МК-43-19
УДК 331.108.2

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПАО** **«ЯКУТСКЭНЕРГО»**

**Р.В. Филатова, Л.П. Кузьмина**

*ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет»*

*Казань, Россия*

**Ключевые слова:** кадровая политика, персонал, кадровый процесс, менеджмент персонала.

В статье рассмотрено состояние кадровой политики на предприятии ПАО «Якутскэнерго». Кадровая политика помогает реализовать последовательный подход к менеджменту персонала.

**PERSONNEL POLICY OF PJSC "YAKUTSKENERGO"**

**R.V. Filatovа, L.P. Kuzmina**

*FSBEI of HE «Kazan State Energy University»*

*Kazan, Russia*

**Keywords:** personnel policy, personnel, personnel process, personnel management.

The article considers the state of personnel policy at the enterprise of PJSC "Yakutskenergo". Personnel policy helps to implement a consistent approach to personnel management.

При помощи кадровой политики предприятия достигаются цели и задачи менеджмента персонала. Кадровая политика описывает свод правил предприятия, которым необходимо следовать, и представляет собой ценностные ориентиры, методы, формы, процедуры, способы оценки, которые задействованы в менеджменте человеческих ресурсов.

Менеджмент персонала ПАО «Якутскэнерго» нацелен на обеспечение активного и продуктивного участия работников в осуществлении оперативных и стратегических целей и задач предприятия на основе благоприятных условий труда, возможности профессионального карьерного и личностного роста работников, реализации сбалансированного подхода к их интересам и потребностям. Кадровая политика основана на миссии предприятия, которое видит свое предназначение в повышении качества жизни населения и создании условий для развития Дальневосточного региона России [1].

ПАО «Якутскэнерго» является крупнейшим работодателем на территории Республики Саха (Якутия) по распределению тепло- и электроэнергии. В своей деятельности предприятие руководствуется принципами корпоративной социальной ответственности, защиты интересов предприятия и социального партнерства. Персонал − один из главных стратегических ресурсов предприятия, обеспечивающих его конкурентоспособность и достижение стоящих перед предприятием целей.

Основной принцип кадровой политики ПАО «Якутскэнерго» − сохранение и развитие оптимального кадрового состава, являющегося носителем корпоративной культуры и ценностей предприятия, сплоченной, ответственной и высокопроизводительной команды, объединенной едиными целями и задачами.

Основными задачами кадровой политики предприятия являются:

* поддержание и развитие высококвалифицированного кадрового состава на предприятии, способного на высоком профессиональном уровне обеспечить надежное энергоснабжение потребителей, экономическую эффективность деятельности предприятия, безопасность труда, промышленную и пожарную безопасность, охрану окружающей среды;
* повышение заинтересованности в специальностях и профессиях, связанных с энергетикой;
* повышение удовлетворенности работников на основе материальных и нематериальных факторов мотивации;
* реализация социальной и жилищной политики, направленной на повышение качества жизни работников и их семей;
* реализация системного подхода к обучению и подготовке персонала в целях обеспечения стабильного роста квалификации и создания условий для развития персонала [2].

Среди сотрудников предприятия было проведено анкетирование с целью выявления уровня реализации кадровой политики. В анкетировании приняло участие 19 человек, возраст 35-55 лет. Из них 11 женщин, 8 мужчин. Рассмотрим ответы на основные вопросы.

На вопрос о том, создаются ли на предприятии условия для повышения квалификации, все опрошенные (респонденты) ответили единогласно «Да». 16 человек ответили, что есть возможность два раза в год посещать учебно-образовательные учреждения для повышения квалификации, остальные трое человек затруднились ответить. На вопрос о частоте проведении тренингов по саморазвитию все 19 человек отметили обязательное посещение один раз в год. Вопрос о проведении корпоративных праздников: 12 человек ответили, что они проводятся постоянно, семь человек − нечасто. На вопрос «Оценить уровень организации кадровой политики по 5-бальной шкале («5» баллов – высокая оценка, «4» – средняя оценка, «3» и ниже – низкая оценка) 10 респондентов ответили – на высоком уровне, 6 респондентов отметили средний уровень развития, 3 человека поставили развитию кадровой политики минимальную оценку.

Рассмотрим оценку реализации кадровой политики предприятия в процентном соотношении. На рисунке 1 видно, что чуть больше половины опрошенных − а это 52,6 % − поставили высокую оценку (5 баллов), остальные 31,6% − среднюю оценку (4 балла), 15,8% респондентов поставили оценку «3» и ниже.

Рис.1. Оценка реализации кадровой политики работниками предприятия ПАО «Якутскэнерго»

Поскольку только половина опрошенных поставила кадровой политике предприятия высокую оценку, а другая половина считает, что уровень кадровой политики требует совершенствования, можно сделать вывод о том, что требуется дальнейшее развитие и повышение качества кадровой политики.

После проведенного исследования нами были разработаны следующие предложения для эффективного рабочего процесса по совершенствованию кадровой политики предприятия ПАО «Якутскэнерго».

1. Внедрение KPI (ключевой показатель деятельности) – коэффициента результативности, который позволяет оценить работу каждого сотрудника по отдельности, мотивирует персонал на достижение результата, способствует повышению ответственности каждого работника. KPI определяет процент дополнительных стимулирующих выплат за достижение результата.
2. Совершенствование организации труда персонала путем введения CRM-системы (автоматизированная система управления по работе с клиентами) для упрощения работы с потребителями электро- и теплоэнергии и с другими сотрудниками предприятия. Это необходимо, чтобы видеть цели и задачи не только свои, но и других сотрудников, вести с ними деловую переписку и обмениваться информационными данными. Это сделает подход к работе на предприятии более современным.
3. В производственных филиалах и сбытовых организациях создать зоны отдыха.
4. Участить проведение корпоративных встреч сотрудников с целью усиления трудовой мотивации и налаживания внутриорганизационных коммуникаций.
5. Внедрить проведение мастер-классов, семинаров или «коуч»-лекций для сотрудников и руководителей предприятия с целью получения новых знаний и навыков.

В настоящее время успешные организации, такие как ПАО «Якутскэнерго», являются адаптивными, устойчивыми, ориентированными на клиента. В такой среде эффективность работы службы управления персоналом имеет решающее значение для развития и достижения успеха организации. Приведенные выше предложения помогут поднять уровень кадровой политики предприятия на несколько ступеней.

Источники

1. Устав ПАО «Якутскэнерго» [Электронный ресурс] –https://conomy.s3.amazonaws.com/system/inline\_attachment/file/2017.pdf (дата обращения: 01.11.19).

2. Официальный сайт ПАО «Якутскэнерго» Кадровая и социальная политика [Электронный ресурс] –<https://yakutskenergo.ru/annual2016/Appeal_to_shareholders.html> (дата обращения: 16.10.19).