

КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ И  
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ  
РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ РАЗМЕЩЕНИЯ  
ОБЪЕКТОВ АТОМНОЙ ОТРАСЛИ  
SAFETY CULTURE AND SOCIO-ECONOMIC ASPECTS  
DEVELOPMENT OF PLACEMENT TERRITORIES  
NUCLEAR INDUSTRY FACILITIES

<https://doi.org/10.26583/gns-2025-04-10>

УДК [332.1+331.108]:621.039

EDN VYDNMU

Оригинальная статья / Original paper



Региональная модель кадрового обеспечения компаний  
топливно-энергетического комплекса

Н.К. Савельева , А.А. Созинова , М.В. Макарова  

Вятский государственный университет, г. Киров, Кировская обл., Российская Федерация

 [usr21824@vyatsu.ru](mailto:usr21824@vyatsu.ru)

**Аннотация.** В статье рассматривается проблема кадрового обеспечения электроэнергетических компаний, на основе отраслевых потребностей, а также поиск решений преодоления дефицита кадров на примере Группы «ПАО Россети», партнера государственной корпорации «Росатом» в области ИТ-разработок. Целью научно-исследовательской работы является разработка релевантных механизмов кадрового обеспечения компаний электроэнергетики на региональном уровне. Научная новизна исследования сводится к следующим положениям: предложена модель кадрового обеспечения электроэнергетической компании с учетом региональной дифференциации, включающая внутренние и внешние факторы. **Методология и методы.** Для исследования тенденций кадрового обеспечения использовались общенаучные методы (теоретический анализ научных трудов, эмпирический, логический, метод компаративного анализа и моделирования). Проведен обзор публикаций, который позволил определить предметную область исследовательской работы. **Результаты.** В качестве решения проблемы укомплектованности электроэнергетических компаний, на основе отраслевых потребностей, предложена региональная модель кадрового обеспечения. Включающая внешние (инфраструктурные) и внутренние факторы. Внешние факторы представлены образовательной инфраструктурой и наличием работодателей - конкурентов. Внутренние факторы представлены наличием корпоративных учебных центров и управлеченческой, кадровой и социальной политикой компании. **Обсуждение.** Определены основные внутренние и внешние элементы региональной модели кадрового обеспечения электроэнергетической компании, обосновано наличие региональной дифференциации, свойственное для пространственного развития Российской Федерации. С целью подтверждения значимости внутреннего ориентира на сотрудников, проведен компаративный анализ нормативных актов в области социального партнерства.

**Ключевые слова:** электроэнергетика, кадровый дефицит, региональная модель кадрового обеспечения.

**Для цитирования:** Савельева Н.К., Созинова А.А., Макарова М.В. Региональная модель кадрового обеспечения компаний топливно-энергетического комплекса. *Глобальная ядерная безопасность*. 2025;15(4):94–106. <https://doi.org/10.26583/gns-2025-04-10>

**For citation:** Savelieva N.K., Sozinova A.A., Makarova M.V. Regional model of staffing for fuel and energy companies. *Nuclear Safety*. 2025;15(4):94–106. (In Russ.). <https://doi.org/10.26583/gns-2025-04-10>

Regional model of staffing for fuel and energy companies

Nadezhda K. Savelieva , Anastasia A. Sozinova , Maria V. Makarova  

Vyatka State University, Kirov, Russia

 [usr21824@vyatsu.ru](mailto:usr21824@vyatsu.ru)

**Abstract.** The article considers the problem of staffing electric power companies based on industry needs, and searches for solutions to overcome the personnel shortage using the example of PJSC «Rosseti» Group, a partner of the state

corporation Rosatom in the field of IT developments. The objective of the research work is to develop relevant mechanisms for staffing electric power companies at the regional level. The scientific novelty of the study is reduced to the following provisions: a model of staffing of an electric power company is proposed, taking into account regional differentiation, incorporating internal and external factors. **Methodology and methods.** To study the trends in staffing, general scientific methods are used (theoretical analysis of scientific papers, empirical, logical, comparative analysis and modeling). A review of publications is conducted, which allowed us to determine the subject area of the research work. **Results.** As a solution to the staffing problem of electric power companies, based on industry needs, a regional model of staffing is proposed. It includes external (infrastructure) and internal factors. External factors include educational infrastructure and the presence of competing employers. Internal factors include the availability of corporate training centers and the company's management, HR, and social policies. Discussion. The key internal and external elements of the regional staffing model for an electric power company are identified, and the existence of regional differentiation, characteristic of the spatial development of the Russian Federation, is substantiated. To confirm the importance of an internal focus on employees, a comparative analysis of regulatory acts in the field of social partnership is conducted.

**Keywords:** electric power industry, personnel shortage, regional model of personnel provision.

## Введение

В апреле 2025 г. Премьер-министр М. Мишустин подписал документ об утверждении обновленной «Энергетической стратегии Российской Федерации до 2050 года» (далее по тексту Стратегия 2050) [1]. Стратегия 2050 разработана по прямому указанию Президента В.В. Путина и является межотраслевым стратегическим документом. Обновление документа обосновано структурной трансформацией глобального энергетического рынка, геополитическими вызовами, а также долгосрочными трендами, связанными с ростом потребления ресурсов топливно-энергетического комплекса (далее ТЭК). Стратегия 2050 ставит целью сохранение положения Российской Федерации в качестве лидера на глобальном рынке традиционных отраслей ТЭК и адаптацию к совершенно новым мировым вызовам. В текущих условиях критически важно модернизировать инфраструктурные объекты ТЭК, переориентировать логистические маршруты на перспективные рынки (на пример, рынки БРИКС и Глобального Юга), поддерживая высокий уровень конкурентоспособности за счет развития энергосистем и экономики предложения. Что касается конкретно электроэнергетики, остро стоят ставшие уже «традиционными» проблемы: модернизации инфраструктуры, несоответствие технических параметров энергетических объектов современным требованиям, изношенность сетей. Необходимо продолжать внедрение цифровых технологий, инновационных операционных инструментов

и бизнес-моделей, внедрять искусственный интеллект в некоторые бизнес-процессы компаний, а также развивать и поддерживать научные исследования в области развития технологий новой энергетики.

