



ЭНЕРГИЯ РОДНОГО КРАЯ

В ЭТОМ НОМЕРЕ:

- **Новости ПАО «Россети»**..... 1
- **Ивановоэнергосбыт**..... 2-3
- **Интер РАО**..... 4-5
- **Ивэнерго**..... 6-7
- **СРО. Энергоресурс**..... 8-12

Новости ПАО Россети

ПАО «Россети» присвоен второй кредитный рейтинг на наивысшем уровне

12 апреля 2024 рейтинговое агентство АО «Эксперт РА» присвоило ПАО «Россети» наивысший кредитный рейтинг на уровне «ruAAA», прогноз «Стабильный». Это второй кредитный рейтинг ПАО «Россети»: в 2017 году рейтинговое агентство АКРА (АО) присвоило и далее ежегодно подтверждает кредитный рейтинг Общества также на высшем уровне «AAA(ru)».

Решение свидетельствует о стабильном финансовом положении, а также учитывает системную и социальную значимость компании.

Кредитные рейтинги ПАО «Россети» находятся на максимальном уровне кредитоспособности по национальной шкале для Российской Федерации, что подтверждает высокое качество операционного управления электросетевым комплексом страны.

Получение второго кредитного рейтинга направлено на закрепление дополнительной ответственности компании перед инвесторами и произведено в рамках последовательной политики по повышению информационной прозрачности.

Подробнее в пресс-релизе «Эксперт РА»

12 апреля 2024 рейтинговое агентство АО «Эксперт РА» присвоило ПАО «Россети» наивысший кредитный рейтинг на уровне «ruAAA», прогноз «Стабильный». Это второй кредитный рейтинг ПАО «Россети»: в 2017 году рейтинговое агентство АКРА (АО) присвоило и далее ежегодно подтверждает кредитный рейтинг Общества также на высшем уровне «AAA(ru)».

Решение свидетельствует о стабильном финансовом положении, а также учитывает системную и социальную значимость компании.

Кредитные рейтинги ПАО «Россети» находятся на максимальном уровне кредитоспособности по национальной шкале для Российской Федерации, что подтверждает высокое качество операционного управления электросетевым комплексом страны.

Получение второго кредитного рейтинга направлено на закрепление дополнительной ответственности компании перед инвесторами и произведено в рамках последовательной политики по повышению информационной прозрачности.

Источник: <https://raexpert.ru>



ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«ИВАНОВОЭНЕРГОСБЫТ»

Адрес компании: Иваново, улица Жиделева, 31

www.esk-ivanovo.ru

Итоги пилотного проекта АО «СО ЕЭС»
 «Управление спросом на электроэнергию» 2019-23 гг.
 Переход от пилотного проекта к целевой модели.



Цели пилотного проекта

- Практическая оценка востребованности механизма
- Проверка технологий, позволяющих управлять электропотреблением потребителей разного типа
- Оценка рыночной цены на услуги
- Оценка экономических эффектов
- Проверка различных технологий взаимодействия субъектов
- Оценка качества участия потребителей
- Проверка механизмов контроля фактического исполнения обязательств на уровне методологии и технических решений
- Проверка технологий, позволяющих управлять электропотреблением потребителей разного типа

Развитие услуги по управлению спросом потребителей розничного рынка электроэнергии:

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Запуск целевой модели – 1 кв. 2024г. 2. Федеральный закон от 02.11.2023 №516 3. Внедрение российского программного обеспечения
Реализация агрегирования по ЦЗ
Введение штрафов и увеличение исполняемости | <ol style="list-style-type: none"> 4. Отработка механизма, критериев задействования в РСВ и мер, направленных на повышение качества оказания услуг 5. Пилотный проект по управлению спросом –
07.2019 Постановление Правительства РФ от
20.03.2019 №287 |
|--|---|

Достижения пилотного проекта:

- ✓ В пилотном проекте приняли участие потребители из 53 регионов России
- ✓ Задействованы 20 отраслей экономики
- ✓ Участвовали 107 компаний-агрегаторов
- ✓ Представляли интересы 698 потребителей
- ✓ Максимальный отобранный объем – 1155 МВт
- ✓ Максимальный объем разгрузки за 1 час – 879 МВт
- ✓ Совокупный эффект для всех потребителей в РСВ – 5,18 млрд. руб.
- ✓ Эффект для потребителей-участников управления спросом – 3,76 млрд. руб.
- ✓ Эффект для потребителей не участвующих в управлении спросом – 1,42 млрд. руб.

