

Рубрика **ВСТРЕЧА**

Двигаться в одном направлении

Представители Блока управления персоналом и профсоюзных организаций обсудили итоги 2021 года и планы совместной работы



Александр Афанасьев назвал важной задачей полностью укомплектовать штат Мосэнерго и обеспечить его профессиональную подготовку

8 июня в Учебном центре ПАО «Мосэнерго» состоялся круглый стол с участием представителей Блока управления персоналом, включая руководителей профильных подразделений Генеральной дирекции и менеджеров по персоналу производственных филиалов компании, Московского «Электропрофсоюза» и руководителей профсоюзных комитетов филиалов. В ходе мероприятия была представлена информация о проделанной в 2021 году работе по различным направлениям, обсуждены актуальные вопросы, проработаны пути решения имеющихся задач.

ПОДДЕРЖКА И ЗАЩИТА

В части социального обеспечения работников Мосэнерго прошедший год был достаточно успешным. В рамках исполнения Коллективного договора на программы материального и нематериального стимулирования персонала в 2021 году направлено 341,8 млн рублей. Сохранены все основные программы социального обеспечения сотрудников: добровольное медицинское страхование, страхование от несчастных случаев, доплата по больничным листам до среднего заработка, компенсация расходов на питание (эта льгота распространяется почти на половину от общей численности персонала компании).



Председатель Московского «Электропрофсоюза» Светлана Свечкова

Работодатель заботится и о детях работников: компенсирует расходы на их отдых в оздоровительных лагерях, выплачивает компенсацию за содержание детей в дошкольных учреждениях. Работодатель заботится и о детях работников: компенсирует расходы на их отдых в оздоровительных лагерях, выплачивает компенсацию за содержание детей в дошкольных учреждениях. Находящиеся в отпуске по уходу за ребенком работницы до достижения ребенком возраста одного года ежемесячно получают от Общества доплату к законодательно установленному размеру пособия в размере до 70% своего среднего заработка (но не более одной тарифной ставки).

Помимо этого, Мосэнерго совместно с НПФ ГАЗФОНД активно развивает корпоративную программу негосударственного пенсионного обеспечения, вместе с сотрудниками участвуя в формировании их будущей пенсии.

Важным достижением 2021 года стал нулевой уровень травматизма среди персонала компании. По словам директора по персоналу ПАО «Мосэнерго» Александра Афанасьева, это стало результатом последовательной многолетней работы.

– Мосэнерго отличается от многих организаций тем, что подходит к охране труда не формально. Жизнь и здоровье работников – наш главный приоритет. При проведении обучения по охране труда нам важно реально заинтересовать людей в получении этих знаний, привить им осознание того, насколько важно соблюдать все правила безопасности, избегать неправильных действий, – отметил он.

ОТВЕТЫ НА ВЫЗОВЫ РЫНКА ТРУДА

Большой интерес собравшихся вызвал доклад о современном состоянии рынка труда. В последние годы в столичном регионе появилось множество массовых вакансий – курьеры, сборщики, складские работники. Работодатели, предлагающие трудоустройство на такие позиции, не предъявляют жестких требований к квалификации работника, но обеспечивают ему ряд преимуществ – в частности, гибкий график работы, нередко – ежедневную оплату. При наличии

подобных вакансий привлекать сотрудников на стартовые позиции становится сложнее. Преимущества Мосэнерго как работодателя для соискателей очевидны – стабильность, перспективы карьерного роста, социальный пакет, соблюдение режима труда и отдыха, гарантия безопасных условий труда и сохранения здоровья.

– Наша важнейшая задача на текущий год – укомплектовать штат предприятия и обеспечить его профессиональную подготовку. Сегодня на рынке труда наблюдается дефицит персонала с необходимыми компетенциями. В этих условиях Мосэнерго берет на себя бремя и финансовые затраты по развитию требуемых знаний и компетенций у новых сотрудников. Мы расширили формы подготовки персонала, вводим новые обучающие программы, – говорит Александр Афанасьев.

В 2021 году Учебным центром Мосэнерго проведено свыше 20 тыс. человеко-курсов – вдвое больше, чем годом ранее. Многие сотрудники ежегодно проходят обучение по трем-четырем программам. В компании активно внедряются дистанционные обучающие технологии – по итогам прошлого года более 17 тыс. человеко-курсов или 84% от общего количества были организованы дистанционно. Собственными силами созданы электронные дистанционные курсы для подготовки специалистов различных профессий – например таких, как аппаратчик химводоочистки, машинист-обходчик турбинного оборудования, электромонтер по обслуживанию оборудования.

