

Каким должно быть
качество жизни на Дальнем Востоке
для обеспечения **квалифицированным персоналом**
энергетических объектов **РУСГИДРО** в регионе?

подготовлено по заказу РусГидро:-)

Ожидания заказчика

- **Сформулировать современные требования молодежи к качеству жизни на территории ДФО, необходимые для привлечения и удержания высококвалифицированных работников высокотехнологических отраслей.**
- **Выделить ключевые мотивирующие стимулы начала карьеры на удаленных территориях ДФО.**
- **Предложить инициативы/проекты обеспечения качества жизни на территории присутствия объектов Группы РусГидро на Дальнем Востоке с фокусом на малые города и поселки.**

Описание ситуации

Сахалин:

5 объектов разной транспортной доступности.

Развитие региона происходит в основном за счет крупных нефтегазовых компаний осуществляющих свою работу

Какие работники требуются: -Рабочий персонал и специалисты с высшим образованием

Климат: умеренно-муссонный, морской с продолжительной холодной снежной зимой и средним тёплым летом (тяжелые условия для жизни)



Сахалинэнерго

2 ноя 2020

Съемочная группа ГТРК "Сахалин" побывала в школе села Ильинском, в компьютерном классе которой установили новое оборудование. Помощь образовательному учреждению оказали компании ПАО "Сахалинэнерго" и ПАО "РусГидро".



Современные требования молодежи к качеству жизни на территории ДФО, необходимые для привлечения и удержания высококвалифицированных работников высокотехнологических отраслей.

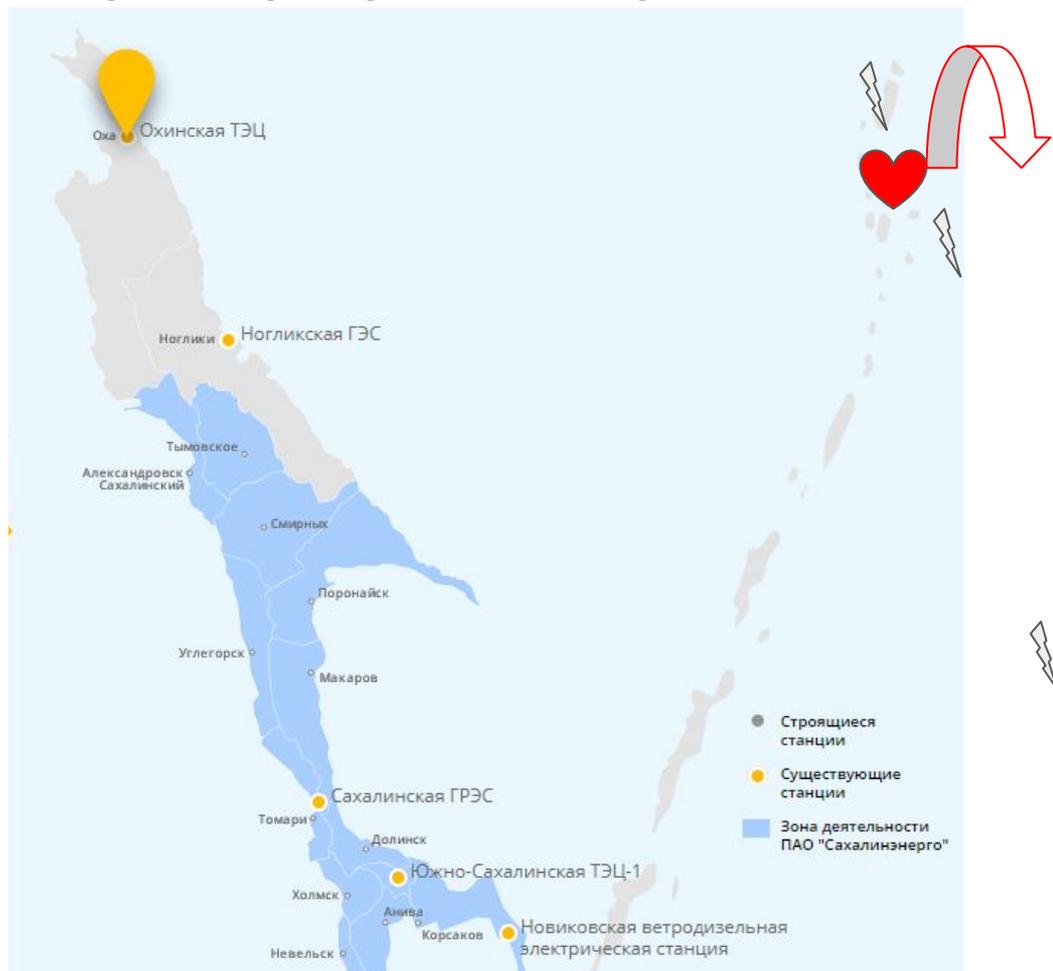
- Достойная заработная плата
- Комфортные условия для жизни
- Развитая инфраструктура
- Индивидуальный подход
- Саморазвитие
- Четкий план развития в компании

