

Группа заинтересованных сторон	Форма/канал взаимодействия с заинтересованной стороной
Вузы	<ul style="list-style-type: none"> Приглашение на практики и стажировки; работа в проектом офисе ДВФУ (СЦФ – Управление документооборота, бухгалтерия); реализация совместного образовательного модуля «Бухгалтерский учет»; проведение конкурсных мероприятий по выбору талантливых студентов (кейс-чемпионаты, мозговые штурмы); лекции и мастер-классы от экспертов FESCO; решение проектных задач
Рейтинговые агентства	<ul style="list-style-type: none"> Регулярный контакт с представителями агентств; раскрытие информации; релизы, посвященные финансовым результатам; публикация финансовой отчетности, Годового отчета; телефонные конференции с участием менеджмента
Финансовые организации	<ul style="list-style-type: none"> Раскрытие информации в рамках финансового мониторинга; работа с аналитиками и юристами в рамках ответов на вопросы, которые возникли при раскрытии; ежемесячные и ежеквартальные встречи менеджмента с представителями банков-партнеров; общение с аналитиками и клиентскими менеджерами в рамках обработки запросов на банковские продукты
Органы государственной власти	<ul style="list-style-type: none"> Участие в заседаниях межправительственных комиссий (МПК), рабочих органах при МПК, группах портовых экспертов; в официальных зарубежных делегациях и рабочих поездках вице-премьеров, профильных министров Российской Федерации в страны присутствия FESCO; участие в совещаниях и рабочих группах профильных ассоциаций (ОСЖД, СОЖТ, АСОП, РПС, РКДС, КСТП, ЕСП, АРЭ, РСПП, Совет по СМП и др.); подготовка позиции Компании на запросы органов государственной власти; проведение нормотворческих инициатив по организации морских перевозок, оказания стивидорных услуг в портах, перевозок контейнеров различными видами транспорта; участие в рабочих группах, совместных совещаниях, круглых столах, конференциях, форумах; направление обращений и предложений в федеральные и региональные органы исполнительной власти; взаимодействие с профильными органами государственной власти для получения разрешений, сертификатов, лицензий и т. д.; реализация инициатив по совершенствованию процессов оформления интермодальных перевозок совместно с профильными органами государственной власти

ПЕРСОНАЛ

FESCO сформировала стратегию работы с персоналом до 2025 года, которая охватывает все направления взаимодействия работодателя и сотрудника. В 2022 году осуществлены первые шаги по ее реализации. Реализация стратегии включает работу в следующих направлениях:

- **привлечение персонала** через расширение географии и объема работы со студентами, повышение онлайн-представленности в социальных сетях и на карьерных сайтах, автоматизацию процесса подбора персонала и развитие бренда работодателя;
- **развитие персонала** через построение Корпоративного университета и единой системы обучения для сотрудников всех компаний FESCO с одновременным фокусом:
 - на онлайн-обучение (в Компании внедряется новая платформа дистанционного обучения),
 - развитие необходимых профессиональных и лидерских компетенций;
- **работа с талантами**, которая включает:
 - создание кадрового резерва на ключевые для бизнеса позиции,
 - предоставление возможности карьерного роста за счет перемещений между компаниями,
 - организацию процесса участия в кросс-функциональных проектах;
- **повышение эффективности процессов управления персоналом:**
 - через описание всех HR-процессов Компании для дальнейшей автоматизации,
 - создание локальных нормативных документов по унифицированным стандартам, как обязательных по трудовому законодательству, так и дополнительных под потребности бизнеса,
 - автоматизацию сбора и контроля данных по управлению персоналом (метрики),
 - кадровый электронный документооборот;
- **развитие корпоративной культуры**, которое включает:
 - повышение вовлеченности сотрудников,
 - повышение социальной ответственности работодателя,
 - создание единой корпоративной культуры FESCO;
- **организационное развитие:**
 - через создание единой системы построения организационной структуры для всех компаний FESCO,

- анализ эффективности текущей структуры,
- единую модель бюджетирования;

- **управление по целям:**
 - через создание каталога КПЭ для всех направлений деятельности компаний Группы,
 - внедрение автоматизированной системы постановки и оценки КПЭ,
 - разработку персонального плана развития сотрудника (на базе единой автоматизированной платформы КПЭ);
- **управление вознаграждением:**
 - через создание единой системы оплаты труда и мотивации для всех сотрудников FESCO.

