

12. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

КАНЧЕНДЖАНГА

Канченджанга, по-английски Kangchenjunga – это один из 14 восьмитысячников, чрезвычайно труднодоступная точка земной поверхности, расположенная в северных субтропических широтах восточного полушария, в точке с координатами 27.7025° северной широты, 88.1483° восточной долготы. Географически вершина расположена следующим образом: Евразия (Азия), Гималаи, Sikkim–Eastern Nepal Himalaya. С точки зрения административного деления вершина относится к следующим странам: Непал, Индия.

Ключевой целью кадровой политики ОАО «МРСК Урала» в 2013 г. являлось сохранение сплоченного, ответственного и высокопроизводительного коллектива Компании, обеспечение социальной защищенности работников. В компании кадровая политика официально декларируется и подробно фиксируется в таких документах, как коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, программа поддержания и развития кадрового потенциала, положение о подборе, расстановке и адаптации персонала, положения об обучении и аттестации персонала, положение о целевой подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием для структурных подразделений, положение о кадровом резерве молодых специалистов, положение о единой системе оплаты труда работников, положение о негосударственном пенсионном обеспечении.

Основные направления кадровой политики Компании:

1. Сохранение кадрового потенциала компании.

- актуализация перечня должностей, удержание работников которых имеет ключевое значение для компании.

- совершенствование системы мотивации и социальных программ, развитие системы социального партнерства.

2. Восполнение кадрового потенциала компании:

- осуществление мероприятий по омоложению персонала в Компании, в особенности рабочих и инженерно-технических специалистов;

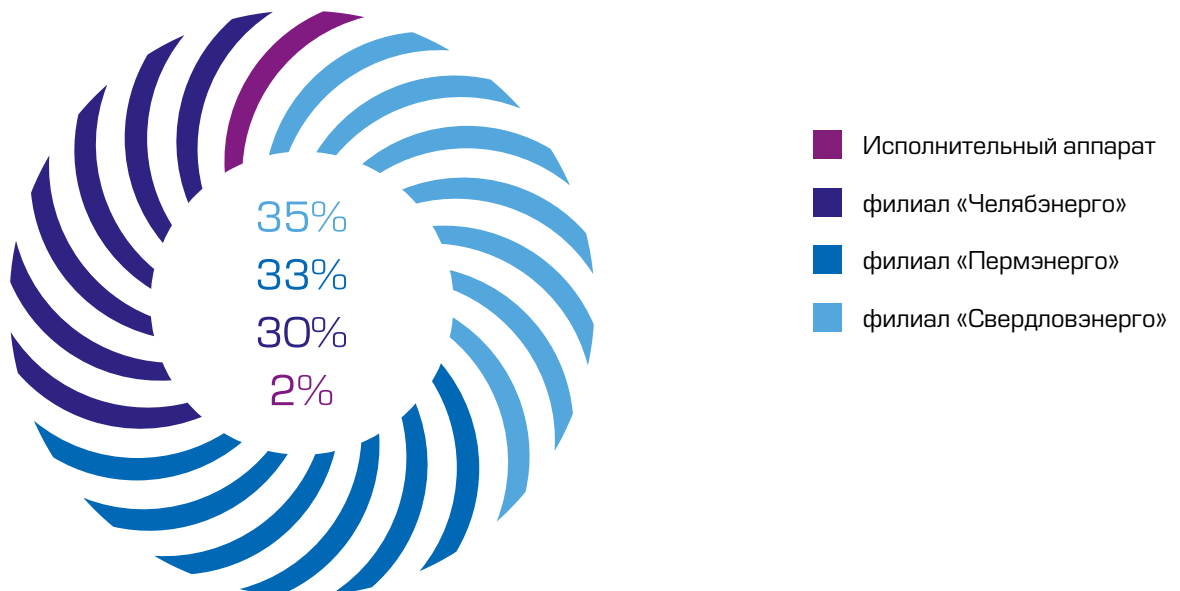
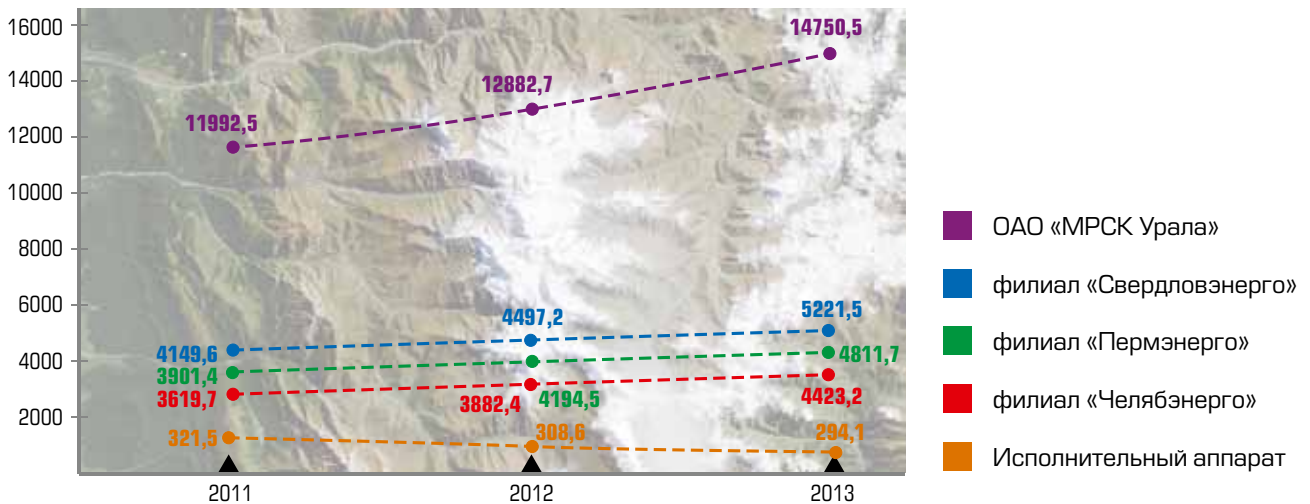
3. Развитие кадрового потенциала компании:

