



РОССЕТИ
ФСК ЕЭС

Россети ФСК ЕЭС МЭС ЮГА
(ФИЛИАЛ ПАО «ФСК ЕЭС» – МЭС ЮГА)

WWW.FSK-EES.RU



Россети ФСК ЕЭС (ПАО «ФСК ЕЭС»)

Федеральная сетевая компания Единой энергетической системы («Россети ФСК ЕЭС», публичное наименование ПАО «ФСК ЕЭС») создана в соответствии с программой реформирования электроэнергетики Российской Федерации как организация по управлению Единой национальной (общероссийской) электрической сетью (ЕНЭС) с целью ее сохранения и развития.

[Постановлением Правительства РФ от 11.07.2001 № 526](#) «О реформировании электроэнергетики Российской Федерации» Единая энергетическая система России признана «общенациональным достоянием и гарантией энергетической безопасности» государства. Основной ее частью «является единая национальная энергетическая сеть, включающая в себя систему магистральных линий электропередачи, объединяющих большинство регионов страны и представляющая собой один из элементов гарантии целостности государства». Для ее «сохранения и укрепления, обеспечения единства технологического управления и реализации государственной политики в электроэнергетике» было предусмотрено создание ПАО «ФСК ЕЭС».



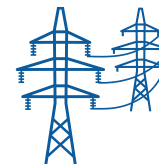
Россети ФСК ЕЭС (ПАО «ФСК ЕЭС»)

Одна из крупнейших в мире публичных электросетевых компаний по протяженности линий электропередачи и трансформаторной мощности подстанций.



951

подстанция,
352,9 тыс. МВА



148,3

тыс. км линий электропередачи



22

тыс. сотрудников



79

регионов присутствия

Более 50 % энергопотребления России обеспечивается электроэнергией, передаваемой «Россети ФСК ЕЭС»

За 19 лет работы в «Россети ФСК ЕЭС» увеличилось:

- количество подстанций в 7,5 раз со 127 в 2002 году до 951 в 2021;
- протяженность линий электропередачи в 3,5 раза;
- мощность подстанций в 2,5 раза.

Установленная мощность 352,9 тыс. МВА.

Аварийность снизилась на 15 % по итогам 2020 года.

В состав Россети ФСК ЕЭС МЭС Юга входят 4 предприятия магистральных электрических сетей:

❖ Волго-Донское ПМЭС

г. Волгоград

В зону обслуживания Волго-Донского ПМЭС входят Волгоградская и Астраханская области, Республика Калмыкия. В эксплуатации Волго-Донского ПМЭС находятся 5508,8 км линий электропередачи напряжением 110-500 кВ, 45 подстанций суммарной трансформаторной мощностью 12940 МВА.



❖ Кубанское ПМЭС

г. Краснодар

В зону обслуживания Кубанского ПМЭС входят Краснодарский край, Республика Адыгея, Республика Крым. В Эксплуатации Кубанского ПМЭС находятся 5002,8 км линий электропередачи, 35 подстанций общей трансформаторной мощностью 15440 МВА.



В состав Россети ФСК ЕЭС МЭС Юга входят 4 предприятия магистральных электрических сетей:

❖ Северо-Кавказское ПМЭС

г. Железноводск

В зону обслуживания Северо-Кавказского ПМЭС входят Ставропольский край, Карачаево-Черкесская Республика, Кабардино-Балкарская Республика, Республика Северная Осетия – Алания, Республика Ингушетия, Чеченская Республика, Республика Дагестан. В эксплуатации Северо-Кавказского ПМЭС находятся 4146,1 км линий электропередачи, 22 подстанции общей трансформаторной мощностью 9342 МВА.



❖ Ростовское ПМЭС

г. Ростов-на-Дону

В зону обслуживания Ростовского ПМЭС входят Ростовская область, Республика Калмыкия. В эксплуатации Ростовского ПМЭС находятся 4854,1 км линий электропередачи, 25 подстанций общей трансформаторной мощностью 8764 МВА.





Кадровая политика Федеральной сетевой компании представляет собой целостную систему взаимодействия с персоналом, нацеленную на обеспечение достижения стратегических целей Компании, развитие и поддержание технического состояния электрических сетей и подстанций, повышения уровня надежности функционирования объектов ЕНЭС, реализацию инвестиционной программы Общества. Общество прилагает максимальные усилия в целях создания условий для оптимального использования кадрового потенциала, укрепления единой корпоративной культуры, эффективной мотивации и профессионального развития сотрудников.

Основные цели кадровой политики Общества:

- привлечение квалифицированного персонала для решения текущих и перспективных задач Компании.
- создание условий для закрепления и оптимального использования высококвалифицированного персонала.
- обеспечение постоянного роста профессиональной подготовки работников и высокого качественного уровня персонала для решения задач по повышению уровня надежности эксплуатации объектов ЕНЭС.

