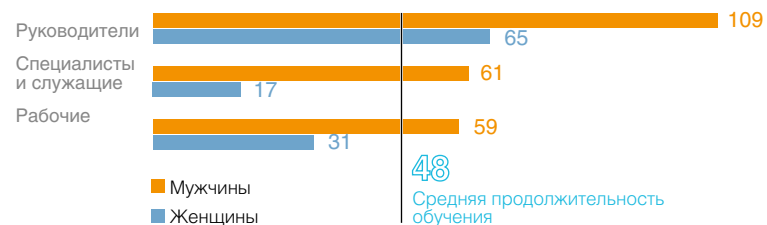


## ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА [GRI 103<sup>1</sup>, 404–1, 404–2]

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. Все 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 год [GRI 404-1]<sup>2</sup>



В 2019 г. обучение и развитие персонала «Интер РАО» (помимо обязательных программ) реализовывалось по наиболее актуальным для компаний Группы направлениям, в том числе:

- дополнительное профессиональное обучение (повышение и поддержание профессиональных компетенций работников);
- тренажёрная подготовка оперативного персонала;
- тренинги для развития комплекса неспециализированных, сквозных навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе и высокую производительность (управление проектами, планирование, управление временем, ситуационное руководство);
- обучение по программам подготовки кадрового резерва (развитие управленческих компетенций резервистов).

Обучение персонала проводится в различных формах, включая очное обучение, производственную практику и стажировку, активно применяются дистанционные форматы – вебинары и онлайн-курсы, а также микрообучение. Каждый сотрудник Компании имеет возможность выбора внешних и внутренних курсов при формировании плана обучения на следующий календарный год. [GRI 404-2]

Обучение работников организовано с целью непрерывного формирования у сотрудников Группы профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций. «Интер РАО» развивает существующую в компании систему непрерывного образования персонала путём увеличения количества персонала, проходящего обучение по программам повышения квалификации в вузах, а также путём участвуя в модернизации самих программ повышения квалификации и переподготовки кадров.

Существующая в «Интер РАО» система непрерывного образования обеспечивает эффективное управление знаниями персонала и формирование кадрового потенциала, способного обеспечить достижение целей инновационного развития Компании.

<sup>1</sup> Подход в области менеджмента: Обучение персонала.  
<sup>2</sup> Рассчитывается как отношение общего количества часов обучения для категории работников к численности работников данной категории.

В рамках образовательного проекта «HR-эволюция» сотрудники работали над разными профессиональными темами, обучая и обучаясь друг у друга. За 2019 г. были охвачены темы: корпоративные компетенции «Интер РАО», интервью по корпоративным компетенциям, индивидуальный план развития (ИПР), центр оценки, молодёжный актив, ротация персонала, оценка потенциала, оценка 360.

Оценка эффективности учебной программы проводится тремя способами:

- **С помощью комиссии работодателя при аттестации** (устном опросе) работников после самоподготовки, при этом анализируется усвоение учебного материала (ответы на вопросы) и мнения работников о полезности и интересности изученного материала.
- **Компьютерное тестирование** после прохождения дистанционного обучения.
- **Анкетирование персонала по окончании обучения.** Работник оценивает полезность усвоенного материала, качество преподавания, качество учебного материала, актуальность полученных знаний, методы обучения и общие аспекты обучения.

В «Интер РАО» ежегодно проводятся соревнования и конкурсы профессионального мастерства.

Соревнования профессионального мастерства – специально организованные мероприятия, направленные на оценку уровня профессиональной подготовленности персонала, повышения качества работ. Соревнования позволяют обеспечить процесс совершенствования программно-технических средств обучения и тренировки персонала энергопредприятий.

Конкурсы профессионального мастерства специально организуются для выявления лучших сотрудников в конкретной профессии, они могут быть направлены на определение индивидуальных достижений в определенной профессии, групповых достижений (лучшей смены, бригады филиала и др.). В рамках мероприятий оценивается как уровень технической подготовки специалистов, так и индивидуальные и коллективные компетенции.

В настоящее время в компаниях Группы проводятся следующие конкурсы и соревнования профессионального мастерства.

- Ежегодные открытые соревнования комплексных бригад оперативного персонала «Интер РАО». Соревнования предназначены для развития профессиональных умений и навыков оперативного персонала в целях обеспечения надёжной и безопасной эксплуатации энергообъектов. В 2019 г. проведены десятые по счёту соревнования.
- Ежегодные открытые соревнования профессионального мастерства персонала теплосетевых организаций «Интер РАО». Данные соревнования предназначены для обмена передовым опытом по оперативному управлению оборудованием, отработке совершенствования форм и методов работы, направленных на обеспечение качества и безопасности обслуживания оборудования. Соревнование проводится с 2018 г.
- Ежегодный конкурс профессионального мастерства среди дежурных электромонтёров филиалов АО «Интер РАО – Электрогенерация» и АО «Нижневартовская ГРЭС». При проведении конкурса используются современные программно-технические средства обучения и дистанционные технологии, применяемые для проверки знаний и тренажёрной подготовки оперативного персонала.
- Ежегодные конкурсы в АО «Алтайэнергосбыт»: «Лучший диспетчер», «Лучший начальник клиентского офиса» и «Лучший старший агент по работе с дебиторской задолженностью». Конкурсы проводятся с целью обеспечения профессионального развития и стимулирования работников Общества и постоянного совершенствования знаний, практических навыков и повышения квалификации работников.