



# ЭНЕРГЕТИК-1 2013

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОИЗВОДСТВЕННО-МАССОВЫЙ ЖУРНАЛ

Группа компаний "Интерэлектроинжиниринг"

**ИВЭЛЕКТРОНАЛАДКА**

**Вместе с энергией!**

**Электростанции (ТЭС, АЭС, ГЭС)  
Подстанции (750 кВ включительно)**

**Проектирование. Монтаж. Наладка.  
Управление проектами.**

*В новый год с новой силой:*

**Инжиниринг интеллектуальных  
электрических сетей**

*С Новым годом, коллеги!*

153032, г. Иваново, ул. Ташкентская, д.90  
тел.: +7 (4932) 230-230, 230-591  
факс: +7 (4932) 298-822  
office@ien.ru      www.ien.ru



**ПС 500 кВ  
"Дорохово"**

**ПС 500 кВ  
"Каскадная"**

**ПС 500 кВ  
"Западная"**



## ОАО «Ивэлектроналадка»: персонал — основа успеха инжиниринговой компании

ЖУРАВЛЕВ А. Е., коммерческий директор

ФИЛИЧЕВА Е. В., канд. эконом. наук, начальник управления информатизации

ОАО «Ивэлектроналадка»

ОАО «Ивэлектроналадка» успешно функционирует на рынке инжиниринговых услуг в электроэнергетике уже около 40 лет. Специалисты компании выполняют комплекс работ от проектирования и строительства объектов энергетики до пуска и технического сопровождения их эксплуатации. В состав портфеля контрактов ОАО «Ивэлектроналадка» входят работы на объектах крупных корпоративных заказчиков: ОАО ФСК ЕЭС и МРСК, ОГК и ТГК, АК «Транснефть» и многих других.

Соответствие выполненным работам техническим характеристикам, действующим стандартам и нормам, экономическим параметрам (стоимость выполнения работ) в совокупности с высоким уровнем качества — залог высокой степени конкурентоспособности фирмы на рынке инвестиционно-строительных объектов энергетики.

Снижение издержек, использование высокотехнологичного оборудования, внедрение новых инженерно-технических решений, контроль качества выполнения работ на всём «жизненном» цикле инвестиционно-строительного проекта традиционно считаются главными способами повышения конкурентоспособности предприятия. Однако в последние десятилетия инжиниринговые фирмы столкнулись с проблемой нехватки квалифицированного персонала. Дефицит специалистов с необходимой степенью подготовки и практическими навыками характерен для всех этапов реализации инвестиционных проектов. Это, как правило, влечёт за собой увеличение сроков выполнения работ, рост цен, вероятность срыва сроков ввода энергетических объектов в эксплуатацию.

Проблема нехватки специалистов нужной квалификации связана с рядом факторов. Непрерывающийся процесс реформирования отрасли, реструктуризация компаний, внедрение инновационных решений и сложного высокотехнологичного оборудования и так далее естественно оказывают влияние на способность персонала быстро реагировать на изменение условий функционирования предприятия.

Один из ключевых факторов выживания и роста фирмы на рынке инжиниринговых услуг — наличие высокопрофессиональных инженерно-технических специалистов. В энергетических системах именно они непосредственно взаимодействуют со сложными устройствами и оборудованием, несут ответственность за стабильную и надёжную работу системы.

Для обеспечения высокой конкурентоспособности на рынке инвестиционного строительства энергетических объектов инжиниринговые фирмы должны максимум внимания уделять квалификации и практическим навыкам сотрудников. Поэтому одна из приоритетных задач в настоящее время, стоящая перед руководителями, — формирование высокопрофессиональной команды, способной идти в ногу со временем, стремиться к инновациям и быть открытой к новым знаниям.

Основная цель кадровой политики ОАО «Ивэлектроналадка» — достижение высокого уровня качества выполняемых работ, под-

держание у специалистов всех профилей высокой готовности к действию и принятию обоснованных и своевременных решений для задач любой сложности. Наличие исполнителей работ с необходимой степенью инженерно-технической подготовки определяет возможности предприятия по выполнению обязательств в полном объёме, в установленные сроки и с высоким уровнем качества. Поэтому в ОАО «Ивэлектроналадка» ведётся тщательный подбор персонала, создаются современные условия для труда и его стимулирования, разрабатываются и внедряются социальные пакеты, гарантирующие надёжность и стабильность.

