

Укомплектованность персоналом ПАО «Кубаньэнерго» на протяжении последних трех лет поддерживается на достаточно высоком уровне, не ниже 97%.

Несмотря на снижение доли работающих пенсионеров (– 0,3 п. п.), средний возраст работников в 2018 г. по сравнению с 2017 г. увеличился и составил 44 года (в 2017 г. – 42 года), что в основном обусловлено ростом за последние три года доли работников до 25 лет (+0,1 п. п.) и доли работников от 25 до 50 лет (+0,2 п. п.).

Персонал Общества характеризуется достаточно высоким уровнем квалификации работников – 84,9% работников имеют профессиональное образование. Данный показатель увеличился на 0,4 п. п. за последние три года.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

В соответствии с распоряжением ПАО «Россети» от 30.12.2016 № 588 «О внедрении профессиональных стандартов в деятельность компаний Группы ПАО «Россети» в ПАО «Кубаньэнерго» осуществляется поэтапное внедрение профессиональных стандартов в деятельность Компании.

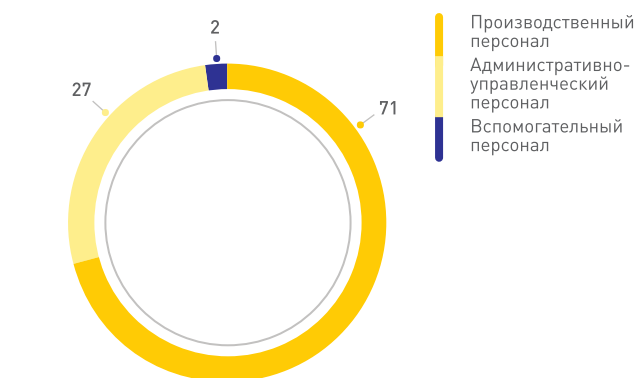
Проведен анализ документов, определяющих функциональную структуру ПАО «Кубаньэнерго», на предмет соответствия профессиональным стандартам в части функционала, закрепленного за работниками, и предъявляемых к работникам квалификационных требований. Проведена оценка персонала Компании и преподавательского состава собственного корпоративного учебного центра – УДПО «Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго» [далее по тексту – Корпоративный учебный центр] на соответствие профессиональным стандартам в части образования, квалификации, опыта и особых условий допуска к работе. На 2019 г. запланировано обучение работников, имеющих несоответствия по образованию или особым условиям допуска к работе.

Обучение относится к числу приоритетных направлений кадровой и социальной политики Общества и регламентируется Правилами работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации, утвержденными приказом Минтопэнерго России от 19.02.2000 № 49, Порядком работы с персоналом ПАО «Кубаньэнерго», утвержденным приказом от 25.09.2017 № 1048, а также предписаниями и рекомендациями надзорных органов.

Доля работников, принявших в отчетном году участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы, к среднесписочной численности персонала составляет 86,14% (7 418 человек), что соответствует ключевому показателю кадровой и социальной политики Общества (30%) и на 15 п. п. (1 375 человек) больше, чем в 2017 г.

НАИБОЛЬШУЮ ДОЛЮ ОБУЧЕННЫХ ЗАНИМАЕТ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ – 71% (5 257 ЧЕЛОВЕК). ДАННЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ В 2017 Г. СОСТАВИЛ 85%.

Структура персонала, принявшего участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы, по категориям, %



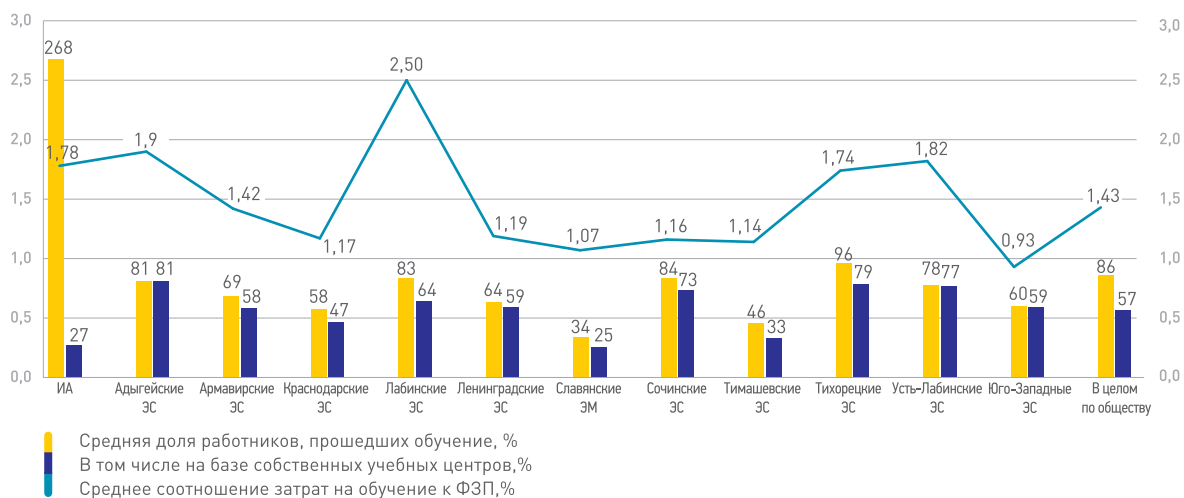
На базе Корпоративного учебного центра в 2018 г. прошли профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 4 918 человек, что составляет 66% от числа обученных в отчетном году, что на 19,9 п. п. меньше, чем в 2017 г. (в 2017 г. на базе Корпоративного учебного центра обучено 5 193 человека (85,9% от числа обученных)).