В настоящее время в договор о присоединении к оптовому рынку приняты изменения, связанные с управлением спросом на ОРЭМ

Изменения касаются:

- Финансовых расчетов по договорам оказания таких услуг
- Учета ресурса по управлению изменением режима потребления при проведении конкурентного отбора ценовых заявок на РСВ
- Определения фактически исполненного объема снижения потребления электрической энергии
- Порядка проведения аттестации агрегированных объектов управления и (или) объектов регулирования

Также устанавливается форма банковской гарантии, предоставляемой в качестве обеспечения обязательств потенциальных исполнителей услуг по управлению изменением режима потребления.

Таким образом, регламенты ОРЭМ приводятся в соответствие с положениями проекта постановления Правительства РФ «О внесении изменений в некоторые акты Правительства РФ для определения основных положений, регулирующих оказание на ОРЭМ услуг по управлению изменением режима потребления.

Новости ПАО Интер РАО

**ИНТЕР РАО**

УПРАВЛЕНИЕ СЕРВИСАМИ

Как обеспечить закрытие вакансий и удержание сотрудников при высокой текучести. Опыт «Интер РАО»

Как увеличить жизненный цикл сотрудника?



ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Майя Евдокимова**Должность:** генеральный директор**Компания:** Интер РАО – Управление сервисами

Жизненный цикл работника начинается до его найма, когда он еще только ищет подходящую работу. Следующим этапом является отбор и найм, когда работодатель выбирает наиболее подходящих кандидатов для своей компании. После этого начинается адаптация нового сотрудника к рабочей среде и коллективу. Этот этап важен для того, чтобы работник смог быстро войти в ритм работы и стать частью команды.

Следующий этап - развитие и вовлечение. На этом этапе работодатель предоставляет сотруднику возможности для профессионального и личностного роста, а также стимулирует его активное участие в жизни компании. Далее идет этап удержания. В этот период работодатель стремится сохранить талантливого и опытного сотрудника в своей компании. Для этого могут быть предложены различные бонусы, повышение заработной платы или другие льготы. Важно, чтобы работник чувствовал себя ценным и востребованным в компании. И, наконец, последний этап - увольнение.

При рынке труда, который действует по правилам соискателей, мы должны думать о том, что делаем на каждом из этапов. В частности, нам нужно максимально ускорить первые 3, растянуть следующие 2 и всеми силами «отодвинуть» наступление последнего.

Модель общего центра обслуживания всегда строилась на следующем принципе:

Компания типизирует, унифицирует и детально описывает бизнес-процессы, что даёт возможность нанимать кандидатов с любым опытом и быстро их обучать.

Но даже такая, казалось бы, идеальная для HR-специалиста система не работает, потому что она ещё и предполагает большую текучку. Однако сейчас у ОЦО просто нет достаточно большой воронки кандидатов, поэтому текучка кадров порядка 15-20% уже может стать трагичной для бизнеса.

Как увеличить воронку кандидатов и почему проверенные способы не всегда хороши?

Работа с HR-брендом

HR-бренд – это то, что говорят о вас как работодателя. И есть определенный набор инструментов, позволяющих сделать его узнаваемым и привлекательным для кандидатов.

- Работа с отрицательными отзывами
- Работа с вузами и сузами
- Неполный рабочий день и гибкий график
- Создание «летучих команд»
- Снижение требований к кандидатам, готовность обучать сотрудников

Удержание сотрудников

Этот этап жизненного цикла сотрудника нужно сделать максимально долгим, чтобы уменьшить текучку кадров. Например, я понимаю, что текучка в 30% убьет наш ОЦО (**Общий центр обслуживания** – это отдельное выделенное подразделение в компании, созданное для централизованного предоставления услуг бизнесу).

