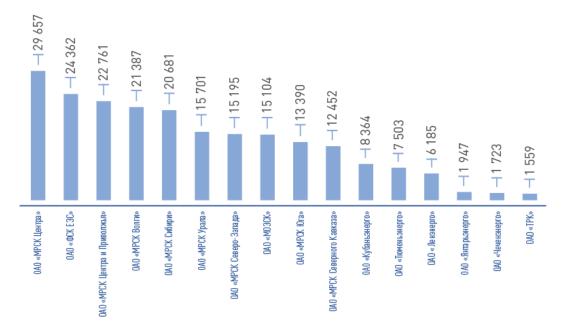
В 2014 году Совет директоров ОАО «Россети» утвердил Кадровую и социальную политику, разработанную в целях кадрового обеспечения текущих и перспективных задач, стоящих перед компаниями электросетевого комплекса, в том числе закрепленных Стратегией развития электросетевого комплекса России. Кадровая политика является программным документом, определяющим приоритеты и направления работы компаний электросетевого комплекса в области управления персоналом, развития кадрового потенциала, в социальной сфере. Положения данного документа стали основой для кадровых политик дочерних обществ.

Кадровая политика Группы компаний Россети направлена на повышение производительности труда, улучшение социальной защищенности работников, формирование благоприятного социально-психологического климата в Компании

Среднесписочная численность персонала сетевых ДЗО ОАО «Россети» за 2014 год составила 217,9 тыс. человек (221,6 в 2013 году). Динамика численности персонала Группы компаний Россети обусловлена выводом в ряде обществ персонала, обеспечивающего выполнение функций гарантирующего поставщика и оптимизацией численности административно-управленческого персонала.

Среднесписочная численность персонала сетевых ДЗО ОАО «Россети», человек



<sup>\*</sup> Включая численность электросетевых ДЗО, по отношению к ДЗО ОАО «Россети».

По состоянию на 31.12.2014 большую часть персонала Группы компаний Россети составляют рабочие – 53%.

Структура персонала по категориям (на 31.12.2014), %



## Принципы кадровой политики

Ключевыми целями кадровой и социальной политики, призванными обеспечить достижение целевых стратегических ориентиров Группы компаний Россети, являются:

- планирование потребности в персонале обеспечение наличия достоверной информации об оперативной и прогнозной численной и качественной потребности в трудовых ресурсах, необходимой и достаточной для выполнения поставленных перед компаниями электросетевого комплекса задач;
- своевременное обеспечение потребностей компаний электросетевого комплекса в персонале требуемой квалификации;
- обеспечение эффективности деятельности персонала, рост производительности труда в компаниях электросетевого комплекса.

Базовыми принципами реализации кадровой и социальной политики в Группе компаний Россети являются:

- внедрение единых подходов к управлению персоналом в компаниях электросетевого комплекса с учетом региональной специфики функционирования компаний:
- максимальное соответствие механизмов реализации Политики лучшим практикам и стандартам работы с персоналом в российских и зарубежных компаниях;
- формирование комплекса направлений и методов работы с персоналом, позволяющего компаниям электросетевого комплекса быстро и

- эффективно адаптироваться к корпоративным и внешним изменениям:
- формирование единого кадрового пространства, использование единых технологий, общих информационных ресурсов в целях повышения эффективности кадровой работы и обеспечения снижения издержек;
- предоставление работникам равных возможностей и недопустимость дискриминации по какому-либо признаку;
- отношение к работникам как к капиталу, создание условий для максимального раскрытия трудового потенциала работников, инвестирование в развитие работников;
- создание условий, при которых профессионализм, результативность, мотивация к профессиональному развитию и разделение общекорпоративных ценностей являются необходимым требованием и единственной гарантией продвижения в компаниях электросетевого комплекса:
- формирование имиджа компаний электросетевого комплекса как социально ответственного, предпочтительного работодателя в целях повышения привлекательности компаний для высококвалифицированных работников.

## Программы развития персонала

При удовлетворении потребностей компаний электросетевого комплекса в персонале приоритет отдается прежде всего действующим работникам и развитию их 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.

Ключевым механизмом карьерного планирования 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.

