



Негосударственное частное образовательное учреждение высшего образования
«Технический университет УГМК»
(НЧОУ ВО «ТУ УГМК»)

УТВЕРЖДАЮ
Директор НЧОУ ВО «ТУ УГМК»


(подпись) В.А. Лапин
(инициалы, фамилия)

« 10 » ноября 2021 г.


ПРОГРАММА
повышения квалификации
**«Роль службы по персоналу в системе энергоменеджмента.
Организация обучения и информирования персонала»**
(наименование программы)

СОГЛАСОВАНО
Директор по персоналу и общим
вопросам ОАО «УГМК»

_____ Д.С. Мальшев
(подпись) (инициалы, фамилия)

« _____ » _____ 2021 г.

СОГЛАСОВАНО
Директор по энергетике
ОАО «УГМК»

_____ В.Ю. Нечитайлов
(подпись) (инициалы, фамилия)

« _____ » _____ 2021 г.

Верхняя Пышма, 2021 год

Лист согласования
Программы повышения квалификации
«Роль службы по персоналу в системе энергоменеджмента. Организация обучения и информирования персонала»

| Ф.И.О. эксперта | Должность | Дата согласования | Подпись |
|------------------------------------|---|-------------------|---------|
| Локтеева Наталья Геннадьевна | Заместитель директора по энергетике ОАО «УГМК» по энергоэффективности | ___ . ___ . 2021 | |
| Мамонов Евгений Владимирович | Заместитель директора по персоналу ОАО «УГМК» | ___ . ___ . 2021 | |

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель реализации программы

Получение новых компетенций, необходимых для профессиональной деятельности:

- способность определять основные элементы системы энергетического менеджмента для целевой работы с различными категориями персонала;
- способность организовать, мотивировать, оценивать и поддерживать вовлеченность различных категорий персонала в процесс внедрения и функционирования системы энергетического менеджмента (СЭнМ);
- способность организовать и контролировать процесс информирования персонала о функционировании системы энергетического менеджмента;
- способность выявить недостающие компетенции персонала в области энергетического менеджмента, организовать обучение и осуществлять контроль его эффективности.

1.2. Планируемые результаты обучения

Слушатель должен знать:

- общие принципы и основные элементы системы энергетического менеджмента (СЭнМ) в соответствии со стандартом ISO 50001:2018;
- основные требования международного стандарта ISO 50001:2018 к компетентности персонала;
- основные требования международного стандарта ISO 50001:2018 к осведомленности персонала;
- основные требования международного стандарта ISO 50001:2018 к организации процесса(ов) внутренней и внешней коммуникации.

Слушатель должен уметь:

- определять места приложения СЭнМ в технологических процессах и при решении производственных задач;
- организовывать процесс определения и обеспечения необходимой компетентности персонала, влияющего на СЭнМ;
- поддерживать необходимый уровень осведомленности сотрудников организации о СЭнМ и влиянии их деятельности на ее результативность;
- определять проблемы и барьеры при внедрении и поддержании СЭнМ в части деятельности службы по управлению персоналом;
- определять и поддерживать внутреннюю и внешнюю коммуникацию по вопросам, относящимся к СЭнМ.

1.3. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение:

Слушатели, имеющие высшее или среднее профессиональное образование, опыт производственной деятельности.

1.4. Программа разработана с учетом профессиональных стандартов:

- «Специалист в области энергоменеджмента в строительной сфере» (рег. номер 972 утвержденного Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 марта 2017г. N 216н);
- «Специалист по управлению персоналом» (рег. номер 559 утвержденного Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 г. N 691н).

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебно-тематический план

Учебный план приведен в таблице 2.1

Таблица 2.1 – Учебный план

| Наименование раздела | | Трудоемкость, час | Всего, ауд. час. | в том числе, час. | | | СРС, час | Текущий контроль (шт.) | | | Промежуточная аттестация | |
|----------------------|--|----------------------|---------------------|-------------------|----------------------------|--------------------------------|-------------|------------------------|----|----|-----------------------------|---------|
| | | | | лекции | лаборато рные работы | практ. занятия, семинары | | РК, РГР, рефераты | КР | КП | Зачет | Экзамен |
| 1 | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | Актуальность энергосбережения и внедрения СЭнМ для организаций УГМК | 1,5 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | Основные элементы СЭнМ в соответствии с международным стандартом ISO 50001:2018 | 6 | 3 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | Роль службы по персоналу в процессах СЭнМ (7.2, 7.3, 7.4 и т.д.) | 3 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | Существующие возможности повышения компетентности и осведомленности персонала | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Типовые проблемы и барьеры при внедрении и поддержании СЭнМ в части деятельности службы по управлению персоналом | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | Перспективные задачи трансформации службы по управлению персоналом | 1 | 0,5 | 0 | 0 | 0,5 | 0,5 | | | | | |
| 7 | Итоговая аттестация | 0,5 | 7,5 | | | 7,5 | | | | | | |
| Итого | | 16 | | | | | 8 | | | | | |

