

Результаты реализации кадровой политики

Численность и структура персонала

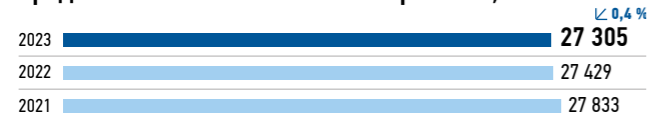
GRI 2-7, 401-1, 401-3

Списочная численность работников «Россети Центр»¹ по состоянию на 31.12.2023 составила 27 601 человек (–1,5 % к 2022 году).

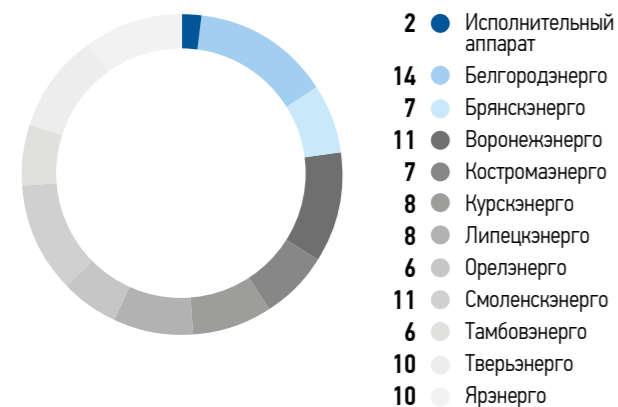
Среднесписочная численность персонала «Россети Центр» за 2023 год составила 27 305 человек, что на 0,5 % меньше, чем в 2022 году. Снижение численности обусловлено естественным движением персонала.

За 2023 год принято 2 919 работников, в том числе 2 560 человек (87,7 %) – производственный персонал, 25 человек (0,9 %) – вспомогательный персонал.

Среднесписочная численность персонала, человек

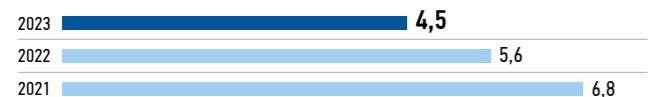


Распределение среднесписочной численности персонала в 2023 году по филиалам, %

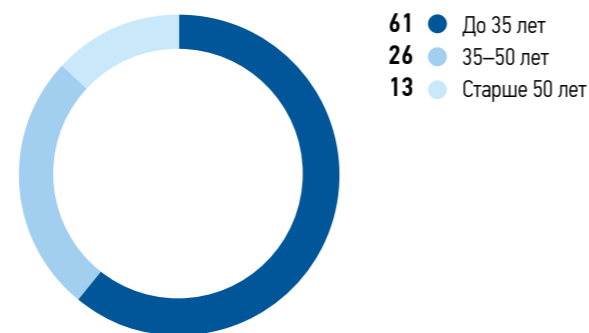


Уровень текучести персонала в Компании снижается с каждым годом.

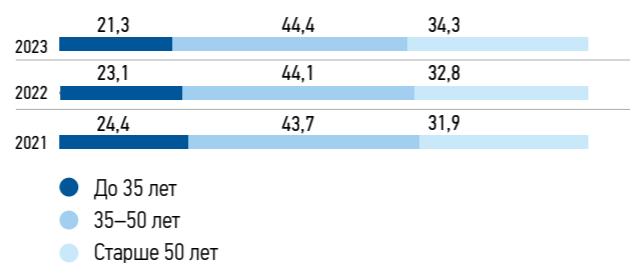
Уровень активной текучести персонала, %



Структура вновь принятых в 2023 году сотрудников по возрасту, %



Структура персонала по возрасту, %

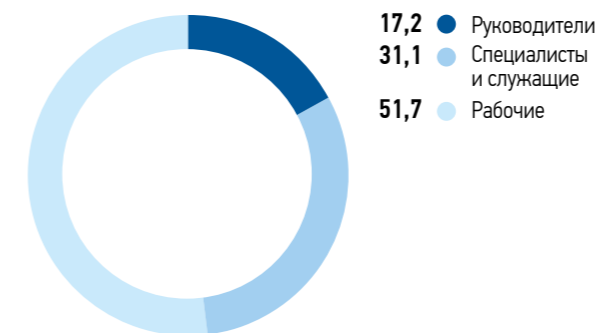


Структура работников «Россети Центр» по возрасту практически не меняется. При этом большинство (65,7 %) составляют работники в наиболее экономически и социально активном возрасте до 50 лет. Таким образом, в Компании соблюдается оптимальный баланс: молодые инициативные работники перенимают знания и навыки от опытных высокопрофессиональных сотрудников.

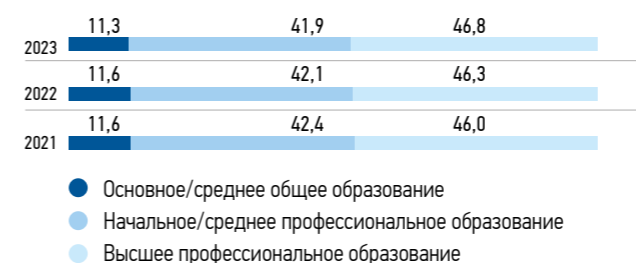
Почти четверть составляют сотрудники в возрасте до 35 лет. Доля работников от 35 до 50 лет за последние три года выросла на 0,7 п. п. и в 2023 году составила 44,4 %, старше 50 лет – увеличилась на 2,4 п. п., до 34,3 %, в то время как доля молодых сотрудников до 35 лет сократилась на 3,1 п. п.



