

6.4. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ)

6.4.1. ЗАНЯТОСТЬ

Персонал является одним из ключевых приоритетов развития предприятий Дивизиона. Компания ведет социально-ответственный бизнес и заинтересована в предоставлении равных возможностей различным гендерным и возрастным группам сотрудников.

Ответственность за все вопросы, связанные с управлением персоналом, возложена на Заместителя генерального директора — директора по персоналу и организационному развитию К. А. Сухотину.

В рамках управления кадрами используется программное обеспечение на основе SAP HR.



GRI
4.10

ОБЩАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ, ЧЕЛ.

Компания	Показатель	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Прогноз на 2014 г.
Дивизион в целом	Всего	21 626	22 673	21 940	21 881
	Мужчин	13 580	14 463	14 135	14 333 ¹
	Женщин	8 030	8 210	7 805	7 548
ОАО «ОКБМ Африкантов»	Всего	4 365	4 377	4 323	4 250
ОАО «ЗиО-Подольск»	Всего	4 451	3 992	3 607	3 751
ЗАО «АЭМ-технологии»	Всего	129	2 088	2 464	2 558
ПАО «ЭМСС»	Всего	3 065	2 780	2 444	2 392
ОАО «ОКБ «Гидропресс»	Всего	1 694	1 700	1 691	1 560
ОАО «ПЗМ»	Всего	1 395	1 561	1 359	1 438
ОАО «ГСПИ»	Всего	1 430	1 389	1 326	1 321
ОАО «ЦКБМ»	Всего	1 255	1 207	1 265	1 232
ОАО «СвердНИИхиммаш»	Всего	671	652	656	645
ОАО «ЦНИИТМАШ»	Всего	665	646	625	626
ОАО «СНИИП»	Всего	592	566	487	498
ОАО «Вента»	Всего	556	505	487	420
ОАО «ИК ЗИОМАР»	Всего	373	365	351	352
ОАО «Атомэнергомаш»	Всего	288	295	282	261
АРАКО	Всего	225	223	214	213
ЗАО «Атомтрубопроводмонтаж»	Всего	90	115	117	133
ОАО «ОЗТМиТС»	Всего	145	141	133	132
ООО «СТЭП»	Всего	132	144	168	60
ООО «ЭМКО»	Всего	30	29	28	30
ЗАО «РЭМКО»	Всего	165	13	9	9

¹ При расчете прогнозных данных по гендерной разбивке для Дивизиона в целом использованы данные ДЗОК, в т. ч. по АРАКО, которое не осуществляет прогноз в таком разрезе, сделано допущение, что соотношение сотрудников по полу останется на фактическом уровне 2013 года.





В среднем по предприятиям Дивизиона около 4% сотрудников работает по временному трудовому договору. При этом существенно выше среднего количество таких работников в чешской компании АРАКО — 22%, а, например, в ОАО «ОЗТМИТС» и ООО «ЭМКО» таких сотрудников нет.



В среднем по предприятиям Дивизиона около 5,5% сотрудников работает на условиях частичной занятости. При этом существенно выше среднего количество таких работников в ОАО «ЦНИИТМАШ» — 27,5%, а, например, в ОАО «СНИИП», ОАО «ОКБМ Африкантов» и АРАКО все сотрудники работают на условиях полной занятости.

6.4.2. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПЕРСОНАЛА

В Дивизионе действует единая политика управления эффективностью деятельности персонала (УЭД). Цель — повышение эффективности деятельности работников посредством формирования единых принципов и инструментов постановки и оценки достижения КПЭ работников, оценки уровня развития компетенций работников, в том числе для обеспечения эффективного вознаграждения работников, подготовки рекомендаций для формирования кадрового резерва, а также формирования индивидуальных планов развития работников для последующего планирования обучения.

Основные нормативные документы:

- Политика управления эффективностью деятельности;
- Регламент управления эффективностью деятельности;
- Правила внутреннего трудового распорядка.

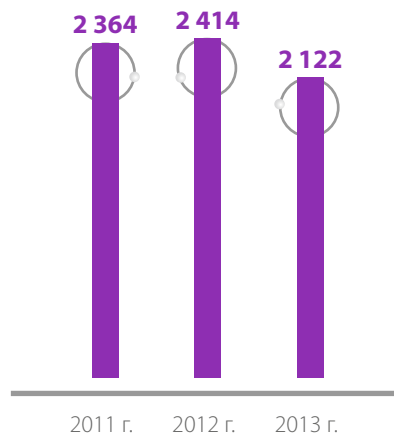
Основным показателем эффективности деятельности персонала является производительность труда. В 2013 году значение показателя снизилось в соответствии со снижением выручки.



1 ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ ПО ВРЕМЕННОМУ ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ, %

2 ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ НА УСЛОВИЯХ ЧАСТИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ, %

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, ТЫС. РУБ./ЧЕЛ. В ГОД¹



На предприятиях Дивизиона ежегодно проводятся оценки «Рекорд» (оценка результативности, компетенций, развития и достижений персонала), которые являются частью Единой отраслевой политики управления эффективностью деятельности работников Госкорпорации «Росатом» и ее организаций.

На данный момент практика оценки результативности всего штата сотрудников распространена только на ОАО «Атомэнергомаш», ОАО «ОКБМ Африкантова», ОАО «ЦКБМ» и ОАО «ОКБ «Гидропресс». На остальных предприятиях в основном оценку результативности проходят работники на руководящих должностях.

На ежегодной конференции руководителей атомной отрасли по вопросам управления персоналом «Люди Росатома» ОАО «Атомэнергомаш» было награждено премиями за победу в номинациях: «Самый активный работодатель для лучших выпускников», «Создание возможностей для реализации карьеры», «Лучшие практики повышения вовлеченности».

¹ Данные по годам сопоставимы, т. к. различались контуры консолидации.



