

## Учебно-производственный центр



Стратегическая цель Московского метрополитена – сохранение высокой надёжности перевозок в целях обеспечения жителей Москвы удобной и экологичной транспортной инфраструктурой. Приоритеты предприятия: цифровизация управления, комплексное развитие и модернизация инфраструктуры, повышение привлекательности ГУП «Московский метрополитен» среди соискателей и обеспечение должной мотивации персонала.

Ключевые направления корпоративной политики: сопричастность каждого сотрудника к достижению больших, значимых в масштабах всего города целей, повышение энергоэффективности предприятия, снижение производственного травматизма, повышение производительности труда путём модернизации инфраструктуры.

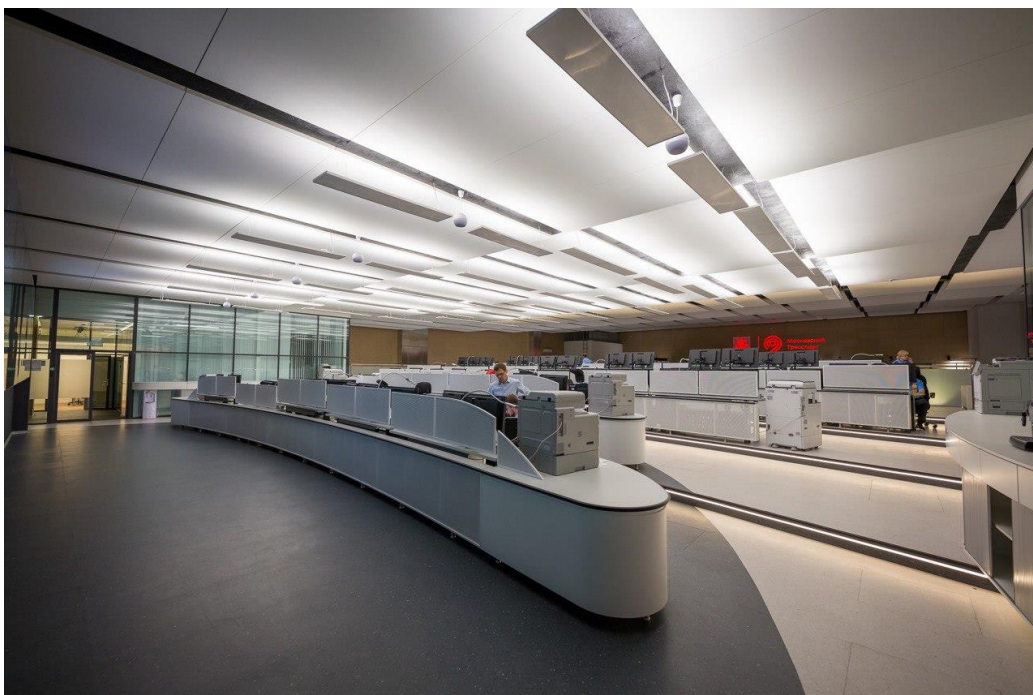
Московский метрополитен рассматривает корпоративную социальную ответственность (КСО) как стратегическую платформу для устойчивого развития бизнеса. Корпоративные программы предприятия нацелены на развитие и обучение персонала, предоставление возможности для развития и карьерного роста, а также обеспечение достойного вознаграждения.

С учётом быстрорастущей сети метро предприятие не только создаёт новые рабочие места, но и гарантирует соблюдение фундаментальных принципов и прав человека на рабочих местах, исключая дискриминацию. На предприятии трудятся специалисты с ограниченными возможностями здоровья. Московский метрополитен последовательно выступал за исключение гендерной дискриминации в отрасли, и уже в I квартале 2020 г. первым в России начнёт обучение женщин профессии «Машинист электропоезда». К моменту получения права управления электропоездом вступит в силу

приказ Министерства труда и социальной защиты России, который позволит предприятию нанимать на работу женщин на должность машинистов.

Зарплата машиниста превосходит среднюю в регионе. Кроме того, представляется социальный пакет сотрудникам: продолжительный отпуск, надбавки за выслугу лет, бесплатный проезд, специальные программы для детей работников.

В целях повышения уровня реального содержания заработной платы работников регулярно проводится индексация часовых тарифных ставок и должностных окладов. В частности, в июле 2019 г. индексация составила 4 %. Действует положение о премировании работников, которое объединяет более 40 обособленных подразделений (филиалов) Московского метрополитена.



Для того чтобы гибко реагировать на потребности метро в сфере подготовки сотрудников, а также повышать производительность труда, был создан **Учебно-производственный центр** Службы профориентации, обучения и развития персонала (УПЦ). Для обучения инженерно-технических работников метро на базе РУТ (МИИТ) создана кафедра «Метрополитены».

Обучение сотрудников компании строится в партнёрстве с другими организациями. Работники Московского метрополитена регулярно направляются на стажировки в Северо-Западную дирекцию скоростного сообщения ОАО «РЖД», на Тверской вагоноремонтный завод, Октябрьский электро-вагоноремонтный и Всероссийский научно-исследовательский и проектно-конструкторский институт электровозостроения в г. Новочеркасске, на Демиховский машиностроительный завод и Учебный центр Петербургского метрополитена.