Выделить **ключевые** мотивирующие **стимулы** начала карьеры на **удаленных** территориях ДФО

Задача, которую решаем

Как компания РусГидро может помочь молодому специалисту, выпускнику профильного учебного заведения без опыта/имея небольшой опыт развить в себе высококвалифицированного специалиста на работе на Сахалине в балансе с личной жизнью?

Карта программы проектов



Решение. Идея на салфетке

Общее представление идеи

Развитие общественного, культурного, спортивного пространства в населенном пункте присутствия.

Для кого это решение? В какой ситуации?

Решение для жителей населенных пунктов где присутствуют объекты РусГидро на о. Сахалин.

Суть решения. Как работает?

Инициирование, содействие в обустройстве города или поселка в зависимости от потребностей населения. Компания иницирует конкурс на лучший проект обустройства территории на о. Сахалин; голосование за проект; оценка экспертов; реализация проекта совместно с администрацией населенного пункта Или активные работники предприятия обращаются к руководству с предложением социального характера.

Что будет после реализации решения? Какие последствия?

Появление общественного пространства для досуга населения в малых городах. Появление интереса к данным населенным пунктам у жителей других городов. Возможность проведение комфортного досуга после работы и в выходные дни как молодым работникам, так и членам их семей.

Решение.

Общее представление идеи

Создание на предприятии отдела по работе с молодыми специалистами для системной работы. Здесь работают профессионалы для задач развития и удержания молодых специалистами, и для внутренних коммуникаций с этой аудиторией.

Суть решения. Как работает?

Молодой специалист (2-3 года). При этом он получает все 3 года надбавку за этот статус.

Примерные мероприятия:

- 1) Создание конференций молодых специалистов. На местах- кустовая-финал (имеем в виду отбор)
- 2) Проведение спартакиад по той же схеме.
- 3) Проведение стажировок на другие объекты компании с целью развития

Можно задуматься даже о создании положения "молодой специалист" в котором будет все это прописано.

Для кого это решение? В какой ситуации?

Проблема в том, что молодые специалисты не видят перспектив для собственного развития в компании. Как мы услышали из уст представителя компании, что четкого документа по развитию молодых у них нет.

Что будет после реализации решения? Какие последствия?

ОТ (1) молодые специалисты участвуют в конференции, предлагая свои научные идеи по модернизации объекта-> специалист получает повышение по должности + доп премирование, а компания проект, по модернизации.

(2) Возможность развиваться не только на работе но и у другой области-> специалист получает возможность отвлечься от рабочей рутины-> компания получает всесторонне развитого работника. (тут не обязательно спорт может быть, любая творческая задумка)

(3) возможность показать себя, научиться чему-то новому

Итог:

Все выше описанное, имеет место только в том случае, если

-на каждом объекте компании будет создано данное подразделение.

-проведение всех 1-3 мероприятий на местах, с целью выявления лучших и далее все лучшие по каждому объекту встречаются вместе, для выявления лучших. И лучшие получают возможность реализовать свой проект в компании и получить патент. Соответственно у каждого объекта группы компании ей свой стимул участвовать в проекте своего молодого специалиста

Решение

Общее представление идеи (**указать траекторию развития**)

2 года критический период (человек либо остается либо уезжает)
предлагаем:

1. создать **комфортные** условия
2. возможность выбрать специальность и последующее место работы с вариантами перемещений в будущем

~~Суть решения. Как работает?~~

Комфортные условия:

- выбор **универсальной** профессии в рамках Русгидро. Например, ...
- оплата аренды жилья (2 года)
- компенсация проезда (раз в год)
- возможность трудоустройства для двоих (сотрудничество с другими компаниями, либо администрацией города)
- возмещение процента по ипотеке

Программа:

База данных вакансий, рабочие места для обмена.

Тестирование с возможностью карьерного роста и выбора профессии.

(продвижение по карьерной лестнице возможно на другом объекте)

Индивидуальный план развития и перемещения с целью развития сотрудника.