Структура персонала по категориям, %



Структура персонала по уровню образования, %



Структура работающих по категориям персонала типична для компаний электросетевого комплекса и достаточно стабильна на протяжении последних трех лет. Основную долю сотрудников составляют рабочие.

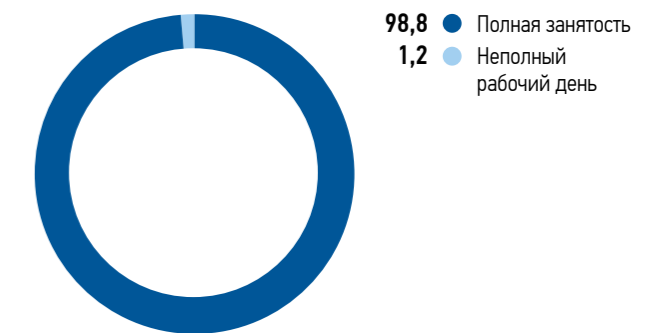
В «Россети Центр» работают сотрудники с высокой квалификацией: около 87 % персонала имеют профессиональное образование, в том числе 21 работник имеет ученую степень кандидата наук и один работник – ученую степень доктора наук.

Высокая технологичность электроэнергетики требует укрепления и развития квалификации персонала. Доля работников, не имеющих профессионального образования, ежегодно снижается (с 11,6 % в 2021 году до 11,3 % в 2023 году), а доля работников с высшим профессиональным образованием, наоборот, растет (на 0,7 п. п. за три года).

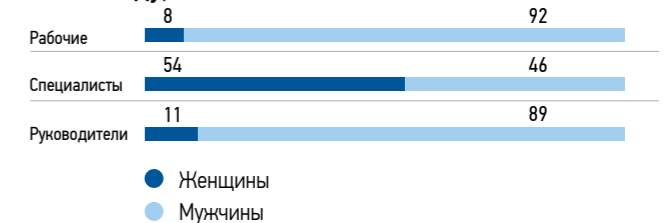
Доля женщин составляет 23,1 % от общего числа работников Компании.

В «Россети Центр» нет сотрудников с негарантированными рабочими часами. Неполный рабочий день работают 1,2 % сотрудников по собственной просьбе на основании заявления¹.

Структура персонала по типу занятости, %



Структура категорий персонала в разбивке по полу в 2023 году, %



➔
 Подробная информация о структуре персонала, структуре текучести и вновь принятых сотрудниках в 2021–2023 годах приведена в [Приложении 3](#) к Годовому отчету.

¹ С учетом внешних совместителей.

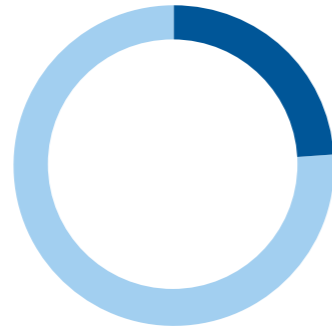
¹ Статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

В отчетном периоде отпуск по уходу за ребенком имели право взять 2 534 человека.

На 31.12.2023 561 человек (8,5 % от числа работающих женщин и 0,1 % от числа мужчин) находились в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

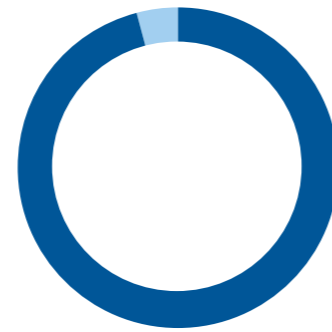
Для Компании важно, чтобы работники, воспитывающие маленьких детей, вернулись на свои рабочие места. В отчетном году 88 % специалистов, которые должны были выйти из отпуска по уходу за ребенком, вернулись к работе.

Сотрудники, имевшие право взять отпуск по уходу за ребенком в 2023 году, в разбивке по полу, %



24 Женщины
76 Мужчины

Сотрудники, находившиеся в отпуске по уходу за ребенком на 31.12.2023, в разбивке по полу, %



95,9 Женщины
4,1 Мужчины

Обучение и развитие персонала

Существенная тема:

Развитие личных и профессиональных качеств работников

GRI 404-2, GRI 3-3

Постоянное внедрение новых технологий в электроэнергетике и инновационное развитие Компании требуют от нас непрерывного обучения сотрудников и повышения их профессиональных знаний и навыков. Система обучения направлена на развитие опережающего обучения персонала, необходимого для работы на новых объектах, на освоение новой техники, а также на интеграцию научной деятельности в образовательный процесс.

Широкие возможности для развития и роста также выступают как наше конкурентное преимущество на рынке труда. Именно поэтому обучение работников – это одно из приоритетных направлений кадровой политики Компании.

Обучение и развитие персонала регламентируется:

- положениями Кадровой и социальной политики Компании;
- требованиями правил работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации;
- Стандартом «Организация и проведение работы с персоналом в «Россети Центр».

Основные направления обучения в Компании

Подготовка и переподготовка рабочих для получения профильных и смежных профессий

Профессиональная переподготовка руководителей и специалистов

Повышение квалификации рабочих

Профессиональная подготовка и аттестация персонала для допуска к выполнению определенных работ¹

Повышение квалификации руководителей и специалистов

¹ Организация эксплуатации и производства работ на объектах, подконтрольных Ростехнадзору, проведение испытаний и измерений, обеспечение безопасности дорожного движения при организации перевозок, допуск к работе в качестве инструктора-реаниматора, обучение персонала методам и способам оказания первой помощи при несчастных случаях и др.

