

## Развитие Компании невозможно без развития людей

(Окончание. Нач. на 1 стр.)

Многим предприятиям в последнее время не хватает квалифицированной рабочей силы. Третий фактор — это изменение ценностей у молодёжи. На первое место в шкале ценностей выходят не только материальные блага в виде высокой заработной платы, но и желание иметь хорошие условия труда, интересный и разнообразный досуг. Последнее особенно актуально в отдалённых населённых пунктах, где нет такой инфраструктуры и мест отдыха, как в Иркутске и других крупных городах.

— Какие были выработаны конкретные решения, которые могут быть реализованы в ближайшее время?

— Уже сейчас были намечены первые шаги по нескольким направлениям.

Во-первых, это ипотечная программа Компании. По мнению руководителей филиалов, она нуждается в доработке. Мы собираем предложения по её усовершенствованию. Второй шаг — планирование потребности в персонале, особенно на ТЭЦ, с учётом развития энергосистемы, ввода новых мощностей.

Третий — разработка различных подходов в изменении оплаты труда.

Четвёртый — изменение программ подготовки специалистов в Иркутском государственном техническом университете. Было принято решение о создании совместного учебного центра. Требования к персоналу растут, поскольку Компания и энергосистема области развивается, воз-



Начальник управления по работе с персоналом ОАО «Иркутскэнерго» Владимир Корнев

растают и нагрузки. В дальнейшем взаимодействие с ИрГТУ будет носить более тесный и, надеемся, плодотворный характер.

Пятый шаг — разработка плана преем-

ственности, как одного из стимулов работы. Люди должны знать, как будет развиваться их карьера. Этот план мы представим в ближайшие дни.

— Сейчас очень много говорится о корпоративной культуре. Вы затрагивали эту тему?

— Конечно, корпоративная культура, корпоративный дух — это нематериальные активы Компании. Сейчас огромное значение придаётся этим понятиям, они нуждаются в постоянном развитии, так как без них трудно решать производственные проблемы. Большую роль в филиалах играет вовлечённость коллектива как в производственные процессы, так и в социально-культурную жизнь предприятия. Руководитель должен не только определять цели и задачи, но и вдохновлять коллектив на их решение. Людей нужно развивать как личности. Что и подтвердилось в ходе сессии, где лейтмотивом стало обсуждение роли руководителя в энергетике и постоянной трансляции задач и целей Компании для всех сотрудников, обязательное наличие обратной связи. С этой целью мы начали разработку программ вовлечённости персонала. В настоящее время они реализуются на ТЭЦ-11 и ТЭЦ-9. Работники непосредственно участвуют в выработке ключевых решений своего предприятия, вносят предложения по улучшению труда и производственного процесса. В качестве мотивации используются различные методы — материальные и моральные. Сегодня

некоторые руководители восстанавливают Доски почёта на своих предприятиях, эта инициатива идёт снизу. Хотя на многих предприятиях эта традиция поддерживается до сих пор. Каждому работнику нужно что-то своё, и руководитель, образно говоря, должен держать руку на пульсе коллектива.

— На совещании вы рассматривали вопросы заработной платы и состава социального пакета. Ваши решения повлияют на зарплату работников энергокомпании?

— Мы постоянно работаем над этими вопросами и поэтапно будем их решать, так как одномоментное повышение доходов всего персонала невозможно в силу объективных ограничений со стороны государства в виде регулирования энерготарифов.

Поэтому важными являются и нематериальные стимулы. Основной потенциал в развитии персонала не только в заработной плате, во всяком случае, деньги — это не единственная мотивация для людей. Есть ещё забота со стороны руководства и предприятия, внимание и психологический комфорт, который ощущается на работе. Зарубежные исследования показали, что если основной мотивацией для менеджеров является зарплата и условия труда, то для работников ещё и оценка их труда, внимание руководителей. Эти тенденции приходят и в Россию. Мы их должны поддерживать и развивать наряду с решением основной задачи по увеличению доходов наших работников.

