

ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ: ОБЗОР РЫНКА

Чтобы изучить ситуацию на рынке образовательных услуг, выяснить итоги образовательной деятельности в 2008 году и обрисовать перспективы на 2009 год, журнал «Энергоэксперт» провел исследование рынка образовательных услуг.

Мировой экономический кризис затронул практически все сферы жизни и сказался на объемах финансов, выделяемых на образование. Энергетика - это такая отрасль, в которой недостаток квалифицированных кадров ощущается особенно остро. Помимо прочего, хорошая подготовка - основа безопасности, которая не приемлет экономии. Вот почему многие энергетические предприятия в условиях финансового кризиса стараются проводить оптимизацию затрат на обучение, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров.

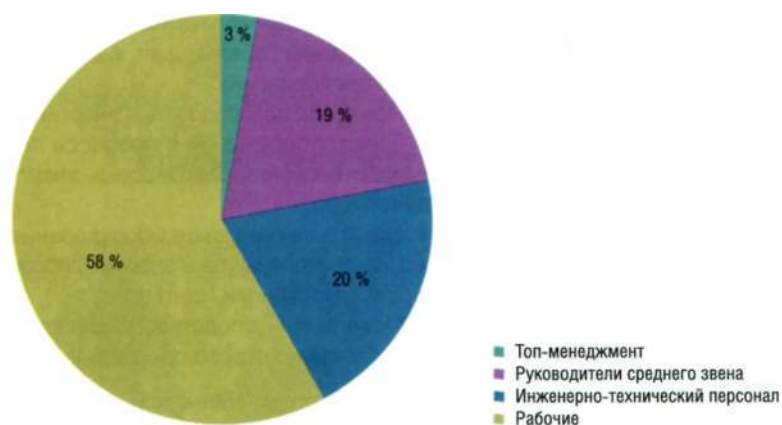


Диаграмма 1. Сегментация общего количества сотрудников по всем предприятиям

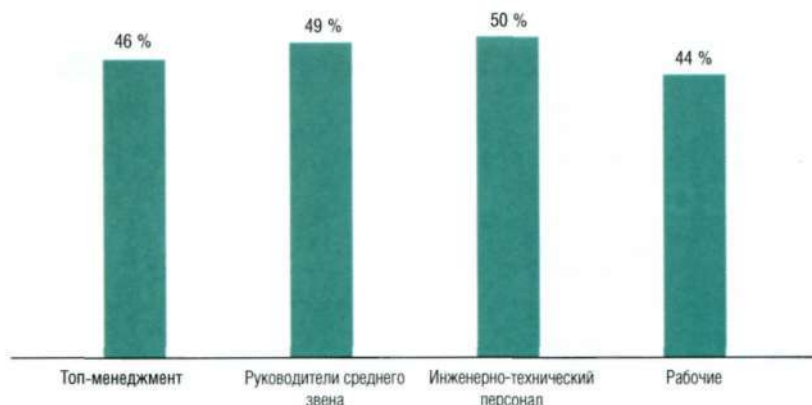


Диаграмма 2. Количество сотрудников, имеющих энергетическое образование (в % от общего количества сотрудников данной категории)

КАК РАСПРЕДЕЛЯЕТСЯ КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ В КОМПАНИИ?

В ходе данного обзора было проведено исследование потребностей потребителей образовательных программ в области энергетики. В число респондентов вошли генерирующие компании, компании сетевого комплекса и ряд промышленных предприятий, имеющих в своем составе департаменты энергетики. Исследование показало, что в организациях данного типа количество сотрудников соответствует определенным стандартам. Так, в среднем на одного топ-менеджера приходится до 5-6 руководителей среднего звена. Согласно другим показателям, инженерно-технический персонал составляет до 20 % от общего количества сотрудников на предприятии, а большая часть людских ресурсов отводится рабочему персоналу (58 %). Так выглядит картина общей численности персонала по всем предприятиям-респондентам (диаграмма 1).

Однако каждая организация, взятая в отдельности, имеет свои «отклонения» по данным параметрам. Так, на предприятиях ТЭК руководителей среднего звена на треть больше по сравнению с инженерно-техническим персоналом. Остальные компании придерживаются традиционной схемы распределения количества сотрудников в соответствии с занимаемой должностью.