3 ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ, ДЛЯ КОТОРЫХ ПРОВОДИТСЯ ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ, %

AEM
5.10.1

AEM
5.4.3

GRI
LA11



AEM
5.10.2



C. 79



C. 4

6.4.3. ОПЛАТА ТРУДА

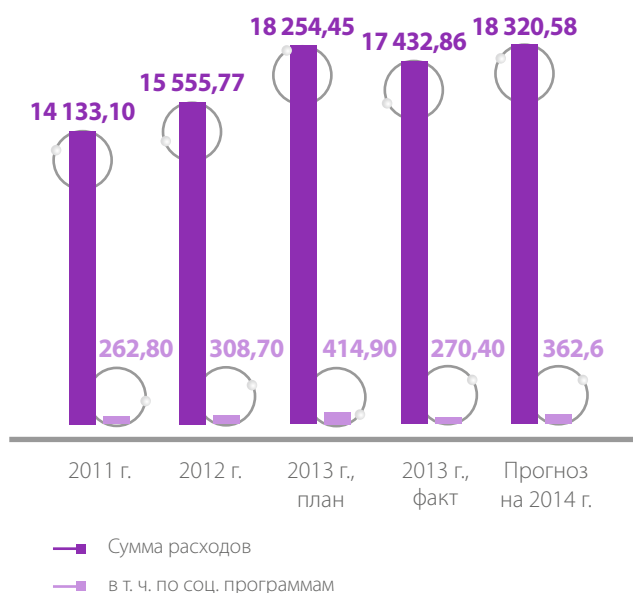
Действующая система оплаты труда является унифицированной, нацеленной на бизнес-результат. Это достигается через оценку эффективности персонала, в т. ч. КПЭ. Основная цель действующей системы — поощрение эффективного труда и гарантия социальной защищенности работников.

Основной нормативный документ — Положение об оплате труда. Кроме того, действуют Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2012—2014 гг., а также региональные 3- и 4-сторонние соглашения в местах присутствия ДЗОК.

В КПЭ ответственных сотрудников включен показатель «Использование бюджета затрат на персонал», подразумевающий неперевышение затрат на функцию. Целевое значение показателя на 2013 год было достигнуто.

АЕМ
5.9.3

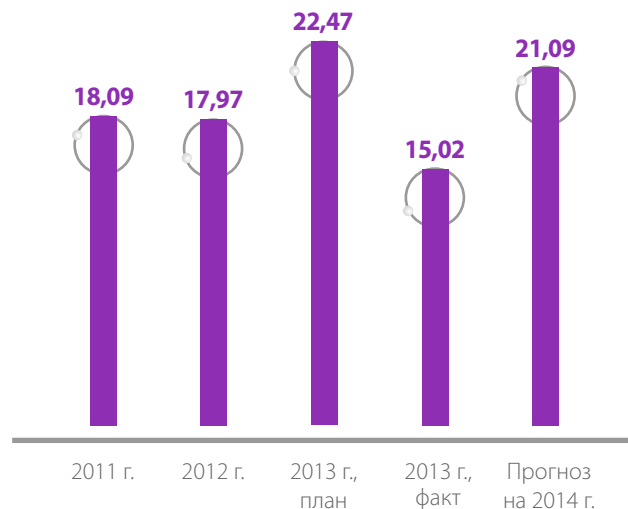
РАСХОДЫ НА ПЕРСОНАЛ, МЛН РУБ./ГОД



1 РАЗБИВКА ПО ДЗОК

СОЦИАЛЬНЫЕ РАСХОДЫ НА 1 СОТРУДНИКА В ГОД, ТЫС. РУБ.

АЕМ
5.9.4



В среднем по Дивизиону в 2013 году социальные выплаты на одного сотрудника снизились, т. к. плановое значение было выполнено лишь на 66,7%. При этом на отдельных предприятиях произошел рост, например в АРАКО, ОАО «ОКБ «Гидропресс», ОАО «ПЗМ», ПАО «ЭМСС» и др. Наибольшее значение в Дивизионе — на ОАО «ОКБ «Гидропресс» — составило 31,9 тыс. руб. в год на человека.

В ОАО «Атомэнергомаш» реализуется программа негосударственного пенсионного обеспечения. В пенсионной программе могут принимать участие все желающие штатные сотрудники Компании, не достигшие пенсионного возраста.

На данный момент доля участвующих в программах негосударственного пенсионного обеспечения сотрудников незначительна.

2 УСЛОВИЯ ПРОГРАММЫ



АЕМ
1.1.20

GRI
EC3

АЭМ
5.1.2GRI
LA2**Выплаты и льготы сотрудникам в зависимости от типа занятости**

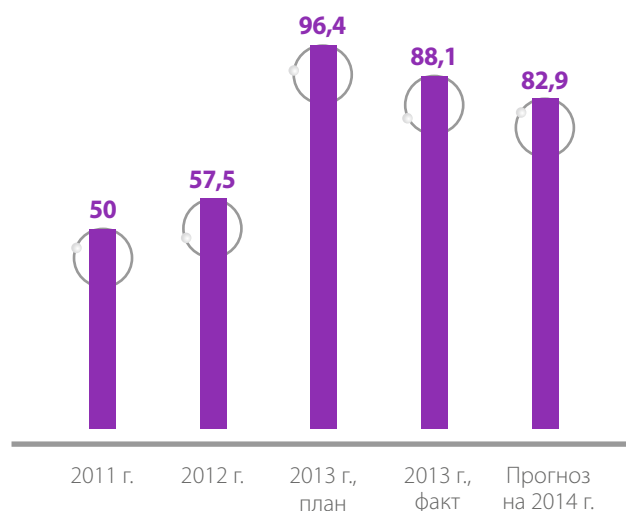
Предприятия Дивизиона обеспечивают всем своим сотрудникам (вне зависимости от статуса и типа заключенного договора) пакет выплат и льгот, утвержденный в Трудовом кодексе РФ. При этом штатным сотрудникам, работающим на полной ставке, предприятия Дивизиона предлагают дополнительный обширный пакет социальных выплат и льгот, утвержденных в соответствующих регламентирующих документах:

- медицинское страхование;
- пенсионные программы;
- жилищные программы;
- санаторно-курортное лечение и отдых для сотрудников и их детей;
- организации спортивных и культурных мероприятий;
- организация питания работников;
- оказание материальной помощи;
- корпоративные льготы на приобретение абонементов в спортивно-оздоровительные учреждения;
- поддержка ветеранов и пенсионеров отрасли.

