



Взгляд изнутри: Люди и Компания

Удержание особой категории работников имеет ключевое значение для Компании





Владимир Михайлович Матюк, директор по управлению персоналом и организационному проектированию

Кадровая политика

Кадровая политика ОАО «МРСК Урала» - стратегия работы с персоналом, объединяющая различные формы, методы и модели кадровой работы и имеющая целью создание сплоченного, ответственного и высокопроизводительного коллектива, способного адекватно реагировать на меняющиеся условия работы в отрасли. Одним из основных направлений нашей кадровой политики является сохранение кадрового потенциала компании, включающее в себя определение особой категории работников, удержание которых имеет ключевое значение для компании. Кроме того, данное направление фокусируется на совершенствовании системы мотивации и социальных программ, а также на развитии системы социального партнерства. Следующее направление – восполнение кадрового потенциала компании – включает в себя разработку и внедрение мероприятий по омоложению персонала, в особенности персонала производственных подразделений. В рамках направления, связанного с развитием кадрового потенциала компании, нами ведется работа с кадровым резервом, развивается система подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала.

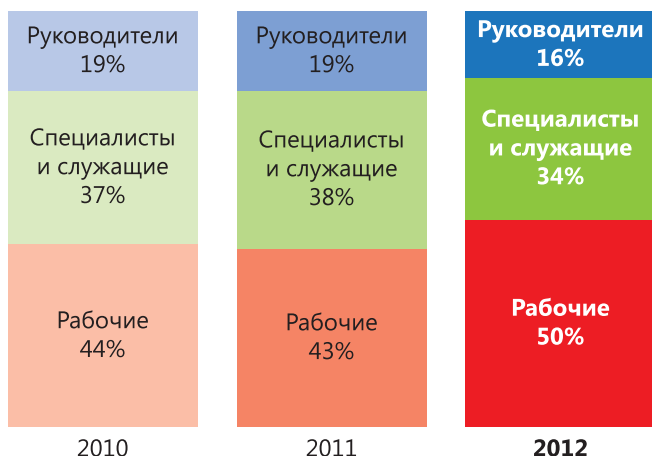
Кроме того, мы укрепляем сотрудничество с ведущими российскими учебными заведениями высшего, среднего и дополнительного профессионального образования, а также проводим работы по психофизиологическому обеспечению безопасности трудовой деятельности оперативного персонала.

Среднесписочная численность персонала ОАО «МРСК Урала» в 2012 г. составила 12 882 чел. (в 2011 г. — 11 992 чел., в 2010 г. — 11 725 чел.) Как и в 2011 г., показатель обеспеченности персоналом в 2012 г. составил более 98%, а уровень активной текучести персонала не превышает 6%. Соотношение руководителей, специалистов/служащих и рабочих составляет оптимальный баланс, при этом структура работников по категориям характеризуется преобладанием рабочих, что связано с особенностями технологического процесса производства, сопряженного с высоким уровнем трудозатрат. Рост доли рабочих в 2012 году в структуре персонала обусловлен приемом на хозяйственный способ выполнения функций автотранспортного обеспечения.

Возрастной состав персонала ОАО «МРСК Урала» характеризуется преобладанием работников возрастных категорий до 35 лет (34%) и от 45 лет до



Структура работников ОАО «МРСК Урала» за 2010–2012 гг. по категориям



пенсионного возраста (35%). Данное соотношение позволяет обеспечивать необходимую преемственность поколений, активно вовлекая наиболее квалифицированных и опытных работников в процесс наставничества молодежи.

Система обучения персонала ОАО «МРСК Урала» включает в себя подготовку и повышение квалификации производственно-технологического персонала и повышение квалификации персонала обеспечивающих (непрофильных) подразделений. В 2012 году обучение прошли 6 699 работников Общества (+11% к уровню 2011 г.). Образовательные мероприятия включали в себя обучение на рабочих местах, обязательное внешнее обучение (в том числе в корпоративном учебном центре), а также дополнительные образовательные программы для всех категорий персонала по инициативе руководителей структурных подразделений, подразделений по работе с персоналом и самих сотрудников.

В соответствии с Положением о целевой подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием от компании в образовательных учреждениях обучается 230 студентов. В 2012 г. в компании прошли практику 222 студента (3–5 курсы ВУЗов) и 108 студентов (3–4 курс СУЗов). По окончании образовательных учреждений в Общество было принято 57 студентов ВУЗов и 12 студентов СУЗов. 9 успешных студентов очных отделений ВУЗов и СУЗов поощряются стипендиями.

