

Владимир Толмачев, ректор Московского института энергобезопасности и энергосбережения кандидат технических наук:

«Молодые талантливые кадры «подрастают»



Сегодня в России остро стоит вопрос подготовки молодых специалистов для отраслей промышленности. В сфере энергетики особенно важно наличие высокоподготовленных и квалифицированных кадров. Об особенностях подготовки энерготехнического и теплотехнического персонала для российских компаний, а также энергоменеджеров и энергоаудиторов в эксклюзивном интервью газете «Энергетика» рассказал ректор Московского института энергобезопасности и энергосбережения (МИЭЭ), кандидат технических наук, доцент, почетный энергетик, почетный работник топливно-энергетического комплекса, член-корреспондент Российской инженерной академии Владимир Толмачев.

- Владимир Демьянович, расскажите кратко об истории создания вашего института?
 - Институт как высшее профессиональное образовательное учреждение вырос из Учебно-методического и инженерно-технического центра Мосгорэнергонадзора и свою историю ведет с 1988 года. В сложное время реформ кадровые проблемы в энергетике промышленных и коммунальных предприятий и учреждений социальной сферы, помноженные на сложную ситуацию с технической энергобезопасностью,

обусловили острую необходимость совершенствования системы подготовки энерготехнического и теплотехнического персонала – в первую очередь, ответственных за электрохозяйство и безопасную эксплуатацию тепловых энергоустановок.

На первом этапе мы сформировали эффективную систему краткосрочного повышения квалификации энергетиков. А с 2005 года ведем подготовку специалистов-энергетиков по программам высшего профессионального образования по вечерней и заочной форме обучения. В этом году расширили перечень лицензированных в Рособнрадзоре направлений подготовки, появились новые образовательные программы в области энергоменеджмента и энергоаудита, прикладной информатики.

В 2011 году институт выходит на государственную аккредитацию.

- Каковы особенности научной и образовательной деятельности вашего учебного заведения?

- Целевая установка института – разработка и реализация многоуровневой системы профессионального образования, что называется, «обучение через всю жизнь» на основе современных образовательных технологий. К традиционным методам и средствам обучения мы активно добавляем новые эффективные информационно-коммуникационные технологии. На нашем образовательном портале размещаются электронные учебно-методические комплексы, включая мультимедийные практикумы и виртуальные лабораторные работы. Внедренная система дистанционного обучения обеспечивает эффективное общение «преподаватель-студент» в режимах on-line и off-line, что, безусловно, повышает качество заочного обучения.

Институт ведет серьезную научно-исследовательскую работу, как самостоятельно, так и в сотрудничестве с другими организациями. В качестве основных результатов НИР можно отметить два государственных стандарта по электроустановкам, новую редакцию Правил технической эксплуатации электроустановок потребителей (заказчик – Минэнерго России), инструкции и методики. В настоящее время мы активно участвуем в разработке трех новых ГОСТов.

Другое важное направление – разработка и организация производства новых средств диагностики электрооборудования и электроустановок зданий и сооружений. Разработано десять

цифровых измерительных приборов, устройств и стендов. Приборы зарегистрированы в Государственном реестре средств измерений, новизна которых подтверждена четырьмя патентами, медалями и грамотами отраслевых конкурсов.

- Каков уровень квалификации профессорско-преподавательского состава МИЭЭ?

- Профессорско-преподавательский состав – это основной актив нашего института, это интеллектуальный потенциал, который не только обеспечивает научную и образовательную деятельность. Это золотой фонд, основа финансовой устойчивости и развития МИЭЭ. По укомплектованности института докторами и кандидатами наук, профессорами и доцентами институт не уступает ведущим вузам. Неразрывная связь научно-исследовательской и педагогической работы в сочетании с богатым практическим опытом дает удивительные результаты. Молодые талантливые кадры тоже «подрастают», защищают диссертации.

- Что необходимо делать в первую очередь по обеспечению энергобезопасности?

- Строго устоявшегося определения «энергобезопасности» сегодня нет. Многоаспектность энергобезопасности определяется тем смыслом, который вкладывают (имеют в виду) политики, экономисты, «технари». В нашем видении «энергобезопасности» – понятие, относящееся к трем уровням: политическая энергобезопас-

В 2011 году институт выходит на государственную аккредитацию.

ность, означающая энергонезависимость государства; экономическая энергобезопасность, предполагающая достаточность энергоресурсов для развития региона и его субъектов; и наконец, энергобезопасность техногенная, подразумевающая техногенный характер рисков для человека, имущества и окружающей среды, связанный с эксплуатацией любых энергоустановок. Именно техногенная энергобезопасность является предметом наших исследований и, если можно так выразиться, борьбы.