2.2. Примерный календарный учебный график

| Период обучения (дни, недели) ¹⁾ | Наименование раздела |
|---|---|
| Первый день | Актуальность энергосбережения и внедрения СЭнМ для организаций УГМК. Основные элементы СЭнМ в соответствии с международным стандартом ISO 50001:2018. Роль службы по персоналу в процессах СЭнМ (7.2, 7.3, 7.4 и т.д.). Существующие возможности повышения компетентности и осведомленности персонала. Типовые проблемы и барьеры при внедрении и поддержании СЭнМ в части деятельности службы по управлению персоналом. Перспективные задачи трансформации службы по управлению персоналом |
| Второй день | Актуальность энергосбережения и внедрения СЭнМ для организаций УГМК. Основные элементы СЭнМ в соответствии с международным стандартом ISO 50001:2018. Роль службы по персоналу в процессах СЭнМ (7.2, 7.3, 7.4 и т.д.). Существующие возможности повышения компетентности и осведомленности персонала. Типовые проблемы и барьеры при внедрении и поддержании СЭнМ в части деятельности службы по управлению персоналом. Перспективные задачи трансформации службы по управлению персоналом |
| ¹⁾ Даты обучения будут определены в расписании занятий при наборе группы на обучение | |

2.3. Рабочие программы разделов

| №, наименование темы | Содержание лекций (количество часов) | Наименование лабораторных работ (количество часов) | Наименование практических занятий или семинаров (количество часов) | Виды СРС (количество часов) |
|----------------------|--------------------------------------|--|---|-----------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | - | - | Актуальность энергосбережения и внедрения СЭнМ для организаций УГМК (1) | (0,5) |
| 2 | - | - | Основные элементы СЭнМ в соответствии с международным стандартом ISO 50001:2018 (3) | (3) |
| 3 | - | - | Роль службы по персоналу в процессах СЭнМ (7.2, 7.3, 7.4 и т.д.) (1) | (2) |
| 4 | - | - | Существующие возможности повышения компетентности и | (1) |

| №, наименование темы | Содержание лекций (количество часов) | Наименование лабораторных работ (количество часов) | Наименование практических занятий или семинаров (количество часов) | Виды СРС (количество часов) |
|----------------------|--------------------------------------|--|--|-----------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | осведомленности персонала (1) | |
| 5 | - | - | Типовые проблемы и барьеры при внедрении и поддержании СЭнМ в части деятельности службы по управлению персоналом (2) | (1) |
| 6 | | | Перспективные задачи трансформации службы по управлению персоналом (1) | (1) |

2.4. Оценка качества освоения программы (формы аттестации, оценочные и методические материалы)

2.4.1. Форма(ы) промежуточной и итоговой аттестации

Итоговая аттестация проводится в форме зачета.

2.4.2. Оценочные материалы

Критерии оценки уровня освоения программы.

– Минимальный уровень – соответствует оценке «удовлетворительно» и обязательный для всех слушателей по завершении освоения программы обучения.

– Базовый уровень – соответствует оценке «хорошо» и характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенции.

– Повышенный уровень – соответствует оценке «отлично» и характеризуется максимально возможной выраженностью компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования.

Оценка «зачтено» соответствует одному из уровней сформированности компетенций: минимальный, базовый, повышенный.

Оценки «неудовлетворительно» и «не зачтено» ставятся студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.

2.4.3. Методические материалы

1. Положение об итоговой аттестации слушателей по дополнительным профессиональным программам в Негосударственном частном образовательном учреждении высшего образования «Технический университет УГМК»

3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1. Материально-технические условия

| Наименование специализированных учебных помещений | Вид занятий | Наименование оборудования, программного обеспечения |
|---|----------------------|--|
| Учебные аудитории | Практические занятия | Мультимедийное оборудование. Компьютер, подключенный к сети Интернет, интернет-браузер |

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение

- СТ УГМК-009 «Отчетность организаций УГМК по итогам производственной деятельности. Порядок отчетности. Порядок подготовки и проведения совещания по итогам производственной деятельности»;
- СТ УГМК-013 «Энергетическое обследование организаций УГМК. Порядок проведения, учета результатов»;
- СТ УГМК-018 «Программа по энергосбережению и повышению энергетической эффективности. Порядок разработки, организации выполнения и подведения итогов»;
- СТ УГМК-025 «Ремонт, эксплуатация и техническое обслуживание основных средств. Замена изношенного оборудования. Порядок подготовки и проведения»;
- СТ УГМК-032 «Состав, порядок разработки, согласования и утверждения задания на проектирование объектов капитального строительства»;
- СТ УГМК-044 «Организация образовательной деятельности»;
- ФЗ-261 «Об энергосбережении и повышении энергетической эффективности»;
- ISO 50001 «Системы энергетического менеджмента. Требования и руководство по использованию»;
- ISO 19011 «Руководящие указания по аудиту систем менеджмента».

3.3. Кадровые условия

Кадровое обеспечение программы осуществляют практики, имеющие опыт в области внедрения СЭнМ и проведения внутренних аудитов СЭнМ.

3.4. Условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды (при реализации программ с использованием дистанционных образовательных технологий)

| Электронные информационные ресурсы | Вид занятий | Наименование оборудования, программного обеспечения |
|---|-------------------------------|---|
| Платформа для проведения видеоконференций | Практические занятия, семинар | Компьютер, аудиокolonки, доступ к сети Интернет |

4. РУКОВОДИТЕЛЬ И СОСТАВИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

Руководитель программы: *Латинова Юлия Евгеньевна*, ведущий специалист управления дополнительного профессионального образования НЧОУ ВО «Технический университет УГМК».

Составители программы:

Локтеева Наталья Геннадьевна, зам. директора по энергетике по энергоэффективности ОАО «УГМК»;

Бушкова Елена Юрьевна, начальник управления энергоменеджмента и оценки рисков службы директора по энергетике ОАО «УГМК».