Работа с кадровым резервом компании ведется по двум основным направлениям — формирование и работа с управленческим кадровым резервом и кадровым резервом молодых специалистов. Целью создания кадровых резервов является обеспечение компании квалифицированным персоналом, подготовленным для замещения освобождаемых или вновь вводимых должностей, повышение лояльности и мотивации работников к профессиональному развитию.

Социальная ответственность

Социальная политика - одно из важнейших направлений, составная часть внутренней политики Общества, которая призвана обеспечить социальную стабильность персонала путем реализации социальных мероприятий. Основными целями нашей социальной политики

является создание благоприятной рабочей атмосферы и имиджа социально-ответственного предприятия для привлечения и сохранения квалифицированных кадров.

Наша социальная программа включает в себя следующие направления:

Добровольное страхование работников

Все работники получили дополнительные медицинские услуги в рамках добровольного медицинского страхования, более 60% работников Общества были застрахованы от несчастных случаев и болезней.

Санаторно-курортное лечение работников и детей работников

Санаторно-курортное лечение получили более 900 работников Общества и более 730 детей работников отдохнули в загородных и санаторно-курортных лагерях круглогодичного действия.

Основной целью нашей социальной политики являются забота о работниках Общества и членах их семей, о ветеранах и пенсионерах

являются забота о работниках Общества и членах их семей, а также о ветеранах Общества и обеспечении достойного уровня жизни работников Общества в пенсионном возрасте. Кроме того, социальная политика нацелена на созда-

Награждение работников государственными, ведомственными, корпоративными наградами

В 2012 г. за достижение высоких результатов в труде, большой вклад в совер-



шенствование и развитие электросетевого комплекса Урала 670 работников Общества были поощрены государственными, ведомственными и корпоративными наградами.

Корпоративная поддержка работников (улучшение жилищных условий)

Более 30 работников получили различные формы корпоративной поддержки в улучшении жилищных условий (целевой беспроцентный заем, компенсация затрат по найму жилья, компенсация затрат по уплате процентов по ипотечному договору) на сумму 4,5 млн. руб.

Работа с ветеранами

В рамках данного направления была организована работа творческих клубов для ветеранов (технический клуб, шахматный клуб и т.п.). Также 215 ветеранов получили санаторно-курортное лечение на территории Уральского региона. Кроме того, была проведена историко-мемориальная акция «Эстафета Знамени Победы», организованы торжественные

мероприятия для ветеранов ВОВ и тружеников тыла, а также экскурсии ветеранов на вновь вводимые объекты и прочие мероприятия.

Культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей

Среди работников Общества были проведены спартакиады по 11 видам спорта (лыжные гонки, волейбол, шахматы, плавание, мини-футбол, и пр.), в результате которых были сформированы команды для участия в отраслевых, городских и краевых соревнованиях. Сборная команда ОАО «МРСК Урала» приняла участие в IV Всероссийских летней и зимней спартакиадах энергетиков. Дети работников приняли участие в конкурсе детского рисунка на тему «Единая сеть — единая страна», организованном ОАО «Холдинг МРСК» и ОАО «ФСК ЕЭС».

Льготы, гарантии и компенсации работникам, предусмотренные коллективным договором

Благотворительная деятельность

В 2012 году благотворительная деятельность велась по следующим направлениям:

- возрождение духовных и исторических центров (создание маршрутов «Серебряное кольцо Урала» и «Симеонова тропа», работы по восстановлению двухпрестольной Казанской церкви, церкви во имя Покрова Божьей Матери)
- поддержка развития спорта (поддержка хоккейного клуба «Автомобилист»)
- поддержка незащищенных слоев населения (оказание помощи ветеранским организациям Уральского региона, всероссийским обществам слепых и инвалидов, детским домам и школам-интернатам)
- корпоративное волонтерство (адресные акции для детских домов и школ-интернатов)

Связи с общественностью

Развитие интегрированных коммуникаций с целевыми группами является одним из ключевых элементов стратегического управления ОАО «МРСК Урала». Компания постоянно ведет последовательную и системную работу в этом направлении в русле единой информационной политики. Важнейшими составляющими этой управленческой деятельности традиционно являются инициирование и реализация эффективных коммуникаций с представителями делового, профессионального, экспертного, научного сообщества, органами государственной и муниципальной власти, общественными организациями, ветеранским и молодежным движением.

