

«КАДРЫ — НАШ ОСНОВНОЙ КАПИТАЛ»

ОСЕНЬЮ 2021 ГОДА ПРЕДСТАВИТЕЛИ «РОССИЙСКОГО ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО АГЕНТСТВА» МИНЭНЕРГО РФ СОВМЕСТНО С АНАЛИТИКАМИ НАФИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОВМЕСТНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ВЫВЕЛИ ТОП-5 ПРОБЛЕМ, ВЕДУЩИХ К НЕХВАТКЕ КАДРОВ В СФЕРЕ ЭНЕРГЕТИКИ. СРЕДИ НИХ ОКАЗАЛИСЬ СЛОЖНОСТИ УДЕРЖАНИЯ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ. ВСЕ ЖЕ КРУПНЫЕ ХОЛДИНГИ НАШЛИ СПОСОБЫ ЗАМОТИВИРОВАТЬ ПЕРСПЕКТИВНОГО РАБОТНИКА НА ПРОДОЛЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ПУТИ ИМЕННО В ИХ СТРУКТУРЕ. ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА — РУКОВОДИТЕЛЬ АППАРАТА «РОССЕТИ ТЮМЕНЬ» ИСЛАМБЕК КАЗБЕКОВ РАССКАЗАЛ О ТОМ, КАК В УСЛОВИЯХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА ОБЕСПЕЧИТЬ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ КВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ КАДРАМИ, А ГЛАВНОЕ, КАК СОХРАНЯТЬ И РАЗВИВАТЬ ПОТЕНЦИАЛ СПЕЦИАЛИСТОВ В СТРУКТУРЕ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ.

— Более полутора лет энергетики страны вынуждены работать в режиме повышенной готовности из-за пандемии коронавируса. Какие HR-процессы внутри компании пришлось кардинально пересмотреть и трансформировать с того момента?

— Эта ситуация, как и для всех отраслей, стала вызовом для нас. Приходилось практически незамедлительно реагировать на изменения: сформировать оперативный штаб, который по настоящее время работает в круглосуточном режиме, перевести часть персонала на дистант, обеспечить разделение потоков персонала в зданиях. Совершенно по-новому пришлось организовывать работу вахтового персонала: это и обсервации, и длинные вахты. Это были первые, мгновенные меры. Реализуемая программа цифровой трансформации и автоматизации сервисов позволила подключить всю мощь имеющихся информационных систем, чтобы свести к минимуму личные контакты. Мы перевели все клиентские сервисы в онлайн-формат, для 80% административно-управленческого персонала организовали удаленный режим работы без потери эффективности. Напомню, что ключевая задача электросетевой компании заключается в надежном и бесперебойном электроснабжении потребителей, в том числе объектов социальной сферы и медицинских учреждений. При этом для работников нам удалось сохранить все социальные гарантии, и мы продолжаем в полном объеме выполнять их и сегодня.

— Сейчас в России остро стоит вопрос вакцинации, а также контроля за состоянием здоровья сотрудников. Как в «Россети Тюмень» налажена эта работа?

— Мы, действительно, занимаемся мониторингом здоровья нашего более чем семитысячного коллектива. В онлайн-режиме получаем от сотрудников информацию о том, сколько человек болеет и в каком они состоянии, сколько вакцинировано, когда необходимо напомнить работнику о ревакцинации. Даже просим сообщать, где коллеги проводят отпуск и необходимо ли им тестирование по его окончании. Активно нам здесь помогает наш профсоюз (ред. Общественная организация «Всероссийский Электропрофсоюз»). Взаимодействие с коллективом — это наша ценность. Благодаря этим мерам мы сохранили здоровье людей и выполнили все производственные программы.

По поводу вакцинации — ведем разъяснительную работу, приглашаем медиков для консультаций. Приоритетной задачей для нас было формирование коллективного иммунитета внутри компании. Сейчас вакцинировано порядка 85% сотрудников. Постепенно движемся к полному охвату.

— Многие высокотехнологичные компании сегодня говорят о нехватке квалифицированных кадров. Как обстоят дела в этой сфере?

— Территория ответственности «Россети Тюмень» включает три субъекта РФ: Тюменскую область, Ханты-Мансийский автономный округ — Югру и Ямало-Ненецкий автономный округ. Это около полутора миллионов квадратных километров, в том числе арктическая зона с суро-



вым климатом. Здесь очень низкая плотность населения, и, как следствие, довольно низкий кадровый потенциал. При этом «Россети Тюмень» не сталкиваются с острой нехваткой работников. Мы готовим специалистов на перспективу.

