

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ДИВИЗИОНА АО «АТОМЭНЕРГОМАШ» ГОСКОРПОРАЦИИ «РОСАТОМ»

Егорова А.О., кандидат экономических наук, доцент,

Емельянова А.М., магистрант,

Нижегородский государственный педагогический университет им. Козьмы Минина

Аннотация: в статье рассматриваются основные направления кадровой политики АО «Атомэнергомаш», одного из крупнейших энергомашиностроительных холдингов России. В статье рассмотрены ключевые показатели эффективности деятельности АО «Атомэнергомаш» за 2018 г., а именно чистая прибыль, выручка, производительность труда, количество заключенных договоров в области коммерческой деятельности, количество научных статей, эффект от внедрения ПСР и др. Проведён анализ структуры кадрового состава работников предприятия, который показал, что в АО «Атомэнергомаш» наблюдается преобладание мужчин по отношению к женщинам – в среднем 65 к 35, что обусловлено тяжестью работы на производстве. Рассмотрена динамика средней заработной платы сотрудников АО «Атомэнергомаш» за 2017-2018 гг., которая свидетельствует об увеличении заработной платы сотрудников на 6,2 тыс. руб. в 2018 г. по сравнению с 2017 г. Проанализированы ключевые направления социальной политики предприятия, а именно рассмотрен пакет социальных компенсаций для сотрудников АО «Атомэнергомаш» включающий выплаты и льготы по медицинскому страхованию, пенсионным программам, жилищным программам, санаторно-курортному лечению и отдыху для сотрудников холдинга и их детей. Выделены основные положения единой политики управления эффективностью деятельности персонала, а именно разработка КПЭ сотрудников, рекомендаций для формирования кадрового резерва, индивидуальных планов развития компетенций сотрудников.

Ключевые слова: машиностроение, кадровая политика, дивизион, текучесть кадров, персонал, социальная политика

АО «Атомэнергомаш» машиностроительный дивизион Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» – один из крупнейших энергомашиностроительных холдингов России, предлагающий полный спектр решений в области проектирования, производства и поставки оборудования для атомной, тепловой энергетики, газовой и нефтехимической промышленности, судостроения и рынка специальных сталей [3].

АО «Атомэнергомаш» полностью контролирует всю производственную цепочку ключевого оборудования для ядерного острова и машинного зала – от НИОКР, выпуска рабочей документации и разработки технологических процессов до производства оборудования.

Холдинг АО «Атомэнергомаш» объединяет крупнейшие энергомашиностроительные пред-

приятия, включая производственные, научно-исследовательские и инжиниринговые организации на территории России, стран Европы и СНГ. Уникальные производственные и технологические компетенции предприятий холдинга АО «Атомэнергомаш» позволяют предлагать заказчику оборудование в соответствии с самыми высокими требованиями [2].

Ключевые показатели деятельности АО «Атомэнергомаш» за 2018 г. представлены по следующим направлениям [1] (табл. 1):

- экономическая результативность;
- повышение эффективности;
- коммерческая деятельность;
- научная деятельность;
- развитие кадрового потенциала;
- производственная результативность;
- устойчивое развитие.

Таблица 1

Ключевые показатели деятельности АО «Атомэнергомаш» за 2018 г.

Экономическая результативность	Повышение эффективности	Коммерческая деятельность	Научная деятельность	Развитие кадрового потенциала	Производственная результативность	Устойчивое развитие
выручка – 71 млрд. руб., чистая прибыль – 14,2 млрд. руб., доля выручки от новых бизнесов – 45%	эффект от внедрения ПСР – 498,2 млн. руб., производительность труда – 4,3 млн.руб./чел., доход от продажи непрофильных активов – 141 млн. руб.	1 место в отрасли по объему выручки, сумма заключенных договоров – 239,7 млн.руб.	225 научных публикаций, сумма заключенных договоров с Вузами – 145 млн. руб.	численность персонала – 18 120 чел., уровень вовлеченности – 81%, доля специалистов до 35 лет – 33%.	своевременность поставки оборудования – 94,1%	затраты на охрану окружающей среды – 164,7 млн. руб., расходы на благотворительность – 25,6 млн. руб.