Поставленные амбициозные задачи невозможно осуществить без совершенствования подхода к кадровому обеспечению ТЭК в целом, и электроэнергетической отрасли в частности, качественным квалифицированным персоналом, с учетом реальных отраслевых потребностей к квалификации, уровню образования и с учетом диспропорций в категориальном составе персонала отраслевых компаний. Учитывая вышеизложенное проблемы анализа кадровой обеспеченности компаний электроэнергетической отрасли, на основе отраслевых потребностей, а также поиск решений преодоления дефицита кадров, становятся актуальной научной задачей, требующей дополнительной теоретико-методической проработки.

## Материалы и методы

Для исследования вопросов кадровой обеспеченности компаний электроэнергетической отрасли использовались общенаучные методы (теоретический анализ научных трудов, эмпирический, логический, метод компараторного анализа и моделирования). Проведен обзор публикаций, который позволил определить предметную область исследовательской работы.

Анализ научной литературы по заявленной тематике показал высокую степень разработки проблемы. Среди научных трудов

последних лет, раскрывающих вопросы функционирования отраслей ТЭК Российской Федерации в новых экономических реалиях целесообразно выделить работы научного коллектива ВШЭ [2], Захаровой О.Д., Харитоновой Н.А. [3], Шелкуновой Т.Г. [4], Адрианова В.В. [5], Журавлева А.С. [6] и других.

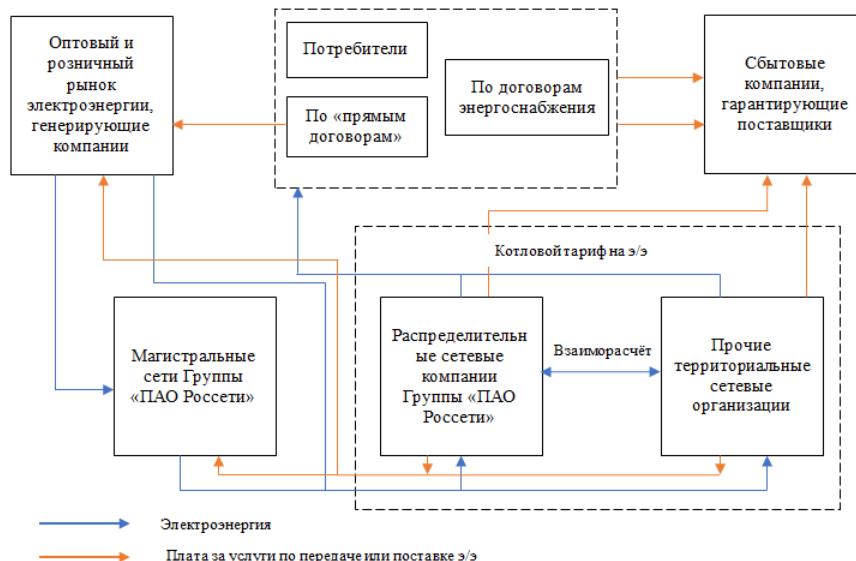
Вопросы кадрового обеспечения в различных отраслях ТЭК являются областью научных интересов Бондаренко А., Головко М.В., Руденко В.А. и др. [8], Поповой Т.С., Волгиной С.В., Попова А.А., Залиско Т.А. [10], Савельевой Н.К., Созиновой А.А., Макаровой М.В. [10], Жданеева О.В. [11] и других.

Методики определения потребности в кадрах в различных отраслях национальной экономики рассмотрены в работах Антропова В.А. [12], Бакановой Ю.А. [13], Тюнниковой Ю.С., Халадова Т.Ю. и др. [14], Митяков Е.С. [15] и др. Обзору подходов к прогнозированию потребностей экономики в кадрах посвящены работы Гуртова В.А. и Питухина Е.А. [16]. Большой пласт научных работ посвящен особенностям подготовки кадров для электроэнергетики [17–21]. Тематика измерения и оценки потребности в кадрах в отраслях ТЭК является специфичной и не в полной мере разработанной науч-

ной проблемой. Следует отметить работу Будзинской О.В., посвященную построению модели прогнозирования потребности в квалифицированных кадрах в нефтегазовой отрасли с учетом отраслевых факторов [22]. Возможные решения проблемы кадрового дефицита в энергетике рассмотрены в коллективной работе [23]. Таким образом, можно констатировать недостаточное поле научных публикаций по тематике кадровой обеспеченности электроэнергетики, с точки зрения потребностей отрасли.

## Результаты и обсуждения

Электроэнергетика остается основной системообразующей отраслью народного хозяйства, от непрерывной работы которой зависят прочие отрасли. В данном исследовании в качестве электроэнергетической компании рассмотрена Группа «ПАО Россети». Группа «ПАО Россети» – один из крупнейших в мире электросетевых холдингов, обеспечивающий электроснабжение потребителей в 82 регионах России, по сетям Группы «ПАО Россети» передается более 80% всей вырабатываемой в стране электроэнергии. Бизнес-модель Группы «ПАО Россети» в области передачи электроэнергии к конечному потребителю представлена на рисунке 1.



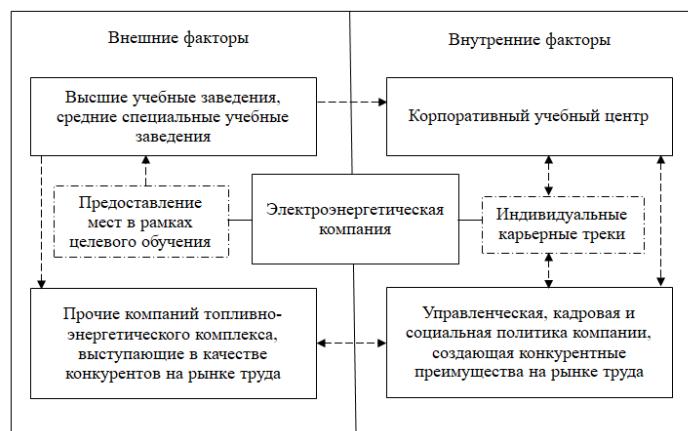
**Рисунок 1. Бизнес-модель деятельности по передаче электроэнергии Группы «ПАО Россети»**  
[составлено авторами]

**Figure 1. Business model of the electricity transmission activities of the PJSC «Rosseti» Group**  
[compiled by the authors]

Такая фундаментальная нагрузка и ответственность требует, во-первых, постоянной укомплектованности энергетических компаний персоналом, во-вторых, взаимодействия с учебными заведениями по подготовке специалистов, в-третьих, развитие системы профессиональной переподготовки персонала, в-четвертых, поиск потенциальных работников требуемой квалификации в смежных компаниях. Вышеизложенные факторы легли в основу понимания нами региональной модели кадрового обеспечения электроэнергетической компании. По замыслу авторов элементы модели разделены на две

группы: внутренние и внешние. По нашему мнению, внутренние факторы формируются исходя из управлеченческой политики внутри компаний, в частности это привлекательность работодателя с точки зрения уровня средней заработной платы, социальных гарантий, карьерных треков и корпоративного обучения. Внешние факторы формируются под влиянием региональной инфраструктуры.