По версии бизнес-издания Forbes, FESCO стала обладателем золотого статуса. Всего в список вошли 118 компаний, которые были разделены на четыре группы: платина, золото, серебро и бронза в зависимости от набранных баллов.

При определении рейтинга основное внимание было сфокусировано на такой социальный параметр, как наличие у компаний политик поддержки сотрудников, выходящих за рамки привычного социального пакета. Помимо этого, эксперты рейтинга учитывали сохранение штата сотрудников и увеличение заработной платы, оценивали экологическую политику компаний и качество корпоративного управления.

По рейтингу лучших российских работодателей, составленному интернет-изданием РБК, FESCO заняла 16-е место в общем зачете и оказалась единственной логистической компанией, попавшей в рейтинг. Всего аналитики РБК проанализировали данные 82 компаний и распределили места на основе таких критериев, как надежность и эффективность бизнеса, уровень условий труда и деловой репутации. Участников рейтинга, в том числе и FESCO, объединяют высокий объем инвестиций в развитие собственного бизнеса, благоприятные условия труда для сотрудников, включая высокий уровень заработной платы и затрат на обучение персонала, а также качественный социальный пакет.

Благодаря реализации стратегических инициатив по работе с персоналом, по итогам 2022 года Группа FESCO вошла в рейтинги лучших работодателей России.

КАДРОВЫЙ СОСТАВ

Среднесписочная численность FESCO в 2022 году составила 5 883 человека и выросла на 13,4 % по сравнению

с 2021 годом. Увеличение численности было связано с развитием новых направлений деятельности и ростом бизнеса.

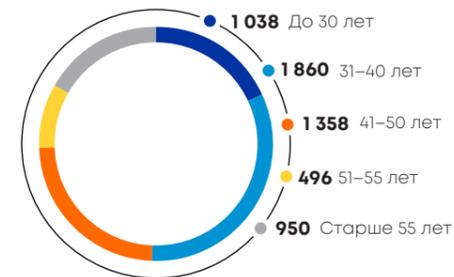
СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА FESCO (FTE¹), ЧЕЛОВЕК

Месторасположение	2019	2020	2021	2022
Россия	4 844	4 897	5 008	5 702
Азия	152	146	146	146
Европа	49	48	33	35
Итого	5 045	5 091	5 187	5 883

Источник: данные Компании

В FESCO широко представлены сотрудники разных возрастных групп.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО ВОЗРАСТУ В РОССИИ В 2022 ГОДУ (FTE), ЧЕЛОВЕК



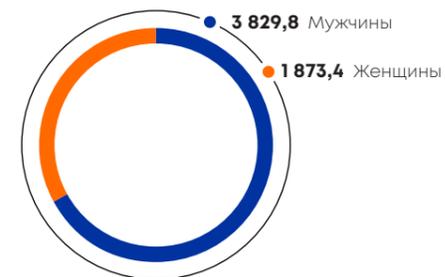
Источник: данные Компании

СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ ПЕРСОНАЛА В РОССИИ, ЛЕТ

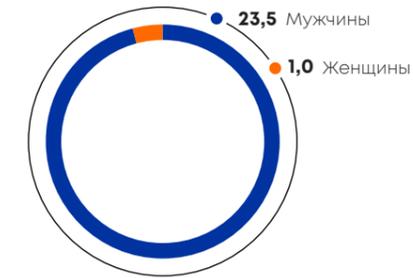
2019	2020	2021	2022
41,0	41,4	41,2	41,2

FESCO, реализуя кадровую политику, политику оплаты труда и социального обеспечения, строго соблюдает законодательство в части прав и свобод сотрудников, предоставляет равные возможности и гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО ГЕНДЕРУ В РОССИИ В 2022 ГОДУ (FTE)