Холдинг АО «Атомэнергомаш» является одним из самых привлекательных работодателей России. АО «Атомэнергомаш» предоставляет широкие возможности для личностного и профессионального роста всем сотрудникам, вне зависимости от гендерных различий, а также обеспечивает высокий уровень социальной защиты [3].

В 2018 г. структура персонала холдинга АО «Атомэнергомаш» не претерпела существенных изменений в сравнении с 2017 годом. Более 80% общей численности персонала обеспечивает деятельность шести крупнейших предприятий входящих в структуру АО «Атомэнергомаш» – АО «ОКБМ Африкантов», филиалы АО «АЭМ-технологии» «Атоммаш» и «Петрозаводскмаш», ПАО «ЗиО-Подольск», АО ОКБ «ГИДРОПРЕСС», ПАО «ЭМСС» [1].

В АО «Атомэнергомаш» наблюдается преобладание мужчин по отношению к женщинам – в среднем 65 к 35, что обусловлено спецификой производственной деятельности, которая характеризуется тяжестью работы на производстве.

В научных и проектно-конструкторских предприятиях АО «Атомэнергомаш» высокая доля со-

трудников пенсионного возраста, что является отражением ситуации дефицита молодых научных кадров в России в целом.

Холдинг АО «Атомэнергомаш» сохраняет оптимальный баланс высококвалифицированных опытных сотрудников пенсионного возраста (около 17 %) и молодых перспективных кадров (1/3 персонала) [1].

В АО «Атомэнергомаш» работают сотрудники, как со средним профессиональным образованием, большая часть которых сосредоточена на производственных площадках холдинга, так и с высшим профессиональным образованием (специалисты проектно-конструкторских бюро и управляющих компаний).

Наибольшее количество кадров, обладающих учеными степенями, званиями профессоров и академиков РАН, работает на предприятиях АО «Атомэнергомаш», ведущих научную деятельность (АО «ОКБМ Африкантов», АО «НПО «ЦНИИТМАШ» и АО ОКБ «ГИДРОПРЕСС») (табл. 2).

Таблица 2

Кандидаты, доктора наук, академики РАН, профессора, работающие на предприятиях АО «Атомэнергомаш» (чел.)

Название компании	Кандидаты наук		Доктора наук		Академики РАН		Профессора	
	2017 г.	2018 г.	2017 г.	2018 г.	2017 г.	2018 г.	2017 г.	2018 г.
АО «ОКБМ Африкантов»	90	89	21	20	1	1	6	5
АО «НПО «ЦНИИТМАШ»	80	75	35	30	1	1	19	19
АО ОКБ «ГИДРОПРЕСС»	61	60	9	12	1	1	3	5
Прочие	43	40	5	4	-	-	-	-
ИТОГО	274	264	70	66	3	3	28	29

АО «Атомэнергомаш» активно соблюдает принципы социально ответственного бизнеса, формирует условия для создания новых рабочих мест.

Единая унифицированная система оплаты труда, внедренная в АО «Атомэнергомаш» в целях повышения уровня мотивации персонала, а также прозрачности системы оплаты труда позволяет

устанавливать одинаковую заработную плату для сотрудников, занимающих равнозначные должности [1].

Зарплата сотрудников АО «Атомэнергомаш» ежегодно индексируется. За 2017-2018 г. наблюдается увеличение размера средней заработной платы (рис. 1) [1].