Возможность поездки за границу (или на юг) для обмена опытом (стажировки) после отработки на ДВ определенного срока (индивидуально).

Нужен центр курирования кадрового потенциала на ДВ (отдельная площадка)

Для кого это решение? В какой ситуации?
для специалистов, которые решились на переезд

- выпускники ВУЗов
- активная молодежь 22-35
- специалисты, желающие профессионального развития в энергетике, и далее продвинутся по карьерной лестнице

Что будет после реализации решения? Какие последствия?

- продвижение по карьерной лестнице
- прозрачное представление о карьере
- мотивация остаться в компании
- гарантия трудоустройства семьи
- поддержание интереса работников
- возможность сменить сферу деятельности в рамках одной компании

для компании:

- присутствие людей в компании на период индивидуального плана
- повышение престижа компании
- принцип сарафанного радио
- решит проблему с декретными отпусками
- возможность привлечения по максимуму выпускников

Путь специалиста как сейчас

Показать что не прозрачный, запутанный, и не гарантирует сохранения сотрудника

Путь специалиста как предлагаем

Описать четко этапы, продолжительность, состояние сотрудника

Форсировать развитие специалиста на ДВ с 3 лет до 1 года

Решение.

Общее представление идеи

Разработка программы на федеральном уровне “Земский энергетик”. Энергетика - такая же необходимая сфера деятельности, как и медицина, образование. Соответственно, идея заключается в разработке условий мотивации молодых специалистов при трудоустройстве в районах (деревнях, посёлках). Денежная стимуляция подъемными компенсациями, обеспечение жил. площадью.

Рекомендации

Суть решения. Как работает?

На данном этапе необходимо описать нынешнюю ситуацию по оттоку населения: Выявление причины невозврата молодых специалистов в родные поселки/деревни.

На данный момент в РЭС катастрофически не хватает рабочей силы по обслуживанию ЛЭП, трансформаторов, ПС. На один сектор один возрастной мастер и нет кандидатов на замену или помощь.

Предоставив статистику, весомые аргументы в данном ключе. Необходимо обращение к правительству (Минэнерго) по рассмотрению принятия данной программы в работу.

Привлечение кандидатов на конкурсной основе, этапами тестирований, собеседований. В итоге специалист отправляется в район с подъемной стимулирующей компенсацией в 1 млн. рублей, обеспечивается всеми необходимыми условиями по программе.

Для кого это решение? В какой ситуации?

Программа предназначена для молодых специалистов с опытом/без опыта работы, желающих обрести собственный подъемный бюджет, обзавестись жильем, приличной работой, карьерным ростом.

Что будет после реализации решения? Какие последствия?

По прогнозам наблюдается прирост численности населения в районах, так как специалисты будут приезжать с семьями. Увеличение денежного оборота в районе, решение продовольственных, медицинских, образовательных вопросов. Компания решает вопрос по привлечению молодых специалистов в отдаленные районы.

Решение. Описание.

Решение. Как работает

Решение. Ресурсы

Решение. Риски и критические факторы успеха

Ищенко А. В. Предложения

Считаю что предложение №1 все-таки **далеко от основной цели задания** и может быть использовано только лишь как дополнительное мероприятие в рамках другого проекта.

1. Предложение ориентировано на специалистов, которые потенциально готовы к переезду в удалённые районы.

При поддержке Университетов проводить научные конференции (возможно экспедиции) или кейсы для студентов, финальные этапы которых будут проходить на базе предприятий русгидро в удалённых регионах.

Призовой фонд мероприятия: стипендия или одноразовые материальные выплаты

2. Очень важный аспект для удержания населения в малых городах - **это развитие общественных пространств.**

.на данном сайте представлены проекты, которые на сегодняшний день реализуются в малых городах (певек и анадрь в том числе) : <https://varlamov.ru/3809781.html>.

Можно сделать акцент на развитии таких решений или создании каких-либо социальных объектов, дополняющих эти решения.

3. Комфортный и доступный общественный транспорт (если есть куда ездить). Старые “пазики” и т.д. Если даже на них не ездить, на вряд ли это прибавит желание оставаться жить в городе.

то есть целая корпорация помогает каждому двору где работает их сотрудник, каждому городу именно в проектировании и разработке

Альтернативная военная служба. Договор Русгидро с Минобороны. **Рекомендации**

Васильев сергей

Проводить корпоративные соревнования, форумы и другие мероприятия на объектах дальнего востока, а не в центральной части России. Это позволит разнообразить досуг не только работников Русгидро, но и местного населения.