Речь идет не только о трудностях поиска новых сотрудников. В бизнесе должна сохраняться экспертиза. Сделать это при высокой текучке просто невозможно, как бы отлажены не были процессы. По этой причине мы не можем себе позволить терять опытных сотрудников.

Есть множество инструментов, которые позволяют удержать кадры, но сейчас я хочу рассказать не о них, а о факторе, который часто упускают даже опытные «эйчары».

Ментальное здоровье сотрудников

Современная новостная повестка способна дестабилизировать любого человека: военные

действия, экономический кризис, завершение эры капитализма и другие темы муссируются СМИ. Спрятаться от них и их влияния на общее психологическое состояние общества невозможно.

Забота о ментальном здоровье сотрудников может значительно поднять вас в рейтинге работодателей и сделать более привлекательным для соискателей. В том же исследовании эксперты выяснили, как можно это реализовать.

В текущем году мы провели внутренний опрос «Интер РАО – управление сервисами» по вовлеченности сотрудников. В процессе исследования обнаружили, что наши работники испытывают стресс на рабочем месте. Для нас это открытие было неожиданным, потому что интенсивность труда за последние 4 года серьезно уменьшилась: все процессы стабилизированы, объемы работы статичны, без резких подъемов. Тем не менее, мы получили такие оценки. Конечно, игнорировать эти данные было нельзя. Мы поняли, что пора позаботиться о ментальном здоровье сотрудников.

Программа вовлеченности, построенная на спокойствии сотрудников

Проанализировав полученную информацию и способы вовлеченности, мы решили, что такая программа – это лучший вариант.

Множество мероприятий направлены на поддержание ментального здоровья наших сотрудников. Мы:

- проводим мониторинг эмоционального состояния работников и команды руководителей;
- разгружаем эмоциональное напряжение в пиковые периоды;
- организуем специальные тренинги, например, «Работа со стрессом»;
- предоставляем психологическую помощь и т.д.

Подытожим. Как бы сложно не было, можно найти способы увеличения воронки кандидатов на закрытие вакансий. При этом нельзя надеяться только на неё, важно приложить усилия для удержания персонала. И сейчас один из главных факторов удержания – спокойствие сотрудников. На его развитие и нужно направлять ресурсы и мероприятия компании.

Новости Ивэнерго.



Более 800 жителей приняли участие в «Дне клиента» в первом квартале 2024 года

Основными темами встреч стали: технологическое присоединение, отключение и качество электроэнергии, а также надежность электросетевых объектов.

Наибольшее количество обращений зафиксировано в «Ивэнерго», «Липецкэнерго» и «Нижновэнерго».

Напомним, «Дни клиента» под руководством директоров филиалов энергокомпании проводятся для решения вопросов граждан еженедельно с ноября 2022 года.

Кроме того, с января 2024 года потребители могут записаться на «День клиента» онлайн через официальный сайт.

Ивэнерго. Общая информация

«Ивэнерго» является филиалом ПАО «Россети Центр и Приволжье» - единой операционной компании с центром ответственности в г. Нижний Новгород, являющейся основным поставщиком услуг по передаче электроэнергии и технологическому присо-

единению к электросетям во Владимирской, Ивановской, Калужской, Кировской, Нижегородской, Рязанской, Тульской областях, а также в Республике Марий Эл и Удмуртской Республике.