6.4.4. ОБУЧЕНИЕ И ИНФОРМИРОВАНИЕ

Профессиональное развитие персонала — необходимое условие обеспечения рабочего процесса, конкурентоспособности и динамичного развития Дивизиона. Предприятия помимо обязательного обучения, обусловленного требованиями Ростехнадзора, активно участвуют в программах развития корпоративных компетенций и управленческих навыков. Обучение по отраслевым программам помогает выстраивать единообразную систему управления и повысить уровень взаимодействия различных подразделений и предприятий Дивизиона. Большое внимание уделяется адаптации новых сотрудников и передачи им ключевых знаний от опытных наставников с целью ускорения получения от сотрудника результата и сохранения всех важных и ценных знаний в Дивизионе.

Основной нормативный документ — Положение об обучении работников.

УРОВЕНЬ ЗАТРАТ НА ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ, МЛН РУБ.АЭМ
5.4.4

Наиболее высокий уровень затрат на обучение имеют ОАО «ОКБ «Гидропресс», ОАО «ОКБМ Африкантов» и ЗАО «АЭМ-технологии».

Сотрудники активно участвуют в процессе формирования индивидуальных планов развития, их пожелания при выборе семинаров и времени обучения также учитываются. В КПЭ ответственных сотрудников включен показатель «Удовлетворенность обучением, развитием и информированностью».

В целом квалификация персонала обеспечивается соответствующим образованием: на производственных площадках основная часть персонала имеет как минимум среднее профессиональное образование, а в проектно-конструкторских и управляющих компаниях — высшее профессиональное, а также ученые степени.



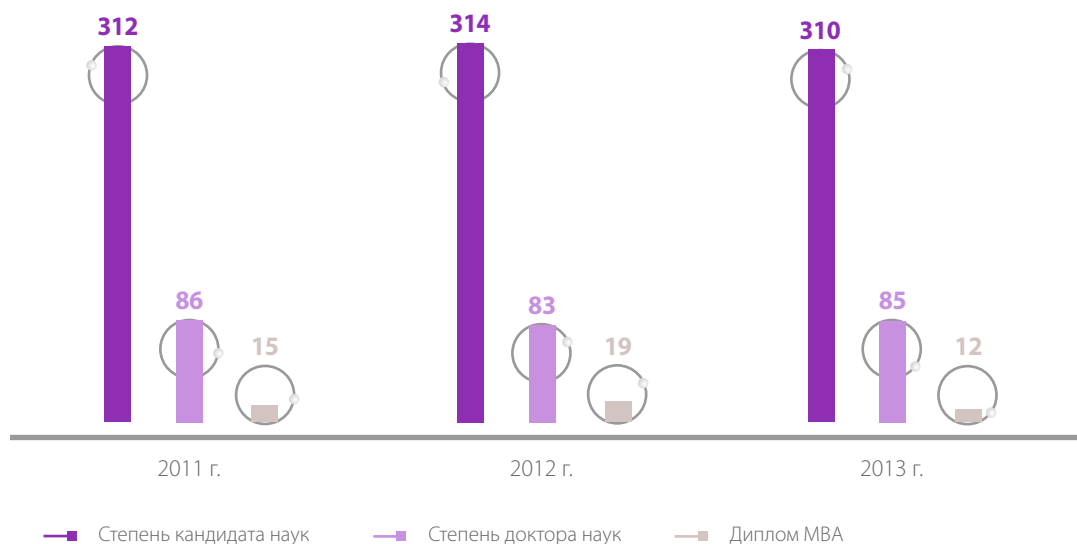
РАЗБИВКА ПО ДЗОК

ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ, ИМЕЮЩИХ СООТВЕТСТВУЮЩЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ, %