- работа с кадровым резервом;
- развитие системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала Компании в направлении широкого использования возможностей региональных учебных центров и внедрения гибких технологий обучения;

- усиление сотрудничества с ведущими российскими учебными заведениями высшего, среднего и дополнительного профессионального образования;

- усиление работы по психофизиологическому обеспечению безопасности трудовой деятельности оперативного персонала.

Сведения о среднесписочной численности ОАО «МРСК Урала» за 2011 – 2013 гг. отражены на диаграммах.



Основными причинами увеличения среднесписочной численности в 2013 г. являются укомплектование персоналом по функции капитальное строительство (с целью реализации ИПР в связи с увеличением объема капитальных вложений), прием персонала из ООО «Уралэнерготранс» (выполнение хозспособом функции автотранспортного обеспечения с 01.09.2012 г), доукомплектование персоналом ПО «Центральные электрические сети» (создан 01.07.2013 г.), при-

ем персонала для организации работы по объектам технологического присоединения, укомплектование персоналом и заполнение вакантных штатных единиц. Снижение среднесписочной численности персонала исполнительного аппарата ОАО «MPCK Урала» в 2013 г. обусловлено проведением мероприятий по оптимизации выполняемых функций и структуры управления.

Структура персонала ОАО «MPCK Урала» по категориям за 2011–2013 гг.



Соотношение руководителей, специалистов/служащих и рабочих составляет оптимальный баланс, при этом структура работников по категориям характеризуется преобладанием рабочих, что связано с особенностями технологического процесса производства, сопряженного с высоким уровнем трудозатрат.

Возрастной состав персонала ОАО «MPCK Урала» характеризуется преобладанием работников возрастной категории от 25 до 50 лет (65%.) По сравнению с 2012 г. этот показатель незначительно вырос (на 1%). Анализ структуры общества по уровню образования показал, что квалификационный состав Общества в 2013 г. в сравнении с 2012 г. в целом не изменился.

Система обучения персонала Общества включает в себя подготовку и повышение квалификации производственно-технологического персонала и повышение квалификации персонала обслуживающих (непрофильных) подразделений. В 2013 г. образовательные мероприятия включали в себя обучение на рабочих местах промышленно-производственного персонала предприятия, обязательное внешнее обучение и дополнительные образовательные программы для всех категорий персонала по инициативе руководителей структурных подразделений, подразделений по работе с персоналом и самих сотрудников.

