

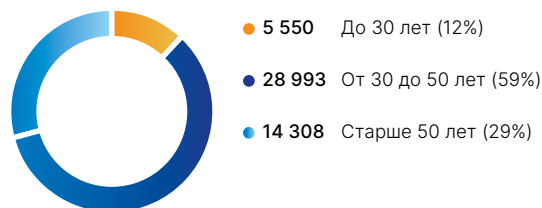
Кадровая структура и управление движением персонала

Структура персонала **GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 405-1**

Списочная численность персонала Группы на 31.12.2020 составила 48 851¹ человек, что на 0,3% больше численности на ту же дату годом ранее. Более 71% персонала Группы моложе 50 лет. Несмотря на традиционное для энергетической отрасли профессиональное смещение гендерного баланса в сторону работников-мужчин, в структуре персонала Компании доля женщин сравнительно велика – 43,3% от списочной численности. С 94,4% всех работников заключены трудовые договоры на неопределённый срок. 95,8% работников оформлены на полную рабочую неделю. Оба показателя сохраняют положительную динамику предыдущих лет.

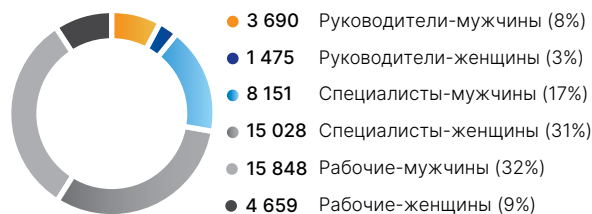
Половозрастной состав персонала

Структура персонала по возрасту в 2020 г. **GRI 405-1**



Структура персонала по полу и категории в 2020 г. **GRI 405-1**

чел.



¹ В расчёт показателя входят 82 предприятия «Интер РАО». 23 предприятия Группы, не попавшие в охват кадровых показателей, являются юридическими лицами специального назначения (SPV).

Структура персонала организации по категориям, полу и возрастным группам **GRI 405-1** чел.

	Руководители		Специалисты и служащие		Рабочие	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж
<30 лет	94	33	1 009	1 869	2 220	325
30–50 лет	2 404	1 035	5 083	10 252	7 854	2 365
>50 лет	1 192	407	2 059	2 907	5 774	1 969
Итого	3 690	1 475	8 151	15 028	15 848	4 659

Численность персонала в разбивке по странам, типам занятости и трудовым договорам на 31.12.2020 **GRI 102-8**

чел.

Страна	Пол	Полная занятость	Частичная занятость	Бессрочный договор	Временный договор
Россия	М	24 306	262	23 666	902
	Ж	18 851	1 382	18 722	1 511
	Всего	43 157	1 644	42 388	2 413
Грузия	М	1 255	353	1 427	181
	Ж	457	56	440	73
	Всего	1 712	409	1 867	254
Молдавия	М	1 513	0	1 481	32
	Ж	416	0	397	19
	Всего	1 929	0	1 878	51
Итого	М	27 074	615	26 574	1 115
	Ж	19 724	1 438	19 559	1 603
	Всего	46 798	2 053	46 133	2 718

Движение персонала **GRI 401-1**

Эффективная кадровая политика и разнообразные методы подбора персонала, традиционно применяемые в «Интер РАО», позволяют удерживать показатель укомплектованности персонала на высоком уровне в 94,6%. Коэффициент текучести кадров в расчёте по уволенным сотрудникам в 2020 г. по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины составил 3,8%.

Общее количество принятых и уволенных сотрудников в 2020 г. с разбивкой по возрастным группам, полу и региону **GRI 401-1**

чел.

Регион	<30 лет		30–50 лет		>50 лет		Итого
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
Принятые							
Россия	1 212	910	1 730	2 519	616	682	7 669
Грузия	13	2	18	12	5	3	53
Молдавия	51	10	32	12	13	6	124
Итого	1 276	922	1 780	2 543	634	691	7 846
Коэффициент приёма кадров ¹ , %	2,6%	1,9%	3,6%	5,2%	1,3%	1,4%	16,1%
Уволенные							
Россия	799	520	1 766	1 992	1 197	1 298	7 572
Грузия	2	1	14	9	49	8	83
Молдавия	20	3	40	18	64	44	189
Итого	821	524	1 820	2 019	1 310	1 350	7 844
Коэффициент выбытия кадров ² , %	1,7%	1,1%	3,7%	4,1%	2,7%	2,8%	16,1%
Уволенные по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины							
Российская Федерация	197	79	471	426	265	318	1756
Грузия	2	1	14	9	49	8	83
Молдавия	3	0	2	1	15	3	24
Итого	202	80	487	436	329	329	1863
Коэффициент текучести кадров ³ , %	0,4%	0,2%	1,0%	0,9%	0,7%	0,7%	3,8%

¹ Коэффициент приёма кадров рассчитывается как соотношения нанятых работников в 2020 г. к списочной численности персонала на конец отчётного периода.