Внедрение новых технологий в области обучения персонала

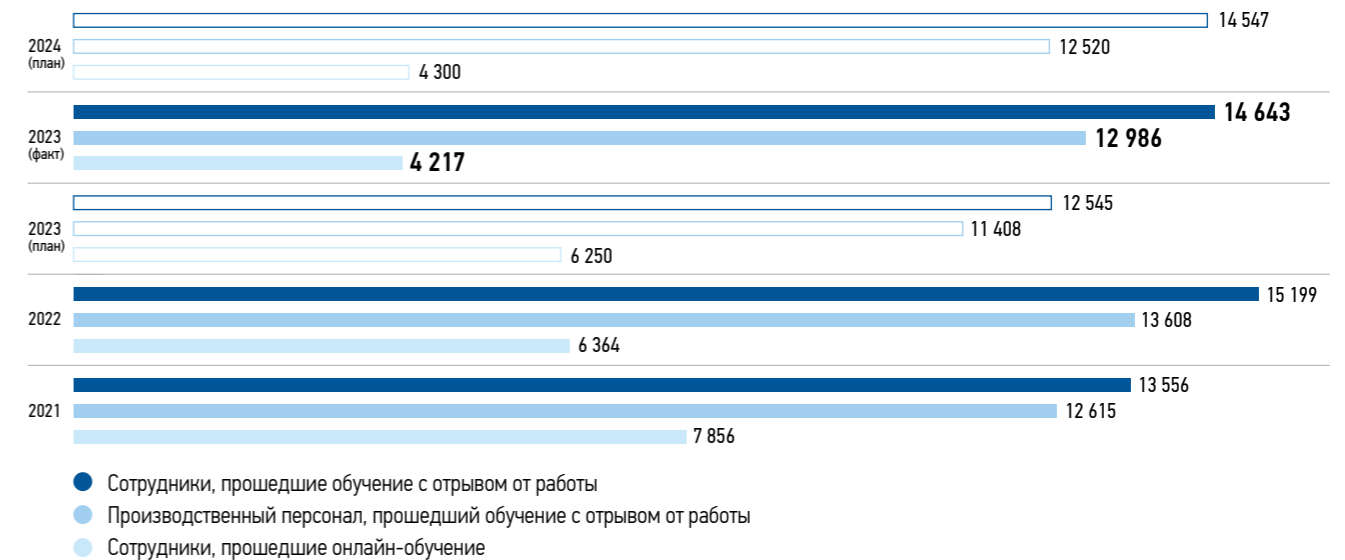
С 2020 года Компания использует дистанционные технологии (вебинары, видео-конференц-связь) при организации корпоративного обучения работников. Образовательные программы разрабатывают эксперты исполнительного аппарата с учетом актуальных потребностей Компании. Программы

ведут профильные руководители исполнительного аппарата, руководители корпоративных учебных центров, а также представители производителей оборудования. Онлайн-обучение позволяет оперативно получать и применять новые знания.

Доля работников, принявших в 2023 году участие в обучении,

составляет 53,6 % среднесписочной численности персонала (14 643 человека), что соответствует ключевому показателю Кадровой и социальной политики ПАО «МРСК Центра» (не менее 30 %). Динамика количества обученного персонала обусловлена производственной необходимостью и периодичностью обязательного обучения.

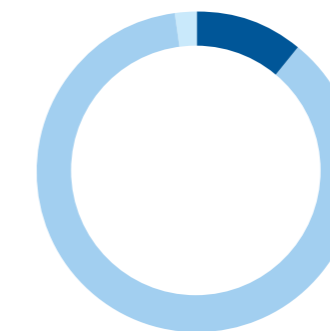
Ключевые показатели в области обучения и развития персонала, человек



Подробнее ключевые показатели в области обучения и развития персонала приведены в Приложении 3 к Годовому отчету.

Наибольшую долю среди обученных занимает производственный персонал – 88,7 % (12 986 человек, в том числе вспомогательный персонал – 328 человек). Данный показатель в 2022 году составил 89,5 % (13 608 человек).

Структура персонала, прошедшего обучение с отрывом от работы в 2023 году, в разбивке по категориям, %



11 Административно-управленческий персонал
87 Производственный персонал
2 Вспомогательный персонал

74,9 %

сотрудников прошли обучение в собственных учебных центрах Компании в 2023 году¹

Из общего количества принявших участие в обучающих мероприятиях 74,9 % (10 967 человек) прошли профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации на базе корпоративных учебных центров Компании – на 0,8 п. п. больше, чем в 2022 году. В абсолютном значении в 2023 году в корпоративных учебных центрах обучено 10 967 человек – на 303 человека меньше, чем в 2022 году (11 270 человек). Это обусловлено снижением общей численности обученных работников в 2023 году по сравнению с 2022 годом.