Говоря об общем количестве сотрудников на предприятии, отмечается заметное лидерство сетевых компаний по этому показателю. Далее следуют территориально-генерирующие компании и генерирующие компании оптового рынка.

СКОЛЬКО СОТРУДНИКОВ ИМЕЮТ ОСНОВНОЕ ЛИБО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СФЕРЕ ЭНЕРГЕТИКИ?

По данным исследования, до 50 % представителей всех должностей имеют образование в области энергетики (диаграмма 2.)

Данная диаграмма отражает наличие энергетического образования обобщенно. В каждой отдельной организации присутствуют свои осо-

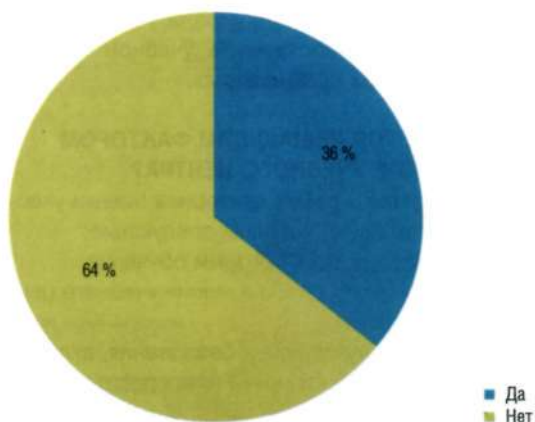


Диаграмма 3. Будут ли сокращаться затраты на обучение?

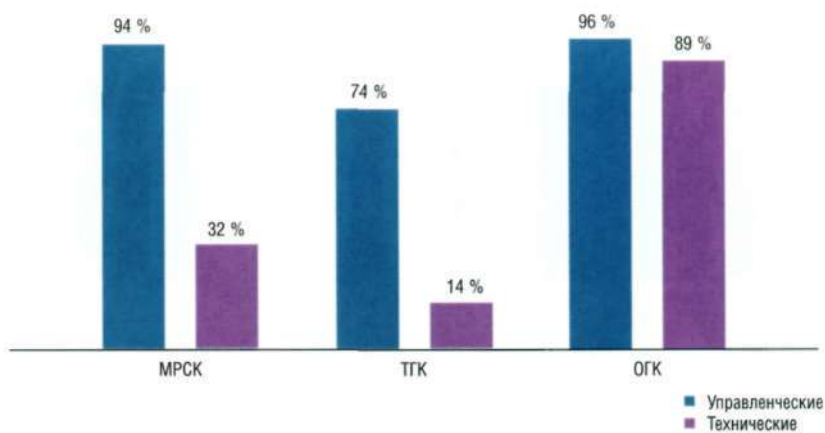


Диаграмма 4. Насколько сократятся затраты на обучение в 2009 году (план) по сравнению с 2008 годом (факт)?

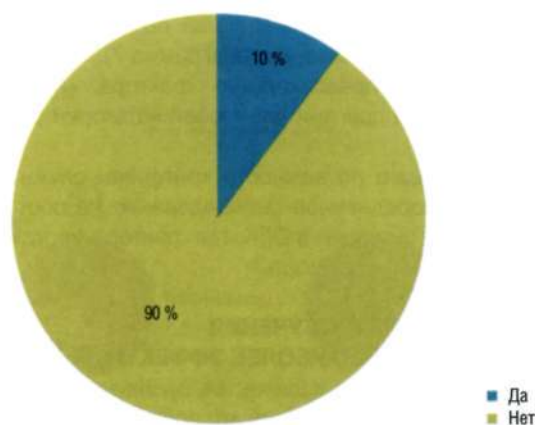


Диаграмма 5. Имеется ли на предприятии собственный учебный центр?