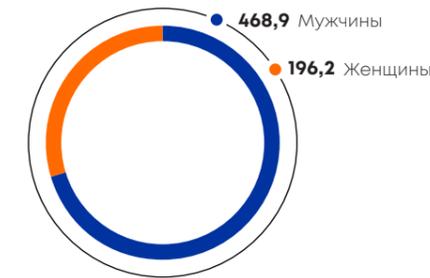
СТРУКТУРА УРОВНЕЙ ДОЛЖНОСТЕЙ ПО ГЕНДЕРУ В РОССИИ В 2022 ГОДУ (РУКОВОДИТЕЛЬ ВЫСШИЙ) (FTE)



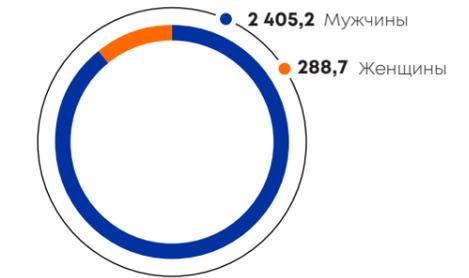
СТРУКТУРА УРОВНЕЙ ДОЛЖНОСТЕЙ ПО ГЕНДЕРУ В РОССИИ В 2022 ГОДУ (СПЕЦИАЛИСТ) (FTE)



СТРУКТУРА УРОВНЕЙ ДОЛЖНОСТЕЙ ПО ГЕНДЕРУ В РОССИИ В 2022 ГОДУ (РУКОВОДИТЕЛЬ) (FTE)



СТРУКТУРА УРОВНЕЙ ДОЛЖНОСТЕЙ ПО ГЕНДЕРУ В РОССИИ В 2022 ГОДУ (РАБОЧИЙ) (FTE)



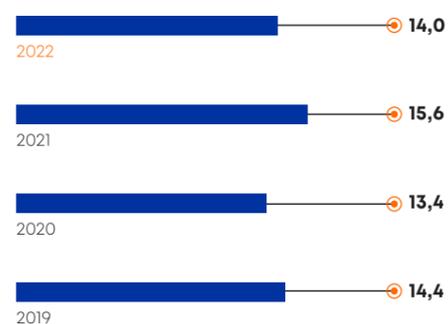
Источник: данные Компании

¹ От англ. Full-time equivalent FTE – эквивалент полной занятости сотрудников компании, позволяющий определить уровень вовлеченности работников в трудовой процесс.

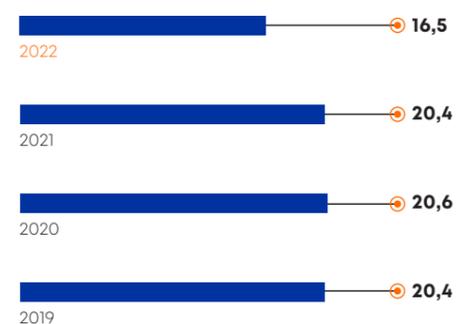
ДВИЖЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

FESCO благодаря эффективной кадровой политике и разнообразным методам подбора персонала удерживает коэффициент текучести кадров в расчете по уволенным работникам на стабильном уровне. В 2022 году он составил 14,0 % по причинам добровольного увольнения и 16,5 % по всем причинам увольнения. По сравнению с 2021 годом показатели снизились на 10,3 и 19,1 % соответственно.

КОЭФФИЦИЕНТ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА (ДОБРОВОЛЬНАЯ ТЕКУЧЕСТЬ), %



КОЭФФИЦИЕНТ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА (ОБЩАЯ ТЕКУЧЕСТЬ), %



Источник: данные Компании

КОЛИЧЕСТВО ПРИНЯТЫХ И УВОЛЕННЫХ РАБОТНИКОВ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ И ПОЛУ В РОССИИ

ПРИНЯТЫЕ В 2019 ГОДУ

До 30 лет		31–40 лет		41–50 лет		51–55 лет		Старше 55 лет		Итого
Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	
271	234	228	105	130	53	52	14	63	16	1166

УВОЛЕННЫЕ В 2019 ГОДУ (С УЧЕТОМ ПЕРЕВОДОВ ВНУТРИ FESCO)