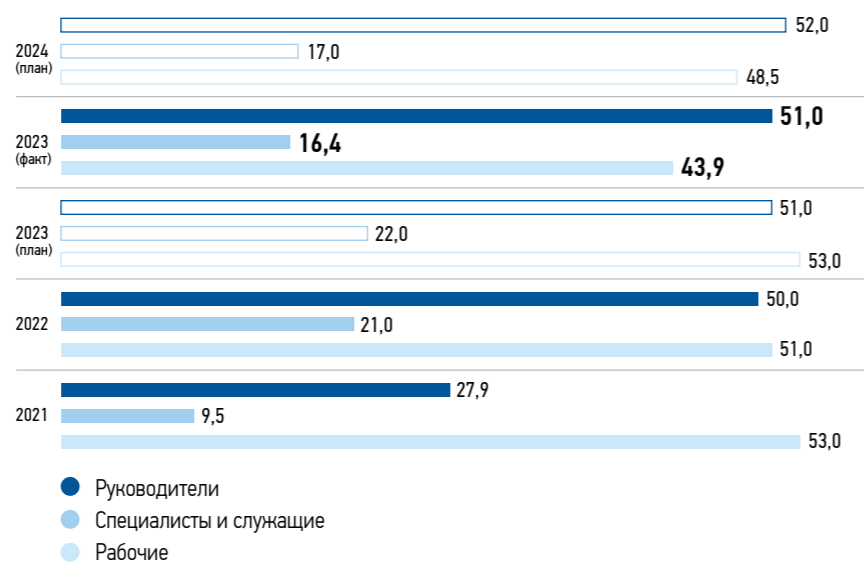
Основную долю обученных на базе корпоративных учебных центров также составляет производственный персонал – 92,7 % (10 166 человек) против 94,1 % (10 607 человек) в 2022 году.

Фактические затраты на подготовку персонала составили 96,77 млн руб., из которых 70,6 % потрачено на подготовку персонала на базе корпоративных учебных центров.

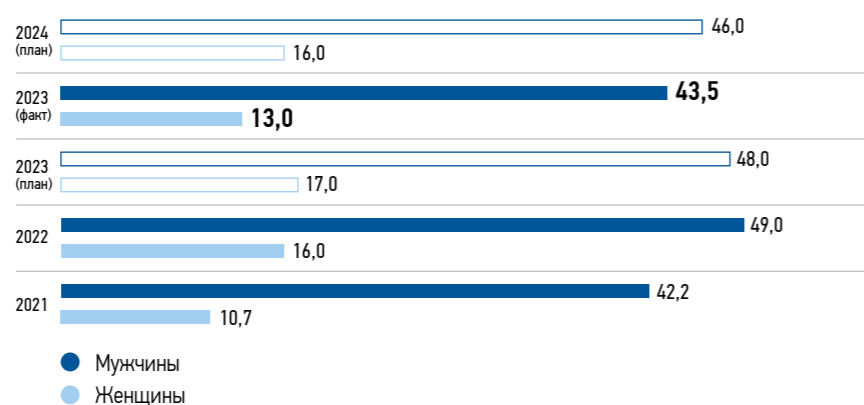
Соотношение фактических затрат на подготовку персонала к фонду заработной платы в отчетном году составило 0,48 %, что значительно меньше ключевого показателя, предусмотренного Кадровой и социальной политикой Компании (1,5 %). Невыполнение показателя обусловлено реализацией мероприятий по оптимизации операционных расходов. При этом мы в полном объеме проводим обязательное обучение персонала, а также обучение в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

GRI 404-1

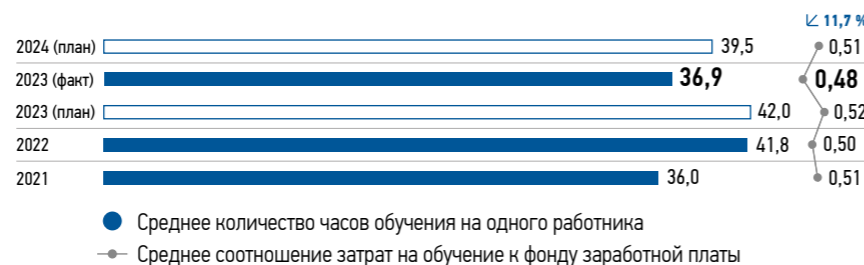
Среднее количество часов обучения на одного работника в разбивке по категориям, человеко-час



Среднее количество часов обучения на одного работника в разбивке по полу, человеко-час



Сведения о количестве часов обучения и затратах Компании, человек/час



Мы ожидаем, что в 2024 году объем затрат существенно возрастет в связи с планируемым корпоративным обучением руководителей и специалистов филиалов «Россети Центр» по программе «Энергия продаж: соединяя клиентов и бизнес». Основная цель обучения – достижение стратегических целей по увеличению выручки от реализации дополнительных рыночных услуг. На это обучение будет направлено более 15 млн руб.

Доля обученных работников исполнительного аппарата Компании существенно ниже ключевого показателя (30 %) и обусловлена тем, что в его структуре преобладает административно-управленческий персонал, периодичность обязательного обучения которого составляет один раз в пять лет. Кроме этого, в приоритете у Компании – обязательное обучение производственного персонала.