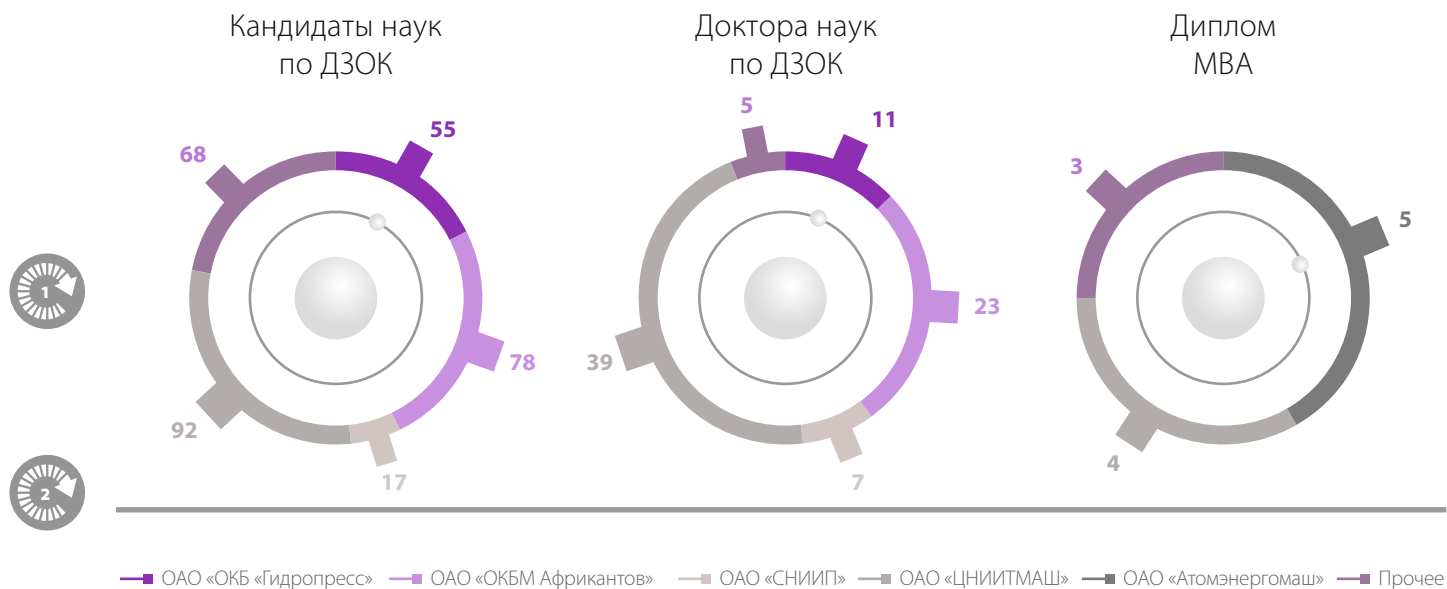
Компания	Показатель	2011 г.	2012 г.	2013 г.
АРАКО	Среднее профессиональное	85,9	96,8	100
	Высшее	17,3	18,4	18,7
	2 высших и более	0	0	0
ЗАО «Атомтрубопроводмонтаж»	Среднее профессиональное	39	51	59
	Высшее	50	56	54
	2 высших и более	5	6	7
ОАО «Атомэнергомаш»	Среднее профессиональное	6,9	3,1	3,9
	Высшее	82,3	85,4	81,6
	2 высших и более	3,8	5,1	3,5
ЗАО «АЭМ-технологии»	Среднее профессиональное	0,0	52,3	45,7
	Высшее	85,3	36,4	27,6
	2 высших и более	7,8	0,6	0,1
ОАО «Вента»	Среднее профессиональное	25,5	26,1	26,1
	Высшее	26,6	27,1	27,1
	2 высших и более	0,5	0,6	0,6
ОАО «ОКБ «Гидропресс»	Среднее профессиональное	13,8	13,9	14,1
	Высшее	69,0	69,6	70,1
	2 высших и более	1,1	1,1	1,2
ОАО «ГСПИ»	Среднее профессиональное	20	20	7
	Высшее	65	68,3	67,7
	2 высших и более	1,1	1,2	1,2
ОАО «ЗиО-Подольск»	Среднее профессиональное	19,3	19,7	18,8
	Высшее	21,3	24,2	25,8
	2 высших и более	1,1	0,7	0,2
ОАО «ИК ЗИОМАР»	Среднее профессиональное	5	5	0,5
	Высшее	93	93	94
	2 высших и более	2	3	3
ОАО «ОЗТМиТС»	Среднее профессиональное	33,8	31,9	29,3
	Высшее	28,3	29,1	31,6
	2 высших и более	0,7	0,7	0,8
ОАО «ОКБМ Африкантов»	Среднее профессиональное	14	14	14
	Высшее	59	60	61
	2 высших и более	2,6	2,9	3,1
ОАО «ПЗМ»	Среднее профессиональное	58	54	57
	Высшее	40	41	38
	2 высших и более	1,6	1,7	1,8
ЗАО «РЭМКО»	Среднее профессиональное	16,4	15,4	22,2
	Высшее	74,6	84,6	66,7
	2 высших и более	3,6	0	11,1
ОАО «СНИИП»	Среднее профессиональное	27,5	24,7	19,5
	Высшее	71,5	74,2	79,3
	2 высших и более	0,0	0,0	0,0
ОАО «СвердНИИхиммаш»	Среднее профессиональное	25,6	24,7	24,5
	Высшее	66,3	65,8	64,9
	2 высших и более	0,3	0,5	0,5
ООО «СТЭП»	Среднее профессиональное	25	28	31
	Высшее	53	62	63
	2 высших и более			2
ОАО «ЦКБМ»	Среднее профессиональное	17,3	17,0	15,6
	Высшее	46,9	50,5	53,0
	2 высших и более	0,4	0,6	0,6
ОАО «ЦНИИТМАШ»	Среднее профессиональное	10,2	10,8	10,7
	Высшее	78,3	75,7	74,7
	2 высших и более	3,6	4,2	5,0
ООО «ЭМКО»	Среднее профессиональное	1	1	1
	Высшее	36	34	34
	2 высших и более	3	4	4
ПАО «ЭМСС»	Среднее профессиональное	49,4	47,6	47,1
	Высшее	34,3	38,1	39,9
	2 высших и более	11,4	12,6	13,4

АЭМ
5.1.8

ДИНАМИКА КОЛИЧЕСТВА СОТРУДНИКОВ, ИМЕЮЩИХ СТЕПЕНЬ КАНДИДАТА НАУК, ДОКТОРА НАУК, ДИПЛОМ МВА ЗА 2011—2013 ГГ.



СОТРУДНИКИ ДЗОК, ИМЕЮЩИЕ СТЕПЕНЬ КАНДИДАТА НАУК, ДОКТОРА НАУК, ДИПЛОМ МВА



ИНФОРМАЦИЯ ПО ДЗОК

² ОТРАСЛЕВОЙ УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР В ВОЛГОДОНСКЕ

6.4.5. ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Предприятия Дивизиона соблюдают все требования по промышленной безопасности и охране труда.

В рамках данного направления деятельности Компания руководствуется действующими нормативными документами, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации, 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», постановлениями Минтруда РФ, а также актуальными ГОСТами, СНиПами, ПБ, РД, ССБТ и требованиями OHSAS 18001.

ОАО «Атомэнергомаш» является участником действующего Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке, заключенного между работниками и работодателями с участием Госкорпорации «Росатом», имеющего целью создание необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников отрасли с учетом интересов работодателей и государства. Данное

ПРЕДПРИЯТИЯ, ОБЛАДАЮЩИЕ
СЕРТИФИКАТОМ OHSAS 18001¹:

ДЗОК

Наличие сертификата OHSAS 18001

ОАО «ИК ЗИОМАР»	Сертификация планируется в 2014 г.
ОАО «ЗиО-Подольск»	Сертификация планируется в 2014 г.
ОАО «СНИИП»	ДА
ООО «НГСС»	ДА
ОАО «Вента»	Сертификация планируется в 2015 г.
ЗАО «АЭМ-технологии»	Сертификация планируется в 2015 г.
ОАО «ВНИИАМ»	ДА
ПАО «ЭМСС»	Сертификация планируется в 2014 г.

