКС по видам сварки, материала и объектов ОПО (до 5 видов аттестаций (около 48 час)
- 1 раз в 3 года по 5 программам охраны труда(48 час) и повышение квалификации с независимой оценкой квалификации(36 час)

Итого 168 час в течении 5 лет (21 день)



Учиться Хорошо или Плохо

Невежество точно дороже, НО....

Качество ,Системность обучения,
Плановый подход,
Индивидуальность и
Прикладные методы обучения
Возможность получить новый опыт

= Возврат инвестиций в бизнес,
повышение производительности
труда и эффективность работы
персонала

Общий подход, общая методика на
все виды бизнеса,
Отсутствие знакомства с новыми
технологиями,
Задвоение обучения для сдачи
аттестаций

= Рост производственных затрат и повышение
себестоимости продукции



Независимая оценка квалификации

Точно нужна в Колледжах

Чемпионаты по профессиональному мастерству «Профессионалы» повышают качество выпускников

Программа «Профессионалитет» -еще больше привлечет бизнес к созданию образовательно-производственных центров (кластеров) и в свою очередь сократит не только сроки обучения, но и сроки адаптации молодежи на производстве. А самое главное внедрит единообразный подход к подготовке по конкретным профессиям с учетом требований заказчика обучения

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ
ИТОГОВАЯ
АТТЕСТАЦИЯ**



**НЕЗАВИСИМАЯ
ОЦЕНКА
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КВАЛИФИКАЦИЙ**



Независимая оценка квалификации

Мособлгаз сотрудничает с 7 колледжами Подмосковья



Подготовка кадров для АО «Мособлгаз»

Наименование ПОО	08.02.08 Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения (срок обучения 4 года) кол-во обучающихся, чел/конкурс на 1 место					43.01.07 Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования (срок обучения 3 года) кол-во обучающихся, чел/конкурс на 1 место					Контингент 08.02.08								
	2019г.	2020г.	2021г.	2022г.	2023г.	2019г.	2020г.	2021г.	2022г.	2023г.									
Щёлковский колледж	25	2,08	25	4,8	25	2,4	50	2,76	25	4,52	25	2,56	25	4,64	0	0	0	2017– 26, 2018 – 25	
Одинцовский техникум	0		25	3,4	25	3,5	25	3,6	25	3,7	0	0	0	0	0	0	0		
Ступинский	0		25	2,3	25	2,4	25	3,1	25	3,3	0	0	0	0	0	0	0		
Орехово-Зуевский	25	3,4	25	6,6	25	3,7	25	3,4	25	4,3	0	0	0	0	0	0	0		
Подмосковье	0		25	3,3	25	4,4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Подольск	0		25	3,9	25	3,6	25	4,24	0	0	0	25	2,5	25	2,28	0	0		
Павлово-Посадский	0		25	2,6	25	3,1	25	3,6	25	3,8	0	0	0	0	0	0	0		
ИТОГО	50	2,74	175	3,843	175	3,3	175	3,45	125	3,924	25	2,56	50	3,57	25	2,28	0	0	26 25

Оценка квалификации рабочих

Кроме профессиональных навыков у бригад рабочих профессий важны такие компетенции как:

- Слаженность работы бригады
- Одинаковые мотиваторы - Деньги, Призвание, Первенство
- Коммуникабельность
- Лояльность



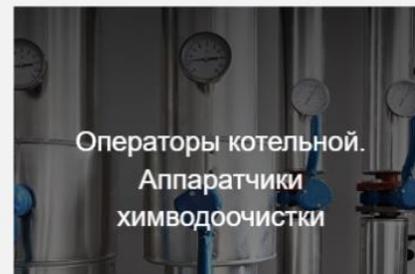
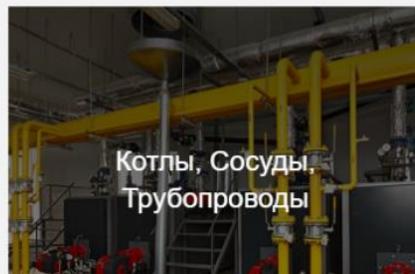
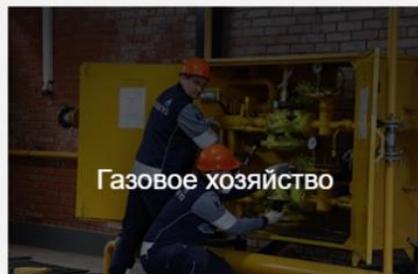
В Мособлгаз все работники при приеме проходят обучение в Учебно-курсовом комбинате «Мособлгаз» и по окончании комплексной программы обучения проходят оценку как профессиональных так и надпрофессиональных навыков, что позволяет руководителям формировать соответствующим образом бригады и достигать высокого уровня производительности труда

Обучение и Оценка квалификации рабочих

<https://www.ukkmosoblgaz.ru/>

The screenshot shows the website header with the logo of 'МОСОБЛГАЗ' (УЧЕБНО-КУРСОВОЙ КОМБИНАТ) and navigation links: 'ОСНОВНЫЕ СВЕДЕНИЯ', 'НОВОСТИ', 'ОБУЧЕНИЕ', 'КОНТАКТЫ'. There are buttons for 'Заявка на обучение' and 'ДО'. The main content area features three large cards: 1) 'Открываем набор на обучение по профессиям газовой отрасли' with a 'Подробнее' button and the title 'ОПЕРАТОР КОТЕЛЬНОЙ'. 2) 'Приглашаем пройти бесплатное обучение по программе "Психолого-педагогический минимум наставника"'. 3) 'Слесарь ТО ВДГО?' with a 'Подробнее' button and the text 'Приглашаем на работу граждан РФ в ООО «Мособлгазсервис!»'. A search icon is visible in the top right corner.

