

УДК 331

***ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ
ПОЛИТИКИ В ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ КОМПАНИЯХ***

Бурдюгова О.В.

к.п.н., доцент,

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»,

Оренбург, Россия

Кондрова А.А.

магистрант,

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»,

Оренбург, Россия

Аннотация

В работе представлены основные направления кадровой политики электроэнергетических компаний на основании показателей отчетности за период с 2014-2016гг. Выявлены проблемы, связанные с реализацией кадровой политики данной отрасли и предложены решения.

Ключевые слова: кадровая политика, человеческие ресурсы, кадровый состав.

***MAIN DIRECTIONS OF REALIZATION OF PERSONNEL POLICY OF
ENERGY COMPANIES***

Burdyugova O.V.

PhD, Associate Professor,

FGBOU VPO "Orenburg State University",

Orenburg, Russia

Kondrova A.A.

undergraduate,

FGBOU VPO "Orenburg State University",

Orenburg, Russia

Annotation

In work the main directions of personnel policy of energy companies on the basis of the financial statements for the period 2014-2016. Identified problems associated with the implementation of personnel policy in the sector and proposed solutions.

Keywords: personnel policy, human resources, regular personnel.

Актуальность заявленной проблематики обусловлена тем, что персонал является главной движущей силой организации, выступающей в качестве человеческих ресурсов и являющейся одновременно связующим звеном между экономическим и техническим факторами производства. Важнейшим фактором выживания и эффективного функционирования организаций электроэнергетики России является способность к работе в условиях быстрого и резкого изменения социально-экономической и политической среды, множественных изменений рыночной конъюнктуры и рыночной ситуации, высокой неопределенности внешних и внутренних процессов, предпринимательских рисков, потребности в значительных объемах внешней информации, высокой изменчивости технологий производства, резкого снижения детерминированности процессов производства и управления, множественности источников информации, альтернативности решений и вариантов технологического обновления энергетических мощностей.

Методологические основы построения эффективной кадровой политики рассмотрены в работах А.Я. Кибанова, Е.А. Митрофановой, Ю.Г. Одегова, А.И. Турчинова; экономические аспекты формирования кадровой политики - в работах В.Р. Веснина; специфические особенности построения кадровой политики в отношении молодых кадров исследованы в трудах Д.Ю. Ганахиной, М.В. Мигачевой. Нормативно-методический подход к определению кадровой

политики исследуются в работах Дж. Иванцевича и А.А. Лобанова, С.К. Мордовина, А.П. Егоршина.

Представим основные направления кадровой политики управляющей компании третьего в мире электросетевого комплекса и крупнейшего в России, который входит в число мировых лидеров в сфере транспортировки и распределения электроэнергии – Группы компаний ПАО «Россети».

В ПАО «Россети» залогом надежности функционирования электросетевого комплекса страны и ее энергетической безопасности является стабильный, высокопроизводительный трудовой коллектив, состоящий из квалифицированных работников, ориентированных на сохранение и развитие кадрового потенциала компании.

Ключевыми целями кадровой политики, призванными обеспечить достижение целевых стратегических ориентиров Группы компаний ПАО «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.

Основными принципами реализации кадровой политики в Группе компаний ПАО «Россети» выступают:

- 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.

В числе основных направлений деятельности, направленной на достижение целей в области кадрового обеспечения стратегических задач электросетевого комплекса – организационное проектирование, управление численностью, кадровое обеспечение и развитие персонала: управление эффективностью деятельности персонала, мотивация персонала, предоставление социальных льгот и гарантий.

Среднесписочная численность работников электросетевых дочерних обществ ПАО «Россети» в 2016 году составила 216 тысяч человек.