До 30 лет		31–40 лет		41–50 лет		51–55 лет		Старше 55 лет		Итого
Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	
158	143	180	146	114	55	74	29	136	44	1079

ПРИНЯТЫЕ В 2020 ГОДУ

До 30 лет		31–40 лет		41–50 лет		51–55 лет		Старше 55 лет		Итого
Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	
213	140	179	107	157	63	56	20	73	17	1025

УВОЛЕННЫЕ В 2020 ГОДУ (С УЧЕТОМ ПЕРЕВОДОВ ВНУТРИ FESCO)

До 30 лет		31–40 лет		41–50 лет		51–55 лет		Старше 55 лет		Итого
Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	
187	96	176	131	142	42	75	22	131	27	1029

ПРИНЯТЫЕ В 2021 ГОДУ

До 30 лет		31–40 лет		41–50 лет		51–55 лет		Старше 55 лет		Итого
Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	
312	261	291	173	190	107	69	16	86	18	1523

УВОЛЕННЫЕ В 2021 ГОДУ (С УЧЕТОМ ПЕРЕВОДОВ ВНУТРИ FESCO)

До 30 лет		31–40 лет		41–50 лет		51–55 лет		Старше 55 лет		Итого
Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	
206	146	202	150	133	102	61	27	139	28	1194

ПРИНЯТЫЕ В 2022 ГОДУ

До 30 лет		31–40 лет		41–50 лет		51–55 лет		Старше 55 лет		Итого
Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	
365	303	352	241	317	126	110	25	175	39	2053

УВОЛЕННЫЕ В 2022 ГОДУ (С УЧЕТОМ ПЕРЕВОДОВ ВНУТРИ FESCO)

До 30 лет		31–40 лет		41–50 лет		51–55 лет		Старше 55 лет		Итого
Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	
210	143	251	153	182	92	90	12	165	48	1346

Источник: данные Компании

СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ ПЕРСОНАЛА В РОССИИ НА ДАТУ ПРИЕМА, ЛЕТ

Год	Средний возраст (лет)
2019	34,9
2020	37,1
2021	36,9
2022	37,9

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ И ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

FESCO активно поддерживает и строго соблюдает нормы трудовых отношений, права и свободы сотрудников, предоставляет равные возможности и гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации. Действие норм этического поведения в FESCO распространяется на отношения с работниками через действующий Кодекс корпоративной и деловой этики, в котором прописано, что в Компании нет ограничений по работе в зависимости от пола, национальности, вероисповедания и иным признакам, а также другим обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работников.

Компания следует принципам честной, справедливой и открытой политики в отношении как своих сотрудников, так и внешних контрагентов:

- создает атмосферу открытости в деловом общении;
- обеспечивает организацию труда, способствующую эффективному взаимодействию работников и получению ими удовлетворения от работы;
- создает и поддерживает в коллективе устойчивый благоприятный моральный климат, направленный на обеспечение открытого обмена мнениями, способствующий эффективному решению поставленных задач, а также на реализацию подчиненными своего потенциала;
- создает условия для обучения и повышения профессиональной квалификации работников.

Действие Кодекса корпоративной и деловой этики распространяется на отношения сотрудников с внешними контрагентами.

МОТИВАЦИЯ

МАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ

FESCO стремится к созданию комфортных условий труда для своих сотрудников и для этого обеспечивает их конкурентоспособной заработной платой и предоставляет пакет корпоративных льгот.

Система вознаграждения в соответствии со стратегией FESCO нацелена на увеличение объема и доходности перевозок, повышение качества транспортно-экспедиционного обслуживания и рост производительности труда. Система премирования предусматривает возможность выплаты вознаграждения в зависимости от достигнутых производственно-финансовых показателей и личного вклада работника.

