

При удовлетворении потребностей компаний электросетевого комплекса в персонале, приоритет отдается прежде всего действующим работникам и их развитию в соответствии с квалификационными требованиями, привлечению молодых специалистов с профильным профессиональным образованием, а для замещения высших управленческих должностей – лучшим специалистам отрасли, привлекаемым на конкурсной основе.

Формирование кадрового резерва

В целях своевременного замещения должностей квалифицированными кадрами, а также для предоставления работникам возможностей получения нового опыта, поддержания их заинтересованности и рабочей мотивации, осуществляется планирование карьеры работников. Ключевым механизмом построения карьеры является формирование и развитие кадрового резерва.

Кадровые резервы формируются для должностей, требующих длительной подготовки и обеспечения преемственности:

- руководящие должности до уровня линейных руководителей (руководителя подстанции/района электрических сетей) – управленческий кадровый резерв;
- должности, эффективное исполнение обязанностей по которым требует глубокого знания специфики деятельности электросетевого комплекса – кадровый резерв на ключевые должности.

Более 80% руководящих должностей обеспечены кадровым резервом. Каждый десятый резервист получил назначение на вышестоящую должность в течение 2014 года.

В рамках работы с молодежным кадровым резервом осуществляется выявление талантливой молодежи и создание условий, способствующих наиболее полному раскрытию потенциала молодых специалистов электросетевого комплекса. Молодежные резервы сформированы на всех уровнях управления и объединяют порядка 3 тыс. наиболее перспективных молодых специалистов, в том числе работающих в труднодоступных и удаленных районах. За каждым резервистом закреплен наставник из числа опытных работников компаний. Состоящие в кадровом резерве молодые специалисты принимают активное участие в реализации мероприятий социальной направленности.

Развитие кадрового резерва осуществляется на основе индивидуальных планов развития с учетом фактического уровня компетенций работников и квалификационных требований целевых должностей. Программы развития включают как обучающие мероприятия, так и блок самостоятельной подготовки в ходе рабочего процесса.

Обучение работников

Система обучения и развития персонала компаний электросетевого комплекса нацелена на раскрытие потенциала и профессиональное развитие работников с учетом перспективных потребностей компаний и изменений внешней среды и базируется на принципах своевременности, последовательности и непрерывности.

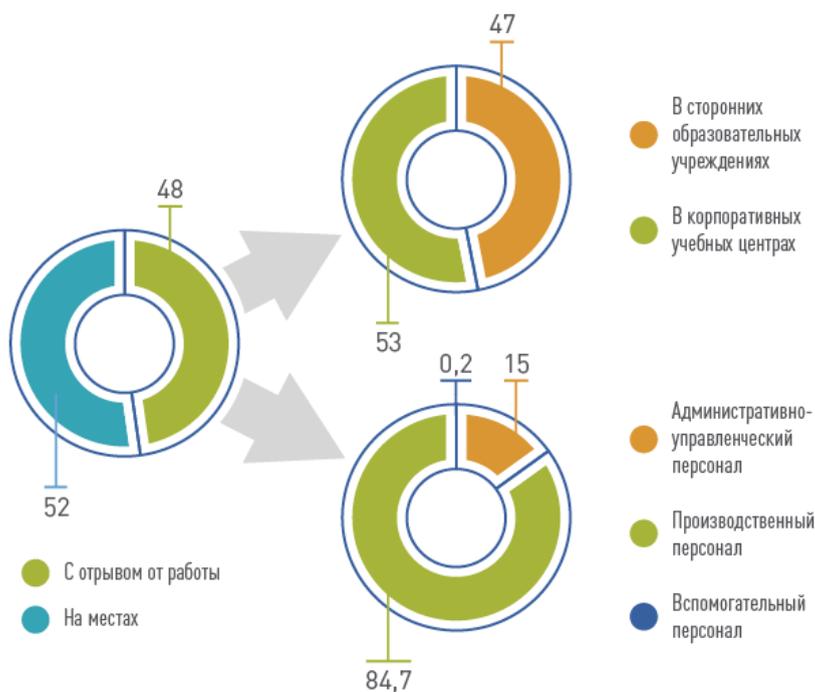
Существенным преимуществом корпоративной системы подготовки персонала является наличие сети региональных учебных центров, обеспечивающих базовую потребность в подготовке производственного персонала. Это лицензированные в области дополнительного профессионального образования организации, располагающие аудиторным фондом, лабораториями и электросетевыми тренировочными полигонами.