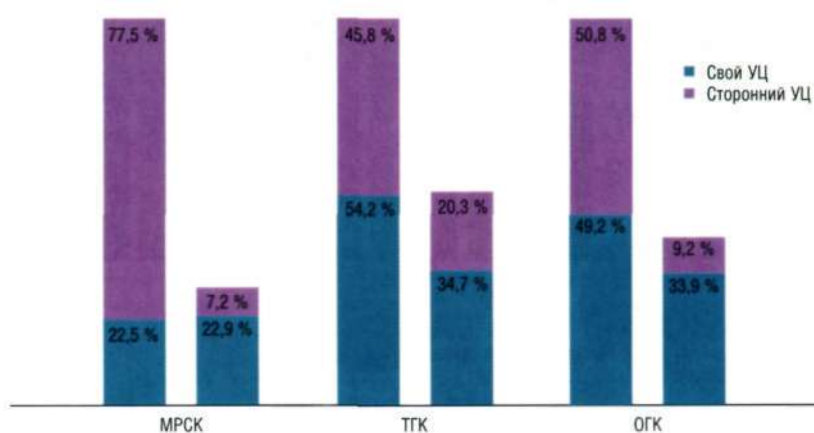


Диаграмма 6. Распределение программ по собственным и сторонним учебным центрам в 2008 году (факт) и 2009 году (план). За базисный взять 2008 год

бенности. Меньший процент рабочего персонала, имеющего энергетическое образование, наблюдается в ТГК, а наибольший - в МРСК.

БУДУТ ЛИ СОКРАЩАТЬСЯ ЗАТРАТЫ НА ОБУЧЕНИЕ?

В связи с нынешним мировым финансовым кризисом многим предприятиям приходится сокращать затраты на обучение (диаграмма 3). Многим, но отнюдь не всем. В ходе проводимого опроса выяснилось, что до 36 % энергетических предприятий не собираются уменьшать объем выделяемых на образовательные программы финансовых ресурсов. Причем независимо от того, какого рода эти программы - технические или управленческие.

Другим организациям (до 64 %) приходится сокращать затраты на обучение своих специалистов. В большей степени сокращение затронуло сетевые компании, в меньшей - ОГК и ТГК. В среднем процент сокращения составляет 50 % для всех проводимых программ. Как правило, уменьшение объема выделяемых финансовых ресурсов характерно для программ в области управления. Нельзя сказать, что производственные (они же

технические) программы останутся нетронутыми, их тоже коснется сокращение, однако в очевидно меньшей степени (диаграмма 4).

ЕСТЬ ЛИ НА ПРЕДПРИЯТИИ СВОЙ УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР?

Существуют разные формы обучения персонала для эффективной работы на предприятии. Проходить подготовку, переподготовку или повышение квалификации можно несколькими способами - на месте, при наличии собственного учебного центра, или же в других организациях, при его отсутствии. По данным исследования, 90 % опрошенных имеют свой учебный центр, расположенный на предприятии. Лишь малая доля от общего числа респондентов не располагают таковым, или же учебный центр на предприятии существовал, но был расформирован (диаграмма 5).

В связи с этим показателем интересно обратить внимание на то, как будет распределено соотношение по сокращению выделяемых на образовательные программы средств между своими и сторонними учебными центрами. Как видно из приведенной диаграммы 6, сокраще-