По мнению многих экспертов, если человек, который приехал работать на дальний восток, *смог прожить на дальнем востоке 2 года, то велика вероятность, что он там останется и дальше.* Давать прекрасные условия на 2 года. Периодическое перемещение сотрудников от объекта к объекту по ДВ. Перспективный план развития новичка внутри ДВ с целью развития квалификации. Не наказание, а награда. **Рекомендации**

Поиск вакансий Русгидро не самая простая задача (интерфейс сайта довольно устаревший). Что бы добраться до вакансий нужно сделать следующие действия: открыть сайт - о компании - работа в компании - вакансии.

Рекомендации

Новости **Вакансии** Развитие персонала Лекторий Мультимедиа Вход в кабинет

Дата размещения: 04 июня 2021 Балаково, Саратовская ГЭС
Инженер без категории Участка связи и телемеханики Службы связи, информационных и технологических систем Филиала ПАО "РусГидро" - "Саратовская ГЭС"

Дата размещения: 02 июня 2021 Зейя, Зейская ГЭС
Начальник Службы подготовки, сопровождения ремонтов, технического перевооружения и реконструкции Зейской ГЭС

Дата размещения: 31 мая 2021
Карачаевский р-н, пгт Правобуланский, Карачаево-Черкесский филиал
[Специалист по защите государственной тайны Группы специальных программ Карачаево-Черкесского филиала](#)

Дата размещения: 27 мая 2021
Карачаевский р-н, пгт Правобуланский, Карачаево-Черкесский филиал
Инженер-инспектор по технической эксплуатации 2-й категории Службы охраны труда и производственного контроля Карачаево-Черкесского филиала

Поиск по ключевым словам

Профессионал
 Молодой специалист

ПАО "РусГидро"

Все

ПО "РусГидро"

Все

Сфера деятельности

Все

Регион

Все

Населенный пункт

Все

Опыт работы

▲ вверх

поиск по сайту

«Горячая линия» для работников Русгидро по вопросам жизнедеятельности распространяемо круглосуточно
+7 800 333 80 00
+7 495 122 05 55
«Горячая линия» для акционеров
+7 800 200 61 12

Многоканальный телефон

линия доверия

О КОМПАНИИ УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ АКЦИОНЕРАМ И ИНВЕСТИТОРАМ ЗАКУПКИ ПРЕСС-ЦЕНТР ФИЛИАЛЫ И ПО

МИССИЯ И СТРАТЕГИЯ
ИСТОРИЯ КОМПАНИИ
СТРУКТУРА ХОЛДИНГА
ГЕОГРАФИЯ РУСГИДРО
РЕЙТИНГИ И НАГРАДЫ
РАБОТА В КОМПАНИИ
КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

ВАКАНСИИ

ХМАРИНА

«САМАЯ КРАСИВАЯ ЭНЕРГИЯ»

Акции / АДР Индексы Котировки

Мосбиржа руб. 10-июн 15:42 0,830 -0,54%
LSE, ADF (\$) 10-июн 15:32 1,114 +0,36%

ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ АКЦИОНЕРОВ
РЕШЕНИЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

НОВОСТИ РУСГИДРО Все новости

Предложения по кейсу Сухов Егор

. Инициативы/проекты:

- **Проект «Целевая стажировка».** Набор кадровой базы университета. С 3го курса бакалавриата студент погружается в профильные предметы, соответственно появляется понимание деятельности. Для реализации проекта можно использовать межсессионную, летнюю, преддипломную практики. Студент заходит в конкурс на 5 вакантных мест целевой стажировки на предприятие, ему предоставляется возможность обучаться и стажироваться с прикрепленным к нему наставником и зарабатывать баллы. Допустим, порог для зачисления в кадровую базу от 70 до 100 баллов.

По итогам стажировки, если студент набирает необходимое количество баллов, он получается «сертификат отличия» (или грамоту, или удостоверение) проведенное официальным приказом при директоре предприятия. Данный документ со сроком в 1 год после его получения становится вкладываемым к диплому и резюме. Далее работодатель предоставляет ему вакансии начальных профессий. Если условия удовлетворяют претендента, то работа ему обеспечена.

Со стороны работодателя: обеспечение необходимыми НТД, периферией, компьютерной техникой, прикрепить наставника.

Со стороны студента: полная самоотдача и желание сотрудничать.

Насколько новое?