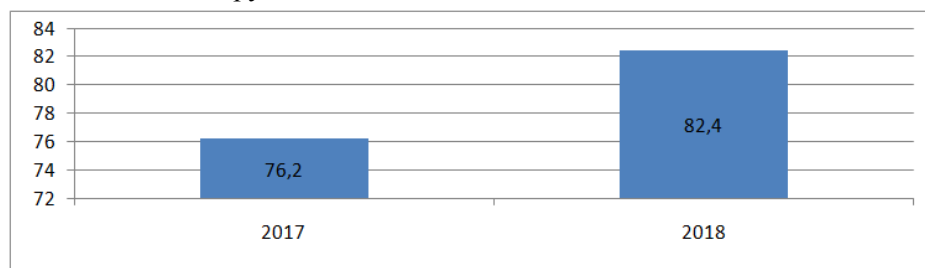


Рис. 1. Средняя заработная плата сотрудников АО «Атомэнергомаш» за 2017-2018 гг., тыс. руб.

Средняя заработная плата за рассматриваемый период увеличилась в абсолютном выражении на 6,2 тыс. руб., в относительном выражении на 8,1%.

В АО «Атомэнергомаш» действует система премирования. Премирование сотрудников холдинга осуществляется при достижении установленных значений КПЭ (ключевых показателей эффективности). Если сотрудники достигают результатов превышающих значения КПЭ, то премирование, по решению руководства холдинга, может осуществляться в повышенном размере.

Для оценки эффективности деятельности сотрудников холдинга используется система РЕКОРД», а для руководителей высшего звена управления оценка эффективности деятельности

проводится методом «360 градусов», направленная не только на самооценку, но и на опрос коллег и подчиненных о результатах деятельности их руководителя [1].

Для повышения привлекательности АО «Атомэнергомаш» для сотрудников, а также снижения социального напряжения в регионах, руководство холдинга активно взаимодействует с администрацией регионов по вопросам организации рынка труда и занятости населения.

Холдинг АО «Атомэнергомаш» обеспечивает всем своим сотрудникам, вне зависимости от статуса и типа заключенного договора, пакет социальных выплат и льгот (рис. 2):

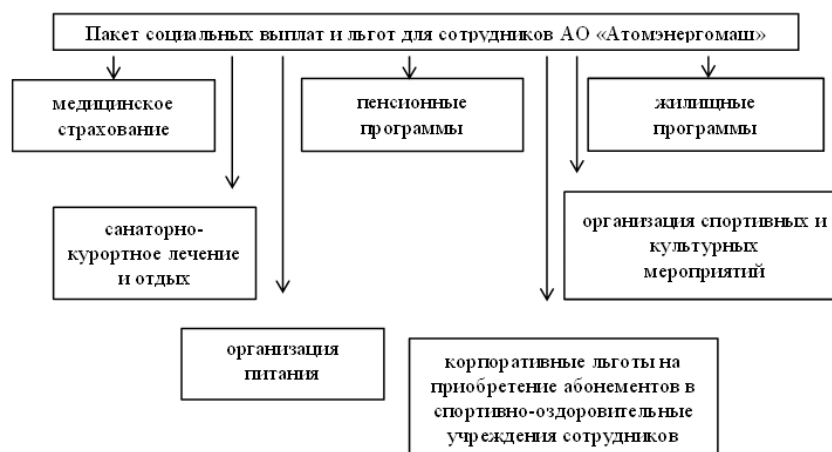


Рис. 2. Пакет социальных выплат и льгот для сотрудников АО «Атомэнергомаш»

Руководством холдинга АО «Атомэнергомаш» проводится исследование вовлеченности сотрудников с целью определения насколько персонал отрасли мотивирован на решение приоритетных задач и каковы ключевые драйверы повышения вовлеченности и мотивации [1]. Средний уровень вовлеченности персонала составил в 2018 г. –

81%. Данный показатель выше средних значений среди других российских работодателей.

В АО «Атомэнергомаш» действует Единая политика управления эффективностью деятельности персонала, включающая в себя структурные элементы представленные на рис. 3 [3].

