

Основные направления реализации политики в области энергосбережения:

- разработка и реализация мероприятий, а также достижение целевых показателей по энергосбережению и повышению энергетической эффективности;
- разработка и совершенствование нормативно-правовых и внутренних документов в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности;
- совершенствование системы организации и управления энергосбережением и повышением энергетической эффективности на основе требований международного стандарта ISO 50001:2018 «Системы энергетического менеджмента. Требования и руководство по применению» (национальный стандарт ГОСТ Р ИСО 50001-2023);
- внедрение пилотных проектов повышения энергетической эффективности, реализация организационных мероприятий, направленных на планирование, организацию и управление созданием и внедрением новой техники и технологий;
- реализация мероприятий национального проекта «Энергоэффективная подстанция».

Для сокращения технологического расхода (потерь) электроэнергии в ПАО «Россети» реализуются:

- мероприятия по оптимизации схемных и режимных параметров в условиях эксплуатации и оперативного управления электрических сетей;
- мероприятия, направленные на снижение расхода электроэнергии на собственные нужды подстанций;
- мероприятия по строительству, реконструкции и развитию электрических сетей, а также по вводу в работу энергосберегающего оборудования (снижение потерь носит сопутствующий характер).

Подробнее об объеме энергетических ресурсов, использованных в Группе компаний «Россети» в 2023 году, см. в Приложении 1

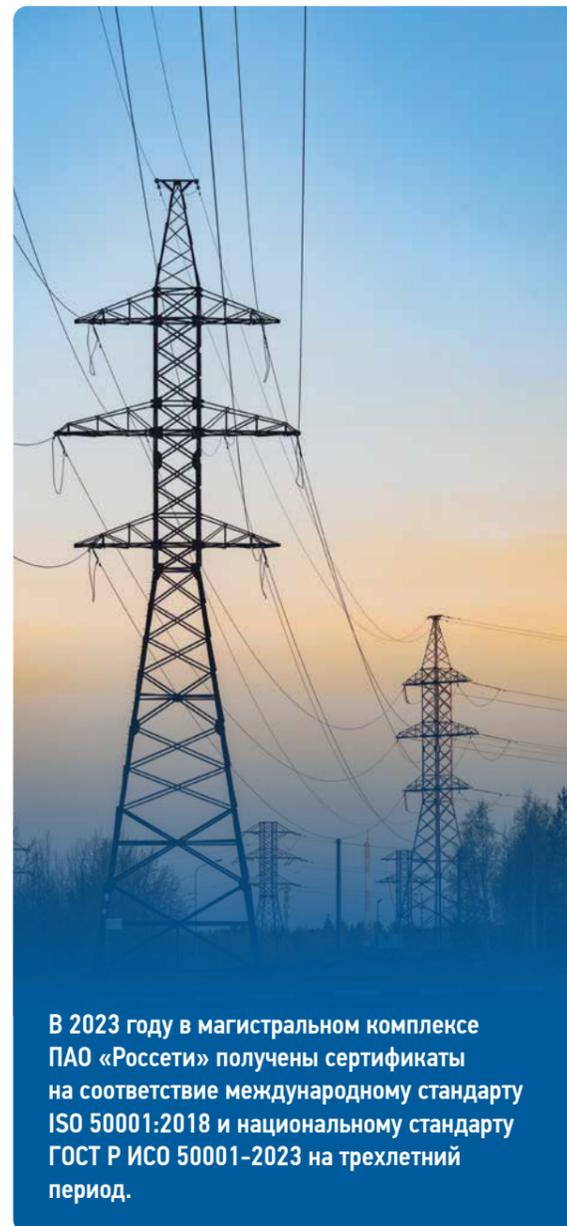
Система энергетического менеджмента

В ПАО «Россети» и в большинстве ДО ПАО «Россети» внедрена система энергетического менеджмента (СЭМ), которая способствует:

- достижению целевых показателей энергоэффективности;
- снижению потребления топливно-энергетических ресурсов;
- достижению плановой величины потерь электрической энергии;
- проведению закупок, в которых учтены требования по энергоэффективности.

В ДО внедрены и поддерживаются в рабочем состоянии ключевые структурные элементы СЭМ: планирование, риски, документация, функции и взаимодействие подразделений, внутренние аудиты, анализ со стороны руководства.

Подробнее об энергопотреблении и энергетическом менеджменте см. Отчет о социальной ответственности и корпоративном устойчивом развитии Группы «Россети» за 2023 год



В 2023 году в магистральном комплексе ПАО «Россети» получены сертификаты на соответствие международному стандарту ISO 50001:2018 и национальному стандарту ГОСТ Р ИСО 50001-2023 на трехлетний период.

Управление персоналом¹

Система управления персоналом направлена на оптимальную реализацию кадрового потенциала, удовлетворение социальных и материальных потребностей сотрудников, постоянное непрерывное развитие, обучение и вовлечение работников в решение корпоративных задач.