Кроме подбора новых сотрудников, важными векторами кадровой политики являются устойчивость кадрового состава и поддержание высокого уровня образования и компетенций в условиях постоянно меняющейся среды. До конца текущего года профессиональную подготовку и повышение квалификации у нас пройдут 4,2 тысячи сотрудников, а это больше половины от общего числа работников. На базе Нижневартовского филиала у нас действует, пожалуй, один из лучших в структуре «Россетей» лицензированный корпоративный учебный центр с тренажерными классами, лабораториями и электросетевым полигоном. Это дает возможность изучать не только теорию, но и отрабатывать практику, которой в процессе обучения уделяют особое внимание.

Кроме переобучения своих сотрудников, мы не упускаем из внимания концепцию непрерывного образования

«школа — вуз — компания». Налажено тесное взаимодействие с образовательными учреждениями. На базах школ, ведущих учреждений среднего профессионального и высшего образования ЯНАО, ХМАО-Югры и Тюменской области мы открыли энергоклассы, профильные группы и кафедры. Там учатся сотни детей.

— Как налажена работа с вузами? Часто ли студенты проходят производственные практики на объектах «Россети Тюмень»?

— На сегодняшний день заключено более 20 соглашений о сотрудничестве с учебными заведениями высшего и среднего профессионального образования, созданы 2 базовые кафедры для подготовки студентов на территории присутствия компании. В 2021 году практику у нас прошли более 500 студентов. Для будущих специалистов, планирующих связать свою карьеру с электроэнергетикой, действует программа стажировок и стипендиальной поддержки. Есть практика целевого обучения в авторитетных технических вузах России, среди которых Новосибирский государственный технический университет, Омский государственный технический университет, Южно-Уральский госунивер-

ситет и Томский политех. Представьте, мы постоянно сопровождаем порядка тысячи молодых людей.

Самые активные и целеустремленные становятся участниками студотрядов — это еще один проект, возрождающий традиции трудового воспитания молодежи. В этом году в летний трудовой сезон бойцами студенческого отряда «Энергетик» стали более 100 студентов энергетических направлений образовательных учреждений Большой Тюмени. Ребята очень хорошо себя зарекомендовали, и я буду рад, если после окончания вузов они станут частью нашей команды. Кстати, командир отряда Максим Мещеряков уже сделал свой выбор и сейчас проходит шестимесячную стажировку в Тюменских электрических сетях.

— Главное же не только выучить, но и удержать перспективных специалистов. Что компания делает для мотивации своих сотрудников?

— Мы работаем над повышением престижа профессии. Этому способствуют ежегодные соревнования среди работников. Группа компаний «Россети» проводит соревнования «Молодые профессионалы» по методике WorldSkills. Участие и победы в этих конкурсах — это признание мастерства и достижений наших работников на федеральном уровне. Помимо материального поощрения, сотрудники, занявшие призовые места, зачисляются в кадровый резерв компании. Их дальнейшему продвижению мы уделяем самое пристальное внимание.

«Россети Тюмень» предлагают молодежи нечто большее, чем просто работу. Для начинающих предусмотрено закрепление наставников, которые помогают адаптироваться. В компании действует эффективная система мотивации, социальная поддержка работников, в том числе семей с детьми, добровольное медстрахование, негосударственное пенсионное страхование. Программа кадрового резерва предусматривает возможность развития успешной карьеры для многих талантливых и мотивированных работников.

— Сейчас для большинства молодых людей наиболее важным является не только уровень зарплат, но и квартирный вопрос. «Россети Тюмень» помогают персоналу с покупкой жилья?

— Жилищный вопрос для молодого специалиста, действительно, является очень чувствительным. И здесь работники могут рассчитывать на помощь компании. В этом направлении мы также работаем совместно с профсоюзом. Где-то компенсируем расходы на проживание, где-то решаем вопрос по беспроцентным ссудам. Есть одно условие — такие преференции компания использует для удержания людей с высоким потенциалом. Это награда за хороший труд и достижения. Даже, к примеру, победы в соревнованиях WorldSkills. Если человек заинтересован в развитии и показывает это своим трудом, мы не оставим его без внимания.

С уверенностью могу сказать, что компания «Россети Тюмень» привлекательна для молодежи. Наше ценностное предложение вполне позволяет конкурировать на рынке труда за наиболее квалифицированных специалистов, нацеленных на результат.