

ОАО «СУЭК»



**РАШЕВСКИЙ
ВЛАДИМИР
ВАЛЕРЬЕВИЧ**

**Генеральный
директор**

ОАО «Сибирская угольная энергетическая компания» (ОАО «СУЭК») – крупнейшая в России и одна из ведущих угольных компаний мира. Крупнейший производитель и экспортер энергетического угля: №1 в России.

В ее составе: 17 разрезов и 12 шахт, семь обогатительных фабрик и установок, балкерный терминал в порту Ванино, Мурманский торговый порт, транспортные и ремонтно-механические предприятия.

Численность компании – около 30 тыс. чел.

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РОСТОМ ПЕРСОНАЛА

Сибирская угольная энергетическая компания (СУЭК) – одна из самых быстроразвивающихся в угольной отрасли России. Достижение стратегических задач Компании невозможно без профессионального развития ее сотрудников.

Обучение и развитие сотрудников является одним из ключевых элементов стратегии СУЭК в области работы с персоналом. В 2010 году в Компании был принят «Закон о кадрах», который содержит детализированные «дорожные карты», показывающие возможности развития для сотрудников рабочих специальностей, инженерно-технических работников, специалистов. «Закон о кадрах» задает необходимую систему координат для планирования индивидуальной карьеры в Компании, построения системы непрерывного развития компетенций сотрудников (технических, управленческих и экономических), формирования кадрового резерва.

Ключевая цель – формирование устойчивого квалифицированного кадрового состава, способного обеспечить достижение уровня мировых стандартов в эффективности, инновационный подход и высочайший сервис для клиентов.

Система обучения и развития охватывает все категории персонала и целевые группы потенциальных работников СУЭК, начиная с профессиональной ориентации в школе и поддерживая их продвижение по всем ступеням карьеры, от рабочего и молодого специалиста до топ-менеджера, и направлена на рост профессионализма, повышение производительности труда, продвижение единых корпоративных ценностей и норм поведения. Эта система дает работникам всех уровней возможность раскрыть свой профессиональный потенциал, повысить социальный статус и материальное положение.

Управление профессиональным ростом



Корпоративный университет

Ключевым звеном корпоративного обучения, обеспечивающим непрерывное повышение квалификации всех групп сотрудников, является Корпоративный университет – аналитический, методологический и консультативный центр в области управления знаниями и развития кадрового потенциала.

Основные программы и проекты: «Локомотив», «Директор», «Начальник участка», изучение зарубежного опыта для технических специалистов, профессиональная ориентация школьников и абитуриентов.

Программа «Локомотив» (ЛОКО)

Основной инструмент развития и ротации ключевых сотрудников разных уровней управления. За время существования программы выпускниками стал 91 человек.

Годовая программа ЛОКО рассчитана на наиболее талантливых сотрудников в возрастной группе от 25–30 лет, находящихся на три-четыре звена ниже первого уровня управления, которые зачисляются в программу на основе представления руководителей структурных подразделений.

Обучение осуществляется в формате методов активной групповой работы. Содержание сессий формируется, исходя из важных и актуальных вопросов бизнеса, отрасли и Компании, и составляется на год вперед. Каждым из участников обучения создаются индивидуальные проекты, которые должны решать актуальные задачи Компании. По результатам защиты проектов принимаются решения по их внедрению и новым назначениям.

Программа «Директор»

Программа стартовала в 2012 году в связи с возрастающими требованиями к руководителям, занимающим должности директора шахты/разреза, необходимости обеспечения преемственности на данном уровне управления. Общая численность обучающихся – 51 человек. Программа нацелена на развитие компетенций, считающихся в лучшей международной практике обязательными и ключевыми для руководителей горных предприятий.

При подготовке к запуску программы была проведена оценка существующих директоров шахт и разрезов на основании международной методики SHL, при этом инструменты были адаптированы под специфику и нужды Компании. По итогам оценки и формирования кадрового резерва были подготовлены индивидуальные заключения и разработаны персональные планы развития.

Программа разработана с учетом критичности компетенций и уровня их развития у сотрудников Компании и включает в себя лекционно-тренинговую часть, бизнес-симуляцию по комплексному управлению предприятием, а также работу над выпускными проектами. Темы выпускных проектов определяются самими участниками и должны отражать решение актуальной задачи для предприятия или Компании в целом.