Собственные учебные центры

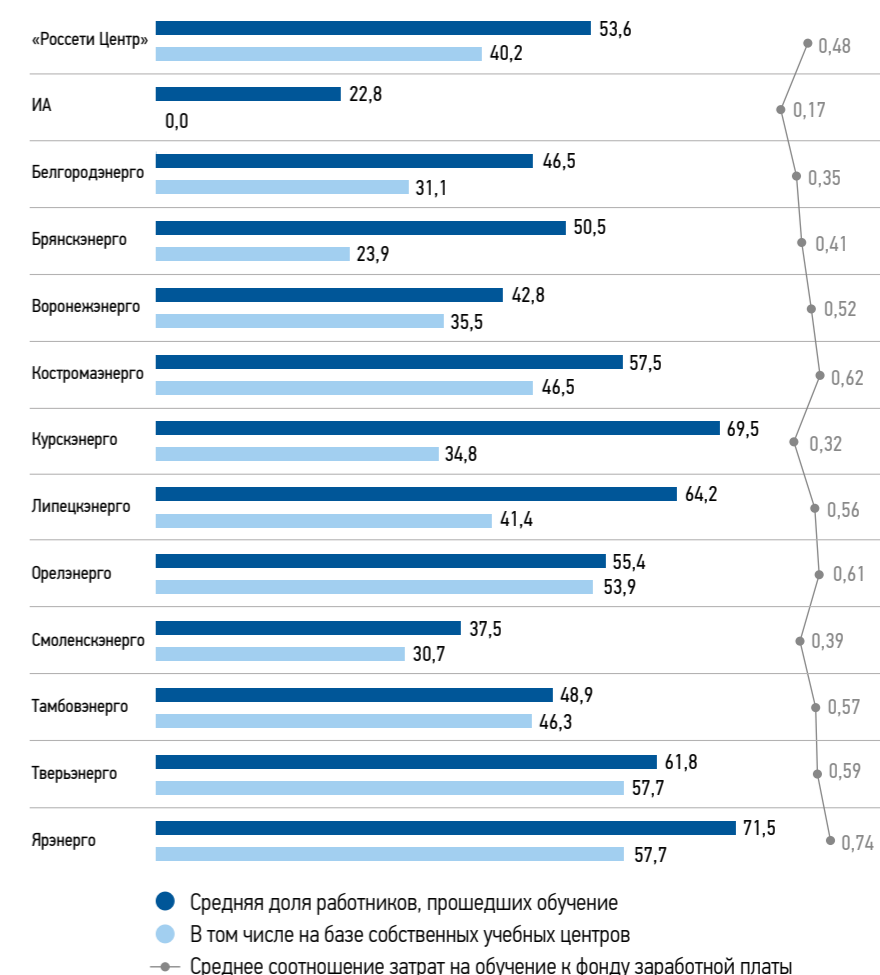
Корпоративные учебные центры компаний «Россети Центр» – это ключевые образовательные учреждения для обучения работников. Основная цель их деятельности – проводить непрерывное обучение персонала Компании для реализации ключевой задачи по обеспечению бесперебойного электроснабжения населения. Для этого в них созданы все необходимые условия:

- проводится более 1,3 тыс. образовательных программ;
- оборудовано 96 аудиторий общей вместимостью до 1 870 учебных мест;
- практическая подготовка ведется на восьми учебных полигонах и учебных базах филиалов Компании.

Расходы Компании на обучение работников, млн руб.



Доля работников, принявших участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы, и соотношение затрат на подготовку к фонду заработной платы в отчетном году, %



¹ От общего числа сотрудников, прошедших обучение с отрывом от работы, %.

Учебные центры представляют собой единую разветвленную систему корпоративного обучения, деятельность которой координирует блок управления персоналом. Чтобы обеспечить эффективную работу центров, отдел развития персонала:

- анализирует состояние системы корпоративных учебных центров, а также выработывает меры для повышения качества образования;
- формирует единый план обучения и базу образовательных программ;
- разрабатывает требования к учебно-методическому обеспечению подготовки персонала;
- контролирует работу учебных центров и их руководителей;
- оказывает информационно-методическое сопровождение деятельности корпоративной системы учебных центров;
- выявляет, обобщает, распространяет, внедряет в образовательный процесс передовую педагогический и управленческий опыт;
- организует и проводит методические мероприятия, направленные на развитие системы корпоративных учебных центров и кадрового потенциала.

В отличие от внешних систем корпоративное обучение обладает следующими преимуществами:

- единые стандарты и формы;
- принципы обучения, связанные со стратегическими планами «Россети Центр»;
- оперативное реагирование на потребности Компании и перестройка учебного процесса;
- соответствие полученной работниками квалификации потребностям Компании;
- использование учебно-тренировочных полигонов Компании;
- снижение затрат на обучение;
- возможность оценить его эффективность.

Принятые меры позволяют корпоративным учебным центрам обеспечивать опережающую подготовку персонала, которая отвечает стратегическим перспективам энергетики России. Она соответствует российским и международным стандартам развития квалификаций и совершенствования компетенций.

В 2021–2023 годах мы обновили материально-техническую базу, приобрели современное оборудование и оснащение, внедрили новые образовательные программы, повысили компетентность руководящего и преподавательского состава. Кроме того, мы запустили новые официальные сайты, а также активизировали работу в социальных сетях.

Для повышения качества образовательного процесса в 2023 году реализовано более 20 перспективных проектов, главные из которых:

- «Подготовка диспетчеров центра управления сетями (ЦУС)»;
- «Развитие дополнительных услуг и сервисов» (Тверской учебно-производственный центр);
- «Работы на высоте» (Воронежский учебный центр),
- «Производственный аудит безопасности» (Орловский учебный комбинат);
- «Внедрение VR-тренажера в образовательный процесс» (все учебные центры).