Состояние (уровень) техногенной энергобезопасности – это комплексная оценка техногенной опасности объекта энергетики: электробезопасность и пожарная безопасность, электромагнитная безопасность и механическая

безопасность, экологическая и промышленная безопасность, взрывобезопасность, радиационная, ядерная и химическая безопасность и т. п. Снижение техногенной опасности – целая совокупность мер, которые должны реализовываться не от случая к случаю, а изо дня в день, постоянно, на протяжении как всего жизненного цикла технического объекта, так и на протяжении жизни человека. Например, электробезопасность как свойство электроустановки необходимо закладывать на этапе ее проектирования и создания, а дальше поддерживать во время эксплуатации. Кроме того, по оценкам экспертов, более 70 % техногенных катастроф и аварий связаны с человеческим фактором. Отсюда следует вывод: профессиональная компетентность – главный вектор обеспечения техногенной энергобезопасности.

- Какие перспективы развития энергосбережения в России?

- Перспективы энергосбережения в России потенциально хорошие. Очень высокий потенциал энергосбережения по всей цепочке от производства энергоресурсов до их потребления. Сегодня специалистам достаточно хорошо известны отечественные и зарубежные разработки в области энергоэффективных технологий. Есть политическое решение государства об энергоэффективности и энергосбережении в России, выраженное в Указе Президента РФ и в Федеральном законе № 261. Важно, чтобы это решение не постигла судьба первого закона «Об энергосбережении» из-за отсутствия ответственности за исполнение и низкой профессиональной компетенции исполнителей. Нужны технологии, в том числе среди топ-менеджеров, которые не только знают проблему на уровне постановки задачи, но – это главное – владеют технологиями реализации энергосберегающих проектов.

- Видите ли вы пути и способы быстрого перехода на энергосберегающие технологии?

- Самый быстрый и низкзатратный путь – реализация организационных мероприятий. Например, по экспертным оценкам восстановление объемов полезного использования тепла от тепловых электростанций (в 1992 году на 1 кВт час электроэнергии отпуск тепловой энергии составлял 1,4 кВт ч, а в 2008 году – только 0,9 кВт ч) сулит экономии топлива не менее чем 35 млн. т у.т. в год.

Беседовал Николай Тесля

Евгений Кротов, председатель Совета молодых работников МОЭСК:

«Молодежь просит – дайте сделать!»



Совету молодых работников Московской объединенной электросетевой компании всего полгода. Работать он начал, можно сказать, без раскраски. За это время разработано унифицированное положение организации, на конкурсной основе определены ее эмблема, девиз, слоган, атрибутика. Молодые энергетики приняли участие в эстафете Знамени Победы, обучении по курсу «Эффективное профессиональное обучение», готовят ритуал посвящения молодых работников в профессию. Возглавил совет главный специалист управления менеджмента качества и операционной эффективности Евгений Кротов. С ним встретился корреспондент газеты «Энергетика».

- Евгений Геннадьевич, расскажите о себе...
 - Я – москвич в третьем поколении. Родился в 1979 году. Учился в обычной средней школе №920, энергетическом лицее №1502, Московском энергетическом институте. Четыре года изучал базовые электротехнические дисциплины, полтора года – управленческие. Поступил в очную аспирантуру, защитил кандидатскую диссертацию. Женюсь, воспитываю дочь. Сейчас работаю в Московской объединенной электросетевой компании.

- Вы целенаправленно шли по стезе энергетика. Выбор профессии связан с преемственностью поколений или детской мечтой?

- Ни то, ни другое. Мои родители – рабочие, до сих пор трудятся в военно-промышленном комплексе. Ну и, согласитесь, в детстве наша профессия кажется не столь романтичной, чтобы привлечь мечту. Скорее всего, дело в энергетическом лицеце. Он был известен своими традициями, мощной материально-технической базой, сильным составом преподавателей. К тому же это учебное заведение было расположено недалеко от дома.

- Охарактеризуйте МОЭСК с точки зрения молодого специалиста, который выбирает место приложения своих сил.

- Для выпускника техникума, высшего учебного заведения это престижное место работы. Наша компания бурно развивается. Она амбициозна, стабильна и надежна, социально ответственна.

Здесь для трудолюбивых и инициативных работников возможен карьерный рост, обеспечено повышение профессионального уровня, рост авторитета в энергетическом сообществе. Особенно эти факторы значимы для специалистов дальнего Подмосковья. С условиями работы, которые мы предлагаем, в этом регионе мало кто может конкурировать.

- Вы описали для нашего неспокойного посткризисного времени идеальную картину, в которой молодые специалисты могут чувствовать себя комфортно. Не окажется ли руководимый вами совет без дела?

- Полагаю, что нет. Идея объединить молодых специалистов возникла, можно сказать, почти сразу после рождения компании. В большом коллективе новому сотруднику легко потеряться. Для нас важно, чтобы выпускник ПТУ, техникума, вуза стал не просто винтиком в производственном процессе МОЭСК. Он должен чувствовать, что не только тупо зарабатывает деньги, но и формирует завтрашний день столичной энергетики. Пусть его вклад в общее дело пока скромнее. Тем не менее, усилия сотрудника, результаты труда должным образом оценены. Ведь нынешняя молодежь – завтрашний день компании, ее будущее. Поэтому выпускнику среднего и высшего учебного заведения хотелось бы влиять на политику компании. Конечно же, мы реалисты. Поэтому отчетливо понимаем, что вопросы стратегические будут решать более опытные руководители компании. Нам просто хотелось бы, чтобы в этом процессе молодежь имела право голоса.