Принципы управления персоналом Группы компаний «Россети»



Единый подход к управлению персоналом с учетом региональной специфики компаний

Предоставление работникам равных возможностей и недопустимость дискриминации



Соответствие лучшим российским практикам и стандартам

Обеспечение условий для раскрытия потенциала сотрудников, их профессионального роста и развития



Быстрая и эффективная адаптация к корпоративным и внешним изменениям

Обеспечение прозрачности и единства условий карьерного роста с фокусом на профессионализм, результативность, профессиональное развитие и общекорпоративные ценности



Повышение эффективности кадровой работы и снижение издержек за счет использования единых технологий и информационных ресурсов

Привлечение высококвалифицированных работников за счет укрепления имиджа Компании как социально ответственного работодателя

БОЛЕЕ **235** ТЫС. ЧЕЛОВЕК — списочная численность работников всех компаний Группы «Россети» на 31.12.2023

81,3 ТЫС. РУБ. — средняя заработная плата

5,2% — коэффициент активной текучести персонала

92,5% — уровень обеспеченности персоналом



¹ Расчеты показателей управления персоналом произведены по работникам ПАО «Россети» и электросетевых ДО.



— На рынке труда растет конкуренция за перспективные кадры. Какие задачи в этой связи решает Группа «Россети»?

— Сформировавшиеся тренды требуют новых подходов к работе с персоналом, а также более тесного сотрудничества с системой образования по всей цепочке «школа — ссуз — вуз». Мы усиливаем взаимодействие с учебными заведениями на всех уровнях, в том числе разрабатываем программу поддержки учителей физики, которые берут на себя дополнительную нагрузку и ведут энергоклассы, популяризируя технические специальности.

Кроме того, перезапускаем программу адаптации и наставничества, создаем реальные социальные лифты в рамках кадрового резерва и в целом стремимся к повышению привлекательности бренда работодателя. Ценность Компании — каждый сотрудник. С учетом специфики сетевого комплекса, безусловно, особое внимание уделяем производственному персоналу. Ключевыми задачами также считаем предоставление молодым специалистам более широких перспектив карьерного роста и равных возможностей развития, в том числе через участие в значимых проектах, а также повышение прозрачности процедур назначений.

— Какие новые инструменты для развития сотрудников внедряла Компания в 2023 году?

— Мы стремимся максимально использовать собственный кадровый потенциал при назначениях на руководящие позиции. В 2023 году стартовал проект «Школа лидерства «Россети», направленный на формирование сильного управленческого резерва.

Программа обучения, нацеленная на развитие сквозных и управленческих компетенций, построена по модульному принципу, когда каждый участник сам выбирает оптимальный трек подготовки. «Школа лидерства» — проект, основанный на принципах равных возможностей. Поэтому используем единый инструмент сквозной оценки управленческой зрелости в рамках всей Группы, что обеспечивает сопоставимость результатов. Участие позволяет специалистам повысить эффективность работы на текущем месте и подготовиться к перспективам продвижения на более высокие карьерные уровни.

— Компания поддерживает тесное сотрудничество с ведущими техническими вузами страны. Изменились ли подходы к взаимодействию с ними после реорганизации?

— В 2023 году «Россети» актуализировали имеющиеся соглашения с крупнейшими энергетическими университетами России: НИУ «МЭИ», ИГЭУ и КГЭУ. Документы учитывают прошедшую в Группе «Россети» реорганизацию, а также стратегические задачи, связанные с обеспечением энергетической устойчивости страны, содействием развитию отрасли и ее кадрового потенциала. Эти соглашения нацелены на дальнейшее укрепление сотрудничества для совместной образовательной работы, популяризации профессии энергетика, обеспечения практико-ориентированной подготовки кадров и развития компетенций работников. Кроме того, подписанные соглашения предусматривают совместные исследовательские проекты, нацеленные на создание прорывных решений и обеспечение технологического суверенитета отрасли.

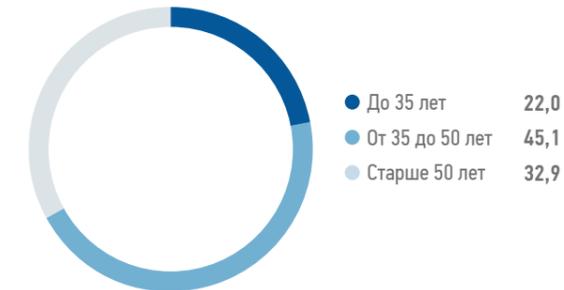
Владимир Харитонов,
заместитель Генерального директора —
руководитель Аппарата

Кадровый состав

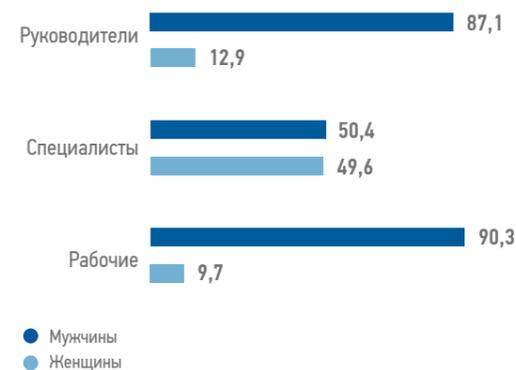
Структура персонала по категориям Группы компаний «Россети» в 2023 году, %



Структура персонала по возрасту Группы компаний «Россети» в 2023 году, %



Гендерная структура персонала по категориям, %



Структура персонала по образованию Группы компаний «Россети» в 2023 году, %



Динамика активной текучести, %



Уровень обеспеченности персоналом, %

