



КОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ через призму управления вовлеченностью

НОВИКОВА ИРИНА ИГОРЕВНА

Главный менеджер по развитию корпоративной культуры и вовлеченности
Управление обучения, развития персонала и корпоративной культуры
Филиал «Свердловский» ПАО «Т Плюс»

ГРУППА «Т ПЛЮС» – КРУПНЕЙШАЯ ЧАСТНАЯ ЭНЕРГОКОМПАНИЯ РФ



Доля на рынке страны

6%
Оптовый рынок электричества

8%
Рынок тепловой энергии

Сотрудники

~ 48,5 тысяч

Суммарная установленная мощность

14,5 ГВт

52 тыс Гкал\ч

Стоимость активов

350 млрд руб

Годовая выручка

300 млрд руб

Инвестиционная программа

30 млрд руб

Производственные мощности

53
электростанции

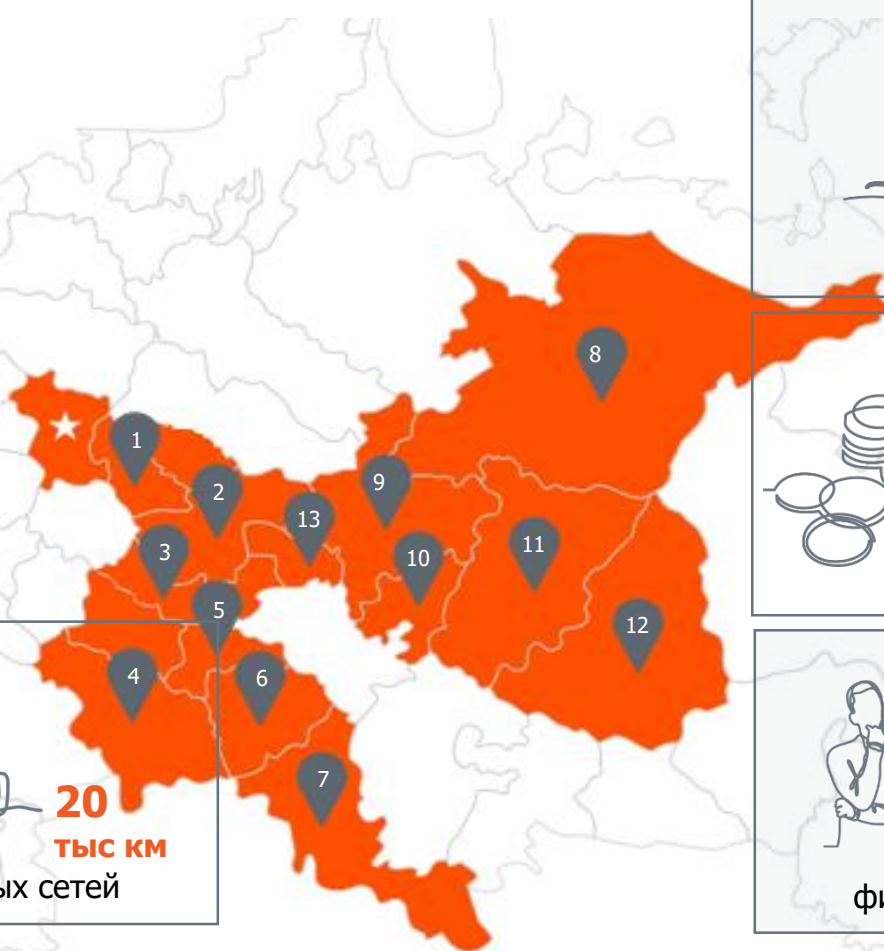
400
котельных

20 тыс км
тепловых сетей

Клиенты

14 млн
физических лиц

160 тыс
юридических лиц



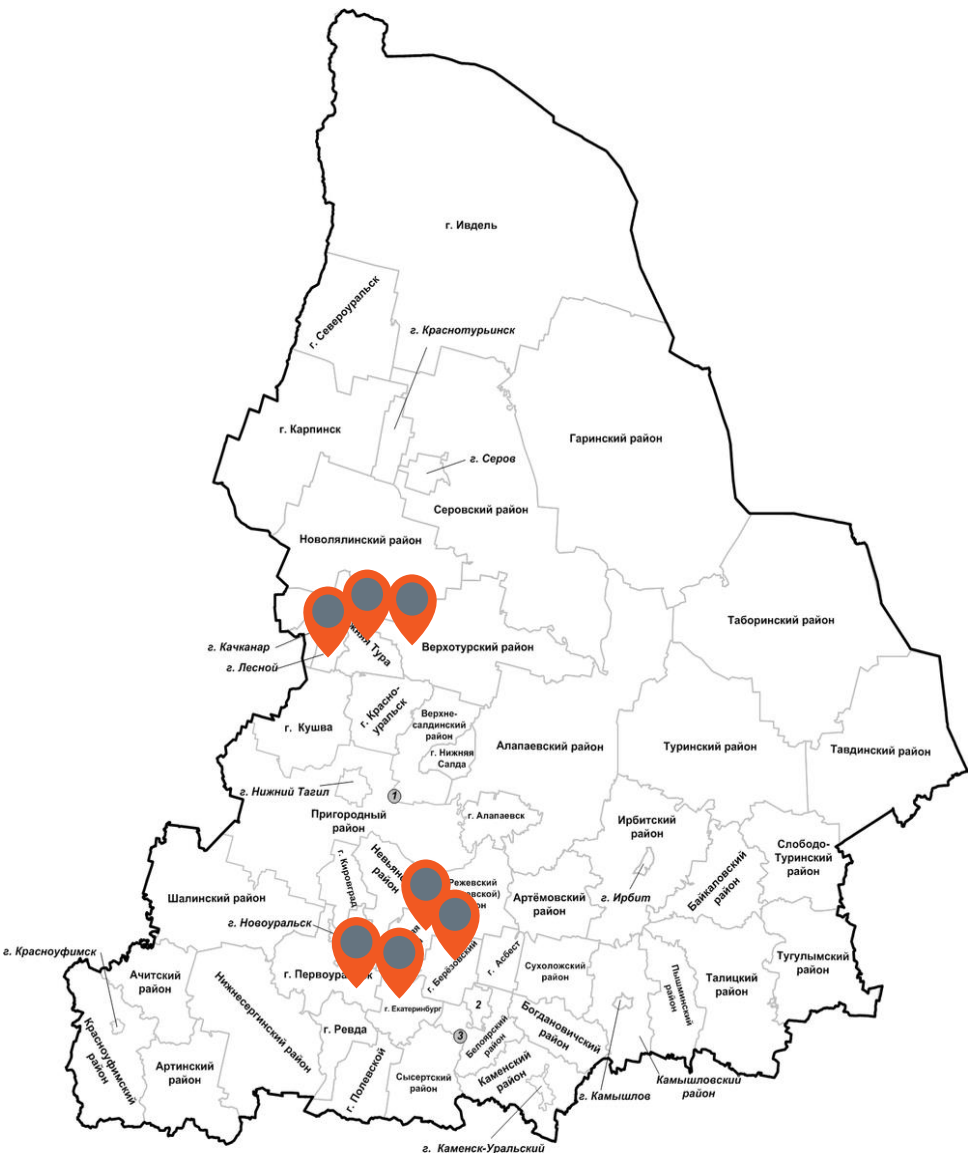
1.	Владимирский филиал
2.	Нижегородский филиал
3.	Мордовский филиал

