

ПОДХОДЫ к управлению персоналом

Человеческий капитал — один из главных факторов успешного развития компании. Осознавая это, руководство ПАО «Европейская Электротехника» стремится создавать условия, способствующие повышению эффективности деятельности персонала и его вовлеченности в реализацию корпоративных задач, а также обеспечивает комплексный подход к управлению персоналом. В основе деятельности Компании лежит уважение к каждому работнику и его правам.

Нормативная база взаимоотношений Компании и сотрудников:

- ▶ Конституция Российской Федерации;
- ▶ Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ▶ Нормативная база взаимоотношений ПАО «Европейская Электротехника» и сотрудников.

Регулирование трудовых отношений осуществляется трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, которые содержат нормы трудового права. К ним относятся: Конституция Российской Федерации — юридическая база трудового законодательства; Трудовой кодекс Российской Федерации — основной специальный источник законодательных актов о труде; федеральные законы, содержащие нормы трудового права; указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации по спорным вопросам трудовых отношений. К локальным нормативным актам трудового права относятся: нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации; правила внутреннего трудового распорядка, установленные в Компании; трудовые договоры и соглашения; приказы и распоряжения руководителей Компании.

Режим рабочего времени работников Компании (продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней) устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством. Нормальная продолжительность рабочего времени сотрудников устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и составляет 40 часов в неделю.

Соблюдение прав человека

Подходы ПАО «Европейская Электротехника» к взаимоотношениям с сотрудниками основываются на нормах Российского трудового права.

Компания предоставляет работникам равные возможности для реализации своих трудовых прав, независимо от пола, возраста, расы, национальности, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Все работники имеют равные возможности для реализации их потенциала в процессе трудовой деятельности, оценка результатов проводится беспристрастно и справедливо, подбор и должностное продвижение работников осуществляется исключительно на основе их профессиональных способностей, знаний и навыков.

ПАО «Европейская Электротехника» гарантирует равенство прав и отсутствие дискриминации по национальности, полу, происхождению и любым другим основаниям. Основаниями для кадровых решений и перспектив сотрудников являются: квалификация, профессиональные качества сотрудника, требования бизнеса, личные качества и — если это существенно в силу выполняемой работы — способности к командной работе.

Обращений и жалоб, связанных с дискриминацией и нарушением прав человека, в ПАО «Европейская Электротехника» не поступало.

ХАРАКТЕРИСТИКИ ПЕРСОНАЛА

Для достижения ключевых целей путем обеспечения в настоящем и будущем необходимым количеством квалифицированных и вовлеченных сотрудников, ПАО «Европейская Электротехника» развивает программы мотивации, обучения и развития сотрудников, формирования кадрового резерва.

Ключевые направления стратегии по работе с персоналом:

- ▶ системный подбор и ротация персонала;
- ▶ управление талантами, развитие компетенций и обучение;
- ▶ развитие систем мотивации и формирование культуры вовлеченности;
- ▶ рост производительности труда и организационной эффективности.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО ОСНОВНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ

По состоянию на 2018 год в ПАО «Европейская Электротехника» работают более 420 человек, из них:

- ▶ 40 % – сотрудники рабочих специальностей;
- ▶ 60 % – руководители и специалисты.

Списочная численность персонала по сравнению с 2017 годом (190 человек) выросла почти на 121 %.

Рост численности обусловлен запуском дочерней компании – ООО «РНГ-Инжиниринг», специализирующейся на создании технологического оборудования для нефтегазовой и нефтехимической промышленности. Повышенная потребность в персонале связана с изменением производственных программ и ростом объемов производства данной Компании.

Большая часть сотрудников работают на условиях полной занятости и бессрочных трудовых договоров.

Численность персонала в разбивке по полу, %

Показатель	2018	2017
Мужчины	61	42
Женщины	39	58

Численность персонала в разбивке по возрасту, %

Показатель	2018	2017
Моложе 30	20	10
От 30 до 50	70	85
Старше 50	10	5

Структура персонала по категориям, %

Показатель	2018	2017
Руководители	15	30
Специалисты	35	30
Рабочие	50	40

Структура персонала по уровню образования, %

Показатель	2018	2017
Высшее	60	70
Неполное высшее	10	10
Средне профессиональное	30	20

Коэффициент текучести, %

	2018	2017
	5	8



ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ПЕРСОНАЛА

Мы стремимся поддерживать эффективную систему вознаграждения работников. Наша цель – привлечь, удержать и мотивировать тех, чья квалификация и результативность обеспечат успешное выполнение Компанией своей миссии и достижение бизнес-целей.