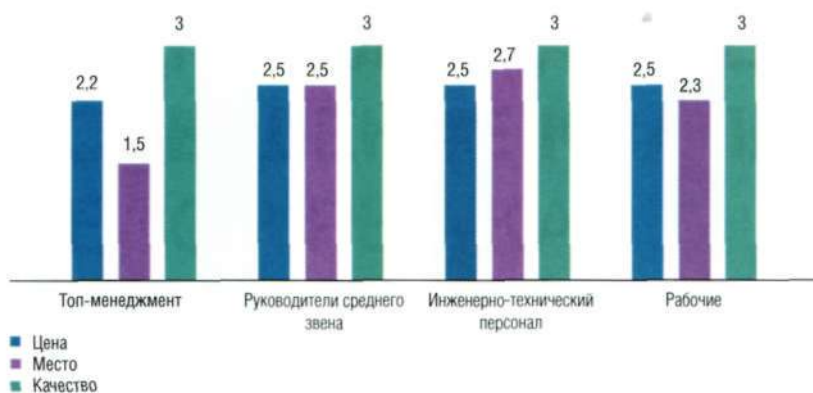


Диаграмма 7. Решающий фактор при выборе места обучения



Диаграмма 8. Какой формат образования наиболее предпочтителен

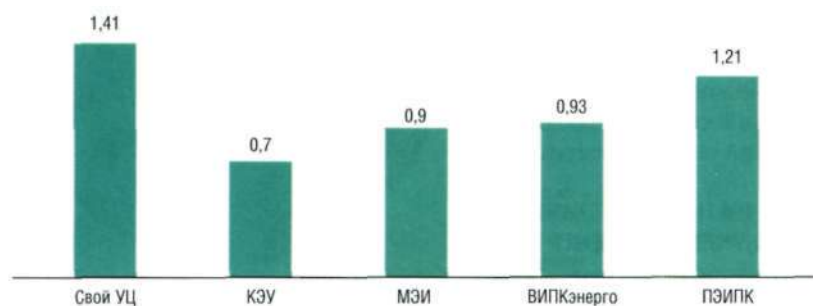


Диаграмма 9. Соотношение цены и качества для образовательных центров. Диаграмма выражает отношение среднего арифметического оценки респондентов качества образования в учебном центре по трехбалльной шкале к оценке стоимости образования по трехбалльной шкале, где 1 соответствует наименьшему качеству (цене), 3 – наивысшему качеству (цене)

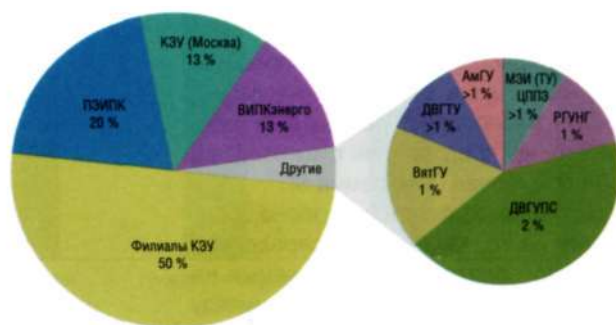


Диаграмма 10. Распределение обучающихся за 2008 год по образовательным центрам

ние выделяемых финансов на обучение не так значительно в собственном учебном центре, как в сторонних организациях.

ЧТО ЯВЛЯЕТСЯ РЕШАЮЩИМ ФАКТОРОМ ПРИ ВЫБОРЕ УЧЕБНОГО ЦЕНТРА?

В качестве основных критериев оценки учебных центров были выбраны следующие:

- цена проводимых программ обучения;
- близость места расположения учебного центра к предприятию;
- качество получаемого образования, включающее квалифицированный преподавательский состав.

Значимость факторов была ранжирована по 3-балльной шкале (1 - «не важен», 2 - «важен», 3 - «очень важен»). Опрос респондентов был проведен с сегментацией по категориям персонала организации (диаграмма 7).

Очевидно превосходство фактора «качество» перед другими для любой категории работников.

Следующим по важности критерием служит «цена». Усредненное распределение не соответствует ситуации в ОГК, где фактор «места» важнее, чем «стоимость».