4.	Саратовский филиал
5.	Ульяновский филиал
6.	Самарский филиал

7.	Оренбургский филиал
8.	Филиал Коми
9.	Кировский филиал

10.	Удмуртский филиал
11.	Пермский филиал
12.	Свердловский филиал

13.	Филиал Марий Эл и Чувашии
14.	Пензенский филиал



Суммарная установленная мощность



1256
МВт



5886
Гкал\ч

Сотрудники



~ 4 000 человек

Производственные мощности



7

электростанции



64

котельных



3429 км

тепловых сетей

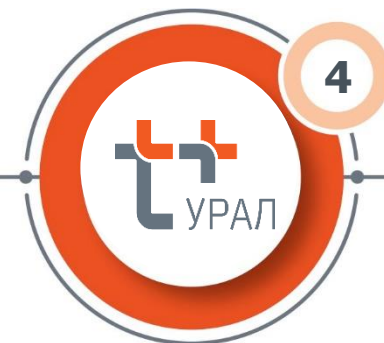


Нижнетуринская ГРЭС
Ново-Свердловская ТЭЦ
ТЭЦ Академическая
Свердловская ТЭЦ
Первоуральская ТЭЦ
ТЭЦ ТМЗ
Верхотурская ГЭС

Центральные котельные
Локальные котельные

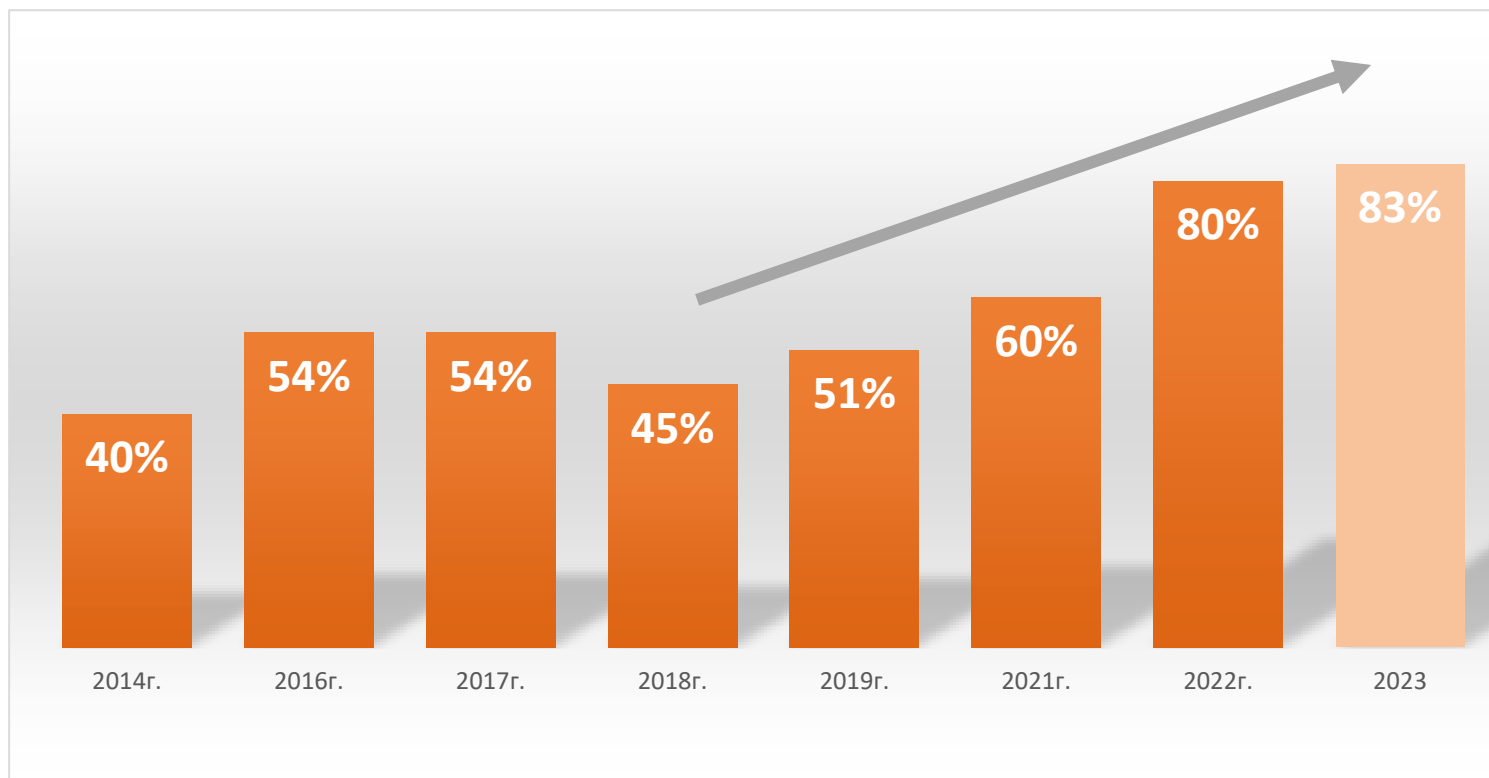
**АО «Екатеринбургская
теплосетевая компания»**
Первоуральские тепловые
сети
Нижнетуринские
тепловые сети