- **Проект «Земский энергетик».** Ежегодно на ДФО происходит большой отток молодых людей с районов (посёлков, деревень) с расчетом обучения в ВУЗе и дальнейшими трудоустройстве в городах.

Идея проекта предусматривает утверждение на государственном уровне. Предоставив сводку оттока населения с районов, условия жизни и работы. Данные показывают, что программы «земский учитель» и «земский доктор» положительно сказываются на решении вопроса заполнения вакантных мест в районах. Соответственно, есть предложение организации данной программы для молодых «технарей».

Выдаются подъемные для обеспечения возврата выпускников на малую родину.

Силаев Александр

Мысли после первого дня командной работы в группе 6.2.

1. После общения с экспертом Ольгой Гавриловой, считаю целесообразным выбрать объект компании в ДФО и предложить варианты решения “под ключ” , для удержания, мотивации персонала в каком то из населенных пунктов о Сахалин, г. Певек, г. Зея.
2. Первоначально выбор пал на Сахалин, но после мониторинга ситуации и более подробного знакомства с городами, лично мне захотелось поработать с г. Певек в Чукотском АО. выбор объясняется тем, что там не только ТЭЦ компании РусГидро, но еще и плавучая АЭС Росатома. Отток населения из этого города за последнии 10 лет незначительный там проживает около 5000 человек.
3. Пусть строительство жилья это не профильное занятие компании, но считаю возможным что это не только проблема администраций этих городов, но и компаний. тем более сейчас есть быстровозводимые дома не плохого качества это далеко не вагончики для вахтовиков. Считаю стоит обдумать, при строительстве нового объекта, а также модернизации закладывать деньги на строительство жилых помещений для сотрудников. Тоже самое можно сказать и о дорогах между объектами и соседними крупными городами.

Глушан Павел

Комплексное решение по привлечению молодых специалистов.

Схема: “семья-школа-институт- компания”

Школа.

В городе где находится компания создать специализированный класс, в котором школьников будут подготавливать к работе в компании, проводя им мастер классы, а также рассказывать о выборе будущей профессии. О направленности в компании. Чтобы школьник уже понимал что он будет делать в компании и кем хочет быть

Университет

После школы компания предлагает поступление в федеральный университет на льготных условиях по программе целевого обучения. С сильными стипендиями с практикой на объектах компании . После окончания университета специалист работает на объектах компании. получая хорошую зарплату, дополнительный отпуск, возможность развиваться и расти в компании. При этом отработав на компанию 15 лет специалист получает специальную надбавку к пенсии после выхода на нее.

Возможно выезда на другие объекты компании в другие регионы ,для обмена данными между специалистами молодыми.

Тем самым методом “семья-школа-институт- компания” мы получаем династичную историю для компании. Путь от отца к сыну.

Также предлагаю рассмотреть возможность дистанционной работы для некоторых типов профессий.

Рекомендации

Бережной Сергей

Создание на предприятии **отдела по работе с молодежью** и **соц.отдела.**

отдел по внутрикорпоративные коммуникации

Возможность быстрого карьерного и личностного развития для молодых специалистов

Культурные мероприятия для молодых работников на которые приглашаются студенты проходящие стажировку (практику).

Возможности обучения для работников в других городах во время работы (командировки)

Подтяжкин Владислав

- 1) Сделать доступной и удобной общую базу вакансий РусГидро
Рекомендации
 - 2) Расширить рекламу продвижения вакансий **Рекомендации**
-
- 1) Сделать целевое обучение для бакалавров. **Рекомендация**
 - 2) Компенсация транспортных расходов, когда сотрудник РусГидро турист.
Рекомендация
-
- 1) Сделать многофункциональные центры досуга для населения, с организацией компенсации проезда работников с других регионов
 - 2) Решить проблему с угрозой диких зверей. **Рекомендация.**

Описание ситуации

Певек

1. Объект: **«Академик Ломоносов»** — российская плавучая атомная теплоэлектростанция (ПАТЭС) проекта 20870, находящаяся в порту города Певек (Чаунский район, Чукотского автономного округа), самая северная АЭС в мире
2. Проблема с аэропортом
3. он очень далеко
4. там холодно
5. Вообще ничего тут нет 😊 нет медицины, нет обучения, нет инфраструктуры
6. Население 4500 человек

Описание ситуации

Зея



Зейская ГЭС проходит реконструкцию ГА. Проблема с транспортом (от Тыгды не доехать вечером, до Благовещенска 10 часов езды).