Программа «Начальник участка»

Программа направлена на развития компетенций сотрудников среднего звена производственных единиц Компании и его обеспечения необходимым резервом. В среднем ежегодно проходит обучение более 70 сотрудников, отобранных на основании рекомендаций непосредственных руководителей и с учетом формальных критериев (возраст, стаж работы). Обучение нацелено на развитие базовых навыков в экономике и финансах, управлении проектами, управлении командой и коммуникационных навыков.

Программа «Зарубежный опыт для технических специалистов»

Для обеспечения высоких стандартов производственной безопасности и требований надзорных органов к экологии производства, освоения новой техники и технологий в области производственной безопасности, снижения аварийности организовано обучение сотрудников инновационным профилактическим мерам на предприятиях с высоким уровнем риска.

Курс включает теоретическую часть и изучение практического опыта применения наилучших доступных технологий безопасного проведения работ, применяемых на зарубежных предприятиях с посещением этих предприятий. Участники программы: главные инженеры и экологи предприятий открытых и подземных горных работ. В 2012 году обучение прошли 45 человек.

Программа «Будущее СУЭК»

Организация работы по привлечению молодых специалистов на предприятия СУЭК включает проведение: профессиональной ориентации; экскурсий; регулярных встреч с родителями школьников и школьниками на предмет обучения в горных вузах с последующим трудоустройством; занятий по труду на базе предприятий Компании; отбора для поступления в вузы на востребованные специальности.

В результате активной работы по взаимодействию с горными вузами, а также по профессиональной ориентации школьников и абитуриентов в 2012 году на специальность «горное дело» в рамках целевой подготовки в различные вузы страны зачислены 111 человек.

Результаты обучения и развития персонала в 2008–2012 гг.

	2008	2009	2010	2011	2012
Инвестиции в обучение и развитие, млн руб.	33,5	36,6	39,9	45,6	56,3
Прошли обучение, чел.	18 400	15 400	16 600	15 800	16 300

Фонд «СУЭК – РЕГИОНАМ»

В настоящее время качество профессиональной подготовки молодых рабочих в региональной системе начального профессионального и среднего специального образования не соответствует потребностям и уровню развития производства. В связи с этим развитие кадрового потенциала территории и профессиональное самоопределение молодежи является одним из основных направлений работы Компании. Для повышения эффективности реализации программ Сибирской угольной энергетической компанией в 2007 году учрежден фонд «СУЭК – РЕГИОНАМ» для разработки и реализации социальных и благотворительных программ.

В ходе реализации проектов по профессиональному самоопределению в регионах присутствия Компании Фондом «СУЭК – РЕГИОНАМ» разработана оптимальная модель развития кадрового потенциала территорий и профтехобразования, состоящая из:

- инфраструктуры профессионального самоопределения молодежи, включая образовательные учреждения от дошкольного до профессионального образования;
- интегрированных образовательных программ, учитывающих особенности рынка труда на муниципальном уровне;
- мобильной системы подготовки и переподготовки преподавательских кадров, учитывающей потребности муниципалитетов и работодателей.

Сформирована и действует региональная сеть профессиональных образовательных заведений, включающая 17 учебных пунктов и комбинатов, основными задачами которых являются: получение новых профессий, обучение вторым (совмещаемым) профессиям, повышение квалификации, обучение персонала в области охраны труда и промышленной безопасности, которая рассчитана на подготовку до 15 тыс. человек в год.

В качестве наиболее перспективного и оптимального с точки зрения ресурсных затрат используется механизм модели муниципального ресурсного центра профессионального самоопределения, связывающий систему общего и начального профессионального образования на муниципальном уровне. В рамках социальных программ Фонда «СУЭК – РЕГИОНАМ» такие центры созданы в Усть-Абаканском районе, г. Черногорске Республики Хакасия, г. Ленинск-Кузнецком Кемеровской области и в Мухоршибирском районе Республики Бурятия. В 2010–2012 годах в центрах профессионального самоопределения получили консультации более 3 тыс. школьников, проживающих на территориях присутствия ОАО «СУЭК».