СИСТЕМА ИССЛЕДОВАНИЯ УРОВНЯ ВОВЛЕЧЕННОСТИ



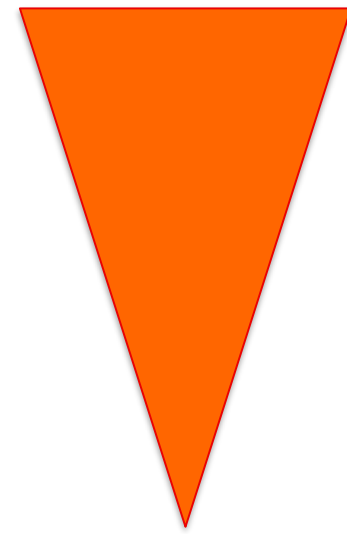
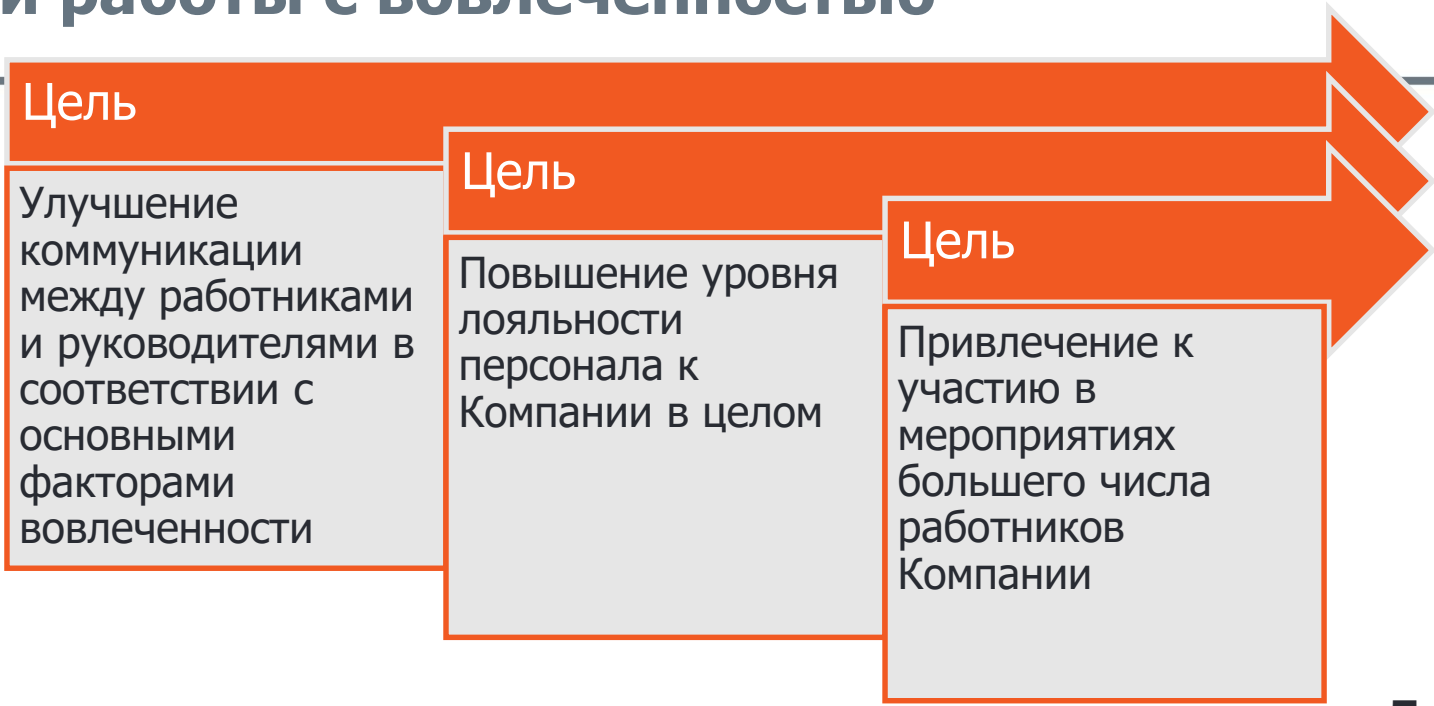
Исследование вовлеченности позволяет получить оцифрованные мнения сотрудников о комфорте работы в компании, выяснить их личное отношение и ожидания, а затем — при необходимости — **скорректировать управленческие действия**

Динамика уровня вовлеченности работников ПАО «Т Плюс»

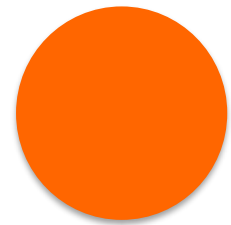


Инструмент предоставляет полную и разнообразную характеристику атмосферы в компании в целом, в разрезе подразделений или категорий работников:
о чем люди думают, что их волнует, каких они ожидают от компании действий, способных улучшить их работу и жизнь

