

АО «Электронмаш»: НУЖНО ИДТИ В НОГУ СО ВРЕМЕНЕМ



О текущих изменениях и тенденциях в электроэнергетической отрасли мы поговорили с Алексеем Потаповым, коммерческим директором АО «Электронмаш».

– Алексей Николаевич, в последние годы в российской электроэнергетике произошли существенные изменения, которые привели к возникновению новых современных требований к оборудованию и технологиям, а также знаниям, необходимым для их реализации. Как эта ситуация развивается в существующих реалиях?

– АО «Электронмаш» – крупное промышленное предприятие, уже двадцать лет производящее электротехническое оборудование для традиционной и возобновляемой энергетики. И мы уверены, что в современных, быстро меняющихся экономических и технологических условиях компаниям необходимо поддерживать свою конкурентоспособность на рынке и быть максимально гибкими к изменениям, которые происходят стремительно.

В настоящее время российская электроэнергетика переживает смену технологической парадигмы. Существующая вертикально интегрированная структура должна изменяться, отвечая вызовам нового технологического уклада. Происходят серьезные трансформации, которые неизбежно отразятся как на экономических, так и на технических параметрах работы энергосистемы.

Увеличение доли возобновляемой и распределенной энергетики (ВИЭ), постепенное распространение накопителей энергии (СНЭ), внедрение механизма управления спросом, цифровизация, модернизация тепловой генерации, появление интернета энергии и интернета вещей – все это заставляет чаще задумываться о стремительном развитии новых технологий и систем. А также – о скором пересмотре правил национального рынка электрической энергии и формировании новой парадигмы функционирования энергосистемы.

В этих условиях непрерывно усложняются как конечный продукт, так и производственные процессы, а возрастающая скорость изменений приводит к быстрому устареванию любого набора инженерно-технических и тех-

нологических компетенций и спросу на новые, передовые знания и системный подход. Мы, как промышленная инновационная организация, стараемся идти в ногу со временем и соответствовать этим требованиям мира, где происходит глобальная цифровая трансформация, формируются цифровые платформы, цифровые двойники реальных объектов и производственных процессов, развивается автоматизация, роботизация и интеллектуализация промышленности.

Эти современные технологии очень востребованы среди наших Заказчиков, поэтому компания «Электронмаш» активно разрабатывает и внедряет автоматизированные системы мониторинга и технического диагностирования для всей линейки выпускаемого оборудования, для обеспечения автоматизированного риск-ориентированного управления энергообъектов.

С привлечением европейских партнеров мы разработали линейку систем накопления электроэнергии EL Storage различной мощности и емкости, для обеспечения надежного электроснабжения объектов, что является универсальным решением и для сетевых компаний и промышленных предприятий. Мы активно ведем диалоги с нашими заказчиками о технической и, главное, экономической эффективности от внедрения таких систем. В части ВИЭ мы реализовали ряд проектов для СЭС и ВЭС, а также производим силовые конвертеры для комплектации ветряных электростанций фирмы Siemens Gamesa. Была проведена большая инженерная работа по локализации силовых конвертеров и уже сегодня мы их серийно изготавливаем для строящихся ветропарков в Азове и Мурманске, а также ведем переговоры по ряду будущих перспективных проектов по ВИЭ.

– Трансформация энергетической отрасли диктует необходимость качественного нового уровня подготовки кадров с совершенно новыми знаниями и видением. Чья это задача: бизнеса или государства? Кто выступает заказчиком квалификаций на рынке труда?

В нашей компании работает более трехсот человек. Мы понимаем, что эпоха смены технологической парадигмы должна изменяться, отвечая вызовам нового технологического уклада. Происходят серьезные трансформации, которые неизбежно отразятся как на экономических, так и на технических параметрах работы энергосистемы. Увеличение доли возобновляемой и распределенной энергетики (ВИЭ), постепенное распространение накопителей энергии (СНЭ), внедрение механизма управления спросом, цифровизация, модернизация тепловой генерации, появление интернета энергии и интернета вещей – все это заставляет чаще задумываться о стремительном развитии новых технологий и систем. А также – о скором пересмотре правил национального рынка электрической энергии и формировании новой парадигмы функционирования энергосистемы.

В этих условиях непрерывно усложняются как конечный продукт, так и производственные процессы, а возрастающая скорость изменений приводит к быстрому устареванию любого набора инженерно-технических и тех-



Вы задаете вопрос, чья задача готовить кадры нового уровня. Формально говоря за подготовку высококвалифицированных специалистов в отрасли и предоставление новых кадров на рынок труда отвечает Министерство образования, а бизнес и государственные структуры выступают в качестве заказчиков квалификаций на рынке труда. Однако ключевой проблемой является разрыв образовательных программ с текущими потребностями работодателей в квалификации молодых инженеров. И именно поэтому хотелось бы, чтобы нас, как заказчика квалификаций на рынке труда, услышали.

Перемены, происходящие в энергетической отрасли России, обусловлены такими особенностями как: непрерывность, устойчивость, стремительность и способность к ускорению. Эти перемены изменяют спрос на квалификационную структуру кадров, требуя от них профессиональной мобильности и совершенства, необходимости постоянно обновлять свои знания.

В компании «Электронмаш» работает немало молодых специалистов, выпускников ВУЗов из разных регионов страны. И мы видим, что не всегда информация и технологии, применяемые в процессе подготовки студентов в ВУЗах, актуальна для применения необходимых навыков работы, ориентированных на современный рынок. Возможно, у преподавателей недостаточно времени и возможностей посещать современные промышленные предприятия, с целью знакомства с передовыми технологиями, трендами и потребностями отрасли, чтобы понимать, какие знания востребованы современным рынком труда.