¹ OHSAS 18000 — это серия стандартов, содержащих требования и руководящие указания к разработке и внедрению систем менеджмента профессиональной безопасности и охраны труда, применение которых обеспечивает возможность организации управлять рисками в системе менеджмента и повышать эффективность ее функционирования.

соглашение регулирует, в частности, вопросы здоровья и безопасности работников отрасли, вопросы охраны труда, здоровья, социальной защиты, физкультурно-оздоровительной и воспитательной работы и прочее. Кроме того, данные вопросы освещены в коллективных договорах на предприятиях Дивизиона.

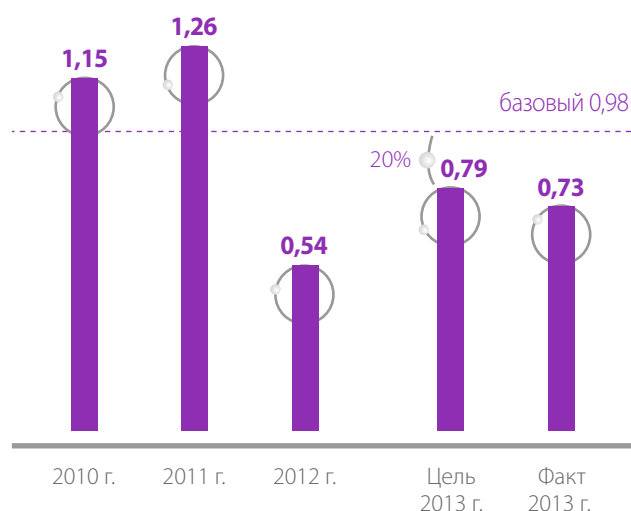
Эффективность деятельности по данному направлению оценивается через КПЭ «Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)».

ЦЕЛЕВОЙ УРОВЕНЬ СНИЖЕНИЯ LTIFR ПО ОТНОШЕНИЮ К БАЗОВОМУ ЗНАЧЕНИЮ²

2013 г. 2014 г. 2015 г. 2016 г. 2017 г.

20% 15% 10% 10% 5%

ЦЕЛЕВОЕ ЗНАЧЕНИЕ LTIFR ПО ДИВИЗИОНУ НА 2013 ГОД ВЫПОЛНЕНО

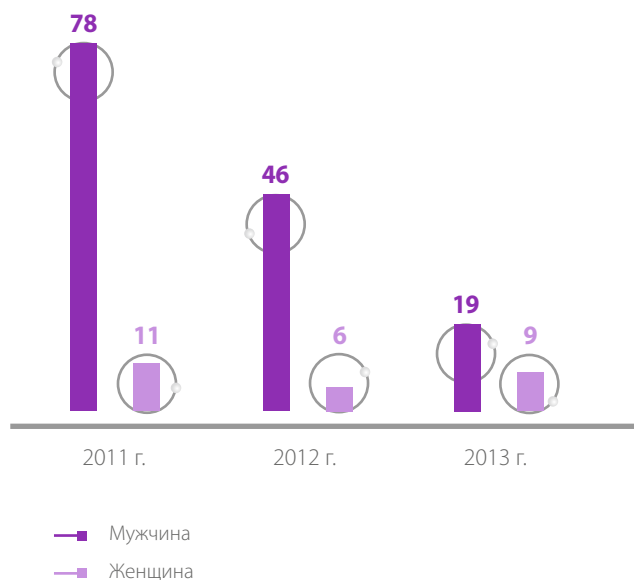


² Базовое значение — усредненное значение LTIFR за 3 предшествующих года.



1 ЗАДАЧИ И МЕРОПРИЯТИЯ В ДЗОК

2 МИНИМИЗАЦИЯ РИСКОВ

АЕМ
5.3.2УРОВЕНЬ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО
ТРАВМАТИЗМАGRI
LA6

СЛУЧАИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ



Компания	Пол	2011 г.	2012 г.	2013 г.
ОАО «Литейный завод»	Мужчина	6	1	2
	Женщина	–	–	–
ПАО «ЭМСС»	Мужчина	7	1	1
	Женщина	1	–	–
ОАО «ПЗМ»	Мужчина	2	1	0
	Женщина	1	–	–

СМЕРТЕЛЬНЫЕ ИСХОДЫ, СВЯЗАННЫЕ С РАБОТОЙ

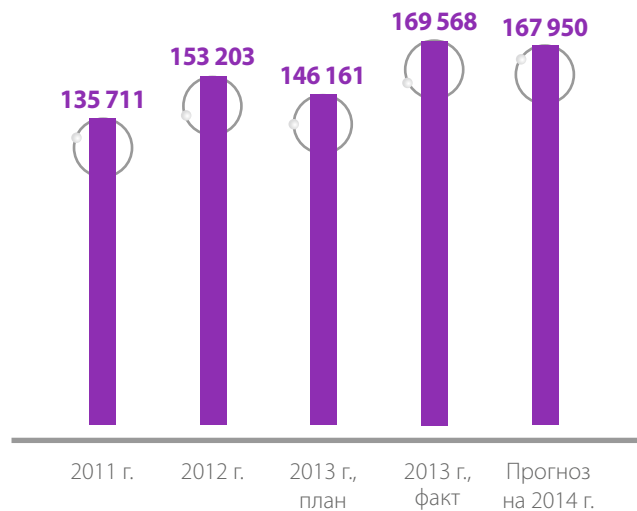
Компания	Пол	2011 г.	2012 г.	2013 г.
ЗАО «АЭМ-технологии»	Мужчина	1	1	–
	Женщина	–	–	–
ПАО «ЭМСС»	Мужчина	–	2	–
	Женщина	–	–	–



РАЗБИВКА ПО ДЗОК

2 ПОТЕРЯННЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ТРАВМ ДНИ

ОБЪЕМ ЗАТРАТ НА ОХРАНУ ТРУДА, ТЫС. РУБ.

