

ПАО «ФСК ЕЭС» // PJSC FGC UES

ПАО «ФСК ЕЭС» (Россети ФСК ЕЭС) – одна из крупнейших в мире публичных электросетевых компаний. Входит в группу ПАО «Россети», которому принадлежит 80,13% акций.

Компания работает на территории 79 регионов России, обеспечивая свыше 50% совокупного энергопотребления в стране. В зоне ответственности ПАО «ФСК ЕЭС» находится порядка 147,5 тыс. км магистральных линий электропередачи и 944 подстанций общей установленной мощностью около 352 тыс. МВА (данные за 9 месяцев 2019 г.).

Численность персонала – 22 тыс. чел.



**МУРОВ
АНДРЕЙ
ЕВГЕНЬЕВИЧ**
*Председатель
Правления*

**ANDREY
MUROV**
*Chairman of the
Management Board*

PJSC FGC UES (Rosseti FGC UES) is one of the world's largest public power grid companies. It is part of the Rosseti group, which owns 80.13% of the shares.

The company operates in 79 regions of Russia, providing more than 50% of the total energy consumption in the country. About 147.5 thousand km of transmission lines and 944 substations with a total installed capacity of about 352 thousand MVA are located in the area of responsibility of the Federal Grid Company (data for 9 months of 2019).

The number of employees is 22 thousand people.

Миссия Россети ФСК ЕЭС (ПАО «ФСК ЕЭС») – обеспечение надёжного функционирования и адекватного росту экономики развития Единой национальной электрической сети (ЕНЭС) с высокой экономической эффективностью и максимальным снижением затрат.

При определении ключевых направлений развития компания ориентируется на приоритеты отраслевой государственной политики, включая Стратегию развития электросетевого комплекса РФ до 2030 г. и Комплексный план модернизации и расширения магистральной инфраструктуры до 2024 г., разработанный Правительством РФ в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2018 № 204.

Проекты носят стратегический характер, имеют существенное значение для социально-экономического роста 79 регионов присутствия и энергобезопасности страны. В том числе ведётся работа по электрификации транспортных коридоров «Запад – Восток» и «Север – Юг», развитию централизованных энергосистем, устойчивому энергоснабжению потребителей, внедрению интеллектуальных систем управления электросетевым хозяйством на базе цифровых технологий.

Деятельность в области устойчивого развития позволяет более точно определять и корректировать стратегию развития и повышать эффективность работы компании. Основным принципом стратегического целеполагания является соблюдение баланса между решением производственных, социальных, экологических задач и экономической эффективностью.

Важнейший фактор успешного выполнения задач – высокопрофессиональный коллектив компании, объединяющий более 22 тыс. специалистов, для которых принципы устойчивого развития являются органичным элементом общей корпоративной культуры.

Действует комплексная система охраны труда, в т.ч. охватывающая сотрудников сторонних организаций в случае, если их рабочие процессы или рабочие места находятся под контролем компании.

Работники ПАО «ФСК ЕЭС» выполняют важнейшие функции по обеспечению надёжности ЕНЭС. Это формирует особые требования к оценке уровня знаний, умений и навыков персонала. В соответствии с решением отраслевого Совета по профессиональным квалификациям на базе научно-технического центра компании создан Центр развития и оценки квалификаций электросетевого комплекса. На экзаменационных площадках Центров подготовки персонала филиалов – МЭС независимую оценку квалификации прошли более 1,3 тыс. работников.

Реализуется комплекс программ, направленных на развитие кадрового потенциала, а также на привлечение в отрасль перспективных молодых специалистов (в т.ч. по линии Молодёжной секции Российского национального комитета СИГРЭ – крупнейшей международной научно-технической ассоциации в энергетике, объединяющей экспертов и учёных из 98 государств).

Компания имеет соглашения о взаимодействии с 52 высшими и 11 средними специальными учебными заведениями. Сотрудничество ведётся в области совершенствования образовательных программ, производственной и преддипломной практики, привлечения студентов и аспирантов к научно-исследовательской и инновационной деятельности, организации работы студенческих строительных отрядов, развития и модернизации учебных баз.

