

Кадровая политика и развитие персонала

Кадровая политика и развитие персонала **GRI 103¹**

«Интер РАО» обладает сбалансированным с точки зрения структуры, опыта и профессиональных компетенций штатом сотрудников, что позволяет эффективно решать операционные и стратегические задачи. Кадровая политика Группы развивается на базе единой системы менеджмента, основу которой составляют корпоративные ценности. В своей деятельности «Интер РАО» руководствуется международными конвенциями МОТ, ратифицированными в Российской Федерации.

Цели развития персонала в связи со стратегическими приоритетами

Основные цели в области управления человеческим капиталом в 2020 г. были связаны с повышением производительности труда, созданием условий для привлечения высококлассных специалистов, изменением подхода к разработке программ обучения и повышением профессионального уровня работников Группы, развитием корпоративной культуры, внутрикорпоративных коммуникаций, изменением методики работы с удовлетворённостью персонала работой.

Цели развития персонала увязаны со стратегическими приоритетами «Интер РАО» и необходимостью модернизации технологической и организационной среды, которая диктует новые требования к профессиональным компетенциям работников. С учётом перспектив развития Компании в течение ближайших 10 лет потребуется повышение квалификации кадров в сегменте «Генерация», а также привлечение персонала, способного строить и обслуживать станции с современным, более наукоёмким и инновационным оборудованием.

В сегменте «Сбыт» внедрение инновационных технологий, например, интеллектуальных систем учёта, развитие дополнительных платных сервисов и функций единых расчётных центров на базе гарантирующих поставщиков, будет определять в среднесрочной

перспективе основные направления работы с персоналом, в том числе обучение и развитие в области нормативно-правового сопровождения.

Принципы гендерной политики Группы

При найме персонала Группа в полной мере и в соответствии с законодательством обеспечивает подход, исключающий любые виды дискриминации. Во внутренних нормативных документах Группы отражены положения о недопущении в компаниях Группы любых форм дискриминации или притеснения по любым основаниям, включая национальность, пол, возраст. Специальные политики в области гендерного таргетирования в отчётном году не применялись.

Основные направления и результаты реализации кадровой политики

В 2020 г. приоритетными мероприятиями и направлениями деятельности кадровой политики являлись:

- развитие направления «Корпоративная социальная ответственность» и молодёжной политики;
- внедрение Корпоративного университета;
- пересмотр системы грейдинга;
- развитие направления «Операционная эффективность»;
- автоматизация HR-процессов на базе Mirapolis HCM;
- качественное изменение подхода к формированию кадрового резерва.

Результаты реализации кадровой политики в 2020 г.

- Активная текучесть персонала снизилась с 11,0% до 3,8%.
- Индекс удовлетворённости персонала работой (ESI – Employee Satisfaction Index – обобщённый) вырос по сравнению с результатами 2019 г. с 72,6% до 76%.

¹ Подход в области менеджмента: Кадровая политика и развитие персонала.