Цели работы с вовлеченностью



Дальнейшее повышение уровня вовлеченности персонала Компании



Факторы вовлеченности

Фактор	Расшифровка
Признание	Общественное уважение работника, его положительная оценка, правильная похвала за достижения и успехи
Баланс	Соблюдение баланса между личной жизнью и работой
Карьера	Понимание перспектив карьерного роста в компании
Интерес	Содержание задач и процессов
Условия труда	Организация рабочего пространства и среды
Комфорт труда	Организация рабочего места и средств труда

Колесо баланса вовлеченности

Основные направления работы



Направления:
«Молодежь»
«Профессиональное развитие и карьера»
«Наставничество и адаптация»

Система работы по данным направлениям разрабатывается, определяется и транслируется КЦ и УРП СФ Т плюс.
Подразделениям необходимо участие и реализация вышеуказанных мероприятий



** в том числе улучшение социально-бытовых условий силами подразделения*

Схема начисления баллов для подведения рейтинга



В течение года необходимо закрыть все 8 направлений – как минимум по 1-му мероприятию в каждом из направлений!

Направления работы/подразделения	Акаде.ТЭЦ	НСТЭЦ	PTC-2
Мероприятия УРП СФ или КЦ Т+:	●						
<i>Молодежь</i>					●		
<i>Наставничество и адаптация</i>							
<i>Профессиональное развитие и карьера</i>		●					
Собственные мероприятия подразделения:							
<i>Спорт и здоровье</i>							
<i>Пенсионеры</i>							
<i>Дети и семья</i>			●				
<i>Волонтерство и благотворительность</i>							
<i>Творчество – культурно-массовое направление</i>						●	

пример

Дополнительные баллы и коэффициенты начисляются:

- 1 балл - при участии подразделения в мероприятиях УРП и PR (за каждое мероприятие)
- 1 балл - за организацию собственного мероприятия (за каждое мероприятие)
- 3 балла - в случае, если одно подразделение проводит открытый урок по вовлеченности (передача опыта) для другого подразделения
- 3 балла - в случае, если одно подразделение проводит мероприятие для другого подразделения, кол-во подразделений не значения не имеет, подразделение, которое приняло участие в данном мероприятии получает 1 балл
- 0, 5 балла – в случае если подразделение подготавливает сценарий-план как провести то или иное мероприятие
- 1,3 К – насчитывается подразделению в случае выполнения и реализации собственных мероприятий по колесу баланса вовлеченности в целом
- В общий рейтинг будет включен коэффициент участия в программе «Благодарю» - параметры коэффициента будут определены по итогам 2022 года

Форма ежеквартального отчета



Смотрим форму в формате Excel

Отчет о выполнении плана по повышению уровня вовлеченности персонала							
за период с ____ по ____ 2022 год							
в подразделении _____							
ФОРМА							* необходимо выбрать из раскрывающего списка
№	Наименование мероприятия/активности	Дата и место проведения	Описание содержания методики проведения мероприятия/активности	Описание результата проведения мероприятия/активности	Общее количество работников подразделения, задействованных в проведении мероприятия/активности, в человеках	Человеко-часы (только для мероприятий по корпоративному волонтерству)	Основные направления работы согласно колесу баланса вовлеченности *
мероприятия СФ УРП и СФ PR, корпоративные мероприятия в целом							
1							
2							Молодежь
3							Профессиональное развитие и карьера
4							Наставничество и адаптация
собственные мероприятия подразделения							
1							Пенсионеры
2							Волонтерство и благотворительность
3							Творчество – культурно-массовое направление
4							Дети и семья
5							Спорт и здоровье
Дополнительно - документальное подтверждение проведения мероприятия/активности (фото, видео и пр.).							

График работы с вовлеченностью в 2022-2023 г.г.



Отчет о выполнении мероприятий необходимо готовить **каждый квартал**

План работы по вовлеченности

Сессии по вовлеченности	Май- июль 2022 Сентябрь-ноябрь 2022 Январь-февраль 2023
Встречи УРП с руководителями подразделений и ответственными по вовлеченности	По отдельному графику

1-ый квартал 2-ой квартал 3-ий квартал 4-ый квартал 1-ый квартал 2023 г.

Анонс мероприятий до 29.01	Анонс мероприятий до 03.04	Анонс мероприятий до 03.07	Анонс мероприятий до 02.10	Анонс мероприятий до 20.01.2023
Отчет до 15 апреля	Отчет до 15 июля	Отчет до 15 октября	Отчет до 20.01.2023	Отчет до 15.04.2023

**Брифинг
I декада июля**

**Подведение
ИТОГОВ**
Апрель - Май 2023 г.

**Итоговый
брифинг**

Описание категорий по подразделениям

Всего в рейтинге заявлено 46 подразделений



№	Наименование подразделения
1	Локальные котельные
2	НовоСвердловская ТЭЦ
3	Свердловская ТЭЦ
4	Первоуральские тепловые сети
5	Нижнетуринская ГРЭС
6	Первоуральская ТЭЦ
7	Подразделения главного инженера
8	Нижнетуринские тепловые сети

Подразделения в категории с численностью персонала до 400 человек

Наименование категории
Подразделения в категории с численностью персонала до 400 человек
Подразделения в категории с численностью персонала до 150 человек
Подразделения в категории с численностью персонала до 90 человек
Подразделения в категории с численностью персонала до 60 человек
Подразделения в категории с численностью персонала до 20 человек