Главным поставщиком образовательных услуг для Общества является корпоративный учебный центр –

НЧОУ Учебный центр ОАО «MPCK Урала». Учебный центр ОАО «MPCK Урала» как негосударственное частное образовательное учреждение был создан в сентябре 2010 года для обеспечения потребностей Общества в подготовке, переподготовке и повышении квалификации персонала. Учебный центр ОАО «MPCK Урала» обладает учебными помещениями, вмещающими порядка 350 человек, с ежегодной проходимостью более 5 тыс. человек. Учебный центр ОАО «MPCK Урала» максимально удовлетворяет потребности Общества в обучении работников рабочих специальностей, а также специалистов и руководителей профильных подразделений. В рамках сотрудничества с ВУЗами и СУЗами были организованы производственные и преддипломные практики для студентов профильных специальностей с целью ознакомления со спецификой деятельности и дальнейшего трудоустройства в производственные отделения филиалов Общества. В ОАО «MPCK Урала» выделяется два вида кадровых резервов – управленческий кадровый резерв и кадровый резерв молодых специалистов. Цель создания кадровых резервов – обеспечение Общества квалифицированным персоналом, подготовленным для замещения освобождаемых или вновь вводимых должностей, повышение лояльности и мотивации работников к профессиональному развитию и карьерному росту в компании.

Социальная политика – одно из важнейших направлений, составная часть внутренней политики Общества, которая призвана обеспечить социальную стабильность персонала путем реализации социальных мероприятий. Основные цели социальной политики компании забота о работниках Общества, членах их семей, о ветеранах Общества, создание имиджа социально-ответственного предприятия для привлечения и сохранения квалифицированных кадров, создание благоприятной рабочей атмосферы, обеспечение достойного уровня жизни работников Общества в пенсионном возрасте. Социальная программа включает в себя:

1. Добровольное страхование работников

Работники Общества получили дополнительные медицинские услуги в рамках ДМС (амбулаторно-поликлинические, стационарные, стоматологические услуги, услуги скорой медицинской помощи). Более 60% работников Общества были застрахованы от несчастных случаев и болезней.

2. Санаторно-курортное лечение работников и детей работников

Санаторно-курортное лечение получили 849 работников Общества и 615 детей работников отдохнули в загородных и санаторно-курортных лагерях круглогодичного действия.

3. Награждение работников государственными, ведомственными, корпоративными наградами

За достижение высоких результатов в труде, большой вклад в совершенствование и развитие электросетевого комплекса Урала 515 работников Общества были поощрены в 2013 г. государственными, ведомственными, корпоративными наградами.

4. Корпоративная поддержка работников в улучшении жилищных условий

В соответствии с Положением о корпоративной поддержке работников Общества в улучшении жилищных условий 40 работников получили различные формы корпоративной поддержки в улучшении жилищных условий на сумму 3 млн.руб.

5. Работа с ветеранами энергетики

Для ветеранов были организованы творческие клубы (технический клуб, шахматный клуб, компьютерный класс и т.п.), оказана материальная помощь к праздни-

кам, организовано санаторно-курортное лечение, экскурсии на вновь вводимые объекты и пр.

6. Культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей

Для привлечения работников Общества к активным и систематическим занятиям физкультурой и спортом и формирования сборных команд были проведены Спартакиады среди работников Общества по различным видам спорта (лыжные гонки, волейбол, шахматы, плавание, мини-футбол и пр.). Сборная команда ОАО «МРСК Урала» приняла участие во Всероссийской зимней спартакиаде работников электросетевого комплекса, организованной ОАО «Россети» в г. Сочи.

7. Льготы, гарантии и компенсации работникам,

предусмотренные коллективным договором (единовременное пособие в случаях гибели или получения инвалидности работником на производстве, компенсация затрат на содержание детей работников, посещающих детские дошкольные учреждения и пр.)

8. Благотворительная деятельность

Общество традиционно проявляет заботу о возрождении исторических и духовных центров Уральского региона (проект по восстановлению православных храмов на территории Свердловской области, восстановление собора в Белогорском монастыре). Также компания внесла значительный вклад в развитие регионального спорта (спонсорство на турнирах и соревнованиях для детско-юношеских спортивных школ). Кроме того, компания оказала финансовую помощь порядка 20 образовательным учреждениям на всей территории деятельности. Совместно с благотворительным фондом «Жемчужина Урала» ОАО «МРСК Урала» оказало помощь в реализации творческих проектов Пермскому академическому театру оперы и балета им. П.И. Чайковского и Серовскому театру драмы им. А. П. Чехова. Общество поддерживает постоянные отношения с различными общественными и благотворительными организациями, а также учреждения дошкольного воспитания, дополнительного образования, центры социальной помощи детям (школы-интернаты, детские дома и пр.) С 2009 г. в Обществе реализуются волонтерские программы (донорская акция по сбору крови среди сотрудников, проведение праздничных мероприятий; сбор детских вещей, предметов гигиены, игрушек для детских домов и больниц).

