



РОССЕТИ
ФСК ЕЭС

«ПРОЕКТ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ФИЛИАЛЕ ПАО "РОССЕТИ ФСК ЕЭС - ВОЛГО-ДОНСКОЕ ПМЭС»

Юшкина Светлана Михайловна

Научный руководитель: к.э.н., доцент кафедры менеджмента ВолГУ
Марусинина Е.Ю.

Волгоград, 2021

WWW.FSK-EES.RU

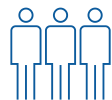


О Волго-Донском ПМЭС

Второй по счету крупный филиал Россети «ФСК ЕЭС»



Передача электрической энергии и технологическое присоединение к электрической сети



Численность – 770 чел.



Объекты сверхвысокого напряжения



5 699 км линий электропередачи напряжением 220-500 кВ

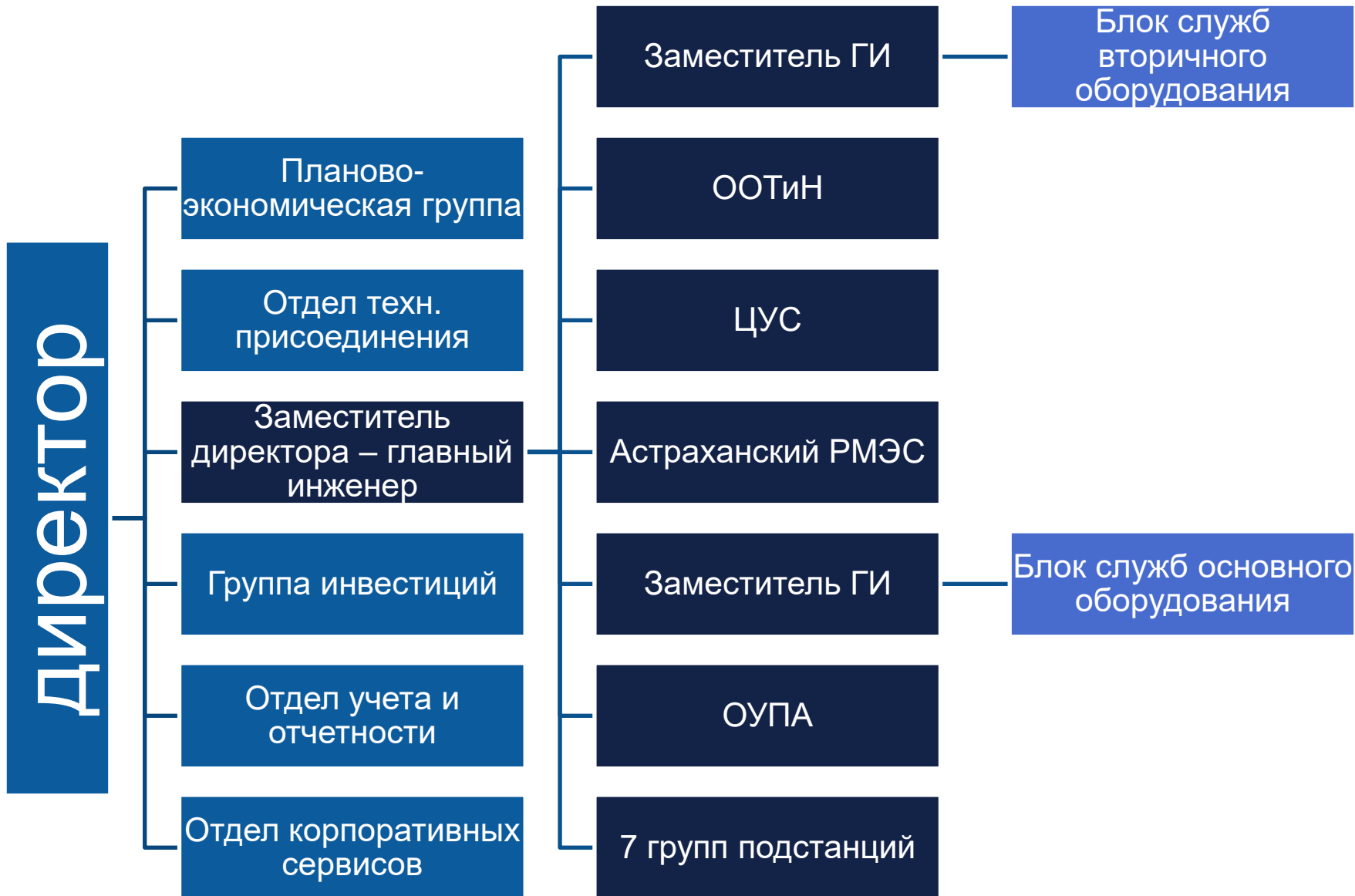


45 подстанций напряжением 110-500 кВ

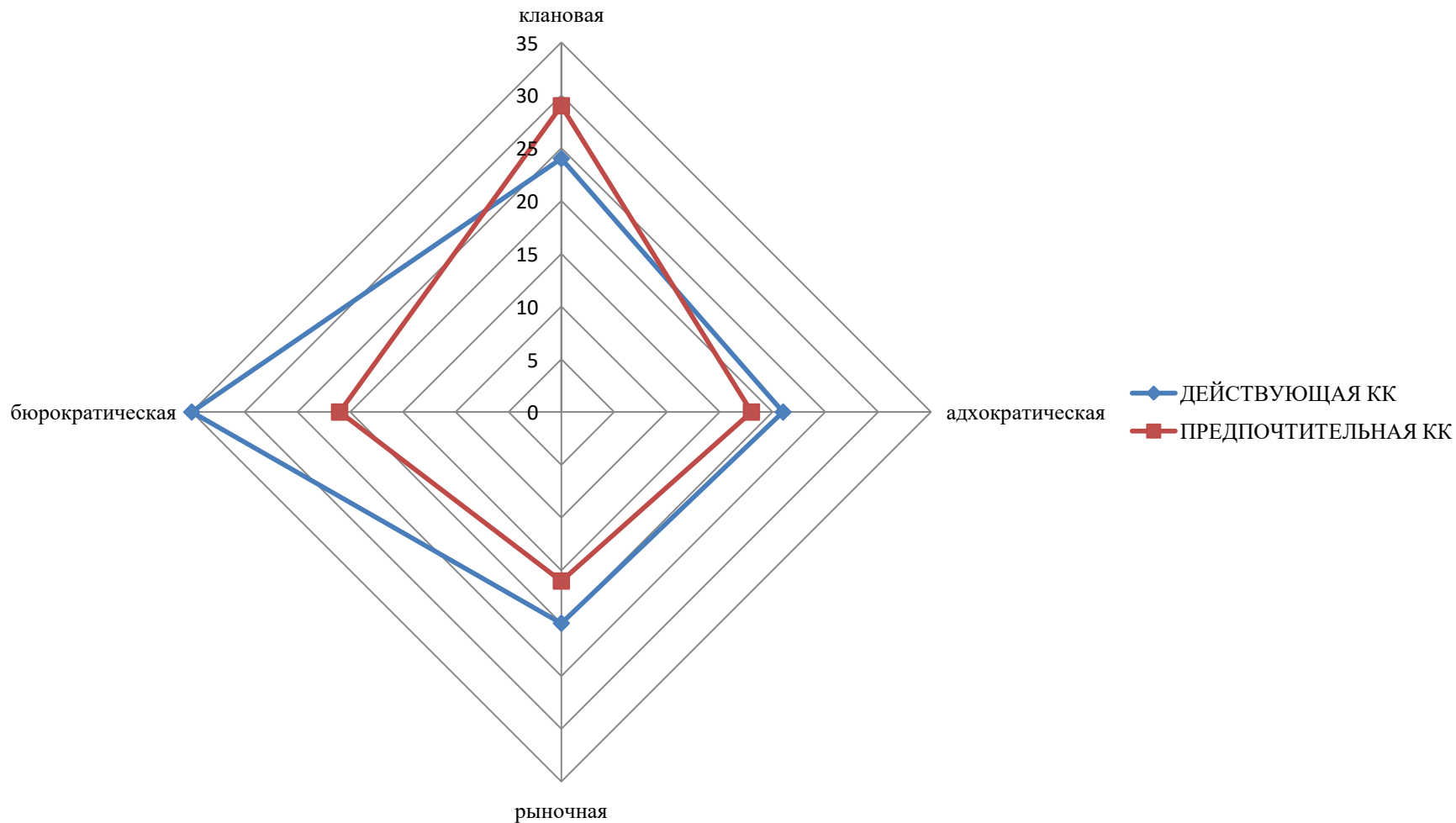


Астраханская область
Волгоградская область
Республика Калмыкия

Организационная структура Волго-Донского ПМЭС



Модель корпоративной культуры



Результаты SWOT-анализа

	Возможности	Угрозы
	<ul style="list-style-type: none"> • Многообразие услуг подрядных организаций, аренды площадок для проведения корпоративных мероприятий • В период слияния компаний открываются новые возможности (финансовые, организационные, увеличение масштаба) • В постковидный период идет высокая конкуренция за клиентов между эвентными компаниями, снижая цену при высоком сервисе 	<ul style="list-style-type: none"> • Конкуренты из других сфер энергетики, перетягивающие подготовленный персонал на краткосрочную, но высокую заработную плату • Понятие карьеры не совпадает с долгосрочной кадровой политикой у молодого поколения • Конкуренты из сферы передачи электроэнергии с более низким тарифообразованием • Возможное уменьшение финансирование с целью снижения издержек в период слияния компаний