Структура Модели (рис. 2) имеет общие контуры, но меняется, с учетом существующей дифференциации регионов присутствия конкретной компании.



**Рисунок 2. Модель кадрового обеспечения электроэнергетической компании [составлено авторами]**  
**Figure 2. Human Resources Model for an Electric Power Company [compiled by the authors]**

Традиционно для России, региональное неравенство проявляется и в описанных параметрах модели. Можно выделить основные региональные различия, относящиеся к внешним элементам модели:

1. количество учебных заведений среднеспециального и высшего образования, осуществляющих подготовку по ключевым направлениям, которые требуются для устройства в электроэнергетическую компанию;

2. наличие Корпоративного учебного центра в регионе присутствия, осуществляющего обучение и переподготовку специалистов в области электроэнергетики (Пример: в настоящий момент в компании Группы «ПАО Россети» функционирует 30 лицензированных образовательных организаций). Такие центры являются базовыми при подготовке оперативного и производственного персонала;

ла под нужды всех филиалов Группы «ПАО Россети»;

3. количество прочих компаний топливно-энергетического комплекса (ТЭК включает нефтяную, газовую, нефтегазохимическую, угольную отрасли, электроэнергетику и теплоснабжение), или смежного вида деятельности (генерирующие компании и сбытовые организации (пример: ПАО Тплюс), прочие территориальные сетевые организации, филиалы других компаний входящих в Единую энергетическую систему России и т.д.).

Отдельно рассмотрим элемент корпоративных учебных центров. Корпоративные учебные центры выступают главным звеном в системе профессиональной подготовки сотрудников Группы «ПАО Россети». Образовательная инфраструктура представлена масштабной сетью по всей Российской Федерации, в которую входят 30 лицензиро-

ванных учебных центров. При этом система включает 9 филиалов, обеспечивающих географическую доступность обучения персонала компании. В контуре компании Группы «ПАО Россети» функционирует 30 учебных центров во всех федеральных округах (рис. 3).



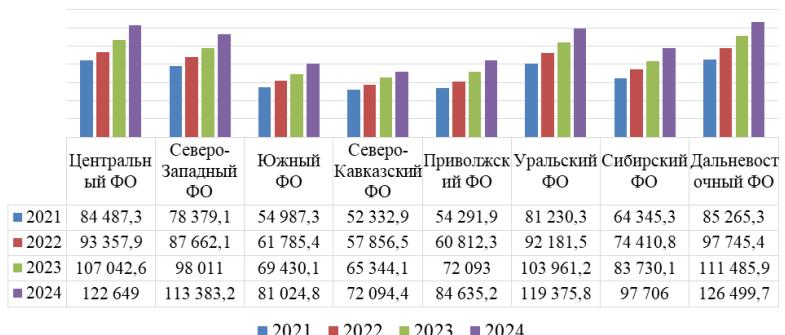
Федеральный округ	Количество УЦ	Цвет
Дальневосточный	2	Оранжевый
Приволжский	7	Серый
Северо-Западный	4	Синий
Северо-Кавказский	2	Голубой
Сибирский	2	Зеленый
Уральский	3	Розовый
Центральный	9	Белый
Южный	2	Желтый

**Рисунок 3. Внутренняя образовательная инфраструктура Группы «ПАО Россети»**  
[составлено авторами]

**Figure 3. Internal educational infrastructure of the PJSC «Rosseti» Group**  
[compiled by the authors]

Больше всего учебных центров сосредоточено в Центральном и Приволжском федеральных округах. Следует отметить наличие взаимосвязи внешних и внутренних элементов данной модели. Так, количество образовательных учреждений связано с наличием, или отсутствием корпоративного учебного центра: если в регионе в достаточном количестве представлены учебные заведения, которые осуществляют подготовку специалистов различных категорий для электроэнергетики, следует ожидать ежегодного притока кандидатов на существующие вакансии. В этом случае, наличие учебного центра ускорит процесс адаптации новых работников и допуска к самостоятельной работе, миграции персонала внутри компании, переподготовки собственного персонала для замещения должностей исходя из укомплектованности компании, а также в связи со сменой карьерного вектора, или повышения квалификации в случае перехода в рамках категорий персонала.

Что касается региональных различий во внутренних элементах модели, основным является уровень средней заработной платы (СЗП) в компании, в сопоставлении с уровнем СЗП по региону в целом, по компаниям соответствующего ОКВЭД2. Анализ среднемесячной номинальной начисленной заработной платы по виду экономической деятельности 35.1. «Производство, передача и распределение электроэнергии» в разрезе федеральных округов за 2021–2024 гг. представлен на рисунке 4.



**Рисунок 4. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата по виду экономической деятельности «Производство, передача и распределение электроэнергии» в разрезе федеральных округов за 2021–2024 гг.**  
[составлено авторами по данным ЕМИСС]

**Figure 4. Average monthly nominal accrued wages by economic activity type «Production, transmission and distribution of electricity» by federal districts for 2021–2024 [compiled by the authors based on EMISS data]**

Высокая конкуренция за персонал на рынке труда, требует от менеджмента поиска инновационных или адаптации классических подходов к подбору и удержанию персонала [24]. Соответственно, компании будут стараться устанавливать конкурентный уровень заработной платы, как первостепенный фактор, которым руководствуются соискатели при подборе места работы. Электроэнергетические компании обеспечивают стабильный рост заработных плат работников. Наиболее высокая заработная плата в 2024 г. установлена в компаниях обслуживающих территории Центрального и Дальневосточного федеральных округов. Рост заработной платы в 2024 г. относительно 2023 г. составил 14,6 % и 13,5 % соответственно.