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФИЛИАЛА «ИВЭНЕРГО»:

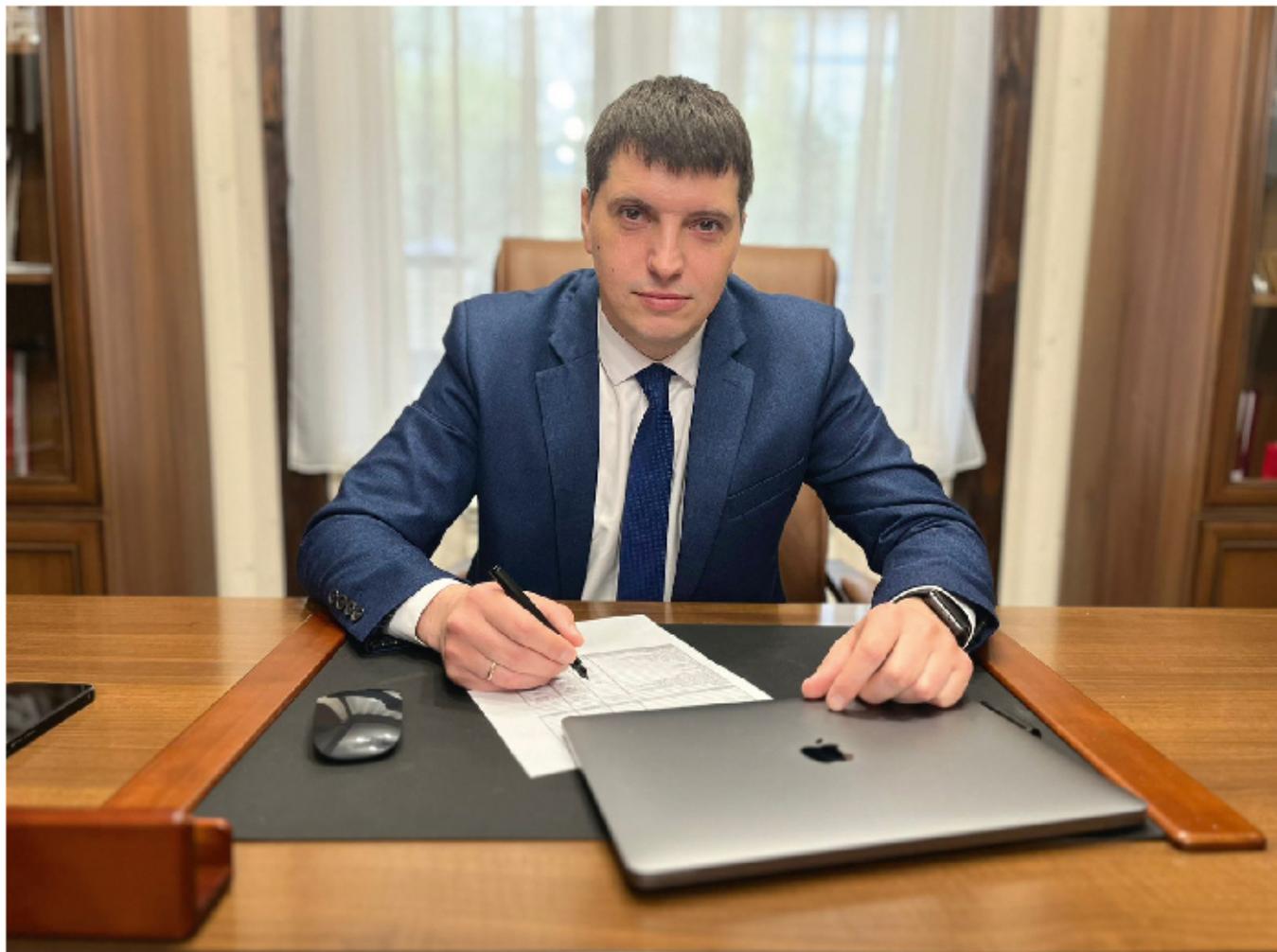
- Передача и распределение электроэнергии.
- Технологическое присоединение к электросетям.
- Территория обслуживания - 21,4 тыс. кв. км с населением 915 тыс. чел.
- Линии электропередачи – 18,372 тыс. км по трассе всех классов напряжений, в том числе:
 - Воздушные линии электропередачи:
 - 35-110кВ – 2,478 тыс. км;
 - 6-10кВ – 6,666 тыс. км;
 - 0,4кВ – 7,625 тыс. км.
- Кабельные линии электропередачи 0,4-10 кВ – 1,604 тыс. км

Подстанции (ПС) 35-110 кВ – 141 ед. общей мощностью 2602 МВА, в том числе ПС-110 кВ - 70 ед. общей мощностью 2167,7 МВА; ПС-35 кВ – 71 ед. общей мощностью 434,5 МВА

Трансформаторные подстанции (ТП) 6-10/0,4кВ – 4 839 ед. общей мощностью 967,5 МВА

(информация на 31.08.2023г.)