В 2012 г. Обществом была разработана и успешно реализована масштабная коммуникационная программа, посвященная 70-летию создания региональных



энергосистем Урала. В мероприятия программы были вовлечены представители региональных органов власти, руководители предприятий энергетики, сотрудники компании, ветераны отрасли, СМИ. В коммуникационной программе был использован целый спектр инструментов формирования деловой репутации — от организации встреч ветеранов до создания электронной презентации истории

энергосистемы и специальных страниц в социальных сетях. В ходе реализации программы компания позиционировала себя в качестве устойчивого предприятия, надежного работодателя, лидера отрасли, долгие годы обеспечивающего развитие экономики регионов, привлекающего для этого лучшие кадры. В ходе проекта были продемонстрированы заслуги уральских энергетиков перед страной, акцентировано внимание целевых групп на то, что работа энергетиков — нелегкий труд по обеспечению надежного электроснабжения потребителей вне зависимости от изменений политического строя страны и реформ внутри отрасли.



Дмитрий Геннадьевич Тютин, начальник департамента по связям с общественностью

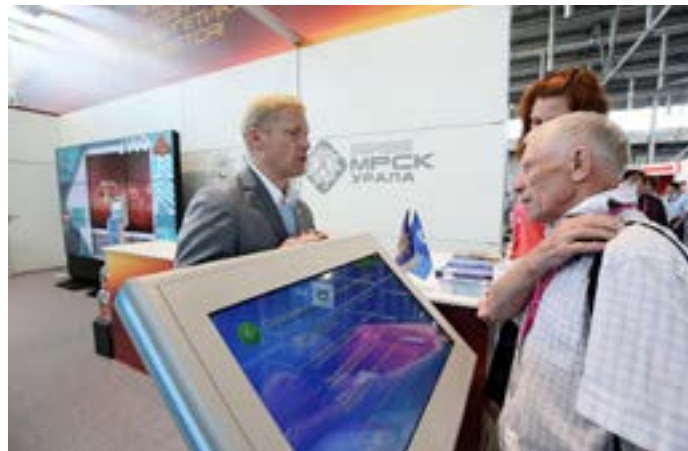
Компания целенаправленно работает над формированием максимально благоприятной для развития бизнеса коммуникационной среды. Ключевым направлением этой деятельности является взаимодействие со СМИ с целью формирования положительной деловой репутации, увеличения информационного влияния и про-

движения интересов компании во внешней среде. В 2012 г. количество публикаций о деятельности Общества в СМИ превысило 6,6 тыс. (+19% к 2011 г.). При этом более 85% всех материалов были инициированы службами по связям с общественностью Общества. Доля позитивных и нейтральных публикаций составила 98%. Высокая доля публикаций, выход которых инициирован службами по связям с общественностью, говорит о контроле компании над собственным имиджем. Основными темами публикаций СМИ об Обществе в 2012 г. стали реализация инвестиционной программы, ход ремонтной кампании на электросетях, работа предприятия при прохождении сложных сезонных явлений, а также оперативное восстановление электроснабжения потребителей при инцидентах на сетях. Эти темы нашли отражение в 64% всех публикаций об Обществе, 9% публикаций были посвящены корпоративному управлению и рынку акций, еще 8% — социальной политике компании, работе с ветеранами и молодежными организациями.

ОАО «МРСК Урала» является постоянным участником рейтингов информационной активности предприятий, проводимых ведущими деловыми изданиями региона. Второй год подряд газета «Коммерсантъ-Урал» ставит ОАО «МРСК Урала» на первое место по этому показателю в региональной энергетике.

Целенаправленная работа с органами власти позволяет Обществу получать поддержку своих инициатив со стороны руководителей регионов, позиционировать себя как ведущую электросетевую компанию в регионе. Во всех регионах присутствия Общества успешно реализуются соглашения о развитии распределительных электросетевых комплексов. Главы регионов, муниципалитетов, профильных министерств — постоянные участники мероприятий Общества, посвященных пуску новых энергообъектов, открытию очных центров обслуживания клиентов компании.

В 2012 г. предприятия общества неоднократно получали благодарственные письма от глав муниципальных районов и образований за эффективную работу по присоединению новых потребителей к электросетям и оперативное восстановление электроснабжения, прерванное ударами стихии. Сразу несколько министерств и ведомств в 2012 г. выразили готовность содействовать работе энергетиков ОАО «МРСК Урала» по профилактике электротравматизма среди детей.



В рамках ранее подписанных партнерских соглашений компания развивает отношения с организациями, представляющими интересы бизнеса: общероссийскими общественными организациями «Опора России» и «Деловая Россия», Российским союзом промышленников и предпринимателей. В 2012 г. совместно с деловым сообществом были обсуждены меры по упрощению процедуры технологического присоединения потребителей к электросетям. В интересах потребителей в рамках этой работы компания разработала и представила интерактивную карту загрузки центров питания 35–110 кВ. Постоянный контакт с деловым сообществом позволяет находить конструктивные решения спорных вопросов отношений энергетиков и бизнеса.