Внешнее обучение

Ключевыми сторонними партнерами Компании в области образования являются:

- Федеральное бюджетное учреждение «Учебно-методический кабинет» Ростехнадзора, г. Москва;
- Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Национальный исследовательский университет «МЭИ» (Смоленский филиал);

- Федеральное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Петербургский энергетический институт повышения квалификации»;
- Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ивановский государственный энергетический университет»;
- региональные учебные заведения высшего и дополнительного профессионального образования.

В рамках реализации национального проекта «Образование» Компания заключила соглашения о сотрудничестве с региональными образовательными учреждениями высшего и среднего профессионального образования. В них ведется подготовка по востребованным в электросетевом комплексе направлениям и специальностям.

Такое сотрудничество позволяет проводить регулярное повышение квалификации руководителей и специалистов Компании, а также предоставлять сотрудникам дополнительное профессиональное образование по специальностям электротехнического профиля.



Вклад Компании

Лаборатория цифровой трансформации

Мы уверены, что подготовка кадров не должна технологически отставать от развития нашей отрасли, поэтому стремимся дать студентам практические знания.

Энергетики филиала «Россети Центр» Орелэнерго создали на базе Орловского государственного аграрного университета имени Н. В. Парахина новейшую Лабораторию цифровой трансформации.

В ней воссоздана архитектура цифрового РЭС, размещен весь комплекс объектов распределенной автоматизации, столбовая трансформаторная подстанция, а также высокоавтоматизированное рабочее место диспетчера РЭС, где студенты смогут научиться дистанционно управлять информационными устройствами.

Современное оборудование отечественных производителей позволяет на практике обучить студентов технологическим процессам и решить задачу по подготовке высококвалифицированных кадров Орловской области.



GRI 404-2

Возможности для людей предпенсионного возраста

Филиал «Россети Центр» Липецкэнерго участвует в реализации федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография», который направлен на профессиональное и дополнительное обучение граждан предпенсионного возраста.

По соглашению с городским центром занятости наш филиал субсидирует этот проект, в связи с чем имеет право обучать своих сотрудников в региональных вузах. В 2023 году 19 специалистов Липецкэнерго бесплатно и без отрыва от производства прошли профессиональную переподготовку по образовательной программе «Техническое обслуживание и ремонт электрических сетей 0,4–6–10 кВ». Обучение опытных энергетиков проводилось в Липецком государственном техническом университете в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

Кластер цифровизации электроэнергетики

Филиал Липецкэнерго также участвует в создании и развитии образовательно-производственного центра – кластера цифровизации электроэнергетики для подготовки кадров в рамках федерального проекта «Профессионалитет» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования». Кроме «Россети Центр», в соглашении участвуют Управление образования и науки Липецкой области, Управление энергетики и тарифов Липецкой области, а также региональные научно-производственные предприятия и учебные заведения¹.

Центр (кластер) – структура взаимодействия образовательных учреждений среднего профессионального образования и промышленных предприятий. Задача кластера – проводить быстрое и качественное обучение молодежи навыкам, востребованным в первую очередь на региональном рынке. Он нацелен на то, чтобы обеспечить страну рабочими руками, квалифицированными кадрами среднего звена, обладающими современными компетенциями, необходимыми работодателю.

Ядром кластера станет Липецкий государственный технический университет, имеющий опыт участия в федеральных проектах и инновационной деятельности. Университет стал федеральной площадкой, где специалисты промышленных предприятий могут получить дополнительное инженерное образование и современные компетенции.

¹ ООО «Научно-производственное предприятие «Комплексные интеллектуальные технологии», ООО «Таврида Электрик Центр», ООО «Научно-производственное предприятие «Терраватт», ФГБОУ ВО «Липецкий государственный технический университет», ГОБПОУ «Липецкий машиностроительный колледж», ГОБПОУ «Данковский агропромышленный техникум», ГОБПОУ «Задонский политехнический техникум».

Для повышения профессионального мастерства ремонтного персонала Компании, распространения передового опыта и повышения престижа рабочих профессий сотрудники «Россети Центр» регулярно участвуют в открытом корпоративном чемпионате профессионального мастерства «Молодые профессионалы». Чемпионат проводится по стандартам Агентства по развитию профессий и навыков.

В 2023 году работники соревновались в следующих компетенциях:

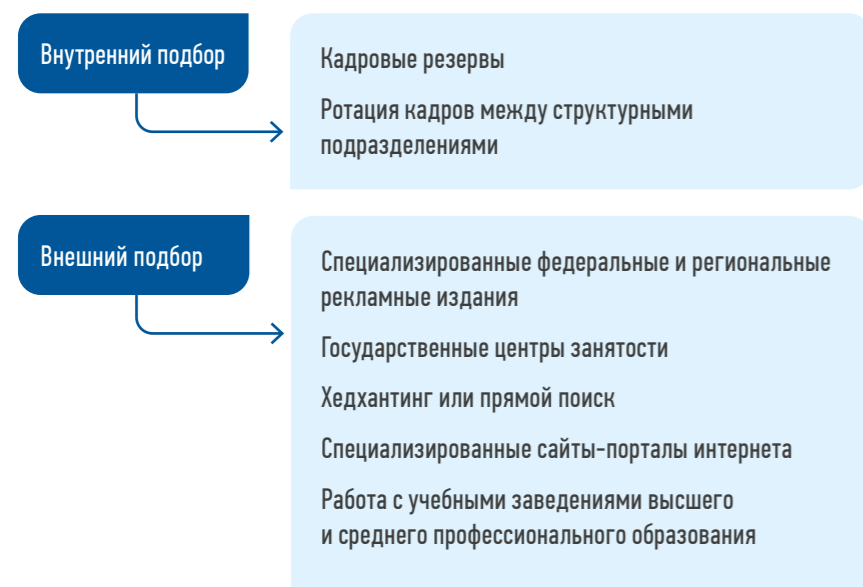
- обслуживание и ремонт оборудования релейной защиты и автоматики;
- эксплуатация кабельных линий электропередачи;
- оперативное обслуживание подстанций в электрических сетях;
- интеллектуальные системы учета электроэнергии.

