

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Обучение персонала относится к числу приоритетных направлений кадровой политики Общества и регламентируется положениями Кадровой и социальной политики ПАО «МРСК Сибири», требованиями Правил работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации, других нормативных документов. Программа обучения персонала на 90 % состоит из курсов обязательного обучения. СибКЭУЦ (ЧУ ДПО) – корпоративный учебный центр, является ключевым поставщиком образовательных услуг Обществу. На базе СибКЭУЦ (ЧУ ДПО) в 2018 году прошли профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 93,3 % (14 773 человека) от общего числа обученных. Соответственно, на долю сторонних организаций приходится порядка 7 % численности обученных.

Доля работников, прошедших обязательное обучение, в разбивке по сегментам, %

Персонал	2016	2017	2018	2018 (план)	2019
Среднее по Группе	42,5	62,6	83,8	83,8	83,8
Алтайский край («Алтайэнерго»)	17,9	38,6	83,0	83,0	83,0
Республика Алтай (ГАЭС)	48,1	83,5	97,6	97,6	97,6
Республика Бурятия («Бурятэнерго»)	34,3	64,6	83,7	83,7	83,7
Красноярский край («Красноярскэнерго»)	19,6	42,2	52,6	52,6	52,6
Кемеровская область («Кузбассэнерго – РЭС»)	89,7	69,8	99,0	99,0	99,0
Омская область («Омскэнерго»)	31,9	67,5	93,1	93,1	93,1
Республика Хакасия («Хакасэнерго»)	70,0	90,0	107,9	107,9	107,9
Забайкальский край («Читаэнерго»)	28,8	44,7	55,0	55,0	55,0
Всего по ПАО «МРСК Сибири»	38,4	56,9	80,2	80,2	80,2

С 2016 года Компания постоянно увеличивает долю работников, прошедших обязательное обучение, при этом обеспечить равномерное увеличение доли обученных сотрудников между филиалами пока не удается в связи с различной финансовой ситуацией в региональных отделениях.

Среднее количество часов обучения (все виды) на одного работника, час

Персонал	2016	2017	2018	2018 (план)	2019
На одного работника	31,5	46	59,6	59,6	59,6
На одного работника по категориям:					
рабочие	43,7	63,9	83,1	83,1	83,1
специалисты, служащие и технические исполнители	27,7	40,5	52,6	52,6	52,6
руководители	22,9	33,1	43,1	43,1	43,1

РАБОТА С ПРОФИЛЬНЫМИ ВУЗАМИ

ПАО «МРСК Сибири» активно использует потенциал высших учебных заведений сибирского региона для развития своего кадрового потенциала. Договоры о сотрудничестве действуют с девятью вузами. В 2018 году из числа выпускников трудоустроено 323 молодых специалиста.

В рамках вузовских программ специалисты Общества ежегодно реализуют большой объем мероприятий, среди которых:

- профориентация учащихся старших классов школ и профильных ссузов (в том числе участие в работе приемных комиссий ссузов);
- организация студенческих энергоотрядов и производственной практики студентов ссузов; В 2018 году в энергоотрядах приняли участие 417 человек. Охват студентов на производственной практике составил 1 516 человек

- формирование кадрового резерва Общества из числа учащихся ссузов, получающих корпоративную стипендию; Размещение списка резервистов на сайте Компании. Численность кадровых резервов молодых специалистов в Обществе составило в 2018 году 300 человек.
- актуализация учебно-практических программ ссузов, включая оснащение учебных аудиторий, лабораторий, кафедр. Организация стажировок преподавателей, формирование тем выпускных квалификационных работ, участие в государственных экзаменационных комиссиях.

В 2018 году был создан учебный полигон на базе Читинского политехнического колледжа, оснащена оборудованием кафедра энергоснабжения промышленных предприятий Алтайского государственного университета, оснащен полигон на базе Бурятского республиканского индустриального техникума. Вышеназванные мероприятия для Общества являются беззатратными в связи с передачей списанного оборудования.

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

Оценка персонала, включая руководителей высшего звена и топ-менеджеров, проводится с использованием различных методов. Основным инструментом для оценки уровня развития компетенций является метод «360 градусов», который предполагает анкетирование самого сотрудника и его окружения. Типовая анкета заполняется самим сотрудником, его непосредственным руководителем, вышестоящим руководителем, представителями вышестоящих организаций, взаимодействующими с работником, коллегами смежных подразделений, подчиненными. На основе анализа анкет выявляются слабые и сильные стороны работника и формируются зоны развития его компетенций.

Производительность труда, выручка

Производительность труда, выручка ((передача электроэнергии) – затраты ФСК+ТСО) / человеко-час	2016	2017	2018	2018 (план)	2019 (план)
Среднее по Группе					
Алтайский край («Алтайэнерго»)	845,34	879,77	857,35	908,73	970,37
Республика Алтай (ГАЭС)	1 001,38	1 033,39	991,31	981,54	1 341,72
Республика Бурятия («Бурятэнерго»)	1 015,82	1 051,08	994,38	988,52	1 092,82
Красноярский край («Красноярскэнерго»)	1 154,04	1 563,85	1 757,79	1 778,80	1 976,68
Кемеровская область («Кузбассэнерго – РЭС»)	821,51	1 214,20	1 384,37	1 335,41	1 483,83
Омская область («Омскэнерго»)	1 005,52	939,92	952,28	1 036,50	1 127,43
Республика Хакасия («Хакасэнерго»)	838,61	1 093,12	304,10	1 037,79	1 440,71
Забайкальский край («Читаэнерго»)	1 193,83	1 233,65	1 240,37	1 220,75	1 494,19
Всего по ПАО «МРСК Сибири»	971,67	1 120,95	1 122,12	1 183,98	1 344,01

Производительность труда рассчитывается как отношение выручки (за минусом ФСК и ТСО) и отработанных человеко-часов. Данный показатель напрямую зависит от вышеперечисленных факторов, увеличение производительности труда в данном контексте возможно при увеличении выручки либо снижении отработанных человеко-часов.

Помимо методики «360 градусов», специалисты, претендующие на карьерный рост, проходят собеседование (интервью) по компетенциям с работником ДУП или внешними экспертами. Также при необходимости проводится психологическое тестирование и практическое тестирование на основе кейсов, позволяющих оценить уровень развития компетенций.

По результатам тестирований проводится оценка соответствия образования и опыта работы работника утвержденным квалификационным требованиям, в том числе профессиональным стандартам, по соответствующему виду деятельности.