ПАО «ФСК ЕЭС» участвует в отраслевых и профессиональных организациях, включая Ассоциацию «Глобальная энергия», Российский союз промышленников и предпринимателей, Союз машиностроителей России, отраслевое объединение работодателей «ЭРА России» и др., является активным участником международного научно-технического обмена по линии СИГРЭ. С 2015 г. Российский национальный комитет СИГРЭ (РНК СИГРЭ) возглавляет Председатель Правления компании А. Е. Муров.

Далее приведены примеры программ компании.

Основные корпоративные цели, задачи, программы по достижению ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост»

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Повышение производительности труда
- Обеспечение достойной оплаты и условий труда, соблюдение прав работников
- Развитие и обучение персонала

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Совершенствование организационно-функциональной структуры компании, в т.ч. с учётом цифровой трансформации
- Повышение эффективности работы промышленно-производственного персонала
- Справедливая и прозрачная система вознаграждений
- Комплексная система охраны труда
- Программы в сфере развития персонала: «Кадровый резерв», программы обучения в корпоративных Центрах подготовки персонала и в сотрудничестве с вузами-партнёрами, «Повышение надёжности персонала» и др.
- Система социального обеспечения: «Добровольное медицинское страхование», «Страхование от несчастных случаев», «Негосударственное пенсионное обеспечение» и др.
- «Поддержка молодёжи»
- «Поддержка ветеранов отрасли»

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Главная стратегическая цель компании в области управления персоналом – повышение эффективности деятельности и вовлечённости персонала в обеспечение надёжной эксплуатации и развития ЕНЭС.

Основные направления достижения цели:

- обеспечение повышения эффективности деятельности компании за счёт роста производительности труда и качества персонала, оптимального использования кадрового потенциала в интересах компании;
- своевременное обеспечение потребности компании в квалифицированном персонале, его непрерывное развитие, обучение и вовлечение в эффективную реализацию корпоративных задач на долгосрочную перспективу;
- обеспечение удовлетворённости социальных и материальных потребностей работников в соответствии с вкладом каждого из них в достижение целей и задач компании.

В ПАО «ФСК ЕЭС» предъявляются высокие требования к уровню образования и квалификации работников. Количество работников компании, имеющих высшее образование, составляет 63 % и остаётся неизменным на протяжении нескольких последних лет.

Развитие кадрового резерва

Реализуется долгосрочная программа, направленная на подготовку резервистов к назначениям на целевые должности и обеспечение преемственности управления технологическими процессами. В 2019 г. участниками проекта стали 150 кандидатов в кадровый резерв, прошедших оценочные мероприятия.

Обучение и развитие персонала

Корпоративная система подготовки кадров направлена на своевременное обеспечение высококвалифицированным персоналом посредством непрерывного обучения и развития работников.

97 корпоративных учебных программ, реализуемых в 8 Центрах подготовки персонала (ЦПП), учитывают требования федеральных законодательных актов, профессиональных стандартов, а также изменения, происходящие в нормативных документах, составе и типах обслуживаемого оборудования.

Особое внимание уделяется отработке практических навыков производственного персонала. Контрольные противоаварийные тренировки и соревнования профмастерства проводятся в условиях, максимально приближённых к реальным. Ежегодно на базе



ЦПП организуется более 400 контрольных противоаварийных тренировок.

В 2019 г. в различных программах подготовки, переподготовки и повышения квалификации приняли участие более 17,8 тыс. работников (80 % общей численности персонала), в 2018 г. – 15,8 тыс., в 2017 г. – 17,5 тыс.

Цифровая трансформация

Важной предпосылкой для формирования и реализации стратегии в области обучения и развития персонала стал проект по цифровизации электросетевого комплекса.