Основную долю обученных на базе Корпоративного учебного центра также составляет производственный персонал – 90% (4 437 человека).

Фактические затраты на подготовку персонала составили 72 091 тыс. руб., из них 49 999 тыс. руб. (69,3%) – на подготовку персонала на базе Корпоративного учебного центра. В 2017 г. на подготовку персонала было направлено 61 221 тыс. руб., из них на подготовку в Корпоративном учебном центре – 49 632 тыс. руб. (81,1%). Соотношение доли затрат на обучение в Корпоративном учебном центре и в сторонних организациях обусловлено требованием Ростехнадзора об обучении работников в специализированных учебных центрах, а также сложившейся ценовой политикой обучающих организаций.

Соотношение фактических затрат на подготовку персонала к фонду заработной платы в 2018 г. составило, как и в 2017 г., 1,4%, что соответствует ключевому показателю, предусмотренному кадровой и социальной политикой Общества.

Доля работников ПАО «Кубаньэнерго», принявших участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы, и соотношение затрат на подготовку к фонду заработной платы в отчетном году, %



Ключевыми поставщиками образовательных услуг, помимо Корпоративного учебного центра, являются:

ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова», в котором на регулярной основе проходят повышение квалификации работники подразделений тарифообразования по специализированным программам в области тарифного регулирования, разработанным при участии ФАС России;

ФГАОУ ДПО «Петербургский энергетический институт повышения квалификации» Минэнерго России. Основной задачей института и его филиалов является повышение квалификации и профессиональная переподготовка руководящего состава и специалистов топливно-энергетического комплекса и промышленных предприятий в области электроэнергетики;

АНО ДПО «Санкт-Петербургская академия безопасности», в которой организованы обучающие мероприятия по программам повышения квалификации «Актуальные проблемы профилактики и противодействия коррупции в электросетевом комплексе» с работниками ДЗО ПАО «Россети», в должностные обязанности которых входит непосредственная организация профилактики и предупреждения коррупции.

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Формирование и развитие кадрового резерва является одной из приоритетных задач ПАО «Кубаньэнерго» в области реализации кадровой политики.

В целях своевременного обеспечения потребностей Общества квалифицированными и результативными руководителями, создания условий для наиболее полного раскрытия трудового потенциала в ПАО «Кубаньэнерго» на постоянной основе ведется работа по формированию и развитию управленческого кадрового резерва и кадрового резерва молодых специалистов.

Управленческий кадровый резерв сформирован в целях оперативного и качественного обеспечения потребностей Общества в работниках, подготовленных к трудовой деятельности на руководящих позициях:

- высших менеджеров,
- руководителей среднего звена,
- руководителей и главных инженеров РЭС.

Особое внимание в Обществе уделяется формированию кадрового резерва на должности руководителей инженерно-технических подразделений.

Основными критериями для включения работников в управленческий кадровый резерв являются:

- высокая профессиональная квалификация;
- высокие результаты производственной деятельности;
- наличие опыта работы на определенных должностях;
- наличие личностного и делового потенциала, необходимого для профессионального развития и карьерного роста.

В 2018 г. в состав управленческого кадрового резерва входили 430 наиболее перспективных работников Компании. Обеспеченность управленческих должностей кадровым резервом на конец отчетного периода составила 59,3%.

Молодежный кадровый резерв формируется из числа молодых специалистов не старше 35 лет, имеющих высокий потенциал развития, мотивированных на профессиональное развитие и карьерный рост в Обществе.

Состав молодежного кадрового резерва ежегодно обновляется, осуществляется дополнительный набор среди молодых специалистов Общества на смену резервистам, назначенным на вышестоящие должности и выбывшим из кадрового резерва.

На конец отчетного года численность молодежного кадрового резерва Общества составляет 148 человек.

Для каждого резервиста определены целевые должности и закреплены наставники из числа высококвалифицированных руководителей и специалистов Общества по соответствующему направлению деятельности.

Работники, состоящие в управленческом и молодежном кадровых резервах Общества, регулярно принимают участие в обучающих программах, отраслевых всероссийских и региональных конференциях, позволяющих ознакомиться с передовым опытом электросетевых компаний, изучить новые технологии, освоить более эффективные методы работы.

В 2018 г. в рамках повышения квалификации персонала Общества 303 резервиста прошли обучение по направлениям деятельности Общества.

Из 265 назначений на руководящие должности, осуществленных в 2018 г. в филиалах и исполнительном аппарате Общества, 152 должности (57%) укомплектованы внутренними кандидатами, из них из состава управленческого и молодежного кадровых резервов – 14 работников (5%).