Система вознаграждения персонала связана со Стратегией компании и направлена на обеспечение конкурентоспособности вознаграждения, удержания и развитие персонала, поддержку карьерного и профессионального роста сотрудников.

В ПАО «Европейская Электротехника» действует Политика в области вознаграждения сотрудников Компании, определяющая цели, основные задачи и принципы системы оплаты труда работников.

СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ В ПАО «ЕВРОПЕЙСКАЯ ЭЛЕКТРОТЕХНИКА»

Материальная составляющая:

- ▶ базовое вознаграждение;
- ▶ премии.

ПАО «Европейская Электротехника» проводит регулярный мониторинг рынка труда, стремится обеспечить конкурентоспособность всех элементов системы вознаграждения. Пересмотр заработных плат проводится в соответствии с динамикой рынка труда.

ПОЛИТИКА ОПЛАТЫ ТРУДА

Достойная оплата труда сотрудников – основа системы управления персоналом в ПАО «Европейская Электротехника». В Компании сформирован системный подход к определению уровней оплаты труда и компенсационных пакетов работников с учетом региональных особенностей присутствия дочерних обществ и региональных инжиниринговых центров Компании.

Наименование показателя	2018 ¹	2017
Средняя заработная плата, тыс. руб.	63,8	36,9
Расходы на персонал, млн руб.	185,9	61,5

1. Примечание: данные за 2018 год впервые включают ООО «РНГ-Инжиниринг».

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Обучение — одно из важных направлений деятельности Компании в области развития персонала.

Система обучения ПАО «Европейская Электротехника» охватывает все категории сотрудников. Обучение персонала имеет непрерывный характер и осуществляется на протяжении всей трудовой деятельности работника для последовательного расширения и углубления знаний и компетенций, повышения профессионального мастерства в соответствии с потребностями развития Компании. Содержание обучающих программ определяется стратегическими задачами ПАО «Европейская Электротехника» и результатами оценки управленческих и профессиональных компетенций сотрудника.

Система обучения и развития персонала ПАО «Европейская Электротехника» направлена на решение следующих стратегических задач:

- ▶ обеспечить уровень профессиональной компетентности сотрудников, соответствующий текущим и перспективным потребностям бизнеса Компании;
- ▶ усилить управленческие компетенции Компании, в том числе за счет развития внутреннего кадрового резерва;
- ▶ обеспечить стратегические проекты Компании подготовленным персоналом.

В соответствии с обозначенными задачами и в зависимости от целей, для достижения которых происходит обучение и развитие, программы делятся на следующие категории: программы обязательного обучения, обеспечивающие безопасность труда и качество выполнения работ на производстве, программы профессионального развития, в том числе профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации.

Образовательные программы для работников помогают Компании более успешно решать задачи, связанные с новыми направлениями деятельности, поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности. Повышение качества и эффективности труда работников, снижение текучести кадров в результате роста их приверженности и вовлеченности способствуют сокращению издержек. Компания намерена и дальше развивать систему непрерывного корпоративного обучения для различных групп работников.

В 2018 году программами обучения был охвачен 191 сотрудник ПАО «Европейская Электротехника».

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

Корпоративная система оценки персонала успешно функционирует в ПАО «Европейская Электротехника». В основу системы положен компетентностный подход. Среди критериев оценки – корпоративные, управленческие и профессиональные компетенции.

Действующая система оценки способствует решению значимых бизнес-задач:

- ▶ планирование обучения и развития персонала Компании;
- ▶ отбор работников в кадровый резерв Компании;
- ▶ обеспечение руководства актуальной информацией об уровне развития компетенций персонала для принятия кадровых решений при приеме на работу и повышении в должности.

Для оценки работников используются передовые методы: тестирование, личностные опросники, интервью по компетенциям и др.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА 2019 ГОД

- ▶ Обеспечение укомплектованности ПАО «Европейская Электротехника» квалифицированными кадрами с учетом долгосрочных и среднесрочных планов развития Компании.
- ▶ Совершенствование и повышение качества подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- ▶ Разработка единой модели совокупного поощрения, направленной на достижение сбалансированности компенсационного пакета для различных групп персонала.