Планирование программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников осуществляется с учетом:

- выполнения требований по обязательному обучению и сертификации персонала компаний электросетевого комплекса;
- приоритетности обучения по программам развития инновационных компетенций персонала;
- обеспечения обучения резервистов;
- достижения целевых ориентиров по доле обучаемых работников (не менее трети от общей численности персонала в год);
- соблюдения баланса между затратами рабочего и личного времени при организации обучения работника.

Всего в программах подготовки, переподготовки и повышения квалификации, в том числе с использованием возможностей корпоративных учебных баз, в 2014 году приняли участие порядка 240 тыс. человек. Подготовку с отрывом от производства прошло около половины работников Компании (105 тыс. человек), что сопоставимо с уровнем 2013 года (111 тыс. человек).

Показатели в области подготовки персонала



Основная часть персонала компаний Группы Россети относится к категории производственного (85%), что в сочетании с необходимостью безусловного выполнения требований по обязательному обучению/сертификации персонала компаний электросетевого комплекса приводит к тому, что более 80% работников, прошедших подготовку – производственный персонал.

Взаимодействие с образовательными организациями

Образовательные организации являются не только партнерами компаний Группы Россети в области развития компетенций работников. Организации высшего и среднего профессионального образования, расположенные в регионах присутствия компаний, – основной источник привлечения на работу молодых специалистов.

Основными формами сотрудничества с опорными образовательными организациями, ведущими подготовку по профильным для электросетевого комплекса направлениям подготовки, являются:

- подготовка специалистов для компаний электросетевого комплекса в рамках целевого набора;
- отбор лучших студентов, работа с ними в процессе обучения, в том числе стипендиальная поддержка, организация прохождения производственной практики и последующее трудоустройство в компании электросетевого комплекса;
- организация работы студенческих строительных отрядов на объектах компаний электросетевого комплекса;
- учет специфики деятельности компаний электросетевого комплекса при подготовке образовательными организациями молодых специалистов посредством:
 - взаимодействия с образовательным сообществом, учебно-методическими объединениями образовательных организаций в целях обеспечения синхронизации образовательных и профессиональных стандартов;
 - разработки/доработки профильных программ подготовки специалистов в образовательных организациях (в том числе программ подготовки инженерных кадров и магистерских программ), участие работников компаний в образовательном процессе;
 - содействия развитию материальной базы подготовки специалистов в образовательных организациях (оснащение классов, лабораторий, передача образцов электросетевого оборудования, используемого в электрических сетях);
 - организации стажировок преподавателей в компаниях электросетевого комплекса;
- организация проведения работниками компаний диссертационных исследований по темам, актуальным для развития электросетевого комплекса;
- привлечение студентов и аспирантов к выполнению работ и исследований по тематике деятельности электросетевого комплекса.

В вузах-партнерах функционирует 5 базовых кафедр, созданных при участии компаний Группы Россети, в том числе организованная в 2014 году в Уральском федеральном университете им. Б.Н. Ельцина кафедра ОАО «МРСК Урала» «Электроэнергетика». Базовые кафедры являются не только связующим звеном между работодателем и образовательным учреждением, позволяющим транслировать требования к знаниям будущих молодых специалистов, но и площадкой для повышения квалификации работников компаний.

