

Кадровая политика

Принятые корпоративные ценности являются связующим звеном всех сфер деятельности и согласуются с принятыми в Обществе направлениями развития и социальными обязательствами.

Ценности и этические нормы Общества, закрепленные в «Кодексе корпоративной этики и должностного поведения работников Общества»¹, охватывают такие сферы, как:

- надежность;
- человеческий ресурс;
- эффективность;
- безопасность;
- социальная ответственность.

Ключевыми целями кадровой и социальной политики Общества, призванными обеспечить достижение целевых ориентиров Стратегии развития электросетевого комплекса, являются:

- планирование потребности в персонале;
- своевременное обеспечение потребностей Общества в персонале требуемой квалификации;
- обеспечение эффективности деятельности персонала, рост производительности труда.

Цели кадровой и социальной политики достигаются путем реализации комплекса мер в области организационного проектирования, кадрового обеспечения и развития персонала, управления эффективностью деятельности персонала (мотивация персонала), обеспечения социальных льгот и гарантий, обеспечения безопасности деятельности персонала и культуры труда.

Структура персонала по сегментам, человек

Наименование филиала	2016	2017	2018	2018 (план)	2019
Алтайский край («Алтайэнерго»)	3 610	3 690	3 630	3 732	3 654
Республика Алтай (ГАЭС)	518	562	558	548	564
Республика Бурятия («Бурятэнерго»)	2 055	2 136	2 200	2 141	2 567
Красноярский край («Красноярскэнерго»)	4 750	4 585	4 687	4 784	4 766
Кемеровская область («Кузбассэнерго-РЭС»)	2 598	2 695	2 648	2 668	2 667
Омская область («Омскэнерго»)	2 811	2 915	2 867	2 913	2 883
Республика Хакасия («Хакасэнерго»)	1 022	1 075	1 355	1 074	1 077
Забайкальский край («Читаэнерго»)	2 355	2 375	2 373	2 459	2 382
Всего по ПАО «МРСК Сибири»	19 719	20 033	20 318	20 319	20 560

Изменение списочной численности ПАО «МРСК Сибири» обусловлено естественным движением персонала, а также приемом персонала в производственное отделение филиала «Хакасэнерго» в связи с присвоением статуса гарантирующего поставщика в отношении зоны деятельности АО «Хакасэнергосбыт» на территории Республики Хакасия.

1. Утвержден Советом директоров ПАО «Россети», Протокол от 22 февраля 2016 года № 252.

Структура персонала по категориям (списочная), человек

Персонал	2016	2017	2018
Всего	19 719	20 033	20 318
мужчины	15 415	15 638	15 834
женщины	4 304	4 395	4 484
Руководители высшего звена (по грейдам Генеральный директор и не ниже второго уровня)	13	16	16
мужчины	13	16	15
женщины	0	0	1
Руководители функциональных подразделений (не вошедшие в предыдущую категорию)	2 707	2 903	3 133
мужчины	2 359	2 528	2 740
женщины	348	375	393
Специалисты	6 651	6 832	6 737
мужчины	3 746	3 830	3 671
женщины	2 905	3 002	3 066
Рабочие	10 348	10 282	10 432
мужчины	9 297	9 264	9 408
женщины	1 051	1 018	1 024

Структура персонала по возрасту (списочная на конец года), человек

Персонал	2016	2017	2018
Всего	19 719	20 033	20 318
До 30 лет (включительно)	4 014	3 989	3 702
От 31 до 40 лет	6 425	6 642	6 912
От 41 до 50 лет	4 427	4 647	4 936
От 51 до 55 лет	2 113	1 986	1 965
Старше 55 лет	2 740	2 769	2 803
Средний возраст работников	40	40	40
Работающие пенсионеры	959	999	1 112

В 2018 году доля работников в возрасте до 40 лет снизилась на 0,8 %, в возрасте от 41 до 50 лет увеличилась на 1,1 % и в возрасте от 51 и старше снизилась на 0,3 %. Основу Общества составляет наиболее активная и эффективная возрастная группа – персонал от 31 до 50 лет, обладающие высокими профессиональными навыками и личностной мотивацией.

Количество молодых людей в возрасте до 30 лет и работников старшего возраста сбалансировано, что позволяет более опытным сотрудникам передавать молодежи свой опыт и мастерство.

Распределение сотрудников по образованию, человек

Персонал	2016	2017	2018
Высшее профессиональное, в том числе у работников следующих категорий:	7 723	8 136	8 434
Рабочие	1 478	1 561	1 687
Специалисты, служащие и технические исполнители	4 532	4 725	4 742
Руководители	1 713	1 850	2 005
Два высших образования, в том числе у работников следующих категорий:	900	875	912
рабочие	82	71	84
специалисты, служащие и технические исполнители	536	524	534
руководители	282	280	294
Ученая степень	14	16	17
Среднее профессиональное образование, начальное профессиональное образование, в том числе у работников следующих категорий:	8 012	8 204	8 382
рабочие	5 918	6 023	6 236
специалисты, служащие и технические исполнители	1 425	1 451	1 356
руководители	669	730	790
Среднее (полное) общее образование, основное общее образование (неполное среднее)	3 070	2 802	2 573
Итого	19 719	20 033	20 318

Политика развития кадров направлена на поддержание высокого профессионально уровня персонала. В Обществе с высшим профессиональным образованием работает более 45 % сотрудников. Со средним начальным профессиональным образованием – 41 %.

ПОДБОР

Подбор персонала осуществляется на вакантные должности при переводе, увольнении сотрудника, на вновь вводимые в структуру.

По состоянию на 31 декабря 2018 года в управленческих кадровых резервах Общества состоят 1 890 работников исполнительного аппарата и филиалов.

Из 580 назначений на руководящие должности, проведенных в 2018 году в филиалах и исполнительном аппарате Общества, 367 должностей (63,3 %) укомплектовано внутренними кандидатами, из них из состава кадровых резервов – 244 работника (42,1 %). Благодаря системной работе с кадровыми резервами коэффициент обеспеченности управленческим кадровым резервом всех штатных должностей руководителей составил 93,4 %.

В целях сбора информации о потенциальных кандидатах, осуществляется мониторинг рынка труда и формируется внешний кадровый резерв на такие должности: руководителей среднего звена (от уровня начальника отдела), руководителей и главных инженеров ПО, РЭС, оперативных руководителей и др.