Кроме того, наличие конкуренции стимулирует развитие так социальных гарантий работодателя и дополнительных преимуществ. Сюда можно отнести все аспекты Коллективного договора компании, наличие медицинской страховки, покрытие жилищных и топливных расходов, индивидуальный подход при составлении прозрачных карьерных треков и др.

В электроэнергетике, одним из основополагающих документов в области прав и законных интересов работодателей и работников, в том числе с учетом системы государственного регулирования и контроля, является Отраслевое тарифное соглашение (далее ОТС). Актуальное ОТС утверждено Общероссийским отраслевым объединением работодателей электроэнергетики «Энергетическая работодательская ассоциация России», Общественной организацией «Всероссийский Электропрофсоюз» 25.12.2024<sup>1</sup>. ОТС призвано устанавливать минимальный отраслевой уровень гарантий работников компаний, участников ОТС.

<sup>1</sup> Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2025–2027 годы (утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей электроэнергетики «Энергетическая работодательская ассоциация России», Общественной организацией «Всероссийский Электропрофсоюз» 25.12.2024). Режим доступа: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=486965&ysclid=miwvck0r8r906902401> (дата обращения: 14.10.2025).

Кроме того, электроэнергетические компании Группы «ПАО «Россети» имеют свои локальные коллективные договоры, в которых устанавливаются социальные гарантии сотрудников. При этом локальные коллективные договоры не должны противоречить ОТС, или устанавливать общие условия оплаты труда, основные гарантии, компенсации и льготы работникам ниже, чем предусмотрено ОТС. В феврале 2025 г. состоялось подписание новых коллективных договоров ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье», что послужило поводом для проведения анализа.

Проведен компараторный анализ текста актуального «Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2025–2027 годы» и «Коллективного договора ПАО «Россети Центр и Приволжье на 2025–2027 годы»<sup>2</sup> с точки зрения установленных мер поддержки работников компаний (табл.1).

Компаративный анализ документов регламентирующих социальные гарантии работников электроэнергетических компаний показал, что Коллективный договор Группы ПАО «Россети» содержит более широкий спектр гарантий и больший размер финансовых выплат. Коллективный договор – выступает существенным конкурентным преимуществом компании, способствующим снижению текучести персонала. Наличие такого широкого спектра социальных гарантий обосновывает позиционирование Группы «ПАО «Россети» в качестве социально-ответственной компании, развивающей институты социального партнерства и достойного труда.

<sup>2</sup> Коллективный договор ПАО «Россети Центр и Приволжье». [www.mrsk-cp.ru](http://www.mrsk-cp.ru); 2025. Режим доступа: <https://mrsk-cp.ru/upload/000/New%20Folder/Коллективный%20договор%20ПАО%20Россети%20Центр%20и%20Приволжье%20на%202025-2027гг.pdf> (дата обращения 14.10.2025).

**Таблица 1. Компаративный анализ документов в области социальных гарантий работников электроэнергетики [составлено авторами]**

**Table 1. Comparative analysis of documents on social guarantees for power industry employees [compiled by the authors]**

Параметр	Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2025–2027 годы	Коллективного договора ПАО «Россети Центр и Приволжье на 2025–2027 годы
1	2	3
<b>Рабочее время и время отдыха</b>		
Дополнительные оплачиваемые дни отдыха	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 рабочий день 1 сентября родителям школьников 1-4 класса.</li> <li>1 рабочий день отцу при рождении ребенка.</li> <li>1 рабочий день при вступлении в брак работника или его детей (во всех случаях, если брак заключается впервые);</li> <li>1 рабочий день в случае смерти членов семьи.</li> <li>1 рабочий день на призыв на военную службу детей работника.</li> <li>1 рабочий день на прохождение «норм ГТО».</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 рабочий день 1 сентября родителям школьников 1-4 класса.</li> <li>1 рабочий день отцу при рождении ребенка.</li> <li>2 рабочих дня при вступлении в брак (если брак заключается впервые).</li> <li>1 рабочий день при вступлении в брак детей сотрудника.</li> <li>3 рабочих дня в случае смерти членов семьи.</li> <li>Дополнительные дни, равные количеству детей, сотрудникам имеющим 3-х и более детей.</li> </ul>
Наличие удаленного формата работы	В Организациях в соответствии с трудовым законодательством может предусматриваться выполнение отдельными категориями работников трудовой функции дистанционно – на постоянной основе или временно (в том числе периодически).	
<b>Оплата труда</b>		
Минимальные размеры оплаты труда	Минимальная месячная тарифная ставки рабочих первого разряда – ММТС: <ul style="list-style-type: none"> <li>с 1 июля 2025 года 13 580 руб.</li> <li>с 1 июля 2026 года 15 685 руб.</li> <li>с 1 июля 2027 года ММТС устанавливается на следующий годичный период путем ее индексации на величину фактического индекса потребительских цен в Российской Федерации (на основании официальных данных Федеральной службы государственной статистики) за период с момента предыдущей индексации.</li> </ul>	Базовый должностной оклад. <ul style="list-style-type: none"> <li>с 1 января 2025 года 20 000 руб.</li> <li>с 1 июля 2025 года 24 000 руб.</li> </ul> Далее ежегодно с 01 июля, исходя из финансовых возможностей работодателя, но не менее роста индекса потребительских цен в РФ.
<b>Дополнительные льготы гарантии и компенсации</b>		
Единовременная материальная помощь	<ul style="list-style-type: none"> <li>гибели работника в результате несчастного случая, связанного с производством, не по вине работника – на каждого его иждивенца в размере годового заработка погибшего;</li> <li>установления инвалидности в результатеувечья по вине работодателя или профзаболевания в размерах: <ul style="list-style-type: none"> <li>инвалидам, имеющим 1-ю группу инвалидности, – не менее 75 (Семидесяти пяти) процентов годового заработка;</li> <li>инвалидам, имеющим 2-ю группу инвалидности, – не менее 50 (Пятидесяти) процентов годового заработка;</li> <li>инвалидам, имеющим 3-ю группу инвалидности, – не менее 30 (Тридцати) процентов годового заработка.</li> </ul> </li> </ul>	Аналогично ОТС и дополнительно: <ul style="list-style-type: none"> <li>ежемесячная выплата семье работника в результате гибели от несчастного случая на производстве, установления инвалидности в размере 6 600 руб. (до достижения детьми возраста 18 лет, при получении первого высшего образования до 23 лет на каждого ребенка).</li> </ul>

