

люди дела

/// ПРЯМАЯ РЕЧЬ

Владимир Корнев:

«Наши работники чувствуют себя защищёнными»

Коллективный договор компании ОАО «Иркутскэнерго» по итогам прошлого года стал одним из лучших среди всех договоров российских генерирующих компаний России. В этом году, несмотря на сложные экономические условия, «Иркутскэнерго» не намерено сдавать позиции. Напротив – «компания всегда нацелена на лучший результат», как говорит начальник управления по работе с персоналом Владимир Корнев. Об искусстве кадрового менеджмента в период кризиса он рассказал в интервью КСЕНИИ ДОКУКИНОЙ.



Владимир Корнев: «Иркутскэнерго» выполняет все свои обязательства перед работниками компании»

– Считается, что в условиях кризиса «социалку» режут в первую очередь. Как сейчас меняется кадровая политика «Иркутскэнерго»? За счёт чего оптимизируются затраты на социальные программы?

– Когда мы планировали бюджет на 2009 год, мы уже исходили из того, что это будет непростое время, снижение экономических показателей стало очевидным в последнем квартале прошлого года. Поэтому расходы на социальную политику внутри компании пришлось снизить на 15–20% от желаемых. Оптимизация произошла за счёт сокращения пяти процентов административно-управленческого персонала. Никто из рабочего персонала уволен не был. Снизились объёмы привлекаемых внешних ресурсов – будем ориентироваться на собственные силы. Но в целом социальные расходы уменьшены не были, а остались на уровне 2008 года.

– Сократилась ли продолжительность рабочего времени сотрудников компании? Будет ли снижаться оплата труда?

– Продолжительность рабочего

дня в компании не поменялась. Изначально запланированные расходы на заработную плату снизились на 10%, на практике это значит то, что жалование будет таким же, как и в прошлом году. В 2008 году средняя зарплата у промышленного персонала компании, включая дочерние зависимые общества, составила 26 тысяч 80 рублей, а без учёта ДЗО она равнялась 29914 рублям. Зарплата рабочих в «Иркутскэнерго» в среднем была 20306 рублей. У руководителей, специалистов и служащих среднее жалование достигло 42763 рублей. В соответствии с отраслевым тарифным соглашением в энергетике с первого января 2009 года компания должна была увеличить ставку первого разряда на 6,38%, что мы и сделали.

– В феврале был принят новый коллективный договор компании на 2009 год. Чем он отличается от действовавшего ранее?

– В целом структура и содержание нового договора остались прежними. В этом году мы планируем потратить на социальные льготы и гарантии 305,3 миллиона рублей. Отдельная статья расходов – 18,5 миллиона рублей – определена на оплату льгот на проезд северян. Работники с северных территорий области и члены их семей раз в два года могут съездить отдохнуть, к примеру, в Сочи, а «Иркутскэнерго» возместит стоимость их билетов на проезд. Кроме того, существует льгота по возмещению стоимости путёвок: в зависимости от стажа работника, от 10 до 30% стоимости путёвки компенсируется компанией. На эти цели в текущем году заложено 24,3 миллиона рублей.

На физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу в компании: проведение турниров по шахматам, по футболу, по волейболу, поддержку детско-юношеских школ – планируется израсходовать 19,7 миллиона рублей. 25,6 миллиона мы потратим на медицинскую помощь по системе добровольного медицинского страхования. Она подразумевает, что

в течение года любые сотрудники смогут воспользоваться медицинскими услугами на три тысячи рублей.

58,3 миллиона рублей будет израсходовано на негосударственное пенсионное обеспечение наших работников. Сегодня в этой программе задействованы шестьсот человек, и когда они захотят уйти на пенсию, они смогут получать гораздо больший, чем при государственном пенсионном обеспечении, процент выплат. Неработающим пенсионерам предусмотрена ежемесячная материальная помощь и скидка на оплату электроэнергии – в нынешнем году на эти цели уйдёт 35,6 миллиона рублей.

Традиционная льгота, на исполнение которой заложено 30,6 миллиона рублей, – это аренда и покупка квартир молодым специалистам. В соответствии с ней сотрудникам из Иркутска и Ангарска компания компенсирует определённые затраты на аренду жилья – до 12 тысяч рублей в месяц. А молодым людям, работающим в наших филиалах на севере области, «Иркутскэнерго» может помочь приобрести жильё: купить квартиру с тем, чтобы человек расплачивался уже с работодателем, а не с продавцом или банком. Из структуры расходов на социальные гарантии исчезла по вполне понятным причинам только помощь по ипотеке. За счёт этого компания сэкономила порядка 60 миллионов рублей.

– Какие изменения в связи с сокращениями расходов на обучение происходят в программах по подготовке и переподготовке кадров?

– От обучения и повышения квалификации сотрудников мы, безусловно, не отказались, однако стараемся заменить командировки дистанционным обучением, а в некоторых случаях и вовсе отказаться от услуг внешних провайдеров. Например, раньше на обучение мы привлекали в основном сторонних провайдеров, что влекло за собой существенные расходы для компании, а теперь учёба проходит за счёт внутренних ресурсов. Если говорить о цифрах, то в прежних условиях на одного человека в процессе обучения его сторонними провайдерами затрачивалось в среднем сто долларов. Сейчас внутренние преподаватели это делают бесплатно.

Кроме того, в ноябре прошлого года начал работу Корпоративный учебно-исследовательский центр «Иркутскэнерго», где наряду со студентами, будущими работниками компании, с сентября будут прохо-



Работниками «Иркутскэнерго» ощущается состояние стабильности

дить курсы повышения квалификации и наши нынешние сотрудники.

– От каких проектов пришлось отказаться?

– Было прервано обучение по плану преемственности на позиции руководителей функциональных дирекций. Сотрудники отучились в прошлом году в течение трёх модулей, два модуля должны были пройти в четвёртом квартале прошлого года, но начался кризис и учёбу пришлось перенести на конец этого года.

– Изменились ли условия бонусов за работу во вредных и тяжёлых условиях, за ненормированный рабочий день?

– Бонусов у нас нет, бонус – это вроде ситуации: могу шоколадку дать, а могу и не дать. В случае работы человека во вредных и тяжёлых условиях заплатить мы ему обязаны.

Компания выполняет все свои обязательства, предписанные законом. Так, с 1 января этого года в соответствии с изменением законодательства минимальный размер доплат за работу во вредных условиях труда был увеличен с 2 до 4%.

– Подходы руководства компании к мотивации сотрудников поменялись?

– У нас по-прежнему сохранена единовременная премия за новаторское предложение. Кроме того, «Иркутскэнерго» доплачивает долю от прибыли, полученной в результате реализации этого предложения, его автору. Проще говоря, если компания заработала деньги, она, естественно, делится с сотрудником.

– Отслеживаются ли как-то настроения персонала? Как люди воспринимают работу в новых экономических условиях?

– Сёмная, г задать в тивная г отражае Кроме т тиях имк мы, кот вать раб ример, «счастья» красная дойти и, ния, наж конечно, ное, но, | дей мен никами бильнон щидённ