



ГРУППА
Т ПЛЮС

МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА

ПАО «Т Плюс» работает в сфере электроэнергетики и теплоснабжения. Основные направления деятельности — генерация, энерготрейдинг, ритейл, энергосервис. Компания обеспечивает стабильное и бесперебойное энергоснабжение в 16 регионах России, в зонах обслуживания «Т Плюс» проживает более 16 млн человек. Под управлением Группы находятся 53 электростанции, 504 котельные и более 22 000 км тепловых сетей; установленная электрическая мощность энергообъектов — 14,2 ГВт, тепловая — 51,4 тыс. Гкал/ч. Численность сотрудников Группы — более 44 тыс. чел..

Группа «Т Плюс» убеждена, что будущее компании и энергетической отрасли в целом определяют молодые специалисты. На протяжении нескольких лет Группа системно работает со школьниками, студентами профильных учебных заведений и молодыми сотрудниками, обеспечивая растущие производственные потребности и создавая конкурентные преимущества для привлечения и развития молодых специалистов. Оказывая помощь молодым сотрудникам в раскрытии их потенциала, компания развивает культуру молодёжных инициатив, привлекает их к сотрудничеству в достижении корпоративных стратегических целей.

Приверженность устойчивому развитию лежит в основе корпоративной Стратегии до 2032 г. и закреплена в Стратегии устойчивого развития Группы до 2027 г., которая отвечает вызовам глобального энергоперехода, предусматривает достижение целей по снижению негативного воздействия на окружающую среду, повышению энергоэффективности, соблюдению принципов социальной ответственности и развитию практик корпоративного управления. Ответственность за рассмотрение вопросов и принятие решений в области устойчивого развития определена как на стратегическом, так и на операционном уровне — от Совета директоров ПАО «Т Плюс» до руководителей филиалов.

Программа опирается на корпоративные документы:

- ESG-стратегия на 2022–2027 годы и дорожная карта по её выполнению;
- HR-стратегия Группы «Т Плюс»;
- Положения: о наставничестве; о взаимодействии с учебными заведениями; о работе с молодёжью об оплате труда; о системе годового премирования, по обучению персонала.
- Порядок проведения работы с персоналом
- Регламент организации работы молодёжных сообществ;
- Кодекс делового поведения,

Деятельность компании по реализации программы направлена на достижение ЦУР ООН — 2030 (ЦУР 4, 8, 10, 17) и сопряжена с достижением национальных целей развития и решением задач нацпроектов:

- «Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи» — гарантированная карьерная перспектива, достойная оплата труда и социальный пакет для молодёжи позволяют молодым специалистам решать жилищные вопросы, создавать семьи и повышать своё благополучие на малой родине, снижая стимулы к трудовой миграции;

- «Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности» — выявление и развитие талантов, в том числе профориентация в «Энергокласссах», вовлечение в инженерные чемпионаты и проектную деятельность, поддержка волонтёрских инициатив молодёжи, популяризация инженерных профессий и работы в реальном секторе экономики;

- «Комфортная и безопасная среда для жизни» — обеспечение энергетических предприятий высококвалифицированными кадрами напрямую влияет на надёжность и

безопасность работы тепловых сетей, что является базовым условием комфортной среды для жизни в городах;

- «Устойчивая и динамичная экономика» — обеспечение энергетической отрасли стабильным притоком квалифицированных специалистов и повышение производительности труда за счёт развития молодых кадров;
- «Технологическое лидерство» — программа готовит кадры для обеспечения технологического суверенитета в энергетической отрасли;
- «Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы» — подготовка кадров, способных осуществлять цифровую трансформацию: развитие цифровой экосистемы компании, автоматизация процессов подбора и управления квалификацией персонала.

Задачи программы совпадают с задачами национальных проектов: «Образование» — профориентационные проекты и сотрудничество со школами решают задачу ранней профессиональной ориентации; «Производительность труда» — фокус на подготовке высококвалифицированных инженерных кадров и внедрение инновационных решений, предлагаемых молодыми специалистами на проектных сессиях и конкурсах; «Наука и университеты» — создание Ассоциации опорных вузов и объединений вузов как институциональной формы интеграции, предполагающей совместную работу над образовательными программами и обмен экспертизой.