Компания применяет цифровые решения по стандарту МЭК 61850 более 10 лет, частично цифровизированы свыше 200 объектов ЕНЭС. Цифровые преобразования идут по нескольким направлениям: реализация технологий цифровой подстанции, внедрение телеметрии и телеуправления, развитие технологической сети связи. В Тюменской области введена в работу подстанция 500 кВ «Тобол» – первый в России энергообъект сверхвысокого класса напряжения, в котором комплексно применены цифровые технологии. До 2025 г. планируется реализация более 30 подобных проектов. Также к 2025 г. будут переведены на удалённое управление (телеуправление) более 100 подстанций ЕНЭС. 100 % объектов ЕНЭС будут обеспечены цифровой связью и подготовлены для удалённого взаимодействия с Центрами управления сетями.

Результатами реализации проектов по цифровой трансформации будет снижение ресурсов на обслуживание подстанций,





времени простоя оборудования и потерь электроэнергии в ЕНЭС, а также повышение надёжности энергосистемы в целом.

Современные тренды повышения наукоёмкости и усложнения производства предполагают новые требования к знаниям и навыкам персонала, приводят к необходимости подготовки специалистов высокого класса, обладающих помимо профильного образования междисциплинарными знаниями и практическим опытом. В программах обучения, реализуемых в ЦПП, предусмотрены теоретические занятия, отработка практических навыков на учебных электросетевых полигонах, в лабораториях релейной защиты и автоматики (РЗА) и на компьютерных тренажёрах, изучение вопросов кибербезопасности при внедрении цифровых технологий и удалённом управлении.

Повышение надёжности персонала

Высоким приоритетом компании является профессионализм и готовность персонала к работе в любых нестандартных ситуациях. В целях обеспечения сохранения жизни и здоровья работников, а также снижения количества технологических нарушений по причине ошибочных действий реализуется долгосрочный проект по повышению надёжности персонала.

Сформированы методики, позволяющие проанализировать причины рискованного поведения работников (опросники, психодиагностический комплекс тестов), проводится многофакторная оценка надёжности персонала, включающая психофизиологическое тестирование и контроль профессиональных знаний.

Результаты диагностики формируются в консолидированный единый реестр и учитываются при принятии решений в операционной деятельности. По результатам тестирования проводятся мероприятия, актуальные для соответствующей категории надёжности работника: психофизиологическое обследование, дополнительное обучение, планирование смен и состава бригад.

В 2019 г. участниками проекта стали 4,18 тыс. работников по техническому обслуживанию и ремонту воздушных линий и оборудования подстанций.

МОЛОДЁЖНЫЕ ПРОГРАММЫ

Поддержка молодёжи, содействие профессиональному росту молодых сотрудников является одним из приоритетов кадровой работы, направленной на удовлетворение внутренних потребностей в высококвалифицированных специалистах.

Основные направления работы с молодёжью сформулированы в Молодёжной политике:

- повышение привлекательности ПАО «ФСК ЕЭС» при выборе будущего места работы для студентов высших и учащихся средних профессиональных учебных заведений, развитие взаимовыгодного сотрудничества с вузами и ссузами;
- трудовая социализация и адаптация молодых специалистов в корпоративной среде компании, содействие повышению квалификации, профессиональному росту молодых специалистов, становлению и развитию профессиональных, лидерских качеств, активной жизненной позиции и производственной инициативы;
- популяризация профессии энергетика, привлечение интереса школьников к деятельности ПАО «ФСК ЕЭС».

Действует Положение о Молодом специалисте, описывающее пакет социальных программ и программ профессионального развития. К ним относятся:

- адаптация молодых работников;
- зачисление в молодёжный кадровый резерв;
- обучение и развитие молодых специалистов;
- социальное обеспечение молодых специалистов;
- привлечение молодых специалистов к занятиям физической культурой и спортом.

Средний возраст сотрудников компании – 41 год. Большинство персонала (51 %) составляют сотрудники, находящиеся в наиболее экономически и социально активном возрасте – до 40 лет, что является результатом реализуемой Молодёжной политики. Возрастная структура персонала на протяжении последних лет стабильна. Таким образом, достигается оптимальное сочетание молодых, инициативных сотрудников и опытных, высокопрофессиональных работников.