Новости СРО. Энергоресурс



Директор ООО «Энергоресурс» Куликов Р.В.

Проект «Подготовка молодых специалистов»

Проект
«Подготовка молодых специалистов»

Электроэнергетика считается сложной отраслью, использование непростого оборудования требует особо тщательной подготовки кадров, постоянного повышения их квалификации. Именно поэтому Энергетическая стратегия Российской Федерации на период до 2035 года предусматривает комплекс мер по созданию и распределению эффективных организационных

моделей кадрового потенциала. Он включает в себя в числе прочих разработку и внедрение инструментов мониторинга, прогнозирования структуры и объемов потребления топливно-энергетического комплекса в кадрах.

Найти квалифицированных работников на рынке труда не могут около 80% работодателей, говорится в исследовании «Работа.ру». В трети случаев работодателей не устраивает отсутствие опыта у тех, кто ищет работу.

На рынке труда в Ивановской области не хвата-

ет квалифицированных кадров в сфере электроэнергетики, выпускники профильных учебных заведений знают теорию, но необходимо больше часов обучения уделять практическим занятиям.

Для решения данного вопроса ООО «Энергоресурс» и ФГБОУ ВО «ИВГПУ» заключили договор о сотрудничестве, основной целью которого является установление долгосрочных связей по подготовке молодых специалистов по своим знаниям и умению, отвечающих требованиям и специфике производственных условий предприятия.

В рамках настоящего договора стороны принимают на себя конкретные обязательства, основанные на принципах взаимоуважения, целесообразности и взаимной выгоды, в том числе стороны соглашения оказывают следующие услуги друг другу:

ФГБОУ ВО «ИВГПУ»:

- подбор и предварительное закрепление кадров для предприятия из числа студентов-выпускников университета на должности, необходимые для производственного процесса;
- предоставление возможности разработки научных тем в рамках дипломного и курсового проектирования студентов;
- направление студентов на предприятие для прохождения практической подготовки (практики);
- проведение постоянного мониторинга мнений работодателей о качестве подготовки специалистов;
- обучение персонала предприятия (семинары и другие формы обучения);
- проведение исследовательских работ по заказам предприятия.

ООО «Энергоресурс»:

- трудоустройство студентов, наилучшим образом проявивших себя в учебном процессе и в ходе учебных и производственных практик;
- прием студентов на практическую подготовку (практику);
- предоставлять необходимую информацию студентам в рамках курсового и дипломного проектирования;
- принимать участие в мониторинге качества

подготовки специалистов.

Для реализации данного проекта ООО «Энергоресурс» на безвозмездной основе осуществляет ремонт класса, закупает необходимое оборудование и предоставляет специалистов (из числа работников предприятия) для проведения практических занятий со студентами по тематике:

- внутреннее и наружное электроснабжение зданий и сооружений,
- организация и выполнение работ по эксплуатации и ремонту электроустановок и электромеханического оборудования,
- разработка и оформление технической документации электрического и электромеханического оборудования,
- организация деятельности электромонтажной организации,
- освоение профессии рабочего «Слесарь-электромонтажник».

В дальнейшем студенты, прошедшие практику, смогут трудоустроиться на нашем предприятии, или в другой организации (по желанию), в связи с чем, приглашаем к участию в данном проекте предприятия Ивановской области.

Считаем такой подход к обучению студентов наиболее эффективным.

Контактный телефон: 8-915-815-19-84.

В последнее время деятельность саморегулируемых организаций в строительной отрасли претерпела ряд преобразований, но остался неизменным ее главный принцип – регулирование норм и качества отечественной строительной отрасли.