Продолжение таблицы 1

Table 1 continuation

1	2	3
Единовременная материальная помощь	<p>в Единовременная материальная помощь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• в связи со смертью работника 12 359 руб.;</li> <li>• на организацию похорон ветеранов Организации 12 359 руб.;</li> <li>• работнику в связи со смертью его близких родственников – не менее 9 580 руб.</li> </ul>	<p>Единовременная материальная помощь</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• в связи со смертью работника 21 300 руб.</li> <li>• на организацию похорон неработающего пенсионера и неработающих инвалидов 13 100 руб.</li> <li>• работнику в связи со смертью близких родственников 12 000 руб.</li> </ul>
	<p>Доплату к страховой пенсии:</p> <p>а) по инвалидности – неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результатеувечья по вине работодателя или профессионального заболевания;</p> <p>б) по случаю потери кормильца – детям погибшего на производстве работника (несовершеннолетним детям, а также детям, обучающимся по очной форме в образовательных организациях всех типов и видов независимо от их организационно-правовой формы, до окончания ими такого обучения, но не дольше, чем до достижения ими возраста 23 лет).</p>	<p>Меры поддержки семей при осуществлении трудовых обязанностей в зоне проведения СВО и приграничных территориях ЛНР, ДНР:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 000 000 при смертельном исходе;</li> <li>• 3 000 000 при получении ранения.</li> </ul>
Материальная помощь к ежегодному отпуску	<p>Предоставление единовременной выплаты при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Выплата по данному основанию производится один раз в год в размере не менее ММТС.</p>	<p>Не содержится в коллективном договоре. Регламентируется Положением об оплате труда. Пропорционально стажу работы в организации.</p>
Досуг детей	<p>Частичную или полную компенсацию подтвержденных расходов работников:</p> <p>а) на содержание в дошкольных образовательных организациях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 8 775 (Восемь тысяч семисот семидесяти пяти) рублей;</p> <p>б) на содержание детей в дошкольных образовательных организациях семьям, имеющим троих и более детей;</p> <p>в) на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 8 775 (Восемь тысяч семисот семидесяти пяти) рублей;</p> <p>г) на содержание детей-инвалидов в дошкольных образовательных организациях и приобретение им путевок в оздоровительные лагеря.</p>	<p>Частичную или полную компенсацию подтвержденных расходов работников:</p> <p>а) на содержание в дошкольных образовательных организациях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 10 000 руб.;</p> <p>б) на приобретение путевок в оздоровительные лагеря и санатории детям работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 10 000 руб.</p> <p>Частичная компенсация расходов на оплату путевок детей сотрудников в детские оздоровительные лагеря или санатории – 16 000 руб. 1 раз в год.</p>

Продолжение таблицы 1

Table 1 continuation

1	2	3
Добровольное медицинское страхование работников	+	+
Негосударственное пенсионное обеспечение работников	+	+
Выплаты работникам, удостоенным наградами (государственные, отраслевые, ведомственные и др.)	+	+
К юбилейным и праздничным датам	Не установлено.	Работникам, достигшим 50-летнего возраста (пропорционально стажу работы) На 8 марта и 23 февраля – 1 000 руб. Новогодние подарки детям до 14 лет – 1 200 руб.
Жилищная политика	Не установлено. Корпоративная поддержка в улучшении жилищных условий работников на условиях, определяемых непосредственно в Организациях.	В соответствии с положением о жилищной политики – компенсация найма жилья.
Молодые специалисты	При возобновлении трудовых отношений после прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по призыву, а также по мобилизации – в случае возобновления трудовых отношений в течение трех месяцев после окончания службы.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Единовременная выплата работникам, впервые трудоустроившимся после окончания ВУЗа</li> <li>• При восстановлении на рабочем месте после прохождения срочной службы в течении 3 месяцев – 10 900 руб.</li> </ul>

В заключении отметим, что электросетевая компания со своей стороны так же оказывает влияние на региональную инфраструктуру. На пример, за счет создания объявления заказчика на платформе «Работа в России» о том, по каким направлениям подготовки и в каких вузах забронированы места в рамках целевого обучения. Таким образом компания реализует гарантированную подготовку специалистов по ключевым специальностям, исходя из производственной необходимости. Закрепляет обязательства компании-работодателя оказывать поддержку студенту и трудоустроить его по окончании обучения, а студента – трудоустроиться и работать в соответствии с полученной специальностью не менее 3-5 лет. Такая мера дает возможность прогнозировать укомплектованность персоналом, получать специалистов по ключевым направлениям подготовки, материально поддерживать и мотивировать молодое поколение к обучению в рамках всех образовательных программ энергетических специальностей в СУЗах и до уровня магистратуры в ВУЗах.

Второй способ влияния на региональную инфраструктуру носит скорее корпоративный характер. Это точечная работа кадровых служб по созданию индивидуальных карьерных треков. При формировании такого рода трека кадровый работник планирует обучение в Корпоративном карьерном центре, которое необходимо в рамках повышения разряда, смены категории инженерно-технического персонала или перехода.