Предприятие активно участвует в работе профильных международных организаций, как по обмену опытом о современных технологиях и разработках, так и по совместным обучающим программам и исследованиям в области городского транспорта.

#### *Предпосылки программы.*

В г. Москве принята беспрецедентная по своим масштабам программа строительства метро. До 2023 г. планируется построить более 100 км линий, несколько десятков станций. Порядка 90 % жителей будут иметь станции метро в пешей доступности. Строительство новых линий и станций позволит перераспределить пассажиропотоки не только на перегруженных линиях самого метро, но и на наземном транспорте, а также снизить нагрузку на автомобильные магистрали. Новые станции

метро будут приспособлены для маломобильных категорий граждан и людей с ограниченными физическими возможностями.

Интенсивность работы Московского метрополитена диктует современные требования к состоянию рабочих мест и повышенные требования к профессионализму и подготовке персонала для работы на них.

Специалистов основных массовых профессий метрополитена не готовят обычные учебные заведения ввиду их узкопрофильной направленности: даже машинистов метро необходимо готовить для каждой линии отдельно. Для подготовки специалистов массовых профессий создана Служба профориентации, обучения и развития персонала, на базе которой действует Учебно-производственный центр. Его уникальность заключается в том, что он, по сути, является полноценным учебным заведением среднего специального образования, но входит в структуру метро, значительно расширяя возможности по организации процесса обучения, наполнения теоретической и практической части.

Профессионализм преподавателей УПЦ и отработанная схема производственно-ознакомительной практики исключают возможность попадания неподготовленных людей на работу в метро.

При этом в компетенцию УПЦ входит не только подготовка специалистов рабочих специальностей, но и формирование кадрового резерва предприятия, диагностирование управленческих, личных и профессиональных качеств сотрудников, формирование предложений по продвижению персонала или дальнейшему обучению. Сама специфика работы в метро предполагает регулярное обновление знаний и навыков специалистов.

**«Наставничество».** В рамках работы Учебно-производственного центра реализуется ключевой HR-проект при подготовке машинистов «Наставничество».

Машинист управляет электропоездом в условиях интенсивного движения, строго соблюдает график движения поездов, обеспечивает безопасность перевозки пассажиров, постоянно контролирует показания приборов и несёт прямую ответственность за безопасность движения. Кроме того, данная позиция является самой массовой профессией Московского метрополитена – на предприятии более 5 тыс. работников занимают должность машиниста.

**Цель проекта** «Наставничество» – профессиональное развитие машиниста и его адаптация. Основным итоговым показателем эффективности этой модели является повышение уровня безопасности пассажирских перевозок, а также снижение процента практикантов, допустивших нарушения на работе.

**Задачи проекта:**

- разработать современную практико-ориентированную модель подготовки машинистов электропоезда;
- повысить уровень безопасности пассажирских перевозок на Московском метрополитене;
- повысить уровень профессионального мастерства машинистов электропоезда;
- развивать ответственное отношение к профессии.

Во время прохождения производственной практики машинист-наставник должен обучить практиканта следующим навыкам:

- управление электропоездом при следовании по перегонам, въезде, стоянке поезда на станции, отправлении на перегон, пользовании пневматическими тормозами или работе на линии, на парковках и деповских путях;
- взаимодействие локомотивных бригад с работниками других служб Московского метрополитена;
- осмотр оборудования вагонов в пунктах технического осмотра, при приёмке и сдаче состава в электродепо и на линии;
- выход из случаев возможных неисправностей подвижного состава, а также устройств пути, сооружений, сигнализации и связи, падений человека на путь и т.д.



### **Результаты 2019 г.**

Разработано свыше 160 программ, которые охватывают основные эксплуатационные и другие службы предприятия. Более 21 тыс. чел. прошли обучение.

По программам подготовки и переподготовки обучение прошли более 2,2 тыс. чел.

Результаты тестирования сотрудников показали: 71 % – знают, что нужно делать для карьерного роста, а 68 % – уверены, что на своём рабочем месте получают достаточно возможностей для обучения и профессионального развития.

Выпуск машинистов в 2019 г. на 11,4 % больше по сравнению с аналогичным периодом 2018 г. 715 человек были обучены по профессиям «Машинист электропоезда», «Машинист мотовоза». Кроме того, данная модель позволяет создать резерв машинистов для укомплектования любых пусковых объектов.

Успешно выполнен план подготовки учащихся на 114 %, а план повышения квалификации работников – на 117 %.

### **Общественное признание**

Московский метрополитен получил общественное признание и стал Серебряным призёром Всероссийского конкурса лучших практик подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена по номинации «Наставничество на производстве», организованного Национальным агентством развития квалификаций при поддержке Министерства труда России и социальной защиты Российской Федерации (2019 г.).

**2019 г.**