Совместные проекты с вузами

Реализуются для решения задачи обеспечения компании квалифицированными кадрами.

Ежегодно организуется прохождение учебной, производственной и преддипломной практики для 1 тыс. студентов, в том числе на оплачиваемых рабочих местах. Около 1,2 тыс. студентов и преподавателей во время ознакомительных экскурсий посещают объекты ЕНЭС.

На базе ЦПП «Белый Раст» в Московской области ежегодно проводится обучение для 30 студентов по программе «Школа молодого инженера».

В профориентационной акции День Россети ФСК ЕЭС принимают участие около 2 тыс. студентов и преподавателей в год.

На протяжении 10 трудовых сезонов формируются студенческие отряды для участия в возведении и реконструкции объектов ЕНЭС. Всего в них приняли участие более 2,8 тыс. учащихся вузов и ссузов. Студотряды отработали на 200 магистральных сетевых объектах.

В качестве примера взаимодействия с вузами-партнёрами можно привести совместные проекты с Научно-исследовательским университетом «Московский энергетический институт» (НИУ «МЭИ»).

При участии компании модернизированы лаборатории автоматики, релейной защиты, коммерческого учёта электроэнергии (АСКУЭ), мастерские и общие помещения кафедры релейной защиты и автоматизации энергосистем.

Создана лаборатория научно-исследовательских работ.

Открыт научно-образовательный центр «Надёжность и эффективность РЗА, противоаварийной автоматики и телекоммуникаций»

в интеллектуальной электроэнергетической системе с активно-адаптивными сетями» им. А. Ф. Дьякова, создавший принципиально новые возможности для исследования нормальных и аварийных режимов работы энергосистем.

Также при поддержке компании в НИУ «МЭИ» открыт новый профиль магистратуры «Интеллектуальные системы защиты, автоматики и управления энергосистемами». Программа готовит специалистов, способных внедрять в управление сетями технологии, в основе которых лежат цифровизация, роботизация, промышленный интернет и управление большими данными.

Молодёжная секция РНК СИГРЭ

Цель – развитие компетенций талантливой молодёжи, решившей связать свою профессиональную и научную деятельность с электроэнергетикой.

Ежегодно компания совместно с Молодёжной секцией и вузами-партнёрами реализует более 20 мероприятий международного и всероссийского уровня. За 2019 г. проведено 6 олимпиад, 8 научно-технических конференций и форумов, 3 конкурса, 1 чемпионат, коллоквиумы, викторины и симпозиумы, практико-ориентированные открытые лекции представителей исследовательских комитетов РНК СИГРЭ. Всего в программах Молодёжной секции приняли участие 7 тыс. студентов и молодых специалистов.

Победители и призёры молодёжных мероприятий награждаются почётными дипломами и ценными призами, привлекаются к работе исследовательских комитетов РНК СИГРЭ, а также в энергетические советы ведущих российских компаний, представляют свои доклады на крупнейшем мировом событии в области электроэнергетики – Сессии СИГРЭ.

Наиболее значимые мероприятия 2019 г.

– *Международный инженерный чемпионат CASE-IN.*

Целью чемпионата, национальными партнёрами которого выступили Минэнерго России и Росмолодёжь, является выявление и поддержка перспективных студентов, содействие в получении ими практических знаний, опыта и новых компетенций, популяризация инженерно-технического образования. В отборочных этапах Лиги по электроэнергетике приняли участие представители молодёжных объединений Германии, Великобритании, Франции и более 2 тыс. студентов из 56 вузов России, Белоруссии, Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана, включая вузы-партнёры РНК СИГРЭ.

В 2019 г. чемпионат вошёл в платформу «Россия – страна возможностей», что способствует развитию методической базы проекта, увеличению числа партнёров, наставнической поддержки представителей других проектов платформы, организации заочных этапов для студентов из отдалённых регионов России, а также расширению Школьной лиги и Лиги молодых специалистов.