Сильные стороны	<ul style="list-style-type: none"> • Производственные мощности • Стабильность и надежность в долгосрочной перспективе • Инновативность в процессах и производстве • Высокий уровень квалификации персонала • Госучастие в Компании • Собственные финансовые ресурсы для повышения уровня корпоративности 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Инвестиции в новые производственные мощности ▶ Поддержка высокого уровня квалификации персонала среди конкурентных организаций ▶ Повышение уровня оплаты труда за счет прибыли от новых инвестиционных проектов ▶ Усиление работы с ВУЗ для долгосрочного привлечения молодежи
Слабые стороны	<ul style="list-style-type: none"> • Производственный износ оборудования на 30% • Низкий уровень проработки и реализации элементов корпоративной культуры • Отсутствие налаженных каналов передачи информации о корпоративных мероприятиях • Высокая активная текучесть кадров • Нет сформированной команды, отвечающей за корпоративные мероприятия • Сложность в продвижении проектов из-за бюрократических моментов в крупной компании 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Замена устаревшего оборудования за счет инвестирования в проекты нового поколения ▶ Выработка новой кадровой политики в части развития корпоративной культуры ▶ Снижение бюрократии за счет цифровизации управления ▶ Проведение политики долгосрочного взаимодействия между работником и работодателем ▶ Повышение лояльности работников

Риски проекта и меры по их снижению

№ и/и	Название риска	Меры по снижению риска и комментарии
1		Риски инвестиционной фазы проекта
1.1	Риск команды проекта	включение в команду высококвалифицированных специалистов с большим опытом работы в профильных областях; согласование данных кандидатур с ключевыми участниками проекта; привлечение в управление проектом независимых консультантов, аутсорсинг.
1.2.	Недостаток времени у участников проекта из-за ограниченного штата персонала	не перегружать членов команды, работу распределять равномерно между участниками проекта, правильное распределение ролей в команде