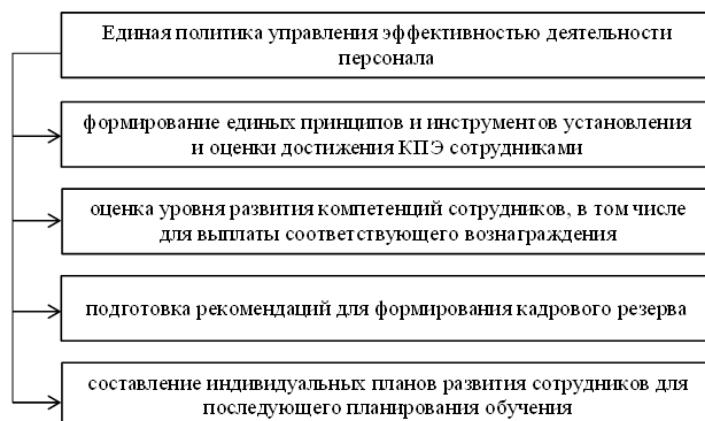


Рис. 3. Единая политика управления эффективностью деятельности персонала

Неотъемлемым явлением в любой компании является текучесть кадров. В АО «Атомэнергомаш» отсутствуют циклические колебания численности сотрудников, а изменение общего количества сотрудников обусловлено либо мероприятиями по оптимизации численности сотрудников либо их увольнением по собственной инициативе.

Средняя текучесть кадров в АО «Атомэнергомаш» снизилась по сравнению с 2017 г. (16%) и достигла в 2018 г. – 11%. Доля вновь нанятых сотрудников осталась на уровне 2017 г. и составила в 2018 г. 14% [1].

В холдинге АО «Атомэнергомаш» традиционно остается высокой доля сотрудников, работающих длительное время (от 5 до 10 лет) (рис. 4).

Средняя текучесть кадров в АО «Атомэнергомаш» снизилась по сравнению с 2017 г. (16%) и достигла в 2018 г. – 11%. Доля вновь нанятых сотрудников осталась на уровне 2017 г. и составила в 2018 г. 14% [1].

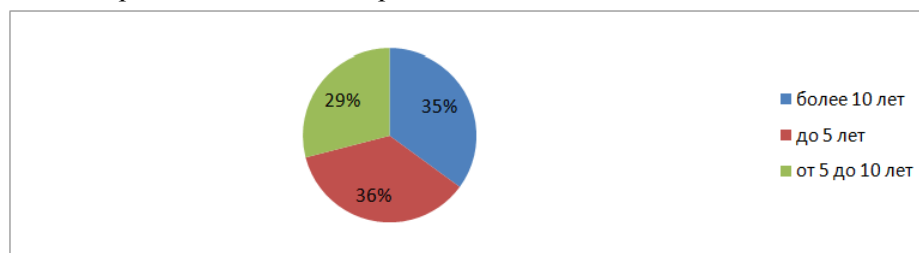


Рис. 4. Структура персонала по стажу работы, %

В АО «Атомэнергомаш» более 10 лет работает 35% сотрудников, от 5 до 10 лет – 29% сотрудников, до 5 лет – 36% сотрудников.

Залогом динамичного развития АО «Атомэнергомаш», обеспечения его конкурентоспособности и завоевания прочных позиций на рынке является профессиональный рост сотрудников. АО «Атомэнергомаш» активно разрабатывает и реализует программы развития управленческих и корпоративных компетенций, а также программы направленные быструю и эффективную адаптацию новых сотрудников к условиям деятельности в АО «Атомэнергомаш» [1].

В холдинге АО «Атомэнергомаш» ведется активная работа по интеграции профессионального образования и производства для максимального удовлетворения потребностей АО «Атомэнергомаш» в квалифицированных кадрах.

Кроме того, в АО «Атомэнергомаш» разработана эффективная система обучения и развития персонала. Обучение осуществляется как за счет внутренних ресурсов организации – силами преподавательского состава из числа специалистов

предприятия, так и с привлечением образовательных учреждений [3].