Предпосылками программы стало:

- формирование кадрового резерва и обеспечение преемственности: подготовка нового поколения инженеров препятствует «кадровому голоду» и потере критических компетенций, а также напрямую влияет на надёжность и технологическое развитие энергосистемы;
- популяризация инженерно-технического образования и рабочих профессий — переориентация молодёжи на технические и рабочие специальности критически важна для технологического суверенитета и индустриального развития России;
- создание среды для развития и самореализации молодёжи внутри компании: программа способствует развитию человеческого капитала в регионах присутствия, удерживая амбициозных и талантливых молодых людей;
- интеграция образования и реального сектора экономики: программа способствует повышению качества высшего и среднего профессионального образования, делая обучение практико-ориентированным;
- масштабирование работы с образовательными учреждениями: системный охват позволяет тиражировать позитивные практики профориентации и подготовки кадров в разных регионах;
- рост вовлечённости молодых специалистов: высокая вовлечённость формирует устойчивые профессиональные сообщества, которые становятся центрами инноваций и социальной активности на предприятиях и в городах.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

Цели:

- формирование кадрового резерва и обеспечение преемственности;
- популяризация инженерно-технического образования и рабочих профессий;
- создание среды для развития и самореализации молодёжи внутри компании;
- интеграция образования и реального сектора экономики.

Задачи:

- привлечь талантливую молодёжь в энергетическую отрасль, адаптировать её в корпоративной среде, развить профессиональный и научный потенциал до уровня высококвалифицированных специалистов;

- сформировать у школьников осознанный интерес к инженерным специальностям, повысить престиж и социальную значимость профессий в ТЭК;
- стимулировать социальную и творческую активность, создать систему наставничества, вовлечь молодёжь в проектную деятельность и диалог с руководством, оказать сбалансированную социальную поддержку;
- повысить качество инженерной подготовки в вузах и ссузах через сотрудничество, практику, обмен экспертизой, целевое обучение;
- увеличивать количество школ, ссузов и вузов-партнёров (база: 125 школ, 127 ссузов, 54 вуза), развивать объединения ссузов в 11 регионах и Ассоциацию опорных вузов;
- увеличивать количество студентов на практике и процент их последующего трудоустройства;
- увеличивать количество участников молодёжных мероприятий (слёты, сессии) и численность активного сообщества в каналах коммуникации.

Сроки реализации: 2025–2027 гг. — пилот реализации сквозной модели «Школа — ссуз/вуз — Т Плюс»; 2027–2032 гг. — тиражирование методологии во все филиалы компании; с 2032 г. — модель работает в формате операционной деятельности.

Целевые группы

- учащиеся старших классов (9–11 классы) — получают возможность осознанного выбора будущей профессии и образовательной траектории;
- студенты профильных вузов и ссузов — получают качественное, практико-ориентированное образование и гарантированное трудоустройство;
- молодые сотрудники Группы «Т Плюс» — их удержание и мотивация обеспечивают непрерывность производства, передачу опыта и внедрение инноваций;
- образовательные учреждения — прямая связь с бизнесом повышает практическую ценность образования и модернизирует систему профессионального образования;
- государство и органы власти — программа способствует достижению национальных целей в области образования, технологического развития и обеспечения экономики квалифицированными кадрами;
- руководство и бизнес-подразделения Группы «Т Плюс» — обеспечение компании мотивированными и подготовленными специалистами является основой её операционной эффективности и безопасности;
- местное сообщество — программа имеет мультипликативный социальный эффект: от волонёрской помощи до формирования прослойки активных молодых профессионалов.

Система управления. Заместитель генерального директора по управлению персоналом и организационному развитию отвечает за утверждение стратегических целей, ключевых показателей эффективности и бюджета программы, интеграцию молодёжной политики в общую HR- и ESG-стратегию Группы, отчётность перед Советом директоров. Руководитель Департамента обучения, развития персонала и корпоративной культуры, а также руководители профильных направлений отвечают за разработку методологии и стандартов по работе с учебными заведениями (модель «Школа — ссуз/вуз — «Т Плюс»»), организацию профориентационных мероприятий и набор абитуриентов, системное обучение, развитие кадрового резерва и проектной деятельности молодых специалистов, координацию деятельности Молодёжных советов и организацию слётов. Руководитель Департамента подбора и адаптации персонала отвечает за формирование кадровой потребности и адаптацию молодых специалистов, руководитель Департамента организационного развития — за интеграцию карьерных треков в систему грейдов. Руководители HR-подразделений региональных филиалов отвечают за реализацию программы на местах: профориентацию в школах, работу с вузами и ссузами региона, организацию региональных слётов, экскурсий, дней карьеры, операционное управление местными Молодёжными советами и отчётность. Молодёжные советы являются драйверами инициатив, волонёрских проектов и каналом обратной связи.