1.3.	Риск удорожания проекта или отмены финансирования	формирование опытной команды проекта, способной максимально точно оценить стоимость и риски проекта; заключение договорных обязательств с партнерами на основании фиксированного ценообразования или по заранее определенной формуле; заложение в финансовую модель более консервативных (пессимистических) параметров проекта. Обоснованное дополнение финансов из прочей деятельности (прибыли за счет доходных договоров), не более чем на 10%. Внесение в план бюджета по основной деятельности с коммерческими предложения
1.4.	Юридические риски (Запрет на проведение очных мероприятий)	Разработка плана реализации мероприятия он-лайн
1.5.	Стратегические риски (смена стратегии компании)	Настройка мероприятий под новые стратегические цели
1.6.	Операционные риски (Увеличение сроков согласования и утверждения документов из-за несоблюдения регламента)	четкое указание лиц, ответственных за соблюдение сроков рассмотрения и согласования документов, исполнение регламента оплаты
1.7.	Риски завершения проекта	согласование всех этапов и работ проекта с ключевыми участниками проекта (партнерами, привлекаемыми исполнителями), проведение независимой экспертизы проекта до начала реализации мероприятий.
2		Риски эксплуатационной (постинвестиционной) фазы проекта
2.1.	Риски не запланированного роста текущих издержек	заключение долгосрочных контрактов; прозрачное ценообразование от всех сторон;
3		Политические риски
3.1.	Политические риски	мониторинг и прогнозирование развития экономической и политической ситуации в регионе и РФ.
4		Административные риски
4.1.	Нежелание персонала участвовать	Донесение общей миссии
4.2.	Отсутствие информированности сотрудников рабочей группы	Разработка каналов связи в каждом мероприятии