Выявление талантливой молодежи и создание условий, способствующих наиболее полному раскрытию потенциала молодых специалистов электросетевого комплекса, осуществляется в рамках работы по формированию молодежного кадрового резерва. Более 80% руководящих должностей обеспечены кадровым резервом, каждый десятый резервист получил назначение на вышестоящую должность в течение 2014 года.

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. Система обучения и развития персонала базируется на принципах своевременности, последовательности и непрерывности.

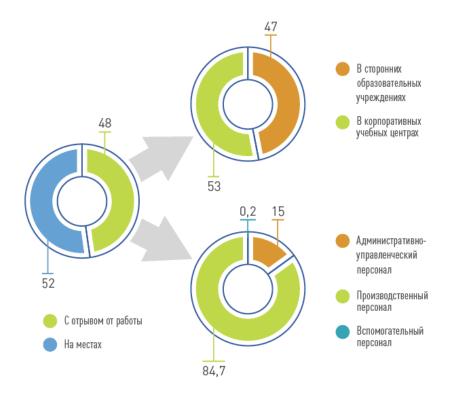
Существенным преимуществом корпоративной системы подготовки персонала является наличие сети региональных учебных центров, обеспечивающих базовую потребность в подготовке производственного персонала. Это лицензированные в области дополнительного профессионального образования учреждения, располагающие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

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

- обеспечение безусловного выполнения требований по обязательному обучению/сертификации персонала компаний электросетевого комплекса (Правила работы с персоналом на предприятиях электроэнергетики, требования Ростехнадзора и др.);
- приоритетность обучения по программам подготовки, поддерживающим внедрение новой техники, технологий и осуществление новых видов деятельности, нацеленным на развитие инновационных компетенций персонала, по корпоративным программам обучения, по программам развития руководителей и резервистов;
- достижение целевых ориентиров по доле обучаемых работников в год не менее трети от численности персонала;
- обеспечение соблюдения баланса между затратами рабочего и личного времени персонала при организации обучения.

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, что в соотношении со среднесписочной численностью персонала Группы компаний «Россети» составляет более 100%. Подготовку с отрывом от работы прошли 105 тыс. человек или порядка 50% от численности персонала Группы, что сопоставимо с уровнем 2013 года (111 тыс. человек).

Показатели в области подготовки персонала, %



Основная часть персонала Группы компаний 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.

Эффективность проводимых мероприятий по развитию кадрового потенциала работников и взаимодействию с опорными образовательными учреждениями в регионах присутствия Группы компаний Россети, подтверждена положительной динамикой качественных характеристик персонала:

• сокращается доля работников, не имеющих профессионального образования

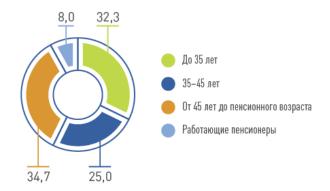
Динамика структуры работников по уровню образования, %



• сохраняются возрастные характеристики персонала

Средний возраст в Группы компаний Россети, как и в 2013 году, составляет 42 года. Доля работников в возрасте до 35 лет близка к трети, более 50% – работники в наиболее активной возрастной группе от 25 до 45 лет.

Возрастная структура сотрудников (на 31.12.2014), %



Важным аспектом кадрового обеспечения является реализация мероприятий, направленных на повышение престижа работы в электроэнергетике и продвижение бренда компаний электросетевого комплекса как предпочтительного работодателя. В их числе не только информационные кампании, знакомящие потенциальных работников с целями, задачами, ценностями, приоритетами и возможностями, предоставляемыми Группой компаний Россети, но и системные, многопрофильные проекты:

• развитие движения студенческих строительных отрядов (ССО) как инструмента 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, объединенных в 101 студенческий отряд;

Подробная информация о студенческих отрядах размещена на сайте http://www.rosseti.ru/about/youthpolicy/studentsteams/(http://www.rosseti.ru/about/youthpolicy/studentsteams/)

- в 2014 году впервые в международном формате организована работа Молодежного форума в рамках Петербургского международного экономического форума наряду с компаниями, представляющими электросетевой 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 0A0 «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».

Подробная информация о молодежных форумах размещена на сайте в разделе http://www.rosseti.ru/about/youthpolicy/studentsteams/forums/ (http://www.rosseti.ru/about/youthpolicy/studentsteams/forums/)

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».