В 2022 году в среднем на 17,2 % увеличился доход сотрудников FESCO по сравнению с 2021 годом. Этот показатель достигнут за счет плановой работы по ежегодной индексации заработной платы (по компаниям, по которым действует коллективный договор) и пересмотру заработной платы по другим компаниям для приведения уровня вознаграждения сотрудников к уровню, не ниже среднерыночного.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

FESCO предоставляет своим сотрудникам социальные гарантии и льготы сверх установленных трудовым законодательством Российской Федерации, что способствует повышению эффективности и производительности труда. Все работники FESCO застрахованы по системе добровольного медицинского страхования (ДМС), что дает им возможность получать бесплатную медицинскую помощь в лучших в стране учреждениях здравоохранения, которые определены договором страхования. Программа ДМС включает также амбулаторно-поликлиническое обслуживание, стационарное обслуживание, профилактическую вакцинацию, стоматологическую помощь, лечебные процедуры, круглосуточную травматологическую помощь, диагностические исследования, помощь на дому, скорую и неотложную медицинскую помощь. С 2022 года программа ДМС предоставляется всем сотрудникам FESCO, начиная с первого месяца работы. Затраты на ДМС в 2022 году составили 102 млн руб. Расходы по ДМС на одного сотрудника выросли в среднем на 24,4 % по сравнению с 2021 годом. Увеличение затрат на ДМС связано как с ростом численности Группы, так и с поддержанием на высоком уровне качества медицинских услуг, предоставляемых для сотрудников.

FESCO предоставляет своим сотрудникам материальную помощь по особо значимым событиям в жизни, а также в случаях необходимости поддержки здоровья сотрудников и членов их семей. Сумма оказанной материальной помощи в 2022 году составила 64,2 млн руб. и выросла в среднем на 16,0 % в расчете на одного сотрудника по сравнению с 2021 годом.

В FESCO действует программа дополнительных мер поддержки работников в связи с указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», которая была разработана и распространена на все компании Группы. К дополнительным мерам поддержки работников FESCO относятся материальная помощь, а также психологическая и юридическая поддержка в форме бесплатных юридических и психологических консультаций как работникам FESCO, так и членам их семей старше 18 лет. Материальная

помощь выплачивается по следующим основаниям:

- разовая помощь при мобилизации работника – 100 тыс. руб.;
- разовая помощь на покупку одежды и экипировки при мобилизации – 200 тыс. руб.;
- выплата среднего заработка в течение первых шести месяцев службы по мобилизации¹;
- разовая помощь после окончания работником службы по мобилизации – 300 тыс. руб.;
- разовая помощь на оплату санаторно-курортного лечения после окончания работником службы по мобилизации – 100 тыс. руб.;
- разовая выплата в случае легкого ранения – 500 тыс. руб.;
- разовая выплата в случае тяжелого ранения – 1 млн руб.;
- разовая выплата в случае гибели или смерти в период прохождения службы по мобилизации – 3 млн руб.

СПОРТ

Спорт в FESCO является элементом корпоративной культуры. Занятия спортом положительно влияют на эффективность работы, в первую очередь через развитие командного взаимодействия. В компаниях FESCO созданы базовые условия для всех сотрудников, желающих заниматься спортом.

На территории порта Владивосток построен тренажерный зал для сотрудников компании. Зал оснащен тренажерами, в нем также проводятся групповые и индивидуальные занятия. Занятия осуществляются под руководством и контролем мужского и женского тренеров. Кроме тренажерного зала в оздоровительном комплексе также есть сауна и хамам. Портовики могут бесплатно посещать бассейн и секции по волейболу, баскетболу, мини-футболу, хоккею, бегу и борьбе. Кроме того, в порту проводятся товарищеские спортивные мероприятия по русскому жиму, играм в настольный теннис и хоккею на льду.

Благодаря развитию спорта в компании есть и свои спортивные команды: по баскетболу – «Тигры», футбольная команда «Портовик», хоккейная команда «Акулы». Сотрудники, в том числе в составе этих команд, принимают участие в различных спортивных мероприятиях Приморского края: зимняя и летняя бизнес-спартакиады, Межрегиональная любительская

баскетбольная лига, Альтернативная хоккейная лига Приморского края, Кубок Приморского края федерации по хоккею, Открытый чемпионат Владивостока по мини-футболу, Открытое первенство по футболу и др. – и занимают призовые места. Также сотрудники FESCO участвуют в спортивных марафонах, например таких, как «Мосты Владивостока» и «Гонка героев».