Анализ расходов на замещение уволившихся работников

Наименование затрат	Единица расчета	расчет	сумма
Время на собеседование с увольняющимся, оформление	3 часа	$3 \cdot 121,70 = 365,10$	365,10 руб.
Время на поиск кандидата	5 часов	$5 \cdot 121,70 = 608,50$	608,50 руб.
Размещение вакансии на НН	30 минут	$0,5 \cdot 121,70 = 60,85$	60,85 руб.
Время на собеседование с кандидатами	3 часа	$3 \cdot 121,70 = 365,10$	365,10 руб.
Оформление приема	6 часов	$6 \cdot 121,70 = 730,20$	730,20 руб.
Выдача удостоверения, спец.одежды	3500 руб.	3500 руб.	3500 руб.
Адаптация (время наставника, доплата 15%)	3 месяца Средняя заработная плата начальника подразделения 50 тыс.руб.	$50\ 000 \cdot 15 / 100 = 7500$ руб.	7500 руб.
Снижение производительности труда подразделения	в среднем на уровне 3% от нормативной в течение двух месяцев	$17\ 282,60 \cdot 3 / 100 = 518,48$ руб. $518,48 \cdot 2 = 1036,96$ руб.	1036,96 руб.
Обучение работника с отрывом от производства, оплата командировочных	Оплата 14 кд командировочных, заработная плата за 10 кд, оплата проезда	$14 \cdot 950 = 27\ 300$ руб. $10 \cdot 31\ 517,49 = 315\ 174,9$ руб. $2 \cdot 3500 = 7000$ руб.	349 474,90 руб.
ИТОГО:			363 641,61 руб.

Бюджет на выполнение проекта

№ п/п	Наименование составной части затрат в тыс. руб.	Период
		1 год
1	Оплата труда сотрудников рабочей группы	30
2	Изготовление печатной продукции	90,40
3	Аренда костюмов, бутафории	12,00
4	Техническое сопровождение мероприятия	30,00
5	Подарки	18,00
6	Организация питания	128,70
	Всего	309,10

Экономическая эффективность = результат/затраты.

Экономический эффект = разность между полученным экономическим результатом и связанными с ним затратами:

Таким образом, экономический эффект составит:

$$14\ 182\ 022,79 - 309\ 100,00 = 13\ 872\ 922,79 \text{ руб.}$$

А экономическая эффективность:

$$13\ 872\ 922,79 \div 309\ 100,00 = \mathbf{44,88 \%}.$$

на каждый вложенный



приносится 44



Региональная значимость (прогноз)

- производительность труда
- стабилизация коллектива
- снижение издержек
- повышение удовлетворенности трудом
- структура волгоградского рынка труда
- экономика региона
- устойчивый HR-бренд предприятия как надежного и стабильного работодателя.



Юшкина Светлана

Главный специалист-руководитель группы

Группа управления персоналом

**Филиал «Россети ФСК ЕЭС» - Волго-Донское
ПМЭС**

пр-т им. В.И. Ленина, 221 А, Волгоград, РФ, 400006

Тел: +7 8442 74-25-57; сот.+79044093080

E-mail: yushkina@vdpmes.ru

Web: <http://www.fsk-ees.ru>