

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 2019г.). Численность персонала – 22 тыс. чел.

Председатель Правления - Муров Андрей Евгеньевич

Проекты ФСК ЕЭС 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.

Основным принципом стратегического целеполагания является соблюдение баланса между решением производственных, социальных, экологических задач и экономической эффективностью.

Важнейший фактор успешного выполнения задач – высоко-профессиональный 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.

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.

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.



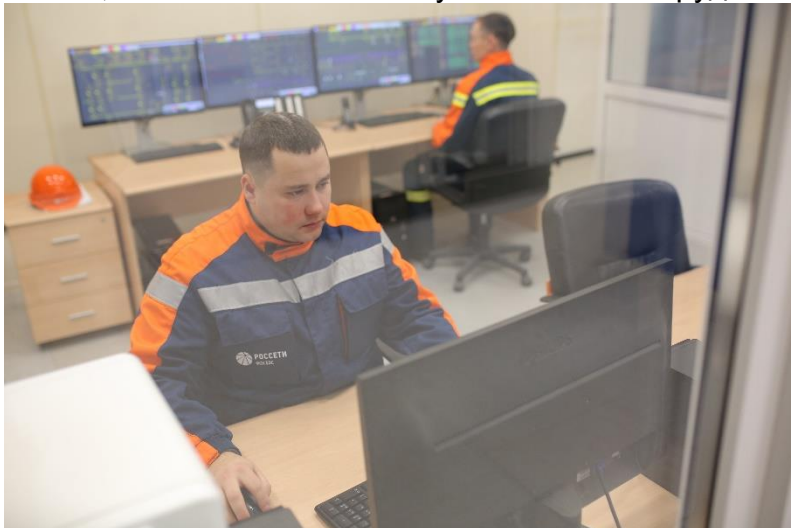
Развитие кадрового резерва

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.

Общественное признание

Главный приз конкурса «Лучшая социально ориентированная компания в энергетике» Минэнерго России, победа в номинациях «Развитие рынка труда и содействие занятости населения» (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.).

2019 г.