Подбор персонала и кадровый резерв

Политика Компании в области подбора соответствует национальному законодательству и обеспечивает равенство прав всех кандидатов и работников независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений и принадлежности к общественным объединениям.

Мы обеспечиваем работникам равные возможности на всем карьерном пути – при отборе на должность и продвижении по работе, принимая во внимание производительность труда, квалификацию и опыт работы по специальности. Мы также обеспечиваем равные права на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и развитие необходимых компетенций.

Направления поиска при подборе персонала



Поиск и подбор персонала строится на принципах абсолютного равенства. В 2023 году мы приняли на работу 713 женщин, а также 78 работников старше 60 лет (в 2022 году – 722 женщины и 51 работник старше 60 лет).

Мы помогаем сотрудникам расти внутри Компании. Для этого мы формируем управленческий и молодежный кадровые резервы на уровне Компании и филиалов, а также кадровый резерв на ключевые должности.

4 237

перспективных работников состояли в управленческом кадровом резерве Компании в 2023 году

1 082

состояли в молодежном кадровом резерве

83%

обеспеченность управленческих должностей кадровым резервом на 31.12.2023 (+2 п. п. к 2022 году)

Численность кадровых резервов, человек



↗

Подробнее о результатах работы по развитию кадрового резерва читайте в Приложении 3 к Годовому отчету.

В отчетном году мы продолжили развивать профессиональные и управленческие компетенции резервистов и обеспечили их участие в крупных и значимых мероприятиях:

Молодежный кадровый резерв:

- В конкурсе «Молодые лидеры» участвовало более 100 сотрудников Компании, победители получили сертификаты на обучение.
- В международном молодежном форуме «Инженеры будущего».
- В международном форуме молодых энергетиков и промышленников «Форсаж-2023».

Управленческий кадровый резерв:

- Обучение по программам «Лидерство и компетенции руководителя», управленческий тренинг «Постановка задач и контроль их исполнения».
- Обучение по программе «Инструменты управления и влияния. Управление конфликтными ситуациями. Технология принятия решений».

Трудоустройство инвалидов

Следуя требованиям закона¹, в 2023 году мы предоставили квоту в 683 рабочих места для людей с инвалидностью. Мы создаем комфортные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации таких сотрудников, предоставляя им возможность выбирать особый режим рабочего времени. Для инвалидов I и II групп предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 35 часов в неделю) с сохранением полной оплаты труда, а также им предоставляется ежегодный отпуск в 30 календарных дней.

Работникам, получившим инвалидность в результате травмы по вине работодателя или профессионального заболевания, мы выплачиваем единовременную материальную помощь в размере от 30 до 75 % годового заработка², а также ежемесячно доплачиваем 2 тыс. руб. к трудовой пенсии.

Оценка персонала

Мы регулярно проводим оценку работников, чтобы определить их результативность, выявить эффективность использования кадрового потенциала, обновить состав кадрового резерва.

Виды оценки персонала

Первичная оценка при приеме на работу

Оценка результативности

Оценка развития и проявления компетенций

81%

руководящих должностей в Компании укомплектованы внутренними кандидатами в 2023 году в основном из управленческого и молодежного кадровых резервов

¹ Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

² В зависимости от степени тяжести.

Численность персонала, прошедшего оценку, и методы оценки

Виды оценки	2021	2022	2023	
			План	Факт
Численность персонала, прошедшего оценочные процедуры (соотношение к ССЧ ¹ , %), человек/%	3 111/11,2	3 065/11,2	6 627/24	7 680/27,8
В том числе в рамках:				
• оценки компетенций (корпоративных и управленческих), в том числе при приеме на работу, переводе на новую должность, при отборе в кадровый резерв и проч., человек/%	56/0,2	30/0,1	6 627/24	7 680/27,8
• независимой оценки квалификаций (на базе центров оценки квалификаций), человеко-час	–	–	–	–

Система вознаграждения персонала

Оплата труда и социальные выплаты в 2021–2023 годах, млн руб.

Показатель	2021	2022	2023		2024 (план)
			План	Факт	
Фонд оплаты труда (с учетом лиц несписочного состава)	16 797	18 170	20 120	20 334	22 507
Выплаты социального характера (с учетом лиц несписочного состава)	159	164	186	193	227
Итого	16 956	18 334	20 307	20 527	22 734

Компоненты системы оплаты труда «Россети Центр»

Должностной оклад с учетом квалификации, деловых качеств, опыта, ценности работника для Компании

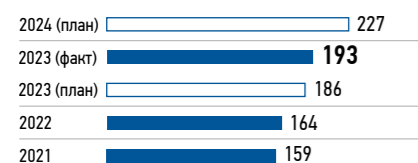
Премирование за результаты производственно-хозяйственной деятельности

Доплаты и надбавки в зависимости от объема выполняемых работ и условий труда

Единовременное вознаграждение

Вознаграждение за выслугу лет

Социальные выплаты, млн руб.