– *Молодёжный день #ВместеЯрче Российской энергетической недели – 2019.*

В рамках Молодёжного дня #ВместеЯрче, организуемого под эгидой Минэнерго России, состоялся финал конкурса докладов по тематикам 48-й Сессии СИГРЭ, в котором приняли участие представители молодёжных объединений Японии, Словении, Австралии и др. Авторы лучших работ будут рассмотрены в качестве кандидатов на участие в 48-й Сессии в 2020 г.

На площадке Молодёжного дня состоялся финал всероссийского конкурса квалификационных работ магистров и бакалавров технических вузов по электроэнергетической и электротехнической тематикам, на который было представлено 430 работ.

– *Международная студенческая конференция «Энергетика в контексте цифровой экономики» в рамках X Международного научного студенческого конгресса.*

Мероприятие организовано в 2019 г. впервые при поддержке Молодёжной секции РНК СИГРЭ и Фонда «Надёжная смена». В ходе двух тематических секций конференции было представлено 25 очных докладов. В состав экспертного жюри вошли специалисты-практики, в том числе представители ПАО «ФСК ЕЭС», ведущие учёные. В конференции приняли участие молодые специалисты из Германии, Финляндии и Австрии.

– *Участие в международном коллоквиуме исследовательского комитета D2 СИГРЭ по направлению «Информационные системы и телекоммуникации».*

Мероприятие состоялось в г. Хельсинки (Финляндия), в нём приняли участие более 150 ключевых экспертов из 30 стран. 11 представителей Молодёжной секции РНК СИГРЭ выступили с докладами, которые были высоко оценены жюри в лице экспертов Финского Национального комитета СИГРЭ и Fingrid. Коллоквиум стал уникальной площадкой для обмена опытом, его участники получили возможность ознакомиться с результатами применения разработок в сфере информационных систем и телекоммуникаций, обсудить направления развития отрасли.

– *Международная научно-техническая конференция студентов и аспирантов «Радиоэлектроника, электротехника и энергетика».*

Конференция организована на площадке НИУ «МЭИ». В мероприятии приняли участие более 1 тыс. чел., в т.ч. представители 15 российских вузов-партнёров РНК СИГРЭ, а также учебных заведений Франции, Австрии, Венгрии, Великобритании, Австралии.

– *X Юбилейная Международная молодёжная научно-техническая конференция «Электроэнергетика глазами молодёжи».*

Конференция организована на базе Иркутского национального исследовательского технического университета. В мероприятии приняли участие 236 чел., в т.ч. более 70 экспертов, молодые специалисты 19 энергокомпаний России, представители 30 вузов России (из них 13 – вузы-партнёры РНК СИГРЭ), учебных заведений Японии, Польши, Словении, Румынии. Все доклады опубликованы в сборнике материалов конференции и направлены в электронную базу Российского индекса научного цитирования, а лучшие из них – в отраслевые научно-технические издания.

– *Участие в Международном коллоквиуме исследовательского комитета B5 СИГРЭ «Релейная защита и автоматизация».*

Мероприятие состоялось в г. Тромсё (Норвегия). Три российских участника, представивших свои доклады, привлечены к работе исследовательского комитета СИГРЭ Норвегии по линии РЗА. ■

Общественное признание

- Главный приз конкурса «Лучшая социально ориентированная компания в энергетике» Минэнерго России, победа в номинациях «Развитие рынка труда и содействие занятости населения» и «Лучший публичный нефинансовый отчёт компаний энергетического сектора» (2019 г.).
- Благодарность Минэнерго России за вклад в популяризацию топливно-энергетического комплекса и инженерно-технического образования (2019 г.).
- Третье место конкурса «Лучший центр оценки квалификаций» Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям и Национального агентства развития квалификаций (2019 г.).
- Молодёжная секция РНК СИГРЭ отмечена за вклад в привлечение студентов к международной научной деятельности на 47-й Сессии СИГРЭ и назначена Генеральным координатором по организации всех молодёжных мероприятий в рамках 48-й Сессии СИГРЭ (2020 г.).