Развитие спорта происходит и в других компаниях Группы:

- в Москве для сотрудников FESCO организованы регулярные тренировки по футболу, хоккею и йоге;
- Санкт-Петербурге – регулярные тренировки по футболу;
- Новосибирске в ноябре 2022 года сборная команда FESCO приняла участие в экстремальном забеге по пересеченной местности «Гонка героев».

В 2023 году в компаниях FESCO планируется внедрить единый поход по спортивным мероприятиям, включив в него в том числе лучшие практики, нарабатываемые в компаниях Группы.

Расходы на корпоративный спорт на одного сотрудника выросли в среднем на 31,8 % по сравнению с 2021 годом.

7,1
МЛН РУБ.

затраты на корпоративный спорт в 2022 году

¹ В марте 2023 года выплата среднего заработка была распространена на весь период мобилизации сотрудника.

ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Профсоюзные организации FESCO представлены шестью первичными профсоюзными организациями, объединенными в территориальные профсоюзные организации Владивостока и Приморского края, которые входят в состав трех общественных организаций: Территориальную общественную организацию работников морских портов Приморского края Российского профсоюза докеров, Профессиональный союз работников водного транспорта Российской Федерации и Российский профсоюз моряков, являющийся аффилированной организацией Международной федерации транспортных рабочих.

Деятельность профессиональных союзов докеров и моряков направлена на представление и защиту прав и законных интересов членов профсоюзов по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, а также с координацией действий профсоюзных организаций по защите индивидуальных и коллективных социально-трудовых, профессиональных и иных непосредственно связанных с ними прав и интересов членов профсоюзов.

Профессиональные союзы в 2022 году объединили 37,8 % всех работников FESCO, из которых 25,7 % приходится на долю управленческого персонала, 74,3 % – на долю производственного персонала.

Профсоюзные организации в 2022 году вели социальную поддержку членов профсоюзов и их семей по следующим направлениям:

- материальная помощь (в связи с болезнью, смертью, рождением ребенка, регистрацией брака, к юбилейным датам работников, в связи с выходом на пенсию, а также многодетным семьям и семьям, воспитывающим детей-инвалидов);
- поощрение членов профсоюзов за профессионализм и активную жизненную позицию благодарностями;
- юридическая и бухгалтерская помощь (консультации, подготовка документов);
- компенсация стоимости приобретенных билетов на детские новогодние утренники;
- поощрение подарочными сертификатами женщин в честь 8 Марта;

- проведение социальных командообразующих мероприятий (экскурсии в Ущелье Дарданеллы, восхождение на гору Фалаза, спортивное мероприятие «Гонка героев», турниры по теннису и шахматам, корпоративные мероприятия и выезды в честь Нового года, Дня работников морского и речного флота, профессиональных праздников);
- компенсация стоимости путевок на санаторно-курортное лечение моряков – членов профсоюза.

Профсоюзы FESCO принимают активное участие в воспитании будущих поколений – организуют социальные мероприятия с детьми членов профсоюзов к праздникам. В 2022 году профсоюз продолжил свою традицию по поздравлению подарочными сертификатами детей работников в честь Дня знаний. Первичная профсоюзная организация моряков ПАО «ДВМП» приобрела новогодние подарки и билеты на детские новогодние представления и компенсировала путевки в детские оздоровительные лагеря.

Профсоюзные организации находятся в постоянном конструктивном взаимодействии с работодателем – Группой FESCO. В 2022 году в коллективные договоры были внесены следующие изменения:

- коллективный договор порта Владивосток:
 - дополнен список компаний, входящих в проект «Единый стивидор», для расчета выплаты работникам, увольняющимся в связи с уходом на пенсию, которые ранее были упущены,
 - положения об оплате труда, премировании и корпоративных наградах вынесены из коллективного договора в локальные нормативные акты с целью унификации с общими подходами в FESCO,
 - отменены выплаты работникам к ежегодному оплачиваемому отпуску в зависимости от стажа работы и заменены на выплату в размере двух средних дневных заработков без привязки к стажу,
 - отменена выплата работникам в честь Дня рождения порта;
- коллективный договор филиала ПАО «ДВМП» во Владивостоке:
 - положения об оплате труда, премировании и корпоративных наградах вынесены из коллективного договора в локальные нормативные акты с целью унификации с общими подходами в FESCO,