Учебно-курсовой комбинат «Мособлгаз» готовит специалистов по следующим группам программ:



Управленческие решения по результатам ежегодной оценки

Кардинальная мера

Для повышения исполнительской дисциплины и эффективности бригад необходимо замещение/замена работника, затраты 280 тыс рублей

Составление плана замены работников

Поиск и обучение работников

Выплаты

Воспитательная мера

Для повышения исполнительской дисциплины и эффективности бригад необходимо повышение мотивации работника, затраты 30 тыс рублей

Составление опросника о мотивации

Составление бригад с учетом идентичных мотивационных факторов работников

Подбор мастера под бригаду

Метрики

Оценка квалификации специалистов и руководителей



Оценка на соответствие занимаемой должности проводится с оценкой квалификации корпоративных и управленческих компетенций

Функциональные компетенции оцениваются один раз в пять лет в период аттестации на соответствие занимаемой должности.

Важно: Планировать независимую оценку квалификации после проведения внутреннего обучения. Это повышает интерес к обучению и разъясняет статус независимой оценки.

Предложение – внести разнообразие в оценку. Тесты не дают полной картины квалификации специалиста, например проектировщика.

Сохранить Добровольный статус независимой оценки специалистов

Ежегодный чек лист руководителей

Ключевой
показатель –
достижение
бизнес-
результатов
подразделения
(КПЭД)
Чек-лист
позволяет
ответить на
вопрос
«ПОЧЕМУ»
КПЭД достигнут
или не
достигнут

КПЭД	Уровень развития «жестких» навыков	Уровень развития «мягких» навыков	Возможные выводы и действия
Стабильно не достигается	Не достаточный	Не достаточный	Вопрос о смене руководителя (слабый руководитель – не управляемый коллектив)
	Не достаточный	Достаточный	«Подтянуть» «жесткие» навыки – обучение + тесты
	Достаточный	Не достаточный	«Подтянуть» «мягкие» навыки – тренинги и мониторинг результатов
	Достаточный	Достаточный	Проблема в мотивации (может, но не хочет) – личная беседа, коррекция КПЭД, ротация
Стабильно достигается	Не достаточный	Не достаточный	Вопрос о смене руководителя (слабый руководитель – сильный коллектив)
	Не достаточный	Достаточный	«Подтянуть» «жесткие» навыки – обучение + тесты – может быть прирост КПЭД
	Достаточный	Не достаточный	«Подтянуть» «мягкие» навыки – тренинги и мониторинг результатов – может быть прирост КПЭД
	Достаточный	Достаточный	Кандидат в тактический управленческий резерв, руководитель «на своем месте»
Стабильно перевыполняется	Не достаточный	Не достаточный	Вопрос о смене руководителя (слабый руководитель – сильный коллектив)
	Не достаточный	Достаточный	«Подтянуть» «жесткие» навыки – обучение + тесты – может быть прирост КПЭД
	Достаточный	Не достаточный	«Подтянуть» «мягкие» навыки – тренинги и мониторинг результатов – может быть прирост КПЭД
	Достаточный	Достаточный	Назначение на вышестоящую должность

Управленческие решения по результатам ежегодной оценки



МОСОБГАЗ

Обучение

Поиск ...



Чижикова О.В.
Начальник УРП



Рабочий стол

Обучение

Карьера

Социальная жизнь

Вознаграждения

Отчеты

Матрица компетенций

Данные на 15 июня 2023

	Паршукова Т.Г.	Петров П.П.	Иванова И.И.	Емельянова Ф.А.	
	+Курс	+Курс	+Курс	+Курс	
Корпоративные компетенции	Командность или стремление к индивидуальной работе	5	4	4	4
	Лидерство или способность к исполнительской деятельности	1	3	4	3
	Креативность или способность работать по заданной технологии	5	5	3	3
	Коммуникативность	2	5	1	5
Личная эффективность	Управление временем	4	4	1	4
	Уверенность в себе	3	3	3	3
	Самостоятельность	5	1	5	5
	Личная эффективность	5	5	5	5
	Профессионально-технические компетенции	5	2	4	4
Профессионально-технические компетенции	Качество работы и исполнительная дисциплина	4	3	3	3
	Управление временем и планирование	3	1	5	4
	Инициативность	3	5	5	3
	Самостоятельность	5	4	4	4
	Профессионально-технические компетенции	5	4	3	3
	Управленческие компетенции	4	2	3	4

Управленческие решения по результатам ежегодной оценки



МОСОБГАЗ

Обучение

Поиск ...



Чижикова О.В.
Начальник УРП



Рабочий стол

Обучение

Карьера

Социальная жизнь

Вознаграждения

Отчеты

Развитие компетенций

В процессе обучения

Фильтры

ФИО	Должность	Компетенция	Прогресс	Срок
Яковлева Т.А.	Инженер 1-категории	Охрана труда	10% <div><div style="width: 10%;"></div></div>	13.06.2003 г.
Ясная В.С.	Инженер	Охрана труда	50% <div><div style="width: 50%;"></div></div>	26.06.2003 г.
Самойлова М.Е.	Техник	Охрана труда	90% <div><div style="width: 90%;"></div></div>	16.07.2003 г.

Общие документы

Прошли обучение

Фильтры

ФИО	Должность	Компетенция	Действие
Паршукова Т.Г.	Начальник отдела подготовки и развития персонала	Охрана труда (ЧАК)	+Курс

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Контакты

ochijikova@mosoblgaz.ru

8-919-999-04-07

Чижикова Ольга Владимировна
Начальник Управления по работе
с персоналом АО «Мособлгаз»