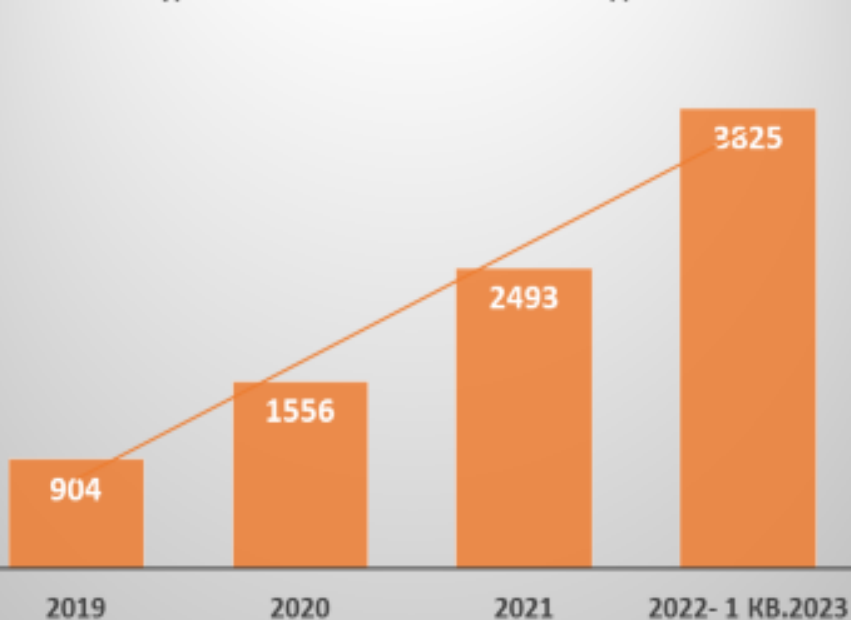
№	Наименование подразделения
1	Район тепловых сетей №4 (РТС-4) АО ЕТК
2	Район тепловых сетей №5 (РТС-5) АО ЕТК
3	ТЭЦ ТМЗ
4	Региональный центр информационных технологий в г.Екатеринбург
5	Подразделения заместителя главного инженера по обеспечению технического состояния тепловых сетей АО ЕТК: - аварийно-восстановительная служба
6	Центральные котельные
7	Академическая ТЭЦ, котельная АкадемЭнерго
8	Региональный центр учета в г.Екатеринбург
9	Подразделения заместителя директора филиала по логистике

Подразделения в категории с численностью персонала до 150 человек

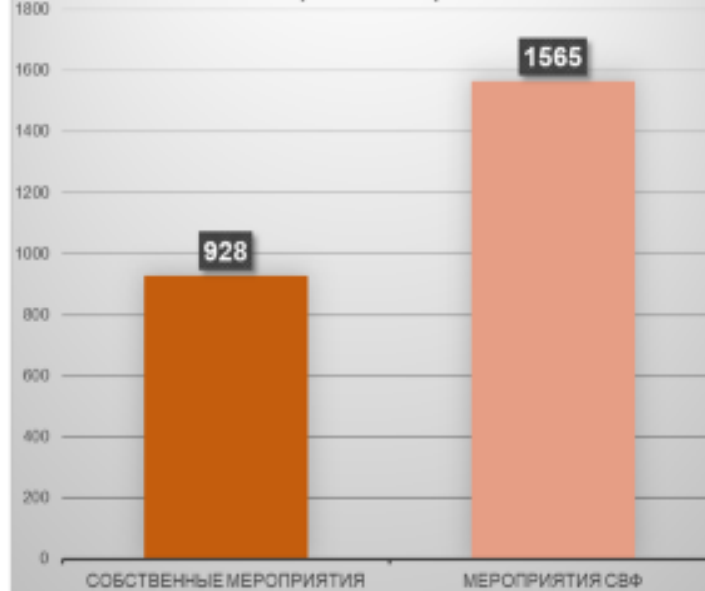
Вовлеченность. Итоги 2021 и 2022+1 кв.2023 года



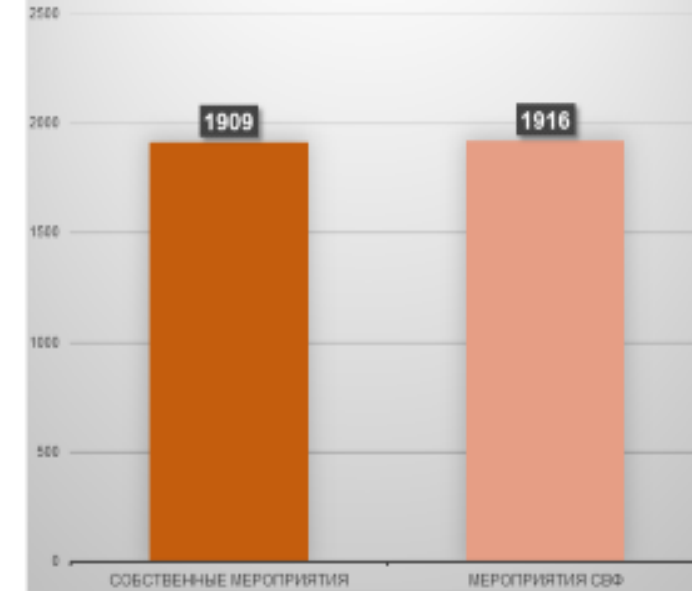
Количество мероприятий по проекту СФ «Повышение уровня вовлеченности в ПП» по годам



2021 г.
(37%/63%)



2022 г.- 1 кв.2023
(49%/51%)



Охват по мероприятиям за 2022-1 кв.2023 год составил 80 253 человеко-мероприятий, что статистически означает что каждый работник принял участие в 18 мероприятиях

Рейтинг подразделений по категориям



Подразделения в категории с численностью персонала до 400 человек

Подразделения	Кол-во мероприятий за 2022 год + 1 кв. 2023 года	% по вовлеченности	Кол-во мероприятий в 2021 году	Кол-во мероприятий в 2020 году
Первоуральская ТЭЦ	195	67%	141	133
Ново-Свердловская ТЭЦ	150	78%	103	67
Локальные котельные	143	61%	81	57
Первоуральские тепловые сети	113	60%	67	54
Свердловская ТЭЦ	85	67%	117	83
Нижнетуринские тепловые сети	55	70%	60	37
Нижнетуринская ГРЭС	28	63%	83	51