- на 30 % увеличена стоимость суточного рациона питания моряков и сумм компенсации за питание членам экипажей судов служебно-вспомогательного флота,
- увеличена выплата страховой суммы выгодоприобретателям в случае смерти застрахованного по иным причинам, не указанным в коллективном договоре, с 16 тыс. руб. до 10 МРОТ, которую обеспечивает страховая компания по договору страхования от несчастных случаев,
- в рамках унификации подходов по оплате труда по компаниям FESCO введена доплата до фактического заработка в случае, если сумма среднего заработка за период командировки или прохождения обучения меньше, чем должностной оклад и установленные надбавки,

- в рамках унификации подходов по оплате труда в компаниях FESCO введена дополнительная оплата дней отсутствия работника по причине временной нетрудоспособности (не более чем за пять рабочих дней в течение календарного года),
- увеличена предельная сумма компенсации стоимости путевки в детские загородные стационарные оздоровительные лагеря и санатории с 8 тыс. до 10 тыс. руб. на каждого ребенка работника филиала до 14 лет включительно,
- исключена обязанность работодателя ежегодно перечислять средства на счет профкома для оплаты труда не освобожденного от основной работы председателя профкома управления.

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

В 2022 году в FESCO продолжена работа над трансформацией функции «Обучение персонала». В фокусе внимания были возможности дистанционного обучения и развития внутреннего тренерства. Проведены первые внутренние онлайн-тренинги под запросы бизнеса. Всего в рамках инициативы обучено 197 сотрудников Группы, а средний коэффициент остаточных знаний составил 80 %. В конце 2022 года были выбраны новая обучающая платформа компании Knomaгу – лидера в предоставлении услуг обучения для сотрудников, а также поставщик электронных курсов – академия онлайн-профессий Eduson. Данные изменения позволяют полностью обновить каталог электронных курсов, значительно расширить имеющуюся базу компетенций и сделать обучение для сотрудников FESCO доступным с любого личного устройства.

В FESCO продолжают придерживаться модели корпоративного обучения 70/20/10, где:

70 % – дистанционное обучение для развития профессиональных навыков и личностных качеств сотрудников без отрыва от производства;

20 % – внутреннее обучение с помощью тренеров FESCO, направленное на работу с персоналом под конкретные бизнес-запросы, включая посттренинговое сопровождение и проверку остаточных знаний;

10 % – внешнее обучение для развития ключевых навыков и знаний сотрудников в профессиональной сфере (повышение квалификации или получение дополнительного образования).

В октябре 2022 года для сотрудников Группы по работе с персоналом заработала новая справочно-образовательная система «Акцион 360». Программа позволяет не только быстро найти ответ на интересующий вопрос, но и пройти профильные курсы повышения квалификации. За время действия сотрудники записались на 94 программы и успешно завершили более трети из них. Данный сервис позволяет расширять профессиональный кругозор, получать оперативные консультации в условиях современных вызовов и показывать неизменно высокий уровень экспертизы.

Помимо обучения собственного персонала, в 2022 году FESCO продолжила развивать программу по повышению квалификации сотрудников контейнерного терминала С.И.Т., которые оказывают услуги для FESCO в части осмотра контейнеров на предмет неисправностей. Всего с начала старта проекта было обучено 88 специалистов, что говорит о востребованности данного курса.

В 2022 году FESCO существенно расширила функции электронной корпоративной библиотеки, что дало возможность сотрудникам не только изучать профессиональную литературу, но и принимать участие в вебинарах и корпоративных конкурсах, проводимых в партнерстве с Alpina Digital. Была полностью обновлена библиотека бумажных книг в соответствии с предпочтениями сотрудников, а также подготовлена зона, куда каждый сотрудник может принести любимые книги и взять понравившиеся, для экологичного обмена книгами и прочей печатной продукцией.