Большой спорткомплекс есть но занимаются там единицы.

Если серьезно заболел то ближайшие больницы в Благовещенске (относительно Певека, это очень близко)

Есть автобусное сообщение с городами Блашовещенск (509 км), Свободный, Шиманосвк, Белогорск, Циолковский (311 км).

Путь “героя” в Русгидро. Как должно быть

что делает?								
что думает?								
что чувствует?								
этап								
что происходит в Русгидро?								
что происходит в Русгидро?								
что происходит в Русгидро?								

Резюме

1. Все предложенные решения являются нашими гипотезами, сформулированы из нашего личного опыта, и требуют перепроверки.
2. По теории поколений очевидно, что есть противоречия между тем, что сегодня предлагает компания молодым специалистам и требованиями молодежи к условиям жизни и работы. А именно:

1/

2/

3/

Члены команды



Силаев Александр

Загорская ГАЭС

Теория Поколений

	Молчаливое поколение ЗИМА	Baby boomers ВЕСНА	Поколение X ЛЕТО	Поколение Y ОСЕНЬ
Технологии	Виниловая пластинка	Кассета	CD	MP3
Способ коммуникации	Лично	Телефон (ст)	Сотовый телефон	SMS / E-mail
Время на работе	Точно по часам	Быть на виду	Работа должна быть сделана	У меня свои дела
Поощрение	Уважение	Должность	Позитивная среда	Работа со смыслом
Настрой по жизни	Практичный	Оптимист	Скептик	Оптимист с высокой самооценкой
Отношения	Уважение	Вознаграждение	Вежливость	Открытое безразличие
Изменения	Под сомнением	Сопrotивление	Принятие	Стремление к переменам

* Координация работы

ПОКОЛЕНИЕ X

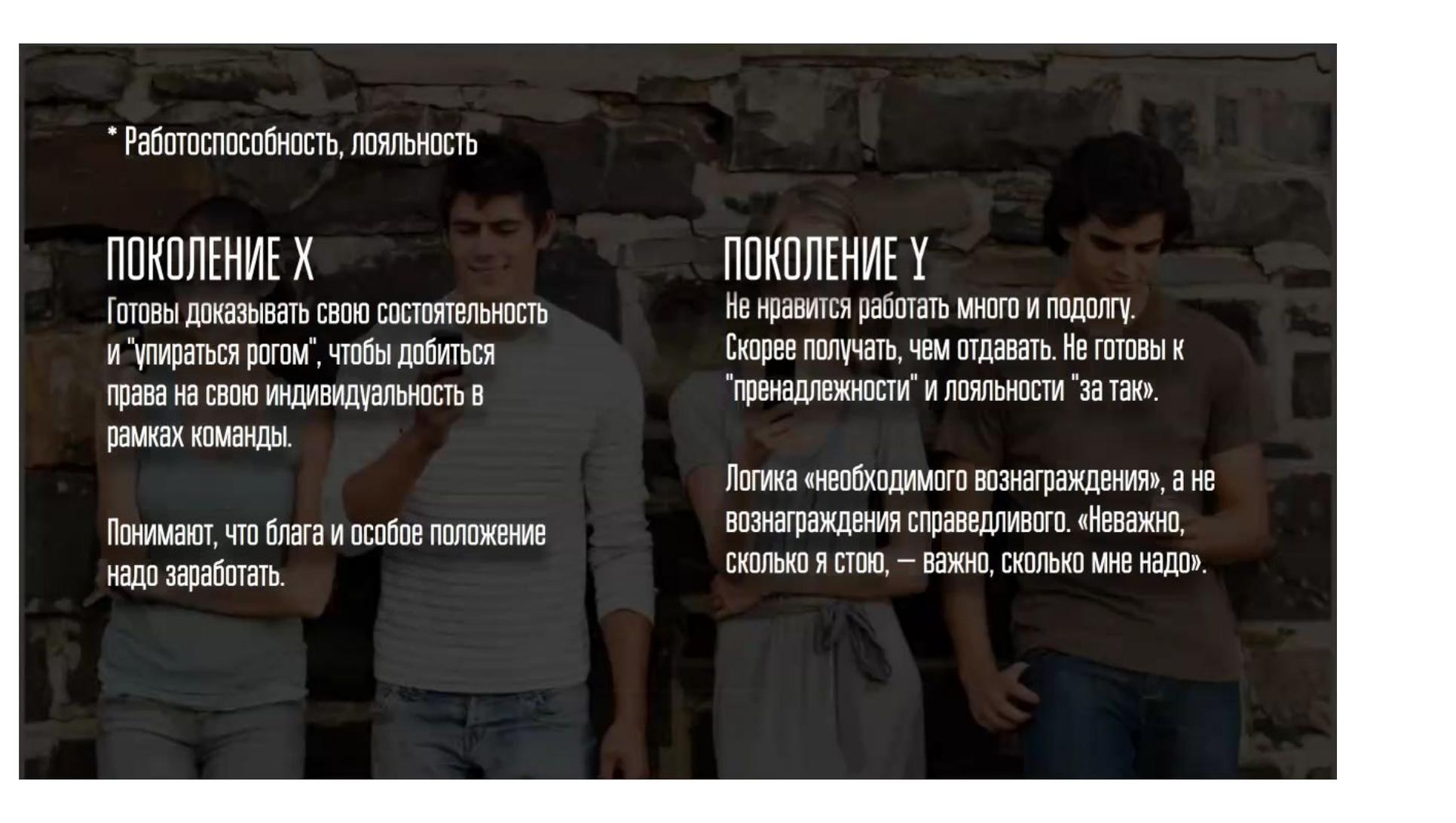
УСЛОВИЯ ТРУДА (SMART)