!!! Лидирует Первоуральская ТЭЦ

Мероприятия по корпоративному волонтерству



№	Наименование подразделения	Кол-во мероприятий по КВ	Количество работников подразделения, задействованных в проведении мероприятия/активности, в кол-ве сотрудников	Человеко-часы (для мероприятий по корпоративному волонтерству)
1	АО ЕТК	210	1621	2636
2	Аппарат управления	80	545	748
3	Ново-Свердловская ТЭЦ	25	865	1977
4	Локальные котельные	19	685	358
5	Академическая ТЭЦ	18	449	449
6	ТЭЦ ТМЗ	15	264	852
7	Первоуральская ТЭЦ	13	454	877
8	Первоуральские тепловые сети	11	306	335
9	Центральные котельные	8	96	137
10	Нижнетуринская ГРЭС	8	79	274
11	Свердловская ТЭЦ	8	124	164
12	Нижнетуринские тепловые сети	7	162	402
	ИТОГО по СФ+ ЕТК	422	5650	9209
1	РЦ СК	30	125	188
2	РЦУ	20	607	952
3	Региональный центр УАиС	7	27	28,5
4	РЦ ИТ	4	8	13

Функции ответственного по вовлеченности

- Ответственный по вовлеченности:
- организует работу по повышению уровня вовлеченности в своем подразделении;
 - управляет информированием и вовлекает сотрудников в активности и мероприятия Филиала и АО «ЕТК», централизованных сервисов;
 - взаимодействует с руководителем подразделения по вопросам повышения уровня вовлеченности;
 - готовит планы и отчеты в соответствии с утвержденным Положением и сроками;
 - взаимодействует с УОРПиКК по различным вопросам, связанным с работой по повышению уровня вовлеченности.



Численность сотрудников в Филиале более 4 500 чел
Ответственных по вовлеченности – более 50 чел
Ежегодное премирование в конце года по итогам работы

Туристический слет «Фестиваль туризма» БО «Зеленая зона», Невьянский ГО, пос.Ребристый



12-14 июля



**Т Плюс - семья
на все времена!**



- 2024 год объявлен годом семьи. Коллектив каждого подразделения – это семья со своими традициями, ценностями и праздниками. В энергетике всегда ценились преданность отрасли и преемственность поколений, в каждом подразделении есть семейные династии. Нередко в своей рабочей жизни мы проводим параллели с семейными ролями.
- Количество участников Фестиваля туризма составило более 550 чел.
- По итогам соревнований были определены лучшие из лучших!
- 02 августа будут проведены итоги по общекомандному зачету!

ИТОГОВЫЕ МЕСТА по спорту и творчеству

Подразделение	Тематика	Творчество	Спорт
Ново-Свердловская ТЭЦ	Крестный отец	1	8
АО ЕТК	Летучий корабль	2	4
Пернский филиал Т Плюс	Реальные пловцы	3	10
Аппарат Управления НТГРЭС + Нюкнетиуринские ТС	Осторожно, обаяние!	4	3
Свердловская ТЭЦ	Султан Сулейман Великолепный век	5	2
Локальные котельные	ШРЭК	6	6
Юго-Западное и восточное отделения ЭнергосбыТ Плюс	Буратино	7	1
ТЭЦ ТМЗ	Малыш и Карлсон	8	15
Академическая ТЭЦ, кот АкадемЭнерго	Сеняйка Адакс	9	14
ЭнергосбыТ Плюс Север	Простоквашино	10	11
Первоуральские ТС	Лебединая верность	11	9
Первоуральская ТЭЦ	Белоножка и 7 гномов	12	12
ЭнергосбыТ Плюс Центр	Царская династия братьев Залпыных	13	5
Центральные котельные	Суперсеняйка	14	13
	Светсыны	15	7

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ. ФОКУС-ГРУППЫ ГЕНЕРАЦИЯ И СЕТИ



Наименование	кол-во фокус групп	КОЛ-ВО ОТВЕТСТВЕННЫХ ПО вовлеченности
АО ЕТК	28	26
Генерация	64	15
Топ- менеджмент	1	1
АУ	14	14
ИТОГО	107	56

**ОБЯЗАТЕЛЬНО УЧАСТИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ В ПРОВЕДЕНИИ ФОКУС ГРУПП**

Фокус группы планируются
к проведению в паре – 2
ведущих:
- ответственный по вовлеченности
- HR или внутренний тренер

ПРОВЕДЕНЫ МАСТЕРСКИЕ ПО ВОВЛЕЧЕННОСТИ С РУКОВОДИТЕЛЯМИ

- 5 встреч
- 80 руководителей
- от ТОП до ТД и руководителей структурных подразделений



ПРОВЕДЕНЫ МАСТЕРСКИЕ ПО РАБОТЕ С ФОКУС ГРУППАМИ



- 4 встречи
- 63 сотрудника прошли обучение



- Ответственные по вовлеченности, HR и внутренние тренеры



ФУНКЦИОНАЛ

- ✓ ежедневное определение целей коллектива и средств их достижения
- ✓ распределение заданий между подчиненными, согласование их действий и контроль
- ✓ консультирование рабочих
- ✓ оценка качества работы, распределение поощрений и наказаний
- ✓ создание благоприятного психологического климата



НЕОБХОДИМЫЕ КАЧЕСТВА



ОБЩИЕ СПОСОБНОСТИ

Понимание производственного процесса в целом
Аналитические способности

ТЕХНИЧЕСКАЯ КВАЛИФИКАЦИЯ

Знания: эксплуатируемой техники, технической документации, применяемой технологии, методов мотивации труда
Умения: видеть актуальные и приоритетные задачи, четко выполнять технические условия и стандарты