FESCO для поддержки сотрудников, работающих с иностранными контрагентами и партнерами, запустила непрерывный процесс обучения английскому языку. В 2022 году начата совместная работа с российской школой иностранных языков Skyeng. На конец 2022 года в ней обучалось более 130 сотрудников из разных компаний Группы. Также в FESCO существует проект разговорного клуба для комфортной языковой практики в среде единомышленников.

ВНУТРЕННЕЕ ОБУЧЕНИЕ В 2021–2022 ГОДАХ

2021				2022			
Линейный персонал	Средний менеджмент	Высший менеджмент	Итого	Линейный персонал	Средний менеджмент	Высший менеджмент	Итого
Количество сотрудников, прошедших дистанционное обучение							
759	176	45	980	3 274	360	71	3 705
Количество завершенных курсов							
2 145	513	118	2 776	9 678	901	154	10 733
Количество сотрудников, прошедших внутренние очные тренинги							
				179			179

Источник: данные Компании

ВНЕШНЕЕ ОБУЧЕНИЕ В 2022 ГОДУ (ВСЕ КОМПАНИИ FESCO РОССИИ)

	2022	
	Количество сотрудников, прошедших обучение	Стоимость обучения, тыс. руб.
Очное обучение	2 068	7 465
Онлайн-обучение	143	3 323

Источник: данные Компании

ПОДБОР И АДАПТАЦИЯ

FESCO стремится привлекать талантливых людей, которые смогут внести свой вклад в развитие Компании и достижение стратегических целей. В связи с этим подразделение по подбору персонала формирует базу потенциальных кандидатов.

В 2022 году был осуществлен переход на автоматизированную систему управления персоналом «Хантфлоу», что оптимизировало процесс найма на всех этапах подбора и сделало его прозрачным для рекрутеров и нанимающих менеджеров.

В 2022 году количество заявок, поступивших в работу, возросло на 38,7 % по сравнению с уровнем 2021 года. При этом количество закрытых заявок, то есть количество принятого персонала, возросло на 34,7 %, что отразилось на проценте закрытых заявок – 77 % от поступивших. Подбор персонала велся в 13 регионах России и пяти иностранных государствах.

ЗАЯВКИ НА ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

Показатель	2019	2020	2021	2022
Количество поступивших заявок	510	1 071	1 193	1 655
Количество закрытых заявок	446	416	946	1 274
Доля закрытия заявок, %	87,4	38,8	79,3	77

Источник: данные Компании

Определены эффективные каналы привлечения персонала по разным категориям, что способствовало улучшению показателей по скорости закрытия заявок по отношению к 2021 году:

- коммерческий персонал – на семь рабочих дней;

- рабочий персонал – на 15 рабочих дней;
- линейный персонал – на восемь рабочих дней;
- высший менеджмент – на девять рабочих дней.

ЗАКРЫТИЕ ЗАЯВКИ НА ПОДБОР ПЕРСОНАЛА ПО КАТЕГОРИЯМ

Показатель	2019	2020	2021	2022 ¹
Коммерческий персонал	64	58	49	145
Рабочий персонал	63	112	65	413
Средний менеджмент	34	50	42	622
Высший менеджмент	45	27	58	28
Итого, срок закрытия вакансий, дней	34	25	49	39

Источник: данные Компании

В FESCO успешно развивается система адаптации для разных категорий сотрудников. Порт Владивосток за проект по адаптации, реализованный в 2022 году, принял участие в общероссийской премии HR Impact и вошел в перечень финалистов. Данный проект направлен на повышение эффективности процесса адаптации в компании: позволяет сократить на это время, улучшить качество внутренних коммуникаций в компании, повысить уровень корпоративной культуры и качество наставничества, а также уровень лояльности сотрудников к компании.

Также появилась возможность проводить своевременную оценку адаптационных мероприятий благодаря использованию следующих современных методов адаптации:

- чат-бот с дозированной подачей вводной информации о компании;
- игра «Настольный порт», имитирующая процесс работы компании;
- специальный блок в плане адаптации, позволяющий изучить специфику работы других структурных подразделений.

Данные методы позволяют новому сотруднику всесторонне погрузиться в работу компании для успешного построения своей карьеры.

¹ С учетом внедрения автоматизированного подсчета в 2022 году.