## Выводы

Подводя итог вышеизложенному, необходимо отметить значимость процесса кадрового обеспечения компаний электроэнергетики. Очевидно, что в рамках сложившегося кадрового дефицита и перераспределения трудовых ресурсов в оборонно-промышленный комплекс борьба за квалифицированных специалистов будет только усиливаться. Поэтому совершенствование модели кадрового обеспечения с учетом региональной специфики является актуальной задачей как инфраструктурного, так и внутрифирменного управления.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 12.04.2025 № 908-р. Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202504140013> (дата обращения: 20.09.2025).  
Order of the Government of the Russian Federation of 12.04.2025 No. 908-r. (In Russ.). Available at: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202504140013> (accessed: 20.09.2025).
2. Лихачев В.Л., Лихачева Е.В., Макаров И.А. и др Исследования будущего для долгосрочного развития топливно-энергетического комплекса. Под ред. Л. Н. Проскуряковой. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. 50 с. 50 экз. ISBN 978-5-7598-2988-1 (в обл.). ISBN 978-5-7598-4048-0 (e-book). Режим доступа: <https://clck.ru/3QivAP> (дата обращения: 20.09.2025).  
Likhachev V.L., Likhacheva E.V., Makarov I.A., et al. Research of the Future for Long-Term Development of the Fuel and Energy Complex. Report of the National Research University Higher School of Economics. Edited by L. N. Proskuryakova. National Research University Higher School of Economics. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics, 2024. 50 p. 50 copies. ISBN 978-5-7598-2988-1 (in red). ISBN 978-5-7598-4048-0 (e-book). (In Russ.). Available at: <https://clck.ru/3QivAP> (accessed: 20.09.2025).
3. Захарова О.Д., Харитонова Н.А. ТЭК как драйвер экономического развития России: текущее состояние и перспективы. Экономика промышленности. 2020;13(2):257–268. Режим доступа: <https://ecoprom.misis.ru/jour/article/view/844/710> (дата обращения: 14.10. 2025).  
Zakharova O.D., Kharitonova N.A. Fuel and energy complex as a driver of economic development of Russia: current state and prospects. *Industrial economics*. 2020;13(2):257–268. (In Russ.). Available at: <https://ecoprom.misis.ru/jour/article/view/844/710> (accessed: 14.10.2025).
4. Шелкунова Т.Г. Развитие топливно-энергетического комплекса РФ в условиях санкционных ограничений. Гуманитарные и социально-экономические науки. 2022;5(126):78–81. EDN: GGRWWH. <https://gsen.sfedu.ru/pdf/2022/05/025-rus.pdf>  
Shelkunova T.G. Development of the fuel and energy complex of the Russian Federation in the context of sanctions restrictions. *Humanitarian and socio-economic sciences*. 2022;5(126):78–81. EDN: GGRWWH. (In Russ.). Available at: <https://gsen.sfedu.ru/pdf/2022/05/025-rus.pdf> (accessed: 20.09.2025).
5. Андрианов В. В. Трансформация энергетической политики России в эпоху санкций и энергоперехода. Вестник Института мировых цивилизаций. 2022;13, 2(35):C. 1–18. EDN: ETANZZ. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-energeticheskoy-politiki-rossii-v-epochu-sanktsiy-i-energoperehoda?ysclid=miwtoq9qgw484646122> (дата обращения: 14.10.2025).  
Andrianov V.V. Transformation of Russia's Energy Policy in the Era of Sanctions and Energy. *Bulletin of the Institute of World Civilizations*. 2022;13, 2(35):C. 1–18. EDN ETANZZ. (In Russ.). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-energeticheskoy-politiki-rossii-v-epochu-sanktsiy-i-energoperehoda?ysclid=miwtoq9qgw484646122> (accessed: 14.10.2025).
6. Журавлев А.С. Инвестиционное обеспечение процессов реструктуризации и развития топливно-энергетического комплекса. Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2024;14(3-1):216–221. EDN: NZIMHR. Режим доступа: <http://www.publishing-vak.ru/file/archive-economy-2024-3/b21-zhuravlev.pdf> (дата обращения: 14.10.2025).  
Zhuravlev A.S. Investment support for the processes of restructuring and development of the fuel and energy complex. *Economy: yesterday, today, tomorrow*. 2024;14(3-1):216–221. EDN: NZIMHR. (In Russ.). Available at: <http://www.publishing-vak.ru/file/archive-economy-2024-3/b21-zhuravlev.pdf> (accessed: 14.10.2025).
7. Бондаренко А. Проблемы кадрового обеспечения отраслей ТЭК. Энергетическая политика. 2022;11(177):6–15. EDN: BJVUDT. [https://doi.org/10.46920/2409-5516\\_2022\\_11177\\_6](https://doi.org/10.46920/2409-5516_2022_11177_6)  
Bondarenko A. Problems of staffing of fuel and energy complex industries. *Energy policy*. – 2022;11(177):6–15. EDN: BJVUDT. (In Russ.). [https://doi.org/10.46920/2409-5516\\_2022\\_11177\\_6](https://doi.org/10.46920/2409-5516_2022_11177_6)
8. Головко М.В., Руденко В.А., Томилин С.А., Довбыш В.Е. Формирование и развитие человеческого потенциала предприятий атомного энергетического машиностроения. Глобальная ядерная безопасность. 2024;14(3):73–86. EDN: WRXCSJ. <https://doi.org/10.26583/gns-2024-03-07>  
Golovko M.V., Rudenko V.A., Tomilin S.A., Dovbysh V.E. Formation and development of human potential of nuclear power engineering enterprises. *Global Nuclear Safety*. 2024;14(3):73–86. (In Russ.). EDN: WRXCSJ. <https://doi.org/10.26583/gns-2024-03-07>
9. Попова Т.С., Волгина С.В., Попов А.А., Залиско Т.А. Значение надпрофессиональных компетенций студентов технических вузов при формировании отраслевого кадрового резерва ГК «Росатом». Глобальная ядерная безопасность. 2024;14(3):101–108. EDN: YKHXXQ. <https://doi.org/10.26583/gns-2024-03-09>  
Popova T.S., Volgina S.V., Popov A.A., Zalisko T.A. The Importance of Transprofessional Competencies of Students of Technical Universities in the Formation of the Industry Personnel Reserve of Rosatom State Corporation. *Global Nuclear Safety*. 2024;14(3):101–108. (In Russ.). EDN: YKHXXQ. <https://doi.org/10.26583/gns-2024-03-09>
10. Савельева Н.К., Созинова А.А., Макарова М.К. Укомплектованность кадрами электроэнергетики Российской Федерации в условиях цифровой трансформации. Глобальная ядерная безопасность. 2024;14(2):91–102. <https://doi.org/10.26583/gns-2024-02-08>

Savelyeva N.K., Sozinova A.A., Makarova M.K. Staffing of the electric power industry of the Russian Federation in the context of digital transformation. Global Nuclear Safety. 2024; 14(2): 91–102. (In Russ.). <https://doi.org/10.26583/gns-2024-02-08>

11. Жданеев О.В. Серегина А.А. Кадровое обеспечение топливно-энергетического комплекса Российской Федерации в условиях Энергоперехода. Москва: Издательский Дом «Инфра-М», 2022. 269 с. ISBN 978-5-16-017657-4. EDN: UNKXGA.. Режим доступа: <https://elibrary.ru/unkxga?ysclid=miwu93bopb995219296> (дата обращения: 14.10.2025).