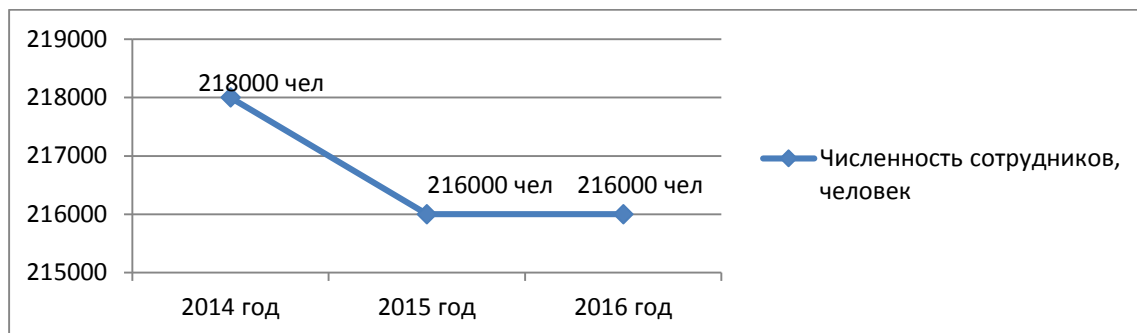


Рис.1 – Динамика численности сотрудников Группы компаний ПАО «Россети»

Средний возраст работников ПАО «Россети» в 2016 году – 41,7 года (42 года – в 2015 году); при этом треть работников – молодежь до 35 лет; увеличилась доля работников с высшим и средним профессиональным образованием – с 42% до 46% (рисунок 2); большая часть работников имеет стаж работы в отрасли более 10 лет.

Работу электросетевого комплекса обеспечивают высококвалифицированные стабильные трудовые коллективы. Уровень текучести кадров в 2016 году в целом по предприятиям Группы составил 4,5% (4,9% – в 2015 году), обеспеченность персоналом, в том числе производственным, поддерживалась на уровне 97% [6]. Все это результат планомерной, системной работы с персоналом.

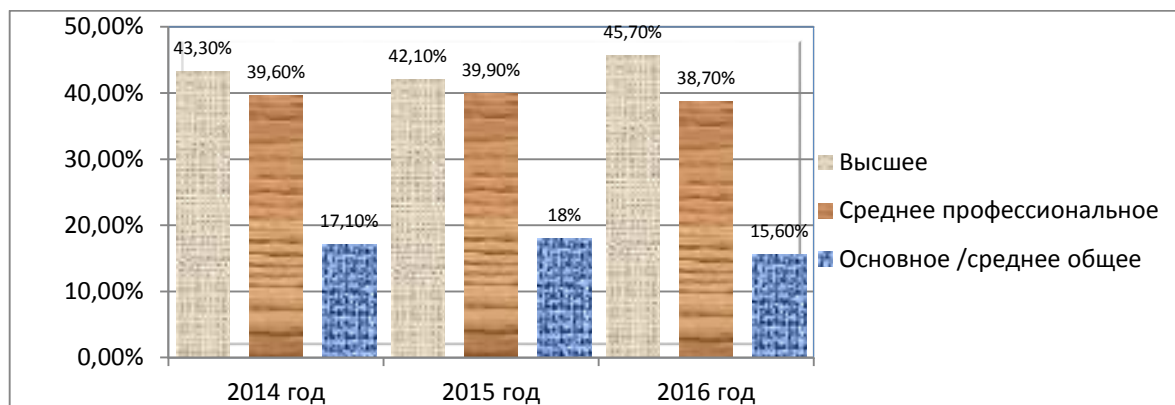


Рис.2 – Структура Группы компаний ПАО «Россети» по уровню образования

Одним из базовых элементов кадровой политики ПАО «Россети» является система развития персонала. Всего в программах подготовки, переподготовки и повышения квалификации с отрывом от работы в 2016 году приняли участие 107,6 тысяч человек – порядка 50 % от среднесписочной численности Компании. Доля производственного персонала в числе работников, принявших участие в обучающих мероприятиях, составляет 89 %. На базе корпоративных учебных центров прошли подготовку 58,2 % от общего числа обученных с отрывом от работы. Как ключевой механизм построения карьеры на всех уровнях управления – от района электрических сетей до электросетевого комплекса в целом – сформированы кадровые резервы, насчитывающие порядка 15 тысяч человек. Более 60 % назначений на руководящие должности в 2016 году было обеспечено за счет внутренних кандидатов [6].