- Хронометраж рабочего места
- Инвентаризация выполняемых задач: факт и реальность
- Определение и выделение необходимых организационных и материальных ресурсов
- Обратная связь от сотрудников по формированию комфортных условий работы

ПОКОЛЕНИЕ Y

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОДХОД

- Определение отношения сотрудников к работе
- Определение лояльности и обучаемости сотрудников
- Постановка планов ближайшего развития
- Кому можно делегировать развитие сотрудников (и кого)
- Коррекция планов развития сотрудников по реализации мероприятий



* Работоспособность, лояльность

ПОКОЛЕНИЕ X

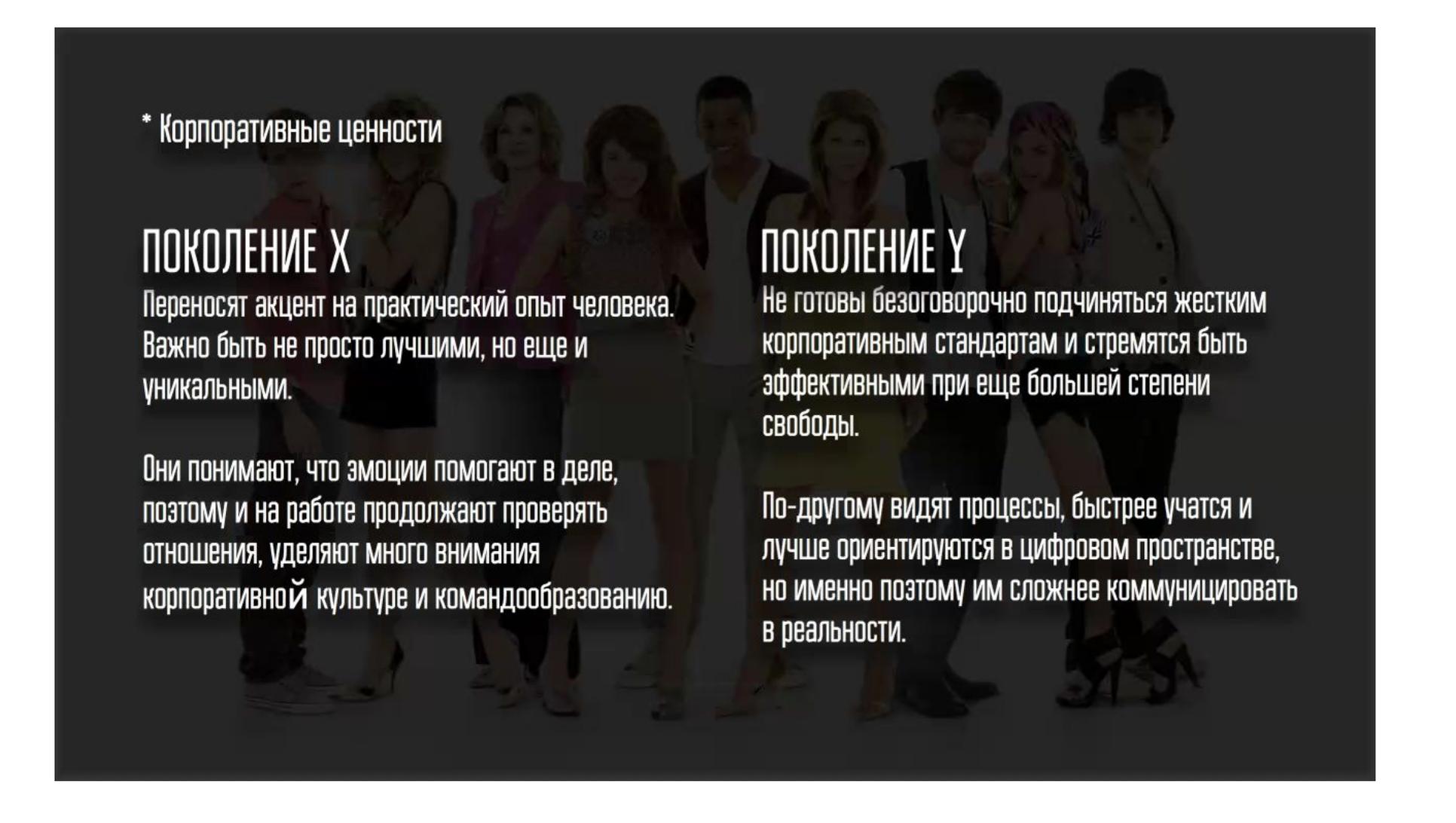
Готовы доказывать свою состоятельность и "упираться рогом", чтобы добиться права на свою индивидуальность в рамках команды.