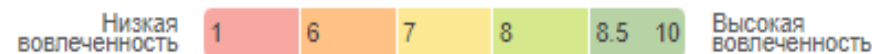
УМЕНИЕ РАБОТАТЬ С ЛЮДЬМИ

Обучать работе
Распределять работу
Поддерживать отношения с людьми, убеждать
Создавать команду
Разрешать конфликтные ситуации
Взаимодействовать с другими подразделениями

СИСТЕМА ИССЛЕДОВАНИЯ УРОВНЯ ВОВЛЕЧЕННОСТИ



Для анализа результатов исследования вовлеченности **можно выбрать разные группы пользователей:** по оргструктуре, уровню должности, половозрастной структуре, регионам



Уровень вовлеченности категории **РУКОВОДИТЕЛЬ**

МЕТРИКА	СУБМЕТРИКА				
9.2 РУКОВОДИТЕЛЬ	8.4 Четкость	9.5 Доверие	9.5 Лидерство	9.4 Продуктивность	9.3 Совещания
9.1 СТРАТЕГИЯ	9.5 Знание	9.1 Достижимость	8.3 Актуализация	8.8 Оценка	10 Инициативность
8.5 ПРИЗНАНИЕ	7.7 Частота	9.5 Обоснование	8.3 Своевременность	8.2 Культура	8.6 Искренность
9.0 ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ	9.1 Частота	8.8 Структура	9.1 Результат	9.4 Диалог	8.4 Конструктив
9.0 ПРОЦЕССЫ	7.5 Ресурсы	9.2 Клиенты	8.6 Интерес	9.8 Диалог	9.8 Инициативность
8.6 ИЗМЕНЕНИЯ	8.6 Информация	8.8 Барьеры	8.6 Планирование	8.2 Ресурсы	8.9 Оценка
8.9 КОЛЛЕГИ	9.2 Отношения	9.5 Взаимопонимание	8.6 Коммуникации	8.8 Правила	8.2 Взаимодействие
7.6 БАЛАНС	8.5 Питание	7.8 Счастье	7.7 Стресс	7.7 Фитнес	6.5 Баланс
8.8 КАРЬЕРА	9.1 Понятность	9.1 Автономность	8.5 Обучение	8.9 Реализация	8.5 Наставничество

Уровень вовлеченности категории **РАБОЧИЙ**

МЕТРИКА	СУБМЕТРИКА				
8.7 РУКОВОДИТЕЛЬ	8.3 Четкость	8.9 Доверие	9.2 Лидерство	8.9 Продуктивность	8.1 Совещания
8.3 СТРАТЕГИЯ	7.3 Знание	8.5 Достижимость	8.1 Актуализация	8.1 Оценка	9.3 Инициативность
8.4 ПРИЗНАНИЕ	8.1 Частота	8.9 Обоснование	8.0 Своевременность	8.1 Культура	8.8 Искренность
8.3 ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ	8.6 Частота	8.4 Структура	7.9 Результат	8.5 Диалог	8.1 Конструктив
8.2 ПРОЦЕССЫ	8.2 Ресурсы	8.7 Клиенты	8.0 Интерес	9.0 Диалог	7.0 Инициативность
8.2 ИЗМЕНЕНИЯ	8.4 Информация	8.5 Барьеры	8.3 Планирование	7.5 Ресурсы	8.2 Оценка
8.7 КОЛЛЕГИ	9.0 Отношения	9.4 Взаимопонимание	8.1 Коммуникации	8.6 Правила	8.2 Взаимодействие
7.6 БАЛАНС	8.1 Питание	7.6 Счастье	7.5 Стресс	6.3 Фитнес	8.6 Баланс
8.0 КАРЬЕРА	7.7 Понятность	8.1 Автономность	7.8 Обучение	8.3 Реализация	8.0 Наставничество

УРОВЕНЬ ВОВЛЕЧЕННОСТИ МАСТЕРОВ



МЕТРИКА	СУБМЕТРИКА				
8.6 РУКОВОДИТЕЛЬ	8.1 Четкость	8.8 Доверие	8.8 Лидерство	9.2 Продуктивность	8.1 Совещания
8.6 СТРАТЕГИЯ	8.4 Знание	8.7 Достижимость	8.2 Актуализация	8.0 Оценка	9.7 Инициативность
8.2 ПРИЗНАНИЕ	7.7 Частота	9.1 Обоснование	7.9 Своевременность	8.0 Культура	8.6 Искренность
8.2 ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ	8.8 Частота	8.3 Структура	7.6 Результат	8.8 Диалог	7.7 Конструктив
8.3 ПРОЦЕССЫ	7.8 Ресурсы	8.8 Клиенты	7.8 Интерес	9.3 Диалог	7.9 Инициативность
8.1 ИЗМЕНЕНИЯ	8.1 Информация	8.7 Барьеры	8.1 Планирование	7.0 Ресурсы	8.4 Оценка
8.7 КОЛЛЕГИ	9.0 Отношения	9.2 Взаимопонимание	8.3 Коммуникации	8.7 Правила	8.2 Взаимодействие
7.2 БАЛАНС	7.9 Питание	7.3 Счастье	6.7 Стресс	6.2 Фитнес	7.8 Баланс
8.0 КАРЬЕРА	7.6 Понятность	8.4 Автономность	8.0 Обучение	8.2 Реализация	7.8 Наставничество

Анализ результатов исследования 2023 года выявил **западающие метрики** по категории работников **МАСТЕР** по факторам:

- ✓ **БАЛАНС «РАБОТА – ЛИЧНАЯ ЖИЗНЬ»**
- ✓ **КАРЬЕРА**

ВЫВОД:
необходимо реализовать мероприятия, которые окажут влияние на рост уровня вовлеченности мастеров

СЧАСТЬЕ
Согласно проверенным данным статистики, работники, находящиеся в хорошем расположении духа, на 32% продуктивнее, чем те, кто всё время пребывает в унынии

СТРЕСС
Накопившийся стресс приводит к симптомам сильного выгорания: физическое и эмоциональное истощение, депрессия, проблемы со сном и падение эффективности