Мониторинг включает постоянный контроль ключевых показателей: количество привлечённых на практику и трудоустроенных студентов, охват учебных заведений, число участников мероприятий, рост аудитории молодёжного канала. Филиалы предоставляют отчёты в центральные департаменты, консолидированные данные анализируются ежеквартально, итоги реализации программы включаются в ежегодный Отчёт об устойчивом развитии и отчёт по HR-стратегии Группы. Достижение показателей по молодёжной политике является частью личных целей и KPI руководителей HR-направлений в центре и регионах, а также кураторов программ. Для молодых специалистов мотивацией служат включение в кадровый резерв, чёткие карьерные треки, публичное признание на корпоративных мероприятиях, статус победителя или призёра отраслевых чемпионатов, возможность представлять компанию на федеральных площадках.

Финансирование программы является частью консолидированного бюджета блока управления персоналом и распределяется по статьям бюджетов центральных департаментов и региональных филиалов, утверждённых в рамках годового планирования.

Партнёрство и внешнее признание практик

Международный инженерный чемпионат CASE-IN. Сотрудники Группы «Т Плюс» принимают участие в чемпионатах с 2018 г. В 2025 г. команда «Gorky STeam» Нижегородского филиала ПАО «Т Плюс» завоевала бронзовые награды, представив проект, направленный на повышение эффективности когенерации до 2100 года. В том же конкурсе команда Самарского филиала «КилоВатт» смоделировала глобальное развитие энергетики, подчеркнув роль Smart GRID, ВИЭ и квалифицированных кадров.

«Молодёжный глобальный прогноз развития ТЭК» (Минэнерго России). Команда «Есть контакт» Группы «Т Плюс» заняла третье место, представив анализ глобального энергетического рынка с использованием искусственного интеллекта: были выявлены ключевые риски, подчеркнута необходимость технологической модернизации и трансформации отрасли.



Молодёжный день Петербургского международного экономического форума. Молодые специалисты Группы впервые получили возможность участвовать в этом престижном мероприятии и задавать вопросы в рамках пленарного заседания. Прохождение отбора и приглашение на ПМЭФ является формой внешнего подтверждения статуса и активности молодёжного сообщества компании.

Ключевые элементы программы — чемпионат CASE-IN и Молодёжный прогноз — являются официальными проектами Министерства энергетики РФ, а активное участие и лидерство в них означает, что подход «Т Плюс» соответствует заявленным на государственном уровне требованиям к работе с молодёжью в ТЭК.

РЕЗУЛЬТАТЫ

- после прохождения производственной и преддипломной практики на работу в компанию приняты 1 037 молодых сотрудников (в 2024 году — 932 чел.);
- на конец 2025 года с ПАО «Т Плюс» на постоянной основе сотрудничают 177 школ, 147 заведений среднего профессионального образования и 61 высшее учебное заведение — всего 385 учебных заведений;
- количество участников в основном рабочем чате молодёжного сообщества увеличилось с 600 до более чем 2 750 чел. к началу 2025 г.;
- по инициативе компании созданы Ассоциация опорных вузов и объединения ссузов в 11 регионах.

У молодого сотрудника появляется чёткая и поддержанная ресурсами траектория: от адаптации с наставником к участию в проектных сессиях и чемпионатах, включению в кадровый резерв и росту по карьерному навигатору. Компания выступает как равноправный партнёр и заказчик для системы образования — это меняет подход к подготовке кадров, делая его более прикладным и соответствующим требованиям современной энергетики. Программа способствует превращению молодого сотрудника в активного члена корпоративного и местного сообщества: молодёжь самостоятельно организовала сбор и доставку помощи для пострадавших от паводка, проводит выборы Председателя молодёжного сообщества и активно использует созданные форматы диалога.

Планы дальнейшего развития

- 2025–2027 гг. — пилот реализации сквозной модели «Школа — ссуз/вуз — Т Плюс»;
- 2027–2032 гг. — тиражирование методологии во все филиалы компании;
- с 2032 г. — работа модели в формате операционной деятельности;
- увеличение количества школ, ссузов и вузов-партнёров, развитие объединений ссузов и Ассоциации опорных вузов;
- рост количества студентов на практике и доли их последующего трудоустройства.

В 2024 г. компания получила статус партнёра национальных проектов России. Программы компании, направленные на поддержку семьи, молодёжи и детей, улучшение демографической ситуации и развитие человеческого потенциала, признаны одними из лучших в номинациях Национальной премии «Лидеры ответственного бизнеса — 2025»: программа «Молодёжная политика» признана лучшей в номинации «За вклад в достижение национальных целей и задач, направленных на развитие человеческого потенциала».

2025 г.