АЕМ
5.3.6

3 ПРОПУЩЕННЫЕ ДНИ (ПО ПРИЧИНАМ БОЛЕЗНИ)

4 РАЗБИВКА ПО ДЗОК

КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ ВО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ

Компания	2011 г.	2012 г.	2013 г.
ОАО «ЗиО-Подольск»	2 091	1 925	1 725
ЗАО «АЭМ-технологии»	732	637	789
ПАО «ЭМСС»	882	838	749
ОАО «ОКБМ Африкантов»	691	637	639
ОАО «ПЗМ»	490	490	540
ОАО «Литейный завод»	407	292	234
ОАО «Вента»	126	130	140
ОАО «СНИИП»	124	192	127
ОАО «СвердНИИхиммаш»	109	108	103
АРАКО	72	95	81
ОАО «ЦНИИТМАШ»	51	62	55
ОАО «ОКБ «Гидропресс»	47	47	46
ОАО «ГСПИ»	47	48	45
ОАО «ЦКБМ»	45	45	42
ОАО «ОЗТМиТС»	33	30	29
ОАО «ИФТП»	24	26	24
ЗАО «Атомтрубопроводмонтаж»	0	0	3
ОАО «ВНИИАМ»	0	2	2
ОАО «ИК ЗИОМАР»	1	1	1

Ответственность за промышленную безопасность и охрану труда несет Заместитель генерального директора — директор по операционной деятельности В.П. Разин.

6.4.6. ВЗАИМООТНОШЕНИЕ РАБОТНИКОВ И РУКОВОДСТВА, РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

В Компании особое внимание уделяется соблюдению трудового законодательства РФ, политика разрешения трудовых споров ориентирована на приоритетное внимание досудебному разрешению споров с работником

путем переговоров, в т.ч. с привлечением представителей первичных профсоюзных организаций.

Основные документы, регулирующие взаимоотношения с работниками, — Трудовой кодекс РФ, коллективные договора с профсоюзными организациями и другие отраслевые соглашения.

Главной целью, преследуемой при разрешении трудовых споров, является как соблюдение законодательства РФ и заключенных соглашений, так и повышение социальной защищенности работников.



Ответственность за вопросы взаимоотношений руководства с работниками возложена на Заместителя генерального директора — директора по персоналу и организационному развитию К. А. Сухотину, а по вопросам, связанным с разрешением трудовых споров, — на Заместителя генерального директора — директора по корпоративному управлению С. А. Кулешова.

GRI
4.11

На следующих предприятиях Дивизиона действуют коллективные договоры, которые охватывают всех сотрудников предприятия: ОАО «Вента», ОАО «ОКБ «Гидропресс», ОАО «ГСПИ», ОАО «ЗиО-Подольск», ОАО «ИК ЗИОМАР», ОАО «ОЗТМИТС», ОАО «ОКБМ Африкантов», ОАО «ПЗМ», ОАО «СНИИП», ОАО «СвердНИИхиммаш», ОАО «ЦКБМ», ПАО «ЭМСС».

AEM
5.2.1

Минимальный период уведомления сотрудников об организационных изменениях на всех предприятиях Дивизиона соответствует Трудовому кодексу РФ и составляет 2 месяца.

GRI
LA4AEM
5.8.1

ЖАЛОБЫ ПО ВОПРОСАМ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА, СЛУЧАЕВ

GRI
LA16

Компания	2011 г.	2012 г.	2013 г.
ОАО «СвердНИИхиммаш»	–	–	2
ОАО «ГСПИ»	1	3	2
ОАО «Атомэнергомаш»	–	2	1
ЗАО «АЭМ-технологии»	–	1	1
ОАО «СНИИП»	–	–	1
ОАО «ОКБ «Гидропресс»	–	2	1
ОАО «ЗиО-Подольск»	6	4	–
ОАО «ОКБМ Африкантов»	2	–	–
ООО «СТЭП»	1	–	–
ОАО «ПЗМ»	1	–	–

В таблице отражены официальные жалобы на организацию труда, направленные через горячую линию или

во внешние инстанции, включая трудовые споры (исковые заявления). Предметы жалоб в основном касались вопросов трудоустройства, начисления годовых премий и т. д. Жалобы рассмотрены и урегулированы (в отдельных случаях даны официальные ответы).

Одним из важных аспектов взаимоотношений руководства и сотрудников является исследование вовлеченности. В 2013 г. было проведено ежегодное исследование вовлеченности сотрудников Дивизиона, в т. ч. в ОАО «Атомэнергомаш», ОАО «ЗиО-Подольск», ОАО «ОКБМ Африкантов», ОАО «ЦКБМ», ОАО «СНИИП», ОАО «ГСПИ» (около 3 000 работников). По результатам исследования средний уровень вовлеченности в Дивизионе в 2013 г. составил 68%¹. Показатели Дивизиона оказались на уровне отраслевых значений и выше средних значений по российским работодателям.

6.4.7. ВОСПРОИЗВОДСТВО КАДРОВ

Текущесть кадров является неотъемлемым явлением в любой компании. На предприятиях Дивизиона нет циклических колебаний численности (сезонных и др.), и изменение количества сотрудников обусловлено производственной необходимостью, а также мероприятиями по оптимизации численности сотрудников или увольнением сотрудников по их инициативе.

В среднем по Дивизиону текущесть кадров в 2013 году составила 17%, при этом самый высокий уровень текучести в ОАО «ПЗМ» (39%) и ЗАО «Атомтрубопроводмонтаж» (37%), а самый низкий — в ОАО «ОКБ «Гидропресс», ОАО «СНИИП» и ОАО «ИК ЗИОМАР» (4%).

¹ Без учета ОАО «ГСПИ».