Ключевым партнером компаний электросетевого комплекса в области подготовки кадров определен НИУ МЭИ – ведущий энергетический вуз страны, в подтверждение чего между ОАО «Россети» и университетом в мае 2014 года в рамках Петербургского международного экономического форума было подписано генеральное соглашение о сотрудничестве.

Благодаря совместным усилиям компаний Группы Россети и опорных образовательных организаций новый импульс к развитию получило движение студенческих строительных отрядов (ССО) как инструмент привлечения молодежи на работу в отрасль и обеспечения практико-ориентированной подготовки кадров. В 2014 году в рамках пятого трудового сезона на объектах электросетевого комплекса работали 1 560 студентов из 76 вузов и сузов, объединенных в 101 студенческий отряд.

СТАТИСТИКА ПРИВЛЕЧЕНИЯ СТУДЕНЧЕСКИХ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОТРЯДОВ ДЛЯ РАБОТЫ НА ОБЪЕКТАХ ЭЛЕКТРОСЕТЕВОГО КОМПЛЕКСА (2010–2014 ГГ.)

Год	Количество привлекаемых студентов	Количество ССО	Количество учебных заведений	Количество энергообъектов
2010	48	3	1	3
2011	350	15	7	12
2012	745	46	31	41
2013	1 350	63	38	50
2014	1560	101	76	83

Молодежная политика

Повышенное внимание к реализации единой молодежной политики обусловлено тем, что порядка трети от численности работников Группы – это молодежь в возрасте до 35 лет.

Молодежная политика нацелена на вовлечение молодых работников в общественную деятельность компаний, стимулирование их профессиональной и творческой активности, реализацию научного потенциала.

Важно отметить, что молодежную политику Группы компаний Россети формируют сами молодые специалисты. В целях систематизации работы с молодежью, формирования основных принципов построения молодежной политики и дорожной карты ее реализации в ноябре 2014 года была проведена стратегическая сессия с участием молодежи ОАО «Россети» и дочерних обществ. Сформулированные участниками мероприятия запросы к менеджменту компании, ожидания в области профессионального, карьерного развития и социальной поддержки молодых специалистов, легли в основу документа, определяющего принципы единой молодежной политики ОАО «Россети».

Формирование и работа с молодежным кадровым резервом – одна из составляющих молодежной политики. Поддержка творческой и научной инициативы молодых специалистов, формирование у них представления об устойчивой профессиональной востребованности, имеет целью не только удержание и развитие молодежного резерва Компании, но и позволяет вовлечь в эту работу потенциальных работников – учащихся, которые в краткосрочной перспективе могут стать частью трудового коллектива Группы Россети.

Среди системных, многопрофильных проектов ОАО «Россети», обращенных к молодежной аудитории, можно отметить следующие:

- в 2014 году впервые в международном формате организована работа Молодежного форума в рамках Петербургского международного экономического форума – наряду с компаниями, представляющими электросетевую комплекс России, в мероприятии приняли участие команды энергетических компаний Германии, Франции, Италии, Молдовы, Казахстана; цель проекта – создание международной коммуникативной площадки, способствующей расширению представлений молодых специалистов электросетевых компаний об актуальных тенденциях развития энергетической отрасли в России и в мире;
- реализованы проекты, направленные на выявление научного, инновационного потенциала работников – организовано участие сборной команды «Россети» и экспертов в Международном форуме молодых энергетиков и промышленников «Форсаж-2014», Международном форуме по энергосбережению и энергоэффективности ENES-2014, проведен конкурс проектов молодых специалистов «От идеи к внедрению».

За значительный вклад в реализацию государственной молодежной политики и развитие движения студенческих отрядов Российской Федерации в адрес компании направлено Благодарственное письмо от Министерства образования и науки Российской Федерации.

Деятельность ОАО «Россети» в области развития кадрового потенциала отмечена премией I Всероссийского конкурса лучших практик работодателей по работе с детьми, молодежью и кадровым резервом «Создавая будущее».