- Попробуйте представить обобщенный образ молодого специалиста, который начинает трудовую деятельность в МОЭСК?

- Это, в основном, мужчина в возрасте от 25 до 35 лет из семьи со средним достатком. Он, в хорошем смысле слова, с карьерными амбициями, знаком с передовыми информационными технологиями, интересуется политикой, стремится участвовать в общественной и социальной жизни. Для него значима возможность самореализации как в профессии, так и в обществе.

- Опытные энергетики утверждают, что энергетики финансируют в профессии, когда перестает учиться. Помогает ли ваша компания молодым специалистам совершенствовать свои знания и навыки?

- У нас разработана и функционирует программа подготовки и переподготовки кадров. Один из разделов в ней посвящен молодым специалистам. Тем, кто хочет учиться, особенно после средних специальных учебных заведений, компания помогает. В том числе и материально. Кроме того, МОЭСК направляет своих представителей на различные курсы, на которых можно повысить профессиональную квалификацию.

Совет молодых работников хочет продолжить эту работу. Более того, сделать ее более целенаправленной. В этой связи управление развития персоналом и совет молодых работников активно сотрудничают. В нас видят еще один инструмент для определения потребностей в обучении. У нас общая цель – вкладывать средства в реальное будущее компании. В данном случае речь идет о специалистах, которые лояльны компании. Безусловно, и среди нас есть люди, готовые в любой момент уйти на более доходное место. Впрочем, причины увольнения могут носить и личностный характер.

- Сегодня в стране, судя по передачам телевизионных каналов и статей в газете, довольно остро стоит проблема отцов и детей. Речь о тех случаях, когда люди разных поколений не могут найти между собой общий язык. Возникают ли подобные конфликтные ситуации в вашей компании? Как их разрешают?

- Конечно же, проблемы подобного рода возникают и у нас. Но я бы не назвал их острыми. Скорее, это рабочие моменты, которые, как правило, решаются в ходе обсуждения. Безусловно, темп жизни изменился. Ритм ускорился. Поспеть за ними молодежи проще. Но за старшими сотрудниками опыт, который дорогого стоит. Довольно часто взгляды «отцов и детей» на проблему по основным позициям принципиально не отличаются друг от друга, но в деталях могут быть противоположными.

Совет молодых работников стремится не к разделению, а объединению коллектива. Важно, чтобы разговор о проблемах проходил в ключе взаимного уважения и стремления слышать друг друга. Все хорошее, что создано в компании, должно рассматриваться как положительный опыт, а новое рассматривалось сквозь призму рациональности.

- Евгений Геннадьевич, расскажите о молодых людях, которые, с вашей точки зрения, со временем могут стать ключевыми фигурами в коллективе МОЭСК?

- Я перешел в центральный аппарат компании из Центральных электрических сетей (ЦЭС). С людьми этого коллектива знаком ближе. Поэтому хочу отметить в первую очередь председателя Совета молодых работников ЦЭС Андрея Талалаева, Екатерину Овечкину. Они участвуют в общественной жизни, хотят и могут проявить себя в профессии. Кстати, Екатерина победила в конкурсе на символику молодежного совета. Со временем, когда познакомлюсь с представителями других структур нашей компании, этот список обязательно пополнится.

- Сегодня из-за ускоренного ритма жизни сотрудники компаний, в том числе больших и успешных, жалуются на дефицит общения. Особенно молодые люди. Может ли Совет помочь им в этой проблеме?

- Безусловно. Управлением развития персоналом спланированы обучающие программы. Совсем недавно был проведен семинар, на котором молодые специалисты могли поговорить, почувствовать друг друга, попытаться совместно решать различные вопросы. До конца года проведем еще одно подобное мероприятие. Мы пытаемся подружить молодых сотрудников компании. А дальше... Есть сотовые телефоны, электронная почта... Барьеров, мешающих общению, сегодня все меньше. Уже в текущем году, в крайнем случае, в первом квартале будущего мы планируем на внутреннем портале компании открыть страничку Совета молодых работников, где молодежь сможет обсуждать свои профессиональные проблемы.

- Евгений Геннадьевич, с вашей точки зрения, чего сегодня хочет молодежь? Пока, судя по информации в СМИ, современных молодых людей интересуют если не исключительно, то в первую очередь деньги...

- Я с этим доводом не согласен. В энергетике работаю не первый год. Приходилось присутствовать и при конфликтных ситуациях. Поверьте, ни разу не слышал, чтобы молодой специалист говорил своему руководителю: рынок труда меня оценивает дороже, поэтому ухожу.

Конечно, молодежь сегодня нельзя сравнивать с альтруистами. Она хочет жить достойно. Но степень важности размера оплаты труда в ее запросах я бы определил процентов в сорок пять, не более. На первом месте – возможность самореализации, быть услышанным, если хотите, изменить жизнь к лучшему. Душевное равновесие, внутреннее удовлетворение от повседневных, пусть иногда и серых будней, высокий оклад не заменит. Молодежь хочет дела. И возможность сделать. Совет молодых работников МОЭСК стремится им в этом помочь.

Валерий Рокунец