Создание и совершенствование системы кадрового резерва для наиболее эффективного использования кадрового потенциала Общества.

Развитие корпоративной культуры и поддержание благоприятного морально-психологического климата.

Основные элементы политики управления персоналом Общества:

Политика в области управления персоналом в функциональном отношении включает в себя следующие взаимосвязанные направления – элементы системы управления персоналом:

- совершенствование организационно-управленческой структуры и планирование персонала
- обучение и развитие персонала
- мотивация и оплата труда
- социальная поддержка
- управление эффективностью деятельности
- трудовые отношения
- административная поддержка
- внутренние коммуникации и развитие корпоративной культуры


Вышеуказанные элементы могут видоизменяться и приобретать новые значения под воздействием динамики развития Компании или изменений внешних условий, не нарушая при этом принцип преемственности политики.

Социальная ответственность

Социальная ответственность Общества является неотъемлемой частью кадровой политики. Основным аспектом социальной ответственности ПАО «ФСК ЕЭС» является обеспечение надежного и бесперебойного функционирования объектов Единой национальной электрической сети.

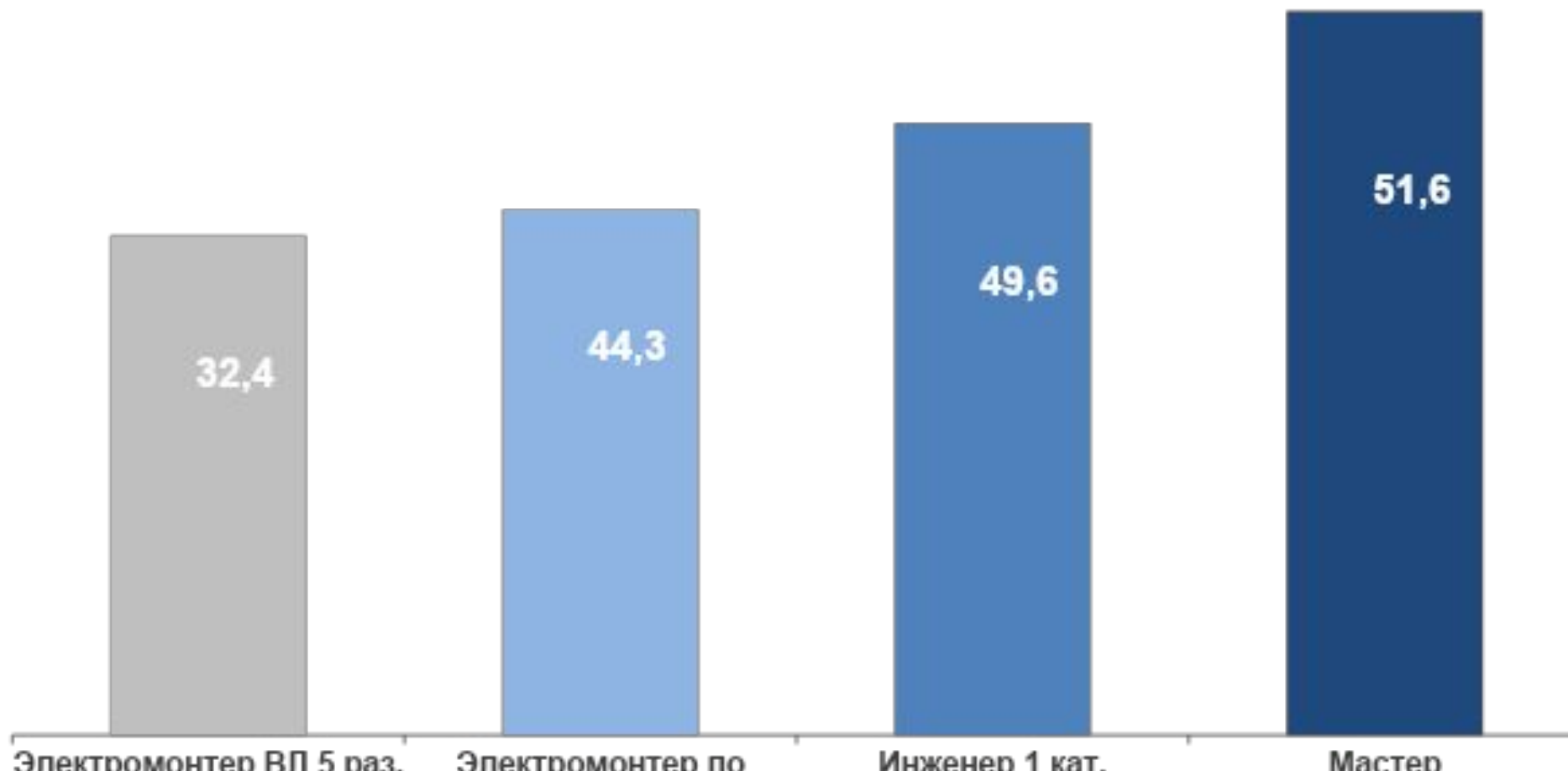
Вместе с тем, социальная ответственность Компании не исчерпывается только лишь обеспечением функционирования объектов ЕНЭС. В компании работают более 22 тысяч человек – это численность среднего города по европейским меркам. И для всех сотрудников ПАО «ФСК ЕЭС» создает благоприятные условия для развития, социальной защищенности, улучшения условий труда. В рамках этих задач в ПАО «ФСК ЕЭС» предусмотрены следующие мероприятия:

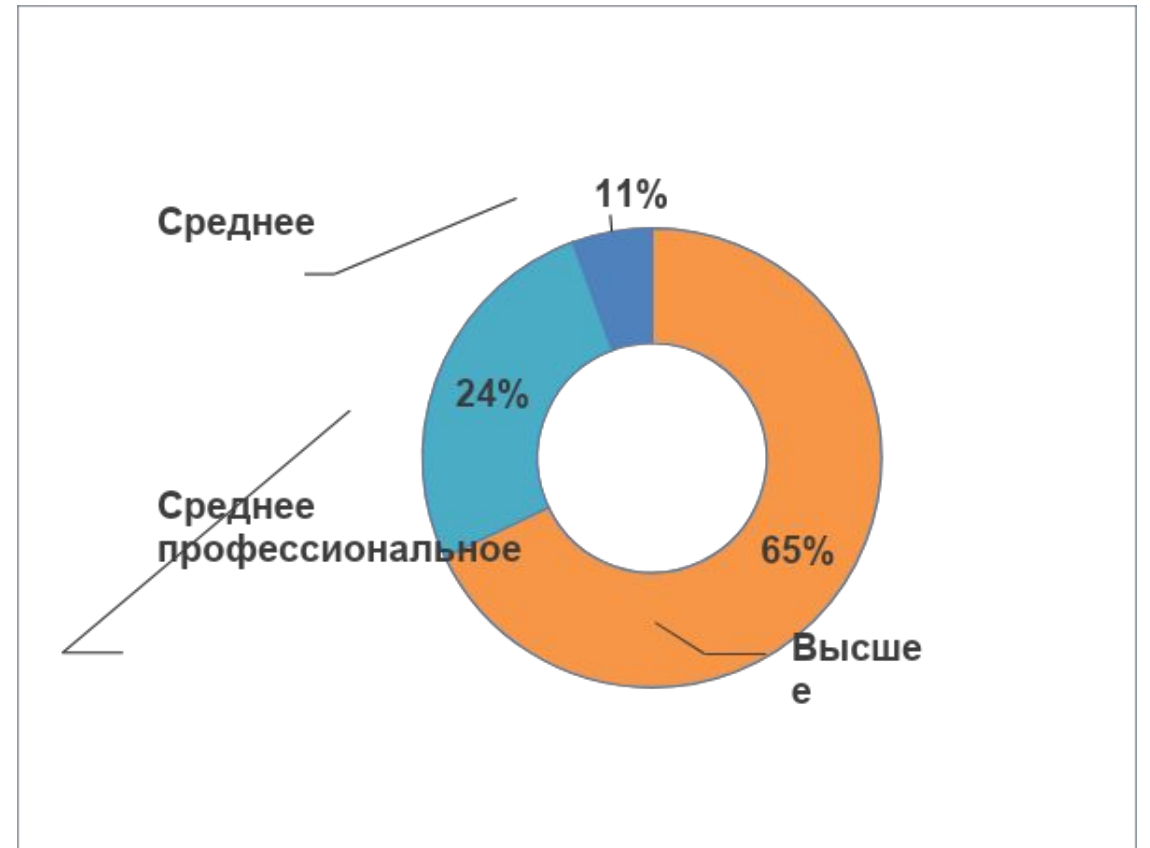
- добровольное медицинское страхование;
- страхование работников от несчастных случаев и болезней на производстве;
- негосударственное пенсионное обеспечение;
- организация культурно - массовых и спортивных мероприятий;
- организация социальных мероприятий для детей сотрудников Общества;

 выплата материальной помощи по различным аспектам социальной направленности (вступление в брак, рождение ребенка и т.д.).

 компенсация затрат на аренду жилья молодым специалистам.

Среднемесячная заработная плата , тыс. рублей





Система обучения в Россети ФСК ЕЭС (ПАО «ФСК ЕЭС») направлена на:

- удовлетворение потребности Компании в квалифицированном персонале;
- повышение эффективности профессиональной деятельности работников;
- наращивание интеллектуального, образовательного, профессионального и управленческого потенциала персонала для обеспечения достижения стратегических и тактических целей Компании;
- обеспечение готовности персонала Россети ФСК ЕЭС к выполнению профессиональных функций, поддержание уровня его квалификации на требуемом уровне;
- повышение мотивации работников Компании.