Делая инвестиции в развитие работников, ПАО «Россети» обеспечивает конкурентоспособный уровень заработной платы – во всех регионах присутствия он выше среднерыночных значений; реализует адресные программы социальной поддержки, формирует кадровый резерв, системно работает с молодежью. Компания оценивает перспективные потребности в кадрах, нацелена на привлечение талантливой молодежи, сотрудничает с более чем 300 вузами и ссузами во всех регионах присутствия. Проводится организация целевой подготовки кадров, практик и стажировок, движения студенческих отрядов, участие в образовательной деятельности, профориентация, содействие модернизации учебных баз (в 2016 году на работу в электросетевой комплекс принято более 10 тыс. квалифицированных молодых специалистов). Компания является участником и организатором ежегодных мероприятий, ориентированных на молодежную аудиторию: инновационные конкурсы, региональные и отраслевые молодежные форумы.

Под эгидой Минэнерго России и Минтруда России, отраслевого Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике Компания участвует в реализации проекта по формированию национальной системы квалификаций. Являясь одним из разработчиков профессиональных стандартов по ключевым для электросетевого комплекса видам деятельности, во исполнение Постановления Правительства Российской Федерации об особенностях применения профессиональных стандартов в компаниях с государственным участием и соответствующих директив Росимущества, Компания осуществляет внедрение профессиональных стандартов в деятельность, реализуя план мероприятий, рассчитанный до 2020 года [6].

Несмотря на высокие показатели деятельности энергетических предприятий России, кадровый состав указывает на отсутствие необходимого количества квалифицированных работников. Основными причинами сложившейся ситуации являются:

- недостаток специализированных учебных заведений в нашей стране, которые осуществляют подготовку кадров в сфере энергетики;
- отсутствие в России единых образовательных и профессиональных стандартов;
- отток специалистов в другие отрасли отечественной промышленности (газовую, оборонную, нефтяную) по причине более высокого уровня заработной платы.

Проблема количества кадров усугубляется качественной составляющей. Следствием дефицита кадров в энергетике является изменения верхней возрастной планки кандидатур: если ранее работодатели искали специалистов до 40 лет, то теперь рассматривают претендентов до 50 лет включительно.

Кроме того, отсутствует кадровая обеспеченность регионов, где сосредоточен весь основной бизнес – электрогенерирующие мощности, распределительные сети и т.д. (в мегаполисах располагаются только управляющие или центральные офисы энергетических предприятий). В связи с этим работа региональных инжиниринговых компаний не отвечает

возрастающей сложности проектов и скорости их реализации. Решение проблемы эксперты видят в объединении проектных, производственных, строительно-монтажных и наладочных предприятий.

В Положении «Кадровая и социальная политика ОАО «МРСК Центра и Приволжья» [7] в качестве основных внешних факторов, оказывающих влияние на кадровую ситуацию в электросетевом комплексе выделены следующие:

- сложная демографическая ситуация - сокращение численности населения в трудоспособном возрасте (выход на пенсию наиболее многочисленной группы родившихся в 1950-1960 гг.) в сочетании с дефицитом трудовых ресурсов младших возрастов (результат снижения рождаемости в 1990-х гг.);

- дисбаланс в системе подготовки кадров - перекоп в сторону высшей школы, ослабление государственной поддержки учреждений среднего профессионального образования, недостаток рабочих кадров, снижение престижа инженерных профессий и, как следствие, снижение уровня подготовки абитуриентов и выпускников технических вузов, несоответствие программ подготовки реальным потребностям Общества;

- рост доли потенциальных работников с хроническими заболеваниями и зависимостями;

- требования индексации доходов работников, закрепленные Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетике Российской Федерации на 2013-2015 гг., рост средних доходов на региональных рынках труда по базовым для электросетевого комплекса должностям, в условиях нулевой индексации тарифов и необходимости оптимизации издержек Общества, в том числе затрат на персонал;

- решение на государственном уровне задачи по разработке единых отраслевых профессиональных стандартов, привлечение к разработке ключевых работодателей отрасли, планируемая корректировка государственных образовательных стандартов в соответствии с профессиональными стандартами.