Холдинг АО «Атомэнергомаш» активно взаимодействует с ведущими вузами (НИЯУ МИФИ, МГТУ СТАНКИН, МГТУ им. Баумана, НГТУ им. Алексея, УРФУ им. Ельцина и т.д.). В рамках стратегического партнёрства с представленными выше образовательными учреждениями создаются базовые кафедры, организовывается прохождение практик и стажировок для студентов. В АО «Атомэнергомаш» ежегодно проходят практику более 500 студентов старших курсов учреждений высшего и среднего профессионального образования. По результатам прохождения практик и стажировок лучшие студенты приглашаются на работу (в 2018 году – 163 чел.).

Проанализировав кадровую политику крупнейшего энергомашиностроительного холдинга России – АО «Атомэнергомаш», необходимо сделать вывод, что руководство холдинга уделяет активное внимание не только действующим сотрудникам, заботясь о их профессиональном росте и развитии, но и потенциальным молодым сотрудникам, активно взаимодействуя с Вузами в рамках стратегического партнерства.

Литература

1. Годовой отчёт АО «Атомэнергомаш» за 2018 г. Эл. ресурс. Режим доступа: <http://www.aem-group.ru/about/reports/> (дата обращения: 03.11.2019 г.)
2. Егорова А.О., Лаврентьева Л.В., Якунин Д.А. Бизнес-направления и ключевые аспекты стратегического развития АО «Атомэнергомаш»// Финансовая экономика. 2018. №7. С. 298 – 301.
3. Официальный сайт АО «Атомэнергомаш» Эл. ресурс. Режим доступа: <http://www.aem-group.ru/> (дата обращения: 03.11.2019 г.)

References

1. Godovoj otchyot AO «Atomenergomash» za 2018 g. El. resurs. Rezhim dostupa: <http://www.aem-group.ru/about/reports/> (data obrashcheniya: 03.11.2019 g.)
2. Egorova A.O., Lavrent'eva L.V., Yakunin D.A. Biznes-napravleniya i klyuchevye aspekty strategicheskogo razvitiya AO «Atomenergomash»// Finansovaya ekonomika. 2018. №7. S. 298 – 301.
3. Oficial'nyj sajt AO «Atomenergomash» El. resurs. Rezhim dostupa: <http://www.aem-group.ru/> (data obrashcheniya: 03.11.2019 g.)

PECULIARITIES OF PERSONNEL POLICY OF THE ENGINEERING DIVISION OF JSC “ATOMENERGOMASH” OF THE STATE ATOMIC ENERGY CORPORATION “ROSATOM”

*Egorova A.O., Candidate of Economic Sciences (Ph.D.), Associate Professor,
Emelyanova A.M., Master Student,
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University*

Abstract: the article discusses the main directions of the personnel policy of JSC “Atomenergomash”, one of the largest energy machine-building holdings in Russia. The article considers key performance indicators of JSC “Atomenergomash” for 2018, namely, net profit, revenue, labor productivity, number of agreements concluded in the field of commercial activity, number of scientific articles, effect of the implementation of RPS, etc. Analysis of the personnel structure of the enterprise’s employees, which showed that JSC “Atomenergomash” is dominated by men in relation to women - an average of 65 to 35, which is due to the severity of work in production. The dynamics of the average salary of employees of JSC “Atomenergomash” for 2017-2018 is considered, which indicates an increase in salaries of employees by 6.2 thousand rubles. In 2018 compared with 2017, the key areas of the enterprise’s social policy were analyzed, namely, a package of social compensations for employees of JSC “Atomenergomash” was considered, including payments and benefits for medical insurance, pension programs, housing programs, sanatorium-resort treatment and rest for employees holding and their children. The main provisions of a single policy for managing the effectiveness of staff activities, namely the development of KPIs for employees, recommendations for the formation of a personnel reserve, individual plans for the development of employees' competencies are highlighted.

Keywords: engineering, personnel policy, division, staff turnover, personnel, social policy