

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.

Укомплектованность персоналом по сегментам (среднее значение по Группе), %

Наименование филиала	2016	2017	2018	2018 (план)
Алтайский край («Алтайэнерго»)	94,5	96,84	98,03	97
Республика Алтай (ГАЭС)	95,84	98,47	97,48	97
Республика Бурятия («Бурятэнерго»)	95,79	96,59	97,9	97
Красноярский край («Красноярскэнерго»)	92,7	97	97,31	97
Кемеровская область («Кузбассэнерго – РЭС»)	94,65	97,01	97,19	97
Омская область («Омскэнерго»)	96,04	98,19	97,5	97
Республика Хакасия («Хакасэнерго»)	98,26	98,42	97,3	97
Забайкальский край («Читаэнерго»)	92,79	97,13	97,55	97
Всего по ПАО «МРСК Сибири»	94,54	97,23	97,56	97

Распределение вновь принятых сотрудников по регионам, %

Наименование филиала	2016	2017	2018
Алтайский край («Алтайэнерго»)	488	638	420
Республика Алтай (ГАЭС)	90	120	90
Республика Бурятия («Бурятэнерго»)	346	487	528
Красноярский край («Красноярскэнерго», ИА)	813	943	902
Кемеровская область («Кузбассэнерго – РЭС»)	363	499	389
Омская область («Омскэнерго»)	623	647	522
Республика Хакасия («Хакасэнерго»)	173	206	492
Забайкальский край («Читаэнерго»)	413	470	438
Итого	3 309	4 010	3 781

По результатам отбора сотрудник Департамента управления персоналом и организационного проектирования (ДУП) проводит первичные собеседования (допускается в телефонном режиме) с кандидатами, отобранными руководителем структурного подразделения, в ходе которых оценивает личностные и деловые качества претендентов, выявляет мотивы смены места работы, после чего организует очные собеседования кандидатов с руководителем структурного подразделения. В процессе отбора к кандидатам не применяются дискриминационные критерии. Отсев кандидатов по полу, возрасту, национальности, религии не допускается. В Обществе выделены рабочие места для трудоустройства инвалидов. Информация о таких вакансиях направляется в центры занятости населения. При отборе кандидатов руководитель структурного подразделения проводит собеседование, учитывая исключительно специфику заполняемой вакансии и требований должностной инструкции. Оцениваются следующие аспекты:

- уровень профессиональных знаний, умений и навыков кандидатов;
- наличие необходимых для выполнения работы качеств.

Доля вновь нанятых сотрудников

Персонал	2016	2017	2018
Общее количество вновь нанятых сотрудников в течение отчетного периода	3 309	4 010	3 781
Доля сотрудников, принятых на работу в отчетном году, % (принятые/штатное)	16,3	19,931	18,572
Доля сотрудников, принятых в 2017 году и оставшихся в штате на конец 2018 года ¹		77,9	79,5

1. Число работающих сотрудников (на конец отчетного периода), принятых на работу в предыдущем году / общее число сотрудников, принятых в предыдущем году.

Распределение вновь принятых сотрудников по возрасту, человек

Персонал	2016	2017	2018
До 30 лет (включительно)	1 774	2 144	1 874
От 31 до 40 лет	801	1 047	1 079
От 41 до 50 лет	395	516	526
От 51 до 55 лет	118	153	152
Старше 55 лет	221	150	150

Общество активно привлекает молодых специалистов – более 70 % от общего числа принятых, что увеличивает его человеческий капитал. Большая часть принятых составляет – молодежь до 30 лет. Вторую по объему категорию составляют сотрудники, имеющие опыт работы по специальности в возрасте до 40 лет, что положительно отражается на эффективности персонала.

Распределение вновь принятых сотрудников по полу, человек

Персонал	2016	2017	2018
Мужчины	2 534	3 106	2 832
Женщины	775	904	949

В связи со спецификой производства в энергетике традиционно основная часть рабочих мест занята мужчинами, их почти в три раза больше, чем женщин. При этом дискриминации по полу при приеме на работу нет. Женщины трудятся как на офисных должностях, так и на производственных, в том числе электромонтерами.

Распределение вновь принятых сотрудников по образованию, человек

Персонал	2016	2017	2018
Высшее профессиональное, в том числе у работников следующих категорий:	1 175	1 536	1 389
рабочие	473	543	414
специалисты, служащие и технические исполнители	564	823	828
руководители	138	170	147
Два высших образования, в том числе у работников следующих категорий:	101	123	166
рабочие	15	10	11
специалисты, служащие и технические исполнители	58	77	113
руководители	28	36	42
Ученая степень	2	2	3
Среднее профессиональное образование, начальное профессиональное образование, в том числе у работников следующих категорий:	1 248	1 497	1 316
рабочие	1 037	1 321	1 119
специалисты, служащие и технические исполнители	174	140	177
руководители	37	36	20
Среднее (полное) общее образование, основное общее образование (неполное среднее)	783	852	907
Итого	3 309	4 010	3 781

В 2018 году в штат зачислено 41 % специалистов с высшим профессиональным образованием. Среднее профессиональное и начальное профессиональное образование имеет более 30 % новых сотрудников. Кадровая политика, нацеленная на привлечение дипломированных специалистов, позволяет обеспечивать более высокое качество работы и повышает готовность Компании к реализации долгосрочных программ цифровой трансформации.