### Инвестиционный бюджет ОАО «Иркутскэнерго» на этот год увеличен более чем на 1,5 млрд. рублей

Инвестиционный бюджет ОАО «Иркутскэнерго» на 2008 год увеличен более чем на 1,527 млрд. руб. Как сообщает пресс-служба энергокомпании, решение об этом принято на заседании совета директоров ИЭ 28 апреля. Средства планируются направить на финансирование инвестиционного проекта «Строительство теплотрассы ТЭЦ-10 — котельная Северного промузла в Ново-Ленино».

Как сообщалось ранее, компания планирует начать строительство теплотрассы протяжённостью около 20 км в этом году. Предполагалось, что первый транш на финансирование проекта составит 350 млн. руб., затем сумма будет доведена до 4 - 6 млрд.

Строительство тепломагистралей, в частности, позволит решить проблему дефицита тепловой энергии на правом берегу Иркутска, перспективный объём которой может составить 891 Гкал/ч. По плану новая теплотрасса должна вытеснить электрокотельные Ново-Ленино, повысить качество электроэнергии в Ангарске и позволить закрыть котельную Северного промузла.

РИА «Сибирские новости»

## Энергетический альянс

В конце апреля ООО «ЕвроСибЭнерго», входящее в структуру холдинга «Базовый элемент», завершило сделку по приобретению ООО «Компания «Востсибуголь» (КВСУ), которое ранее принадлежало ОАО «Сибирская угольная энергетическая компания». Получение иркутских угольных активов СУЭК позволит ОАО «Иркутскэнерго», которое также входит в состав «ЕвроСибЭнерго» и является основным потребителем продукции КВСУ, поднять уровень обеспечения «собственным» углем с 10-15% до 90%.

«Эта сделка позволит обеспечить стабильное снабжение «ЕвроСибЭнерго» энергетическим углем и упрочить наши стратегические позиции на энергетическом рынке», — заявил Владислав Соловьёв, генеральный директор En+ Group.

По мнению Сергея Эмдина, генерального директора «Иркутскэнерго», благодаря сделке компания получила главное преимущество — независимость от колебаний цен на рынке твёрдого топлива, сырьевую безопасность.

Как прокомментировал Владимир Смагин, генеральный директор «Компании «Востсибуголь», в первую очередь эти шаги позволят оптимизировать управление всеми имеющимися у «ЕвроСибЭнерго» угольными активами, поскольку для КВСУ это профильный бизнес. Также вполне можно говорить и об увеличении объёмов производства.

ООО «Компания «Востсибуголь» — крупнейший производитель энергетического угля в Иркутской области. Объём добычи в 2007 году составил около 10 миллионов тонн. В составе компании основные разрезы региона: «Разрез Мугунский», «Разрез Азейский» и

«Разрез Черемховский» (филиалы КВСУ). Предприятие располагает собственной транспортной базой — филиал «Азейское ПТУ» и филиал «Черемховское ПТУ». Осуществляет функции единоличного исполнительного органа в отношении ООО «Касьяновская обогатительная фабрика», ООО «Рудоремонтный завод» (Черемхово) и ООО «Свирский ремонтно-механический завод». Также подконтрольным «Востсибуглю» является ОАО «Разрез Тулунский». После вхождения КВСУ в состав «ЕвроСибЭнерго» под её управлением будут и уже имеющиеся у энергокомпании три угольных разреза — «Разрез Головинский» в Усть-Ордынском Бурятском округе (ООО «Ольхон»), ООО «Разрез Ирбейский» в Красноярском крае и «Разрез Жеронский» (ООО «Трайлинг», Усть-Илимск).

Более подробно о сделке и перспективах развития нового угольного объединения читайте в следующем номере «Сибирского энергетика». С 30 мая наша газета начнёт выходить с четырёхполосным приложением ООО «Компания «Востсибуголь» — «Угольный регион».