Zhdaneev O.V., Seregina A.A. Personnel provision of the fuel and energy complex of the Russian Federation in the context of the Energy Transition. Moscow: Publishing House «Infra-M», 2022. 269 p. ISBN 978-5-16-017657-4. EDN: UNKXGA. (In Russ.). Available at: <https://elibrary.ru/unkxga?ysclid=miwu93bopb995219296> (accessed: 14.10.2025).

12. Антропов В.А., Паршина В.С. Методика определения потребности железных дорог в квалифицированных кадрах. Экономика железных дорог. 2008;3:59-67. EDN: IJQEVB. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=9944826&ysclid=miwudqjxqm747102728> (дата обращения: 14.10.2025).

Antropov V.A., Parshina V. S. Methodology for determining the need of railways for qualified personnel. *Economics of railways*. 2008;3:59–67. EDN: IJQEVB. (In Russ.). Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=9944826&ysclid=miwudqjxqm747102728> (accessed: 14.10.2025).

13. Баканова Ю. А. Методика прогнозирования потребности в кадрах для строительства: основы формирования. Вестник Брестского государственного технического университета. 2025;1(136):177–182. EDN: OZAFYT. <https://doi.org/10.36773/1818-1112-2025-136-1-177-182>

Bakanova Yu.A. Methodology for forecasting the need for personnel for construction: foundations of formation. *Bulletin of the Brest State Technical University*. 2025;1(136):177–182. EDN: OZAFYT. <https://doi.org/10.36773/1818-1112-2025-136-1-177-182>

14. Тюнников Ю.С., Халадов Х.А.С., Медведева Т.Ю. и др. Анализ методик прогнозирования потребности в педагогических кадрах региональных систем общего образования. Вестник Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета. 2023;5(177):187–224. EDN: VHQAGO. <https://doi.org/10.25588/CSPU.2023.177.5.010>

Tyunnikov Yu.S., Khaladov Kh.A.S., Medvedeva T.Yu. et al. Analysis of methods for forecasting the need for teaching staff in regional general education systems. *Bulletin of the South Ural State Humanitarian and Pedagogical University*. 2023;5(177):187–224. EDN: VHQAGO. <https://doi.org/10.25588/CSPU.2023.177.5.010>

15. Митяков Е. С., Лимасов А. М. Методика анализа потребности экономики России в IT-специалистах. Развитие и безопасность. 2022;4(16):71–82. EDN: METSRN. [https://doi.org/10.46960/2713-2633\\_2022\\_4\\_71](https://doi.org/10.46960/2713-2633_2022_4_71)

Mityakov E.S., Limasov A. M. Methodology for analyzing the needs of the Russian economy for IT specialists. *Development and Security*. 2022;4(16):71–82. EDN: METSRN. [https://doi.org/10.46960/2713-2633\\_2022\\_4\\_71](https://doi.org/10.46960/2713-2633_2022_4_71)

16. Гуртов В.А., Питухин Е.А. Прогнозирование потребностей экономики в квалифицированных кадрах: обзор подходов и практик применения. Университетское управление: практика и анализ. 2017;21,4(110):130–161. EDN: ZWOUOJ. Режим доступа: [https://clar.urfu.ru/bitstream/10995/62450/1/UM\\_2017\\_4\\_130-161.pdf?ysclid=miwupxebmn978831377](https://clar.urfu.ru/bitstream/10995/62450/1/UM_2017_4_130-161.pdf?ysclid=miwupxebmn978831377) (дата обращения: 14.10.2025).

Gurtov V.A., Pitukhin E.A. Forecasting the economy's needs for qualified personnel: a review of approaches and application practices. *University management: practice and analysis*. 2017;21,4(110):130–161. EDN: ZWOUOJ. (In Russ.). Available at: [https://clar.urfu.ru/bitstream/10995/62450/1/UM\\_2017\\_4\\_130-161.pdf?ysclid=miwupxebmn978831377](https://clar.urfu.ru/bitstream/10995/62450/1/UM_2017_4_130-161.pdf?ysclid=miwupxebmn978831377) (accessed: 14.10.2025).

17. Булычев А.В. Электроэнергетика: ключевые научные достижения и задачи подготовки кадров. Региональная энергетика и электротехника: проблемы и решения : сборник научных трудов. Том Выпуск 11. Чебоксары : Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова, 2015. С. 311–321. EDN: VAQXYZ. Режим доступа: <https://elibrary.ru/vaqxyz?ysclid=miwusnf9xh780731193> (дата обращения: 20.09.2025).

Bulychev, A. V. Electric power industry: key scientific achievements and tasks of personnel training. Regional energy and electrical engineering: problems and solutions: collection of scientific papers. Volume Issue 11. Cheboksary: Chuvash State University named after I. N. Ulyanov, 2015. P. 311–321. EDN: VAQXYZ. (In Russ.). Available at: <https://elibrary.ru/vaqxyz?ysclid=miwusnf9xh780731193> (accessed: 20.09.2025).

18. Милованов Н.В. Кривицкий Д.Е., Ветров О.В. Некоторые проблемы в подготовке инженерных кадров в области электроэнергетики. Ресурсосбережение. Эффективность. Развитие: Материалы VI Международной научно-практической конференции, Донецк, 29 октября 2021 года. Донецк: Донецкий национальный технический университет, 2021. С. 170–175. EDN: HVMDEC. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47943931&pff=1> (дата обращения: 20.09.2025).

Milovanov N.V., Krivitsky D.E., Vetrov O.V. Some problems in the training of engineering personnel in the field of electric power industry. Resource saving. Efficiency. Development: Proceedings of the VI International Scientific and Practical Conference, Donetsk, October 29, 2021. Donetsk: Donetsk National Technical University, 2021. Pp. 170–175. EDN: HVMDEC. (In Russ.). Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47943931&pff=1> (accessed: 20.09.2025).

19. Абрамова Е.Ю., Коркин В.С., Лисин Е.М. Организационно-экономические модели подготовки кадров для глобальной экономики. Экономика и предпринимательство. 2016;3–1(68):838–846. EDN: VUEFLN. Режим доступа: <https://elibrary.ru/vuefln?ysclid=miwuyfskcf146878408> (дата обращения: 20.09.2025).

Abramova E.Yu., Korkin V.S., Lisin E.M. Organizational and economic models of personnel training for the global economy. Economy and entrepreneurship. 2016;3–1(68):838–846. EDN: VUEFLN. (In Russ.). Available at: <https://elibrary.ru/vuefln?ysclid=miwuyfskcf146878408> (accessed: 20.09.2025).