Опытom эффективного управления СРО поделился Кочнев Дмитрий Владимирович, генеральный директор Ассоциации СРО «Ивановское Объединение Строителей», генеральный директор Ассоциации СРО «Региональное Объединение Проектировщиков», генеральный директор Ассоциации СРО «Костромское Объединение Строителей», Представитель РСС в Ивановской области, председатель Комитета РСС по взаимодействию с СРО

Главные цели саморегулирования – повышение качества строительства, безопасность объектов и третьих лиц. За годы работы мы наблюдаем

повышение качества строительства. Это происходит и благодаря тому, что все крупные саморегуляторы принимают активное участие в совершенствовании норм и правил градостроительного законодательства, контроле за их соблюдением, а также реализуют крупные пилотные проекты.

Ивановское Объединение Строителей в 2022 году, благодаря своей инициативе и собственным ресурсам, смогло обеспечить лидерство Ивановской области по наполнению системы ФГИС ЦС в пилотном проекте по переходу на РИМ. В первом квартале текущего года Ивановская область, в числе первых по стране, перешла на использование этого метода при определении сметной стоимости в строительстве. Ассоциация и по сей день продолжает вести активную работу с производителями и поставщиками строительных ресурсов по стимулированию их при наполнении системы. Для более активного взаимодействия и организации детальной проработки организационных вопросов, были проведены бизнес-завтраки с руководителями организаций.

Также Ассоциация ведет работу по формированию Реестра добросовестных производителей/поставщиков строительных ресурсов – это ресурс, который формируется Национальным объединением строителей совместно с Минстроем и Минпромторгом. Реестр добросовестных производителей и поставщиков строительной продукции представляет собой геопространственный сервис промышленности строительных материалов на территории России. В реестре наглядно на карте показаны места, в которых размещены заводы, производящие стройматериалы. В реестре отражены только те производители и поставщики, которые подтвердили соответствие товаров требованиям технических регламентов и документов по стандартизации.

Еще одним пилотным проектом, в котором мы также принимаем участие – это «открытая книга». Он происходит из концепции распределения рисков между заказчиком и подрядчиком по изменению стоимости ресурсов и их фактического расходования. Здесь риски изменения стоимости ресурсов (зарботной платы, стоимости материалов, аренды техники и пр.) берет на себя заказчик.



В этом году я возглавил Комитет Российского Союза строителей по взаимодействию с СРО – комитет молодой, он создан 2 ноября текущего года.

Основной деятельностью Комитета является развитие института саморегулирования, выявление факторов, препятствующих его совершенствованию, повышение прозрачности работы СРО, а также осуществление взаимодействия с органами государственной власти, направленных на совершенствование основных подходов к регулированию строительной отрасли в Российской Федерации.

В состав комитета входят представители НОСТРОЙ – Малахов Павел Васильевич, НОПРИЗ – Кудров Дмитрий Александрович и представители сообществ строителей и проектировщиков разных регионов Российской Федерации.

С первого дня своей работы мы определили самые актуальные и «наболевшие» проблемные вопросы как для саморегуляторов, так и для строительных организаций. Важнейшими из них стали - ценообразование и переход на ресурсно-индексный метод определения стоимости строительства, наполнение Федеральной государствен-

ной информационной системы ценообразования в строительстве, развитие системы независимой оценки квалификации и института оценки опыта и деловой репутации участников рынка строительной отрасли, цифровизация строительной отрасли и комплексное развитие территорий и многое другое.

Помимо выше обозначенных направлений деятельности, в планах у нас разработать предложения, направленные на закрепление на законодательном уровне обязанности иметь членство в СРО лицам, осуществляющим строительный контроль, а так же направить предложения о внесении изменений в 44-ФЗ относительно введения обязанности по погашению требований заказчика за счет банковской гарантии.

Одним из приоритетных направлений работы комитета считаю развитие взаимодействия между саморегулируемыми организациями и союзами строителей в регионах.