Приоритетной задачей Россети ФСК ЕЭС является обучение производственного персонала. Особое внимание в программах обучения производственного персонала, реализуемых в учебных центрах Компании, уделяется отработке практических навыков.

Применение VR-Технологий при обучении сотрудников Компании:

- **Безопасность** – виртуальная среда позволяет проводить разнообразные потенциально опасные технологические операции и имитировать нештатные ситуации, не подвергая угрозе здоровье сотрудников и сохранность оборудования.
- **Экономия времени и ресурсов** – тренажер позволяет проводить совместное дистанционное обучение для географически разделенных групп сотрудников, многократно запускать комплексные обучающие сценарии без каких-либо временных затрат и расходов на подготовку локации, мат. обеспечение и оборудование.
- **Вовлечение сотрудников** – сотрудник взаимодействует с виртуальным миром наиболее естественным образом – так, как если бы это был реальный мир. Благодаря этому значительно улучшается запоминаемость и общее понимание сложного материала.



Молодые специалисты, только начавшие свой трудовой путь и впервые пришедшие на производство, сталкиваются с естественными проблемами периода адаптации. Для ускорения процесса социализации молодежи в Обществе, содействия профессиональному развитию и поддержки молодых кадров в ПАО «ФСК ЕЭС» реализуются программы:

«Адаптация». Новые сотрудники знакомятся с организационной структурой, производственной спецификой и корпоративной культурой Общества.

«Программа кадрового резерва». Молодые специалисты, хорошо проявившие себя в практической работе, становятся основным источником пополнения кадрового резерва.

«Комплексная программа обучения молодых специалистов», предоставляющая возможность молодым специалистам повышать профессиональные компетенции и развивать лидерские качества посредством участия в следующих учебных мероприятиях: подготовка и повышение квалификации специалистов, относящихся к категории производственного персонала, в Центрах подготовки производственного персонала ПАО «ФСК ЕЭС»; обучение посредством системы еженедельного обучения — «День знаний» в ПАО «ФСК ЕЭС» и системы дистанционного обучения; обучение и развитие молодых специалистов по инновационным программам и обучение в аспирантуре и докторантуре, а также получение профессионального опыта посредством прохождения стажировок, в том числе зарубежных.

«Социальный пакет работника» — набор льгот, услуг и материальных компенсаций, предоставляемых молодым работникам за счет собственных средств Компании. Социальный пакет включает в себя материальную помощь и вознаграждения, добровольное медицинское страхование, страхование от несчастных случаев, компенсационные выплаты, в том числе на аренду жилья, авансирование заработной платы, возможность улучшения жилищных условий.

«Спортивные мероприятия для молодых специалистов» — возможность для любого желающего поддержать свое физическое здоровье и вести активный образ жизни приняв участие в спортивных мероприятиях, организуемых Компанией.

«Корпоративные мероприятия для молодых специалистов» — конкурсы, круглые столы, семинары, встречи с руководством Компании, торжественные праздничные вечера, организуемые с целью развития корпоративной культуры, знакомства с традициями Компании, раскрытия творческого и организационного потенциала сотрудников.

В Компании предусмотрены следующие элементы социального пакета:

- выплата материальной помощи по различным аспектам социальной направленности (вступление в брак, рождение ребенка, ежегодный отпуск и т.д.);
- доплаты за высокую квалификацию (персонал РЗА и оперативно-диспетчерский персонал ПС);
- надбавка молодым специалистам (до 30 лет включительно);
- компенсация затрат на аренду жилья молодым специалистам;
- доплата за выслугу лет в электроэнергетике;
- добровольное медицинское страхование;
- страхование работников от несчастных случаев и болезней на производстве;
- организация культурно - массовых и спортивных мероприятий;
- организация социальных мероприятий для детей сотрудников Общества;
- негосударственное пенсионное обеспечение.

Основные направления взаимодействия:

Проведение Дня Компании



Прохождение практики в Компании



Экскурсии на энергообъекты Компании



Трудоустройство в филиалы Компании





Россети ФСК ЕЭС стремится сохранить профессиональную преемственность, укрепить лучшие трудовые традиции, развивать и поддерживать интерес к энергетике. В компании действует программа «Династия». В рамках программы для сотрудников и членов их семей проводятся конкурсы и соревнования, организуются экскурсии на энергообъекты для детей работников.

Залог успешной работы в Компании - здоровый образ жизни. Поэтому руководство уделяет большое внимание развитию спорта и физкультурных традиций, которые способствуют сплочению коллектива и укреплению командного духа.



Спасибо за внимание!