- неравномерность распределения населения и трудовых ресурсов по территории обслуживаемого Обществом региона, острый дефицит кадров в сельских районах, низкая мобильность трудовых ресурсов.

С целью решения проблемы кадрового обеспечения отрасли многие энергокомпании вынуждены создавать собственные учебные центры подготовки и повышения квалификации своих сотрудников. Некоторые из них берут шефство над вузами, предоставляя студентам базу для прохождения производственной практики и выплачивая стипендию учащимся энергетических факультетов, затем трудоустраивают их или используют в своей практике внутреннюю переквалификацию кадров, когда при известном дефиците приходится переучивать людей, имеющих совсем другие профессии.

В связи с реформированием электроэнергетики РФ одним из ключевых вопросов становится – разработка принципиально новых подходов к кадровому обеспечению инновационного развития отрасли.

Министерством энергетики РФ положено начало разработки в этом направлении. Суть данных разработок сводится к следующему:

- необходимы изменения содержания учебных программ образовательных организаций с обязательным включением в них вопросов создания интеллектуальной собственности, коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности, риск-менеджмента и многих других;

- в целях продвижения инновационных проектов необходимы сами проекты, а для их появления совершенно безальтернативной является заинтересованность всех сторон (заказчика, исполнителя, государства, общества) в проекте.

- в силу специфичности каждого из инновационных проектов общих вопросов по содержанию крайне мало и, следовательно, традиционное обучение инновационных менеджеров невозможно. При этом необходимо заметить, что наряду с мерами, обеспечивающими могут и должны применяться меры понуждения к инновациям.

Использование новых подходов и технологий обучения инновационных менеджеров в сочетании с организацией взаимодействия с высшими образовательными и учебными заведениями позволит решить проблему кадрового обеспечения инновационного развития на современном необходимом для электроэнергетике уровне.

Направления кадровой политики Группы компаний ПАО «Россети» заслуживают пристального внимания и изучения положительного опыта деятельности при реализации кадровых мероприятий, ориентированных на сохранение и развитие кадрового капитала.

Библиографический список:

1. Обляшевская В. В. Правовое обеспечение государственной кадровой политики / В. В. Обляшевская // Аспирант. – 2015. – № 9. – С. 69-70.
2. Симашенков П. Д. Кадровая инноватика и исторический кризис менеджериума / П. Д. Симашенков // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2015. – № 3. – С. 91-95.
3. Зеленцов, А. Б. Формирование и реализация кадровой политики в системе социально-трудовых отношений промышленных организаций : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / А. Б. Зеленцов. – Москва, - 2016. – 20 с.
4. Кадровая политика и стратегия управления персоналом [Текст] : учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова; Гос. Ун-т упр. - М.: Проспект, 2013. – 60 с. (Управление персоналом: теория и практика). – ISBN 978-5-392-07434-1.
5. Миляева Л.Г. Диагностика кадровой политики организаций: комплексный подход / Л. Г. Миляева // Государственное муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2016. – № 3. – С. 48-55.
6. ПАО «Россети». Годовой отчет 2016. Режим доступа: [Электронный ресурс]. <http://www.rosseti.ru/investors/info/year/> (дата обращения 25.11.2017).
7. Кадровая и социальная политика ОАО «МРСК Центра и Приволжья». Приложение №2 к решению Совета директоров ОАО «МРСК Центра и

Приволжья» Протокол № 174. Режим доступа [Электронный ресурс].
http://www.mrsk-cp.ru/stockholder_investor/disclosure_reporting_info/vnutrennie-dokumenty-obshchestva-/?PAGEN_1=3 (дата обращения 25.11.2017).