² Коэффициент выбытия кадров рассчитывается как соотношение уволенных работников в 2020 г. к списочной численности персонала на конец отчётного периода.

³ Коэффициент текучести рассчитывается как соотношения работников, уволенных по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины в 2020 г., к списочной численности персонала на конец отчётного периода.

Управление талантами

В «Интер РАО» развивается внутренний наём и ротации в рамках реализации горизонтально ориентированной карьерной траектории сотрудников, что обусловлено отраслевой спецификой: в условиях работы со сложным оборудованием и наличия у большинства работников уникальных знаний. В 2020 г. из 1 032 открытых вакансий на управленческие должности 775 (75%) было закрыто путём внутреннего найма.

В 2020 г. была продолжена трансформация работы с кадровым резервом, основным приоритетом которой было идентификация сотрудников, имеющих наибольший потенциал, их обучение и развитие. Трансформация работы с кадровым резервом построена на принципах коллегиальности, прозрачности, равных возможностей и системности в подготовке кадров.

Работа с внутренним резервом включает в себя:

1. номинационную кампанию по отбору кандидатов в кадровый резерв и оценку персонала;
2. коллегиальное принятие решений о включении сотрудников в кадровый резерв и о формировании плана мероприятий по повышению защищённости должностей кадровым резервом;
3. системную подготовку резервистов на целевые должности, включающую разработку индивидуальных планов развития, обучение в корпоративном формате, наставничество и регулярный мониторинг развития для отслеживания динамики и актуализацию статуса готовности;
4. предоставление информации о карьерных перспективах в Группе за счёт регулярной публикации вакансий на корпоративном портале Группы, разработки карьерных лестниц в автоматизированном решении и т. п.;
5. ведение мониторинга показателей эффективности работы с кадровым резервом: назначения из числа действующих работников Группы, защищённости должностей преемниками и т. п.

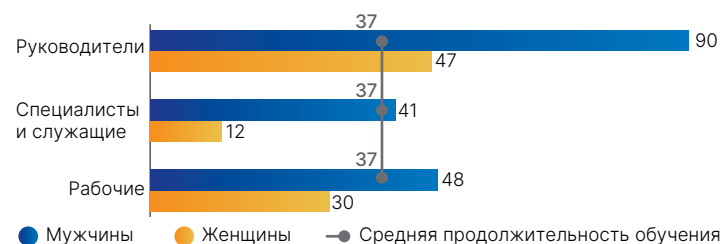
Помимо этого, особое внимание уделяется вопросам кросс-площадного развития персонала и стажировок в Группе для обмена знаниями и опытом. С этой целью в ряде дочерних обществ был реализован проект РОСТ (Развитие и оздоровление существующих технологий), призванный улучшить ключевые сквозные бизнес-процессы в компаниях.

Обучение персонала GRI 404-1,

GRI 404-2, GRI 410-1, GRI 412-2

Руководство «Интер РАО» заинтересовано в привлечении как высококвалифицированного персонала, так и молодых специалистов. Большое внимание уделяется повышению квалификации, профессиональному росту молодых специалистов и развитию производственной инициативы. На предприятиях Группы существует система наставничества и специальные программы адаптации. Институт наставничества позволяет сократить сроки вхождения в должность, помогает в усвоении и принятии норм, правил, существующих в Группе. Всё это позволяет создать атмосферу доверия и принятия нового работника в коллектив. В отчётном году разработанные программы по адаптации персонала после периода внедрения начали более эффективно работать, что позволило снизить текучесть среди молодых специалистов.

Среднее количество часов обучения на одного работника в 2020 г. GRI 404-1¹



В 2020 г. одним из приоритетов стало развитие корпоративных форматов обучения, унификация учебных курсов с целью оптимизации затрат на обучение и развитие персонала. Активно осваивается формат дистанционного обучения, разрабатываются электронные учебные курсы.

В 2020 г. в среднем удельные расходы на обучение одного работника составили 5 766 руб., а средняя продолжительность обучения составила 37 часов, что на 9 часов меньше, чем в 2019 г.

¹ Рассчитывается как отношение общего количества часов обучения для категории работников к численности работников данной категории.