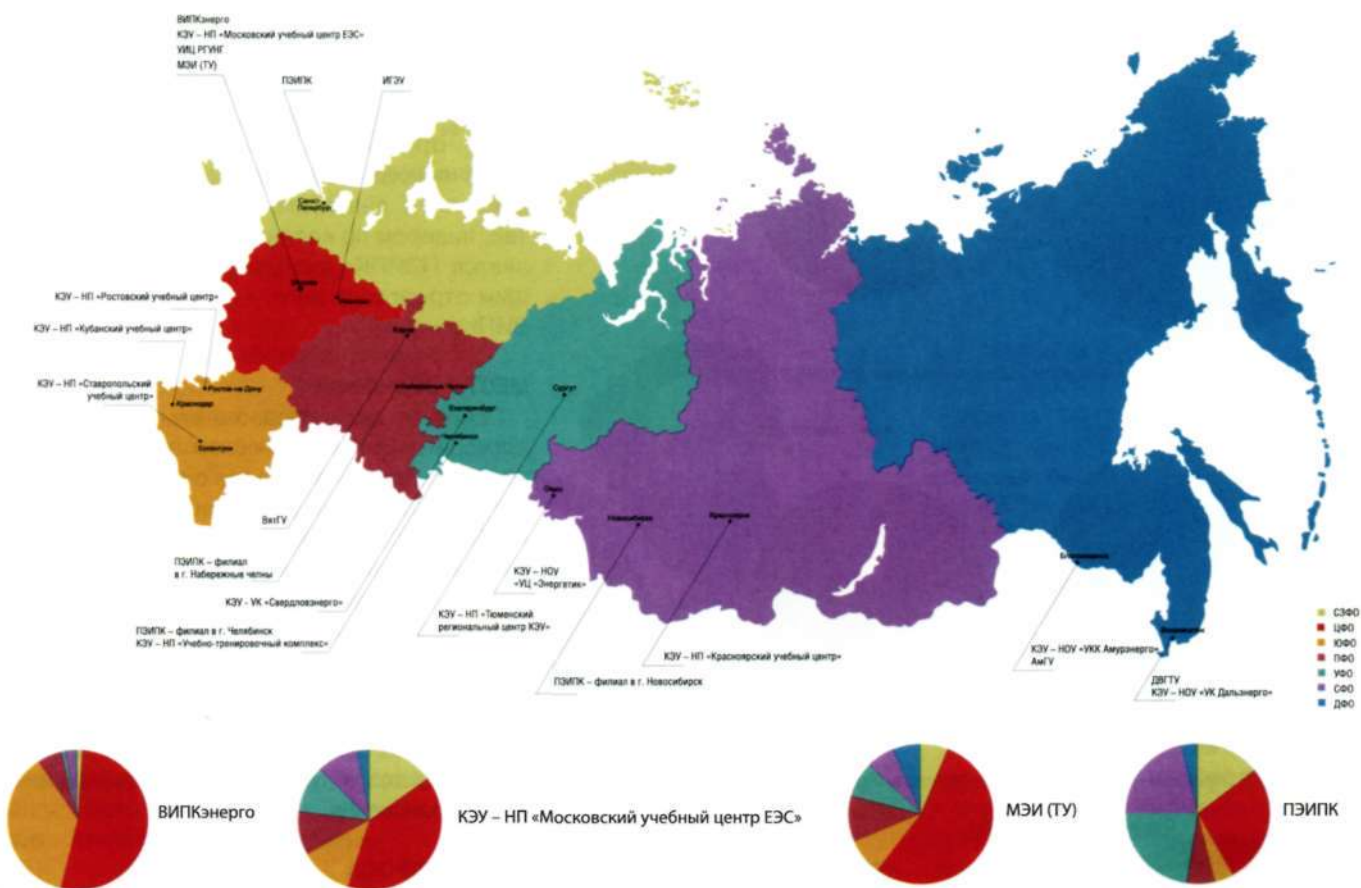
КАКОЙ ФОРМАТ ОБУЧЕНИЯ ВЫ СЧИТАЕТЕ НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫМ?

При нынешнем количестве различных форматов обучения существует возможность выбрать наиболее подходящий под определенную категорию персонала. В ходе исследования отмечается так называемая экономия финансовых ресурсов на рабочих и инженерах, поскольку, согласно данным опроса, они получают образование преимущественно в учебном центре на своем предприятии, где преподают привлеченные специалисты.

Топ-менеджмент, руководители среднего звена и инженерно-технический персонал рассматривают как приемлемый вариант обучение в стороннем центре подготовки кадров, находящемся в пределах района.

Менее удобным вариантом обучения респонденты считают подготовку в учебном центре, расположенном на собственном предприятии, где преподают свои специалисты. Такой формат наиболее удобен для рабочих и представителей ИТП, в меньшей степени - для руководителей среднего звена и топ-менеджеров.

Малопривлекательными для обучения, согласно полученным результатам, рассматриваются варианты подготовки в образовательном центре за пределами региона и дистанционное обучение, несмотря на то, что такой формат переподготовки и повышения квалификации значительно экономит финансовые ресурсы, выделяемые предприятием на образовательные программы.