Мы сотрудничаем с большим количеством Европейских партнеров и для достижения синергетического эффекта стараемся постоянно обмениваться опытом и внедрять его на базе нашей организации. Работая совместно, мы заметили, что в офисах зарубежных компаний трудится большое количество молодых специалистов. Нам пояснили, что это студенты и в Европе считается нормой, когда учащиеся всех курсов имеют гибкий график занятий из которого двадцать часов в неделю они могут посвятить полноценной работе в компании. Благодаря этому у организаций всегда есть свежие,

инициативные кадры, у которых формируются необходимые навыки и, что немало важно, ориентир и приоритеты к будущему профессиональному развитию в отрасли.

Хотелось бы дать рецепт для тех, кто создает и организует учебные графики в Российских ВУЗах. Давайте выстраивать и адаптировать график учебы студентов таким образом, чтобы они могли гибко совмещать работу в компаниях и посещение занятий. Эта мера повысит квалификацию молодых инженеров и позволит применить знания, полученные в университете, на реальной практике. В современных условиях это возможность соответствовать требованиям работодателя, поскольку иные способы вхождения в профессию (практика продолжительностью в месяц, стажировка во время учебы) не являются достаточными.

Наша компания часто экспериментирует в проектах с участием молодых инженеров. В 2019 году мы пытались привлечь молодых специалистов на один из перспективных проектов по ВИЭ. Ребята успешно прошли адаптационный период в нашей компании и показывали хорошие результаты в развитии этого направления. И какой же результат? Неудобный, загруженный график занятий не позволял им участвовать во встречах с зарубежными партнерами и других интересных фазах проекта и в результате чего, заставил их сделать очевидный выбор в пользу учебы за отсутствием других альтернатив.

– Как российские предприятия должны адаптироваться в меняющемся мире, где требуются совершенно новые подходы и стратегии выстраивания бизнеса? Как ваша компания выстраивает процесс повышения квалификации существующих специалистов и процесс подготовки новых кадров для их скорейшей адаптации в компании?

– Компания «Электронмаш» постоянно развивается и движется вперед, но в соответствии с принципом развития современной энергетике следует не только постоянно находиться в движении. Нужно находить новые способы движения – инновации в технологиях и обучении.

Мы понимаем, что для достижения наиболее высоких целей необходимо идти в ногу со временем, быть в эпицентре тенденций. Немаловажным фактором в достижении данных целей является обучение персонала компании и развитие в нем новых ком-



петенций, потому что именно сотрудники организации позволяют достигать успеха в намеченных перспективах и высоких результатах.

Многолетний опыт нашей компании показал, что каждый молодой сотрудник нуждается в прохождении стартового обучения, чтобы синхронизироваться с информацией о компании, выпускаемом оборудовании, выстраиванием бизнес-процессов, для более быстрого выхода на плановые показатели работы.

Необходимо выделять большое количество ресурсов компании, чтобы заново сформировать в их головах инженерную постановку и обеспечить скорейший адаптационный период. Для этого необходимо разрабатывать и внедрять стратегии дополнительной подготовки и обучения специалистов: повышение квалификации и тренинги, корпоративные образовательные программы для работающих специалистов – и как же решить этот вопрос?

Еще десять лет назад мы обдумывали автоматизацию обучения сотрудников в компании и уже сегодня, тщательно исследуя рынок образовательных услуг и сервисов АО «Электронмаш» нашло эффективное решение и внедрило Систему дистанционного обучения (СДО) «My Learning Hub». Критерием выбора послужил тот факт, что система разрабатывалась совместно с ведущими специалистами в этой области и воплотила в себе лучшие практики платформ дистанционного обучения.

Внедрение СДО «My Learning Hub» в бизнес-процессы нашей компании уже доказало свою эффективность. До того момента, когда новый сотрудник принят в компанию, с помощью СДО мы даем ему все необходимые инструменты, чтобы в кратчайшие сроки дистанционно повысить его компетенции в области знаний, умений и навыков, необходимых для качественного выполнения актуальных и перспективных должностных обязанностей.

Тем самым мы обеспечиваем быстрый старт новых сотрудников («quick start») и избегаем высоких финансовых и организационных затрат на их обучение. Для нас это является отличной возможностью платить за полезную работу сотрудника с первых дней его пребывания в компании, а не за период его обучения и адаптации. Также это отличная возможность оценивать новых специалистов с точки зрения их реального желания работать в компании и выявлять их базовые качества – работоспособность, обучаемость, настойчивость, гибкость, продуктивность.

Хотелось бы дать рецепт для тех, кто создает и организует учебные графики в Российских ВУЗах. Давайте выстраивать и адаптировать график учебы студентов таким образом, чтобы они могли гибко совмещать работу в компаниях и посещение занятий. Эта мера повысит квалификацию молодых инженеров и позволит применить знания, полученные в университете, на реальной практике.

Сейчас мы реализуем эксперимент с одним из наших ключевых заказчиков, создавая курсы по повышению квалификации для их персонала с помощью СДО. И это лишь малая часть того объема стратегических и управленческих задач, которые мы реализовали с внедрением системы дистанционного образования, ее потенциал – безграничен.

Можно ли назвать Системы дистанционного обучения одной из основных тенденций сегодняшнего дня? Определенно – да! Принятие компаниями решения о внедрении СДО очень важный и ответственный шаг для оперативного развития персонала компании, повышения его профессиональных компетенций и перехода бизнес-процессов предприятия на новый уровень.