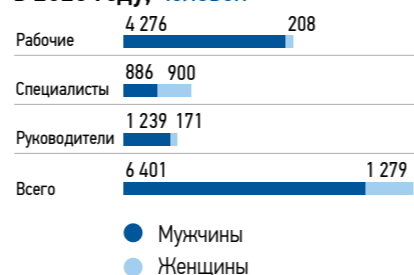
В основе нашего подхода к определению размера оплаты труда лежат:

- Базовый должностной оклад:
 - одинаков для мужчин и женщин,
 - индексируется в соответствии с Коллективным договором и обеспечивает минимальную заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда в регионах присутствия (един для всех категорий работников и всех регионов);

- Единая схема должностных окладов рабочих, которая предусматривает дифференциацию окладов в зависимости:
 - от сложности работ,
 - профессиональной квалификации;
- Система грейдов оплаты труда руководителей, специалистов, служащих.

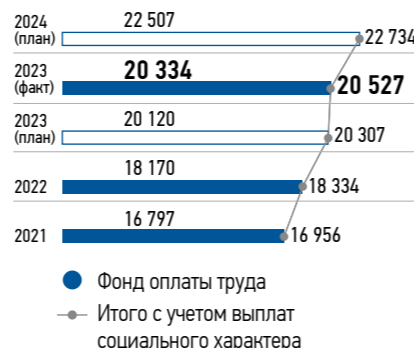
GRI 404-3

Количество работников, прошедших оценку, в разбивке по полу и категориям в 2023 году, человек



Подробнее о структуре работников, прошедших оценку, читайте в Приложении 3 к Годовому отчету.

Фонд оплаты труда², млн руб.



Материальное стимулирование работников зависит от выполнения КПЭ, направленных на достижение стратегических приоритетов, определенных Стратегией развития электросетевого комплекса. Система КПЭ по категориям сотрудников сформирована с учетом их обязанностей, требований к конечным результатам деятельности и степени влияния на достижение конкретных результатов.

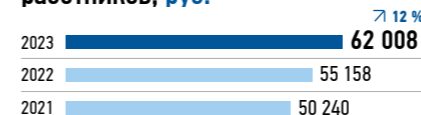
В Компании действует типовая организационная структура филиала, установлены единые показатели для всех работников с индивидуальными целевыми значениями. Процедура ежемесячной отчетности по результатам выполнения КПЭ – это прозрачный и эффективный инструмент при оценке деятельности подразделений и принятии управленческих решений руководством филиала.

Дополнительное материальное стимулирование работников обеспечивает решение приоритетных задач:

- увеличение объема нетарифной выручки;
- снижение потерь электроэнергии.

Сотрудники могут получить выплаты за развитие и реализацию дополнительных сервисов, за выявление и пресечение фактов безучетного и бездоговорного электропотребления, а также за выполнение целевого уровня потерь электрической энергии.

Средняя заработная плата работников, руб.

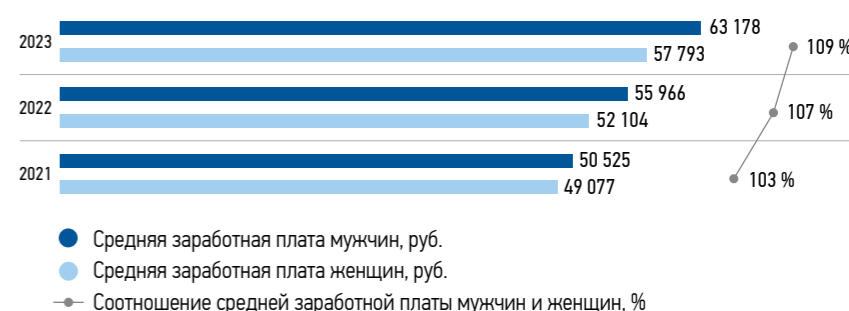


В 2023 году по сравнению с 2022 годом прирост средней заработной платы работников составил 12 %, что обусловлено индексацией должностных окладов, а также дополнительной мотивацией за развитие и реализацию приоритетных направлений.

GRI 405-2

Система оплаты труда работников Компании имеет единую структуру для мужчин и женщин, исключая возможность дискриминации по гендерному признаку.

Соотношение средней заработной платы мужчин и женщин



Система оплаты труда работников Компании имеет единую структуру для мужчин и женщин, исключая возможность дискриминации по гендерному признаку. При этом рост соотношения средней заработной платы мужчин и женщин обусловлен увеличением доли дополнительных выплат за выполнение работ, участие в которых принимают мужчины, с учетом того, что гендерный состав работников Компании соответствует типичному для электросетевых компаний соотношению персонала.



Подробнее о заработной плате в разрезе филиалов читайте в Приложении 3 к Годовому отчету.

Нематериальная мотивация

В Компании эффективно используются следующие виды нематериальной мотивации персонала:

- награждение работника;
- создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, проведение спортивных, культурно-просветительских мероприятий;
- общение высшего руководства с коллективом;
- организация обучения и повышения квалификации, карьерного роста и развития, проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников и др.

Система нематериальной мотивации Компании – это мощный стимул для повышения личной эффективности работников и всей команды.

¹ Среднесписочная численность.

² С учетом лиц несписочного состава.