РЕЙТИНГ УЧЕБНЫХ ЦЕНТРОВ СРЕДИ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ КОМПАНИЙ

Даже при наличии собственного учебного центра на предприятии сотрудники организации проходят подготовку, переподготовку и повышение квалификации и в сторонних образовательных учреждениях. Среди большого количества центров респонденты выделили наиболее известные, в число которых входят Всероссийский институт повышения квалификации энергетиков (ВИПКЭнерго), Петербургский энергетический институт повышения квалификации (ПЭИПК), Корпоративный энергетический институт (КЭУ), Московский энергетический институт (МЭИ (ТУ)) и собственный учебный центр на предприятии. Рейтинг этих учреждений был составлен посредством отношения среднего показателя качества образования, получаемого в данных учебных центрах, к оценке стоимости проводимых программ обучения (диаграмма 9).

КУДА ПОЙТИ УЧИТЬСЯ?

Количество учебных центров, оказывающих услуги в сфере подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников энергетики достаточно велико. Ниже мы приводим информацию по учебным центрам, согласившимся принять участие в анкетировании журнала «Энергоэксперт».

Основные центры подготовки, переподготовки, к которым относятся Институт повышения квалификации госслужащих (ВИПКЭнерго), Петербургский энергетический институт повышения квалификации (ПЭИПК), Корпоративный энергетический университет (КЭУ) расположены в центральной и северо-западной частях России. Регионы России охвачены по большей части филиалами КЭУ, а также местными образовательными учреждениями, на базе которых открыт центр подготовки, переподготовки и повышения квалификации (см. Карту центров подготовки, переподготовки, повышения квалификации в области электроэнергетики).

Карта центров подготовки, переподготовки, повышения квалификации специалистов в области электроэнергетики

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБУЧАВШИХСЯ В 2008 ГОДУ

По данным анкетирования журнала «Энергоэксперт», в учебных центрах, принявших участие в обзоре, прошли обучение 48 750 человек. Из диаграммы 10 видно, что абсолютное большинство из них (около 50 %) проходили обучение в филиалах КЭУ, а с учетом головного центра в Москве общее количество человек, прошедших обучение в структурах КЭУ, составляет порядка 63 %. Лидерами здесь также являются ПЭИПК и ВИПКЭнерго. На долю остальных центров, вошедших в обзор, приходится менее 5 %.

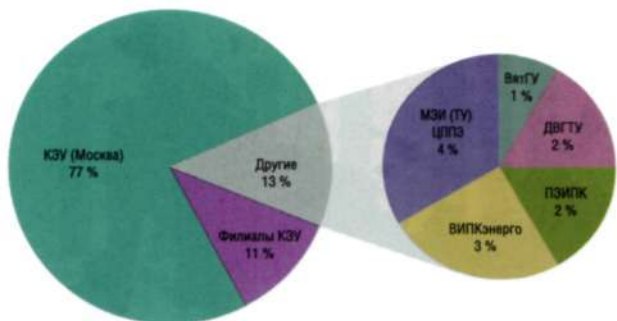


Диаграмма 11. Обучение топ-менеджеров образовательными центрами в 2008 году

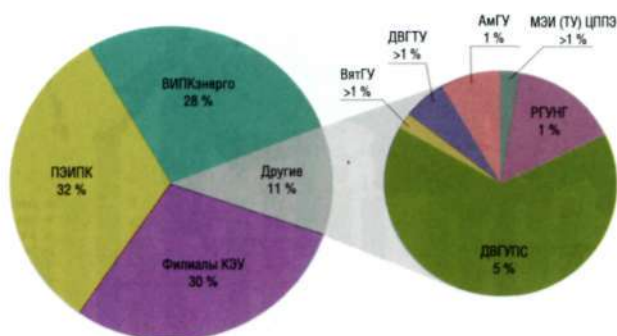


Диаграмма 12. Обучение инженерно-технического персонала образовательными центрами в 2008 году