Понимают, что блага и особое положение надо заработать.

ПОКОЛЕНИЕ Y

Не нравится работать много и подолгу. Скорее получать, чем отдавать. Не готовы к "принадлежности" и лояльности "за так".

Логика «необходимого вознаграждения», а не вознаграждения справедливого. «Неважно, сколько я стою, — важно, сколько мне надо».



* Корпоративные ценности

ПОКОЛЕНИЕ X

Переносят акцент на практический опыт человека. Важно быть не просто лучшими, но еще и уникальными.

Они понимают, что эмоции помогают в деле, поэтому и на работе продолжают проверять отношения, уделяют много внимания корпоративной культуре и командообразованию.

ПОКОЛЕНИЕ Y

Не готовы безоговорочно подчиняться жестким корпоративным стандартам и стремятся быть эффективными при еще большей степени свободы.

По-другому видят процессы, быстрее учатся и лучше ориентируются в цифровом пространстве, но именно поэтому им сложнее коммуницировать в реальности.

* Ценности

ПОКОЛЕНИЕ X

Предпринимательский настрой
Дают обратную связь и слушают чужое мнение
Технологии
Креативность
Многозадачность, но независимое планирование
Акцент на качестве жизни
Индивидуальный продукт, уникальность

ПОКОЛЕНИЕ Y

Изменения
Оптимизм
Общительность
Уверенность в себе
Разнообразие
Подчиненность
Немедленное вознаграждение
Гражданский долг
Мораль
Достижение

ПОКОЛЕНИЕ Z

Виртуальные развлечения
Немедленное удовлетворение потребностей без усилий
Быстрое взросление
Рассогласование виртуальности и реальности
Четкое целеполагание
Четкое представление о способах достижения целей
Манипулятивное поведение

Теория Поколений

Y

ПОКОЛЕНИЕ Y с первого дня работы:

1. Открыть для себя как можно больше возможностей,
2. Добиться адекватной оценки собственных уникальных качеств
3. Объединить индивидуализированную карьеру с индивидуализированным способом жизни, который они стараются построить.

Теория Поколений

1. Не делит мир на цифровой и реальный
2. Жизнь плавно перетекает на экран и обратно.
3. Такое мировоззрение приводит к непониманию другими.
4. Под влиянием техники предпочитает смотреть, а не читать.
5. Им нужно уловить максимум информации в короткий срок.

ПОЗИЦИЯ КОМПАНИИ

- 1) Совокупность смыслов и образов, присущих именно компании
- 2) Значимые характеристики, выделяемые сотрудниками компании
- 3) Ассоциации и выгоды, предоставляемые компанией в обмен на навыки и опыт сотрудников
- 4) Потребности, ожидания и текущее восприятие внешних значимых кандидатов

ПОЗИЦИЯ ХУЗ

- 1) Почему я должен идти на работу в компании?
- 2) Почему я должен остаться в компании?
- 3) Почему я должен работать в полную силу?
- 4) Почему я должен рекомендовать компанию?
- 5) Почему я должен вернуться в компанию?