1 ВОВЛЕЧЕННОСТЬ-2014



ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ



Компания	Текучесть кадров, %		
	2011 г.	2012 г.	2013 г.
ОАО «ОКБМ Африкантов»	1	2	2
ОАО «ОКБ «Гидропресс»	3	4	4
ОАО «ИК ЗИОМАР»	3	11	4
ОАО «СНИИП»	31	15	4
ПАО «ЭМСС»	14	9	5
ОАО «СвердНИИхиммаш»	17	11	9
ОАО «ЦКБМ»	7	10	10
ЗАО «АЭМ-технологии»	43	3	12
ОАО «ОЗТМиТС»	18	14	14
АРАКО	14	17	15
ОАО «ГСПИ»	11	16	16
ОАО «ЗиО-Подольск»	23	23	16
ОАО «Вента»	17	24	16
ОАО «ЦНИИТМАШ»	20	24	24
ОАО «Атомэнергомаш»	34	25	24
ООО «ЭМКО»	16	19	28
ЗАО «Атомтрубопроводмонтаж»	11	42	37
ОАО «ПЗМ»	40	26	39
ООО «СТЭП»	32	25	45

Кроме того, сотрудники предприятий уходят в декретные отпуска. Предприятие обеспечивает выполнение всех прав, связанных с декретным отпуском, согласно

законодательству РФ. Результатом является возврат большинства сотрудников на свое рабочее место по окончании декретного отпуска.



1 ИНФОРМАЦИЯ О КОЛИЧЕСТВЕ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ

2 РАЗБИВКА ПО ПОЛУ И ВОЗРАСТУ

АЕМ
5.1.3GRI
LA3ДЕКРЕТНЫЕ ОТПУСКА В ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД¹

Компания		Количество сотрудников		Процент сотрудников, вернувшихся на свою предыдущую ставку после декретного отпуска
		ушедших в декретный отпуск	вернувшихся после декретного отпуска	
ЗАО «Атомтрубопроводмонтаж»		3	1	100
ОАО «Атомэнергомаш»		16	0	–
ЗАО «АЭМ-технологии»		16	3	40
ОАО «Вента»		13	4	100
ОАО «ОКБ «Гидропресс»	Мужчины	2	1	100
	Женщины	35	5	100
ОАО «ГСПИ»		30	18	100
ОАО «ЗиО-Подольск»	Мужчины	2	1	100
	Женщины	62	17	94,1
ОАО «ИК ЗИОМАР»		11	5	100
ОАО «ОЗТМиТС»		1	0	–
ОАО «ОКБМ Африкантов»		144	39	100
ОАО «ПЗМ»	Мужчины	2	1	0
	Женщины	20	10	70
ЗАО «РЭМКО»		2	0	–
ОАО «СНИИП»		4	1	100
ОАО «СвердНИИхиммаш»		6	3	100
ООО «СТЭП»		3	0	–
ОАО «ЦКБМ»		3	0	100
ОАО «ЦНИИТМАШ»		10	3	100
ООО «ЭМКО»		1	1	100
ПАО «ЭМСС»		26	41	100

¹ Женщины, за исключением случаев, о которых указано особо.

В настоящее время в числе основных стратегических целей, направленных на воспроизводство кадров, наибольшая значимость придается снижению среднего возраста работников и повышению доли специалистов до 35 лет.

АЕМ
5.1.5

СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ РАБОТНИКОВ, ЛЕТ

Компания	Категория работника	2011 г.	2012 г.	2013 г.
АРАКО	Высшие руководители	43	40	41
	Руководители среднего звена	41	42	43
	Специалисты и рабочий персонал	41	41	41
ЗАО «Атомтрубопроводмонтаж»	Высшие руководители	47	45	46
	Руководители среднего звена	40	42	42
	Специалисты и рабочий персонал	40	42	42
ОАО «Атомэнергомаш»	Высшие руководители	46	46	45
	Руководители среднего звена	36	34	33
	Специалисты и рабочий персонал	36	39	38
ЗАО «АЭМ-технологии»	Высшие руководители	43	44	46
	Руководители среднего звена	44	47	44
	Специалисты и рабочий персонал	39	43	45
ОАО «Вента»	Высшие руководители	43	44	45
	Руководители среднего звена	47	48	48
	Специалисты и рабочий персонал	44	46	45
ОАО «ОКБ «Гидропресс»	Высшие руководители	47	46	47
	Руководители среднего звена	42	43	43
	Специалисты и рабочий персонал	49	48	48
ОАО «ГСПИ»	Высшие руководители	53	54	55
	Руководители среднего звена	55	56	53
	Специалисты и рабочий персонал	47	47	46
ОАО «ЗиО-Подольск»	Высшие руководители	43	43	45
	Руководители среднего звена	46	46	46
	Специалисты и рабочий персонал	44	44	46
ОАО «ИК ЗИОМАР»	Высшие руководители	51	45	41
	Руководители среднего звена	54	50	51
	Специалисты и рабочий персонал	44	45	45

Компания	Категория работника	2011 г.	2012 г.	2013 г.
ОАО «ОЗТМиТС»	Высшие руководители	58	52	50
	Руководители среднего звена	52	53	54
	Специалисты и рабочий персонал	50	50	52
ОАО «ОКБМ Африкантов»	Высшие руководители	58	58	58
	Руководители среднего звена	45	45	45
	Специалисты и рабочий персонал	42	42	42
ОАО «ПЗМ»	Высшие руководители	47	46	43
	Руководители среднего звена	43	42	41
	Специалисты и рабочий персонал	43	41	41
ЗАО «РЭМКО»	Высшие руководители	39	—	—
	Руководители среднего звена	41	—	—
	Специалисты и рабочий персонал	40	38	37
ОАО «СНИИП»	Высшие руководители	53	51	50
	Руководители среднего звена	55	52	51
	Специалисты и рабочий персонал	52	51	50
ОАО «СвердНИИхиммаш»	Высшие руководители	48	48	48
	Руководители среднего звена	50	50	50
	Специалисты и рабочий персонал	50	50	50
ООО «СТЭП»	Высшие руководители	41	39	39
	Руководители среднего звена	42	44	43
	Специалисты и рабочий персонал	47	48	46
ОАО «ЦКБМ»	Высшие руководители	50	52	52
	Руководители среднего звена	52	47	45
	Специалисты и рабочий персонал	49	47	47
ОАО «ЦНИИТМАШ»	Высшие руководители	55	56	55
	Руководители среднего звена	48	50	50
	Специалисты и рабочий персонал	48	50	50
ООО «ЭМКО»	Высшие руководители	40	40	43
	Руководители среднего звена	35	36	37
	Специалисты и рабочий персонал	33	34	35
ПАО «ЭМСС»	Высшие руководители	47	49	48
	Руководители среднего звена	42	44	43
	Специалисты и рабочий персонал	40	42	41