Руководители производственных управлений или назначенные ими сотрудники выступают в роли наставников, чтобы облегчить и ускорить процесс адаптации нового работника к сложившимся условиям труда. На них также возложена функция ознакомления новичков с организационно-распорядительной документацией, стандартами предприятия, техническими нормативами, внутренними правилами и процедурами.

Ответственность за последующее обучение возлагается на управление по подготовке персонала (сектор обеспечения деятельности предприятия) и непосредственных руководителей инженерно-техническими кадрами. Потребность в обучении определяет руководитель производственного управления при активном участии заинтересованных специалистов. В функции руководителя входит также оценка его эффективности. Обучение персонала базируется на чётком определении ответственности, отработанной системе планирования и контроля, постоянном мониторинге востребованности специалистов разной квалификации на рынке инжиниринговых услуг.

Однако проведение стажировок и семинаров, а также обучение на курсах повышения квалификации — этого ещё недостаточно для формирования сплочённой высокопрофессиональной команды. Эффективность системы подготовки и повышения квалификации инженерно-технических работников во многом определяется политикой руководства в этой сфере — поиском и изучением новых способов и методик обучения, а также овладением инновациями.

Успех предприятия в целом не в последнюю очередь зависит от осведомлённости персонала о занимаемых фирмой позициях на рынке инжиниринговых услуг, стратегических целях, приоритетных задачах, направлениях структурных изменений и пр. Именно поэтому руководство ОАО «Ивэлектроналадка» уделяет внимание организации и совершенствованию системы корпоративной подготовки специалистов. Корпоративные знания — важнейший элемент системы обучения на предприятии.

Основа системы корпоративных знаний — ежегодные корпоративные курсы переподготовки линейных менеджеров, обеспечивающие доведение до каждого информации о текущем состоянии дел, принципах управления предприятием и стратегии его развития, основных производственных процессах и структурных изменениях. Корпоративные

курсы проводятся в форме семинаров, основная цель которых получить поддержку нововведений не только со стороны среднего звена — менеджеров, но и снизу — линейного персонала. Это способствует пониманию сотрудниками стратегии и перспектив развития предприятия, повышению уровня мотивации и «включённости» в процесс управления.

В системе корпоративных знаний ОАО «Ивэлектроналадка» особое внимание уделяется роли ТОП-менеджеров. Кроме планирования процесса обучения и оценки его результатов руководство активно участвует в самом процессе обучения. Основные формы участия — доклады для определённых групп сотрудников и «круглые» столы, когда любой линейный менеджер может задать интересующий его вопрос непосредственно руководителю направления, сектора или генеральному директору предприятия для обеспечения «обратной связи». Привлечение высшего звена руководства к процессу корпоративного обучения позволяет им лично оценить эффективность обучения, повысить значимость системы корпоративных знаний в глазах специалистов, а также служит частью стратегии по формированию высокопрофессиональной и компетентной команды.

Повышение эффективности обучения возможно без информационной составляющей. Любой сотрудник должен иметь оперативный доступ к установленному доступом блоку информации. Корпоративная система обучения предприятия также базируется на поддержке в актуальном состоянии информационно-справочного фонда: справочных пособий, нормативных материалов, стандартов, методик и прочих документов в электронном и бумажном виде.

Неотъемлемый элемент системы повышения квалификации специалистов ОАО «Ивэлектроналадка» — аттестация. В процессе аттестации сотрудник имеет возможность показать полученные знания и навыки. По результатам аттестации руководство оценивает его компетентность, квалификацию и деловые качества, а также эффективность обучения, на основании чего принимает решение о дальнейшем карьерном росте.

Комплексный подход к организации системы корпоративной подготовки специалистов обеспечивает получение максимального эффекта от обучения.

В условиях высокой конкуренции на рынке инвестиционно-строительных проектов и при дефиците инженерно-технических кадров с требуемой подготовкой именно профессионализм команды специалистов определяет успех инжинирингового предприятия. Корпоративное обучение становится неотъемлемой частью целостной системы управления как средство повышения ценности человеческих ресурсов и достижения стратегических целей компании. Способность сотрудников быстро реагировать на изменение внутренней и внешней среды — важная составляющая успеха бизнеса.

Для реализации инвестиционно-строительных проектов требуются совместные усилия разных профессионалов. Только в этом случае можно говорить о высоком качестве выполненных работ и максимальной эффективности системы управления, что, в свою очередь, формирует имидж компании.

ОАО «Ивэлектроналадка»:

153032, г. Иваново, Ташкентская ул., д. 90.

Тел.: (4932) 23-05-91, 23-23-87, 23-02-30.

E-mail: office@ien.ru

www.ien.ru