Первое же заседание Комитета показало неподдельный «живой» интерес членов Комитета к обозначенным вопросам и желание активно предлагать идеи по совершенствованию деятельности строительной отрасли и работать над их реализацией.

Тема кадрового голода в строительной сфере уже несколько лет является сверхактуальной. Сегодня особенно востребованы специалисты по каменной кладке и устройству фасадов, электрогазосварщики, монтажники, монтажники электрики и автоматики, бетонщики и другие специалисты.

Ассоциация СРО «Ивановское Объединение Строителей» ведет активную работу по уменьшению кадрового дефицита в регионе. Совместно с Ивановским политехническим колледжем и представителями бизнеса были достигнуты договоренности об улучшении материально-технической базы колледжа по направлениям обучения в строительной отрасли.

Так, ООО «Независимая сетевая компания» в будущем году отремонтирует учебные классы в Ивановском политехническом колледже, закупят оборудование и организуют прохождение произ-

водственной практики для учащихся по направлению «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования на строительных объектах».

Чтобы заполнить вакуум на рынке, работодатели должны сами интегрироваться в систему образования: участвовать в формировании учебных программ, поставлять учебное оборудование и организовывать стажировки для студентов. Деятельность Ассоциации всегда была направлена на развитие строительной отрасли в регионе, поэтому мы и дальше будем плодотворно сотрудничать со строительными организациями, учебными заведениями по подготовке квалифицированных кадров.

Сегодня проектные организации так же испытывают дефицит в специалистах. Во-первых, многим из них удобнее работать удаленно и на фрилансе. Во-вторых, и сами проектные организации не всегда в силах содержать огромный штат. Поэтому всё чаще встречаются проектные организации с минимальным количеством специалистов в штате и всё более актуальным становится вопрос привлечения сторонних специалистов на конкретные объекты.

Несмотря на удобство такого формата с точки зрения минимизации постоянных затрат на фонд оплаты труда, эта тенденция имеет и обратный эффект, когда требуется много усилий для контроля за субподрядчиками и попросту не всегда

понятно, откуда их привлечь.

Мы много обсуждали эту проблематику с коллегами и недавно нашли решение вопроса. Ассоциация СРО «РОП» заключила соглашение о сотрудничестве с ООО «Инкоч» (<https://inkoch.ru>), которая разработала сервис для заключения договоров на проведение изысканий, проектирование, экспертизу. Кроме того, INKOSH предполагает возможность привлечения субподрядчиков к проектированию и экспертизе конкретных объектов, а также продавать уже готовые проекты.

Важной частью деятельности СРО, считаю поддержку членов Ассоциации. Совместно с коллегами нами сейчас разрабатывается новый сервис «Экосистема СРО» (<http://sro.news/>). Площадка будет как «универсальный» личный кабинет, для членов саморегулируемых организаций. К платформе могут подключиться члены различных СРО, а также организации предоставляющие смежные услуги в данных сферах. Удобство нашего сервиса в том, что член любой СРО сможет пользоваться личным кабинетом, в случае если СРО подключена к сервису, приобретая привычные для него услуги по ценам рынка, а иногда и дешевле, и получая за это бонусы, которыми в последующем можно будет расплатиться на платформе. Самые активные пользователи услуг «Экосистемы» смогут оплатить членство в СРО за счет бонусной системы, т.е. членство в СРО может стать бесплатным.



@SRO_NEWS

Идя в ногу со временем, был запущен новостной ТГ-канал СРО News (https://t.me/sro_news), в котором ежедневно размещаем только самые актуальные новости в сфере строительства и саморегулирования, так же в нем развиваем полезные боты, к примеру нами был запущен первый ТГ-бот по проверке контрагента по ИНН в Telegram. За несколько кликов бот выдаст всю актуальную информацию об организации.

Мы стремимся развиваться, активно внедрять новые проекты. Мы открыты к сотрудничеству и партнерству в реализации самых амбициозных идей и задач.

Желаю членам наших Ассоциаций и всем читателям журнала успехов и благополучия в Новом году.

С Уважением, Дмитрий Кочнев.