Одной из важнейших задач в рамках воспроизводства кадров является привлечение молодых специалистов на стажировку и дальнейшую работу на предприятия Дивизиона. Такая необходимость обусловлена в первую очередь амбициозными стратегическими задачами по развитию инновационных разработок, а также необходимостью передачи накопленных знаний по передовым технологиям, владельцем которых являются предприятия Дивизиона.

В 2013 г. проект МОСТ поколений (проект преемственности критических знаний, получивший признание и поддержку со стороны МАГАТЭ) реализован на 7 ключевых предприятиях Дивизиона: ОАО «ЗиО-Подольск», ОАО «ИК ЗИОМАР», ОАО «ОКБ «Гидропресс», ОАО «СвердНИИхиммаш», ОАО «ЦНИИТМАШ», ОАО «ОКБМ Африкантов», ОАО «ЦКБМ». В процессе оценки и отбора было выявлено около 45 носителей критических знаний. Для участия в проекте были специально отобраны молодые специалисты — преемники знаний — более 80 человек.

Также с 2013 г. в Дивизионе реализуется проект развития инженерно-научных кадров предприятий Дивизиона — «I AM ИНЖЕНЕР АЭМ». Это стратегический проект Компании, цель которого — обеспечить Дивизион лучшими кадрами инженерных специальностей. В проекте принимают участие 38 человек от 9 ключевых предприятий Дивизиона, которые проходят двухгодичную программу обучения с учетом приоритетных вопросов развития резервистов.

« Главная цель проекта развития инженерно-научных кадров — достичь соответствия реализуемых на предприятиях Дивизиона технических решений мировому технологическому уровню и требованиям зарубежного рынка »»

Ксения Сухотина, Заместитель генерального директора — директор по персоналу и организационному развитию

1 ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

В 2013 г. уже 3-й раз прошли 2 смены детского научно-познавательного лагеря NRJ-Camp на берегу Черного моря в 17 км от города Геленджик. Смена в лагере NRJ-Camp проходит в форме деловой игры «Корпорация NRJ». «Корпорация NRJ» — это увлекательная ролевая игра, бизнес-проекция современного мира на детское сообщество. Участвуя в деловой развивающей игре, ребята получают научные знания, юридический и экономический опыт, развивают коммуникативные способности и навыки работы в команде.

Проведен турнир для студентов и выпускников профильных технических вузов страны, заинтересованных в работе в атомной отрасли — «ТеМП-2013». В течение двух месяцев команды под эгидой предприятий Госкорпорации «Росатом» разрабатывали уникальный проект по выбранной теме, направленный на достижение Госкорпорацией глобального технологического лидерства в XXI веке. Цель турнира — привлечь молодых специалистов, мотивированных работать в атомной отрасли, а также отобрать и оценить перспективных студентов целевых вузов атомной отрасли. Команда молодых профессионалов под руководством специалистов ОАО «ЦКБМ» представила перед экспертным жюри Турнира кейс «Комплекс дистанционно-управляемого оборудования для определения местоположения и извлечения элементов реактора в среде жидкометаллического теплоносителя», который в итоге был признан лучшим проектом конкурса в техническом блоке.

В 2013 г. в Дивизионе впервые был сформирован кадровый резерв для всех уровней работников предприятий. Все кандидаты прошли двухступенчатую процедуру отбора по разработанным критериям Госкорпорации «Росатом». Для всех участников разработаны и реализуются программы развития и обучения. В составе резерва от Дивизиона утверждено:

- достояние Росатома (уровень топ-руководителей) — 13 человек;
- капитал Росатома (уровень линейных руководителей) — 43 человека;

2 КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ ПО ДЗОК В 2013 ГОДУ



АЭМ
5.11.3



- таланты (уровень специалистов и руководителей малых групп) — 34 человека.

В ОАО «Атомэнергомаш» в 2013 г. 35,71% назначений на ТОП-1000 позиции осуществлено из отраслевого кадрового резерва. Семь руководящих вакансий внутри предприятия были заполнены из кадрового

резерва, а также еще три резервиста закрыли вакантные руководящие должности в других дивизионах.

В 2014 г. после утверждения актуализированной Корпоративной стратегии ОАО «Атомэнергомаш» будет актуализирована Кадровая стратегия, в которой в т. ч. будет актуализирована информация о потребности в персонале по специальностям в будущем.

6.4.8. ОПИСАНИЕ КЛЮЧЕВЫХ СТРАТЕГИЧЕСКИХ РИСКОВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ

№ ¹	Риск	Фактор риска	Мероприятия по управлению/ возможности
8	Дефицит работников, обладающих достаточной квалификацией	• Повышение конкуренции со стороны производителей из Южной Кореи и Китая • Выход неотраслевых (в т. ч. зарубежных) компаний на российский рынок • Усиление внутриотраслевой конкуренции • Аффилированность компаний-конкурентов с заказчиками	• Взаимодействие с вузами и школами (в т. ч. заключение прямых договоров на подготовку специалистов, участие в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, организация стажировок, производственных практик, выполнения дипломных проектов на предприятиях, реализация образовательных программ, семинаров и спецкурсов для студентов и школьников, участие в финансировании и организации учебных лабораторий и кабинетов) • Просветительская работа с населением, публикации в региональных СМИ и поддержание интернет-портала