Общество уделяет большое внимание развитию каналов обратной связи с потребителями. В 2012 г. развитие получила интернет-приемная генерального директора Общества на корпоративном сайте. Более 350 клиентов смогли решить возникшие у них вопросы с помощью этого интерактивного сервиса. Наиболее частым поводом для обращений становились аспекты технологического присоединения к электрическим сетям предприятия, а также вопросы, связанные с качеством электроснабжения и учета электроэнергии. Поступившие в интернет-приемную обращения были детально проработаны менеджментом компании.

Общество развивает существующие инструменты внутрикорпоративных коммуникаций и создает новые. В 2012 г. разработал сайт Молодежного инноваци-

онного центра компании, его постоянными пользователями стали более 500 сотрудников компании и компаний-партнеров, студентов профильных учебных заведений. Общество значительно расширило свое присутствие в активно развивающихся социальных сетях. На сегодня более 800 подписчиков насчитывает страница ОАО «МРСК Урала» в Facebook, более 300 пользователей ежедневно получают новости компании через Twitter, страница предприятия в социальной сети vk.com стала площадкой для презентации молодежной политики Общества и поиска молодых кадров.

Посещаемость интернет-сайта Общества в 2012 г. выросла на 7% и превысила 161 тысячу уникальных посетителей.

Интернет-сайт Общества www.mrsk-ural.ru вошел в десятку ресурсов по теме «Энергоснабжение»

Сайт вошел в десятку ресурсов по теме «Энергоснабжение» по величине показателя «Индекс цитируемости Яндекса». Традиционно за год вышло 12 номеров ежемесячной газеты Общества для сотрудников, которая является важным инструментом нематериального стимулирования работников, их информирования о деятельности предприятия. Основными темами публикаций стали мероприятия по улучшению условий труда, приобретение новой техники и оборудования, безопасность труда, работа советов ветеранов и советов молодых специалистов.

Важным направлением работы по развитию коммуникаций и позиционированию Общества как ведущей электросетевой компании в регионах его деятельности, а также по формированию и поддержанию единого имиджа Общества и его ДЗО является конгрессно-выставочная деятельность. В 2012 г. Общество приняло участие в 10 крупнейших конгрессно-выставочных мероприятиях. Среди них можно отметить два наиболее значимых. Это организованная по инициативе Правительства Российской Федерации Уральская международная выставка и форум промышленности и инноваций «ИННОПРОМ-2012», где ОАО «МРСК Урала» представило Программу инновационного развития, а также федеральные проекты, разработанные компанией: «Энергетика будущего» и «Молодая опора Холдинга МРСК». Второе мероприятие — XV Межрегиональная специализированная выставка энергосберегающих приборов и оборудования «Энергетика. Энергосбережение», на которой Общество представило губернатору Пермского края В. Ф. Басаргину и участникам выставки результаты реализованного в Перми пилотного проекта «Умный учет» на базе технологии Smart Metering.

Участие специалистов и руководителей Общества в таких мероприятиях как конгресс «Инновации в ЖКХ» в г. Сочи и промышленная выставка «Hannover Messe 2012» способствовало формированию предложений по улучшению законодательной базы в области энергосбережения: выработаны предложения по аудиту, проектированию и внедрению энергоэффективных материалов, технологий и оборудования.



Данные предложения направлены в Министерство энергетики РФ, в Комитет Государственной Думы по энергетике, в региональные исполнительные и законодательные органы власти. Часть предложений Общества вошли в Распоряжение Правительства РФ № 1794-р от 27 сентября 2012 г.



Энергоэффективная школа

Организации бюджетной сферы (общеобразовательные школы; учреждения здравоохранения, культуры и искусства и др.) потребляют около 15% вырабатываемой в стране электроэнергии и около 30% тепловой энергии. При этом в школьных зданиях существует огромный потенциал энергосбережения. Технически можно получить 50-70%-ную экономию, однако это потребует значительных инвестиций со средним сроком окупаемости примерно 5-10 лет. В то же время в большинстве школьных зданий могут быть реализованы низкзатратные меры, позволяющие снизить энергопотребление на 20-25%.



Для объяснения способов энергосбережения в школах на территории Пермского края был начат проект «Дневник энергоэффективности образовательного учреждения».

Пособие с таким названием было издано тиражом 2000 штук и направлено в общеобразовательные учреждения региона.