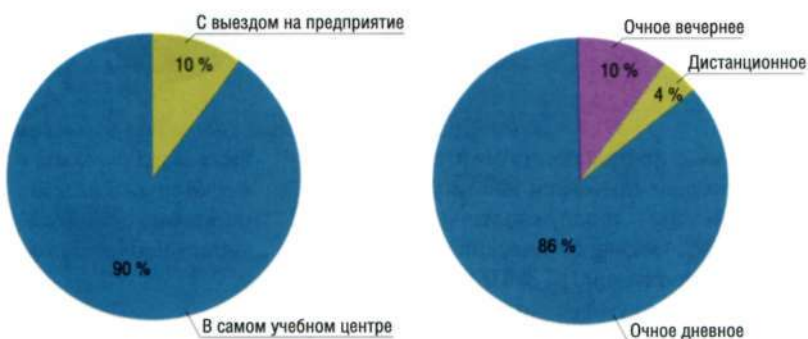


Диаграмма 13. Место проведения обучения

Диаграмма 13. Распределение программ по формам

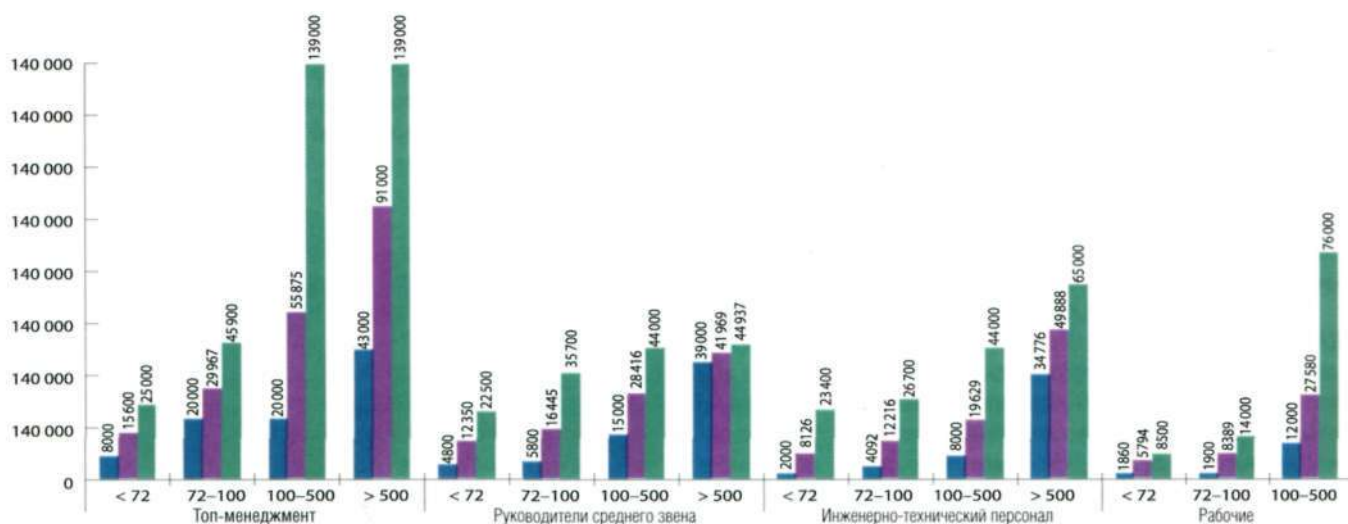


Диаграмма 15. Средняя стоимость подготовки одного специалиста

Абсолютным лидером по подготовке топ-менеджеров для энергетики является Московское отделение КЭУ, на долю которого приходится 77 % (диаграмма 11).

В отношении обучения инженерно-технического персонала картина распределения в значительной степени меняется. Так, лидером по количеству обучавшихся является ПЭИПК (диаграмма 12), а с небольшим отрывом от него - все филиалы КЭУ и ВИПКэнерго.

МЕСТО ОБУЧЕНИЯ

Основная доля образовательных программ проводится в самом учебном центре и около 10 % в среднем проводится с выездом на территорию заказчика (диаграмма 13). При этом наибольшее количество обучений с выездом на предприятие организуется вузами.

При этом также большинство образовательных программ представляют собой очное дневное образование. Порядка 10 % в среднем приходится на очное вечернее и около 4 % - на дистанционное образование. Следует отметить, что большинство организаций вовсе не предлагают услуги вечернего и дистанционного образования.

ЦЕНА ВОПРОСА

На диаграмме 15 приведена минимальная, максимальная и средняя стоимость программ обучения. При этом наиболее высокие цены на услуги образовательных центров можно отметить в Москве и на Урале. Из диаграммы видно, что даже в рамках одного диапазона по объему программы цена может достаточно сильно варьироваться.

Материал подготовили: Алексей Аношин, Ольга Коваленко