ФИТНЕС
Доказано, что каждый рубль, вложенный в оздоровительные программы приносит, как минимум, 3 рубля прибыли компании. Здоровые сотрудники реже уходят на больничный

ПОНЯТНОСТЬ
Если человек не видит путей карьерного роста, он развивает те компетенции, которые помогут найти лучшую работу, а не те, которые помогут ему и компании добиться успеха здесь

НАСТАВНИЧЕСТВО
Лучше один раз показать сотруднику на своем примере, как нужно что-то делать, вместо того, чтобы долго рассказывать об этом

МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ УРОВНЯ ВОВЛЕЧЕННОСТИ МАСТЕРОВ



Клуб мастеров

Цель проекта: создание коммуникативной площадки для обмена опытом и поддержания профессиональной компетентности

Тренинг «Управление стрессом и техники психологической саморегуляции»

Цели проекта:

- освоение инструментов для профилактики стрессового выгорания;
- освоение способов и приемов эффективной коммуникации и обратной связи в штатных и нештатных ситуациях

Кадровый резерв

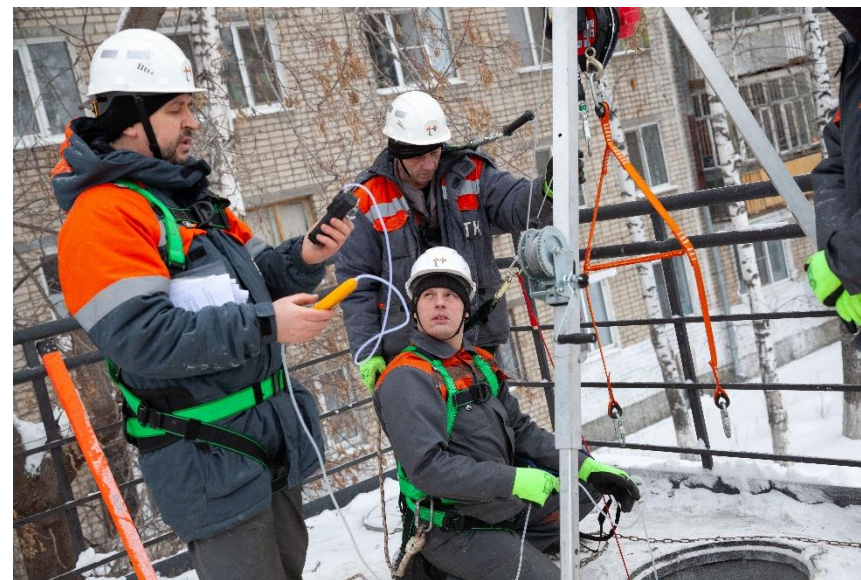
Цели проекта:

- сохранить экспертизу, преемственность внутри Компании;
- поддержание уровня развития управленческих кадров

Система наставничества

Задачи:

- повышение качества подготовки и квалификации работников компании;
- повышение уровня вовлеченности у работников

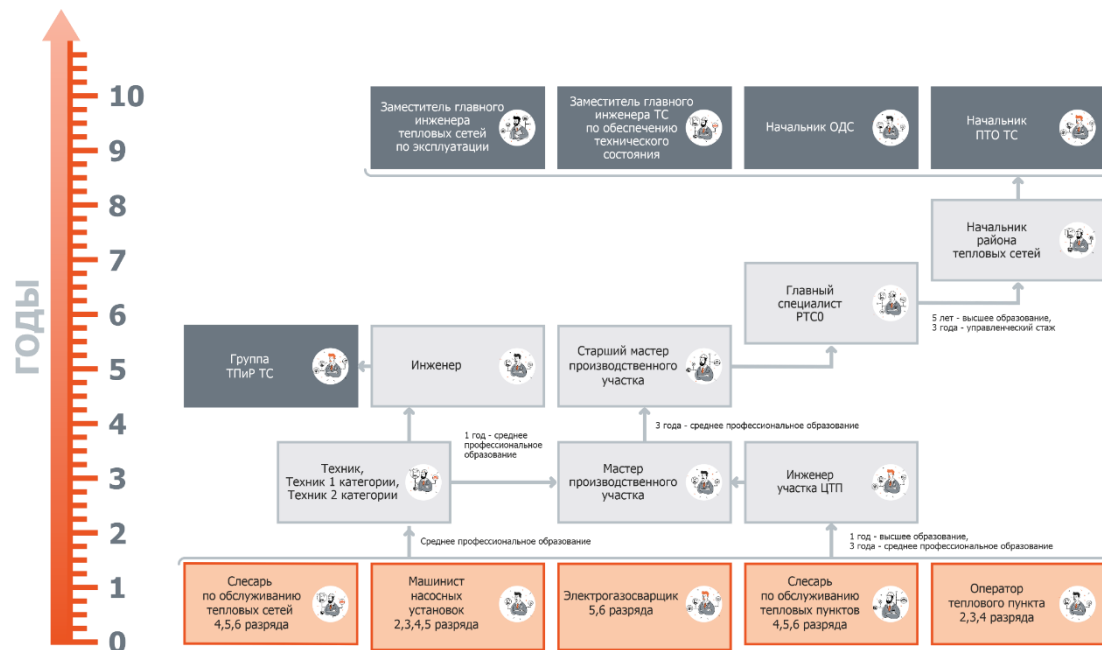


МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ УРОВНЯ ВОВЛЕЧЕННОСТИ МАСТЕРОВ



Корпоративный спорт

- ремонт физкультурно-оздоровительных комплексов;
- возмещение затрат на абонементы фитнес-залов/бассейнов;
- привлечение большего числа персонала в корпоративные спортивные соревнования (9 видов спорта)



Визуализация карьерных траекторий

Цель проекта:
Создание прозрачной системы карьерного планирования в компании

Ваши вопросы?