По ряду специальностей и направлений деятельности (среди них – лаборант химического анализа, машинист-обходчик по котельному оборудованию, газоопасные работы) обучение ведется с использованием специально созданных учебных фильмов. Учебный центр активно использует для подготовки и развития персонала и сторонние ресурсы – Учебный портал ООО «Газпром энергохолдинг», программно-методическое обеспечение «ОЛИМПОКС», электронные платформы WebSoft и Webinar.ru.

КУРС НА РАЗВИТИЕ

В компании регулярно проводятся различные развивающие мероприятия – соревнования оперативного персонала, конкурсы молодых специалистов и рационализаторов, интеллектуальные игры и лекции. В Чемпионате по решению инженерного кейса и конкурсе «Моя идея – моя карьера» за последние несколько лет приняли участие более 230 сотрудников, ими представлено свыше 130 проектов. В результате около 50 участников получили продвижение по службе. К началу 2022 года на конкурс «Моя идея – моя карьера» подано уже 23 заявки от сотрудников большинства филиалов и Генеральной дирекции Мосэнерго. Этому способствовала в том числе измененная система мотивации конкурсантов.



Участники мероприятия могут обмениваться мнениями и опытом

В 2021 году в компании стартовал культурно-образовательный проект «Лекторий», цель которого – расширить кругозор сотрудников, дать им новые знания и впечатления, познакомиться с выдающимися специалистами в своей области. Помимо тематических лекций о тайнах мозга, освоении планет или истории кино, в рамках проекта организовано несколько встреч с известными людьми – например, четырехкратным олимпийским чемпионом Алексеем Немовым или летчиком-космонавтом Сергеем Волковым.

ЗДОРОВЬЕ В ПОРЯДКЕ

Огромное внимание Мосэнерго уделяет здоровью персонала. Действующая в компании программа ДМС предоставляет работникам широкие возможности по выбору медицинских учреждений. Программы страхования предусматривают в том числе амбулаторно-поликлиническое, стоматологическое обслуживание, скорую медицинскую помощь, экстренную и плановую госпитализацию.

Для усиления социальной защиты сотрудников Мосэнерго, а также членов их семей, включая родителей, страховой компанией СОГАЗ разработана программа «Высокие медицинские технологии» (ВМТ), рассчитанная на лечение серьезных заболеваний, не входящих в стандартный полис ДМС. Стоимость годового полиса ВМТ со страховым покрытием 2 млн рублей для работника с учетом возмещения компанией части расходов на его приобретение составляет всего 2,5 тыс. рублей. Цена полиса ВМТ вне корпоративной программы на порядок выше – 27 тыс. рублей.

В условиях пандемии для сотрудников компании была организована централизованная вакцинация от коронавирусной инфекции. К концу 2021 году прививки от COVID-19 сделали более 87% работников Мосэнерго. После каждого из этапов вакцинации им была предоставлена возможность получить дополнительный день отдыха.

На укрепление здоровья сотрудников и сплочение коллектива направлены и различные спортивные мероприятия, организуемые в компании. Самое масштабное из них – спартакиада Мосэнерго – в прошлом году охватила почти 2 тыс. работников. Кроме того, сотрудники имеют возможность регулярно тренироваться в составе корпоративных команд по бегу, футболу, хоккею и другим видам спорта.

Самый главный актив любой компании – люди, и Мосэнерго неизменно следует этому принципу, продолжая совершенствовать кадровую политику и разрабатывать программы социальной поддержки своих специалистов. Такой подход не только обеспечивает прочные позиции компании на рынке труда, повышая ее привлекательность как работодателя, но и закладывает мощный фундамент для дальнейшего успешного развития.

ПРЯМАЯ РЕЧЬ

Надежда ТАРАСЕНКОВА, менеджер по персоналу ТЭЦ-22:

– Встреча в подобном формате проводится уже во второй раз. Это мероприятие позволяет участникам получить понимание об основных принципах кадровой политики компании, помогает нам двигаться и развиваться в одном направлении. Живое общение с коллегами, обмен мнениями и опытом очень полезны. Мы заранее готовимся к этой встрече – консолидируем вопросы и предложения наших сотрудников с тем, чтобы обсудить их и оперативно решить с участием представителей профсоюза.

Светлана КОСТИНА, председатель профсоюзного комитета ТЭЦ-16:

– В ходе мероприятия можно было получить ответы на самые актуальные вопросы, волнующие сотрудников компании. Например, на сегодняшней встрече была озвучена важная информация о ремонте бытовых помещений филиалов. Кроме того, именно здесь задаются новые векторы работы профсоюзной организации. Лично мне видится очень перспективными и своевременными предложения работодателя по программам ВМТ и пенсионного страхования.