20. Евдокимов Е.В. Проблемы поиска квалифицированных кадров для предприятий электроэнергетики Ямalo-Ненецкого автономного округа в современных условиях развития экономики России. *Молодой ученый*. 2022;39(434):42–43. EDN: VAXVHC. Режим доступа: <https://app-static-cdn.moluch.org/archive/434/> (дата обращения: 20.09.2025).

Evdokimov, E. V. Problems of finding qualified personnel for electric power enterprises of the Yamalo-Nenets Autonomous Okrug in the current conditions of economic development of Russia. *Young scientist*. 2022;39 (434):42–43. EDN: VAXVHC. (In Russ.). Available at: <https://app-static-cdn.moluch.org/archive/434/> (accessed: 20.09.2025).

21. Гаджибалаев Н. М., Гулиев З.А. Анализ проблем обучения персонала в электроэнергетике. Актуальные вопросы подготовки кадров по энергетическим специальностям: II-я Республикаанская научная конференция, Сумгайт, 25–26 ноября 2021 года. Том 8. SUMQAYIT: Сумгайтский государственный университет, 2021. С. 52–54. EDN: EONXHG. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48486105&pff=1> (дата обращения: 14.10.2025).

Gadzhibalaev N.M., Guliyev Z.A. Analysis of problems of personnel training in the electric power industry. Current issues of personnel training in energy specialties: II-nd Republical scientific conference, Sumgait, November 25–26, 2021. Volume 8. SUMQAYIT: Sumgait State University, 2021. P. 52–54. EDN: EONXHG. (In Russ.). Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48486105&pff=1> (accessed: 14.10.2025).

22. Будзинская, О. В. Прогнозирование потребности в квалифицированных кадрах на примере нефтегазовой отрасли. *Социально-трудовые исследования*. 2020;3(40):81–89. EDN: VZTAKU. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2020-40-3-81-89>

Budzinskaya O.V. Forecasting the need for qualified personnel using the example of the oil and gas industry. Social and labor studies. 2020;3(40):81–89. EDN: VZTAKU. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2020-40-3-81-89>

23. Бондаренко В.А., Попова Т.С., Попов А.А. Исследование причин и возможных направлений решения проблемы дефицита специалистов в энергетической отрасли России с привлечением HR-брандинга. *Глобальная ядерная безопасность*. 2023;3(48):96–106. EDN: YUJORQ. <https://doi.org/10.26583/gns-2023-03-09>

Bondarenko V.A., Popova T.S., Popov A.A. Study of the causes and possible directions for solving the problem of shortage of specialists in the energy sector of Russia with the involvement of HR branding. *Global nuclear safety*. 2023;3(48):96–106. EDN: YUJORQ. <https://doi.org/10.26583/gns-2023-03-09>

24. Палкин А.В., Бурцева Т.А., Макарова М.В., Ведерников А.А. Концептуальные основы маркетинга персонала современной компании в цифровой среде. *Инновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы*. 2025;2:58–64. EDN: ALQFJT. <https://doi.org/10.47576/2949-1894.2025.2.2.007>

Palkin A.V., Burtseva T.A., Makarova M.V., Vedernikov A.A.. Conceptual Foundations of Personnel Marketing for a Modern Company in a Digital Environment. *Innovative Economy: Information, analytics, forecasts*. 2025;2:58–64. EDN: ALQFJT. <https://doi.org/10.47576/2949-1894.2025.2.2.007>

#### ВКЛАД АВТОРОВ:

**Савельева Н.К.** – анализ существующих направления кадровой обеспеченности и их интерпретация применительно к электросетевой компании, формулирование выводов;

**Созинова А.А.** – построение релевантной модели кадрового обеспечения электросетевой компании; концептуализация статьи;

**Макарова М.В.** – исследование нормативно-правовой базы в области социального партнерства электроэнергетический компаний, компартивный анализ документов, написание текста статьи.

#### ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ:

Работа выполнена без внешних источников финансирования.

#### КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ:

Конфликт интересов отсутствует.

#### CONTRIBUTION OF THE AUTHORS:

**Savelyeva N.K.** – analysis of existing staffing trends and their interpretation in relation to the electric grid company, formulation of conclusions;

**Sozinova A.A.** – construction of a relevant model of staffing of an electric grid company; conceptualization of the article;

**Makarova M.V.** – research of the regulatory framework in the field of social partnership of electric power companies, comparative analysis of documents, writing of the article.

#### FUNDING:

The study had no external funding.

#### CONFLICT OF INTEREST:

No conflict of interest.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

**Надежда Константиновна Савельева**, доктор экономических наук, профессор, директор института, Вятский государственный университет, г. Киров, Кировская обл., Российская Федерация.

<https://orcid.org/0000-0002-9497-6172>

e-mail: nk\_savelyeva@vyatsu.ru

**Анастасия Андреевна Созинова**, доктор экономических наук, профессор, Заместитель директора по научной деятельности, Вятский государственный университет, г. Киров, Кировская обл., Российская Федерация.

<https://orcid.org/0000-0001-5876-2823>

e-mail: aa\_sozinova@vyatsu.ru

**Мария Владимировна Макарова**, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга, Вятский государственный университет, г. Киров, Кировская обл., Российская Федерация.

<https://orcid.org/0000-0002-6175-0054>

e-mail: usr21824@vyatsu.ru

## INFORMATION ABOUT THE AUTHORS:

**Nadezhda K. Savelieva**, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Director of the Institute, Vyatka State University, Kirov, Kirov region, Russian Federation.

<https://orcid.org/0000-0002-9497-6172>

e-mail: nk\_savelyeva@vyatsu.ru

**Anastasia A. Sozinova**, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Deputy Director for Scientific Activities, Vyatka State University, Kirov, Kirov region, Russian Federation.

<https://orcid.org/0000-0001-5876-2823>

e-mail: aa\_sozinova@vyatsu.ru

**Maria V. Makarova**, Cand. Sci. (Econ.), Docent of the Department of Management and Marketing, Vyatka State University, Kirov, Kirov region, Russian Federation.

<https://orcid.org/0000-0002-6175-0054>

e-mail: usr21824@vyatsu.ru

Поступила в редакцию / Received 17.10.2025

После доработки / Revision 11.12.2025

Принята к публикации / Accepted 15.12.2025