

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

ЦЕЛИ КАДРОВОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ КОМПАНИИ

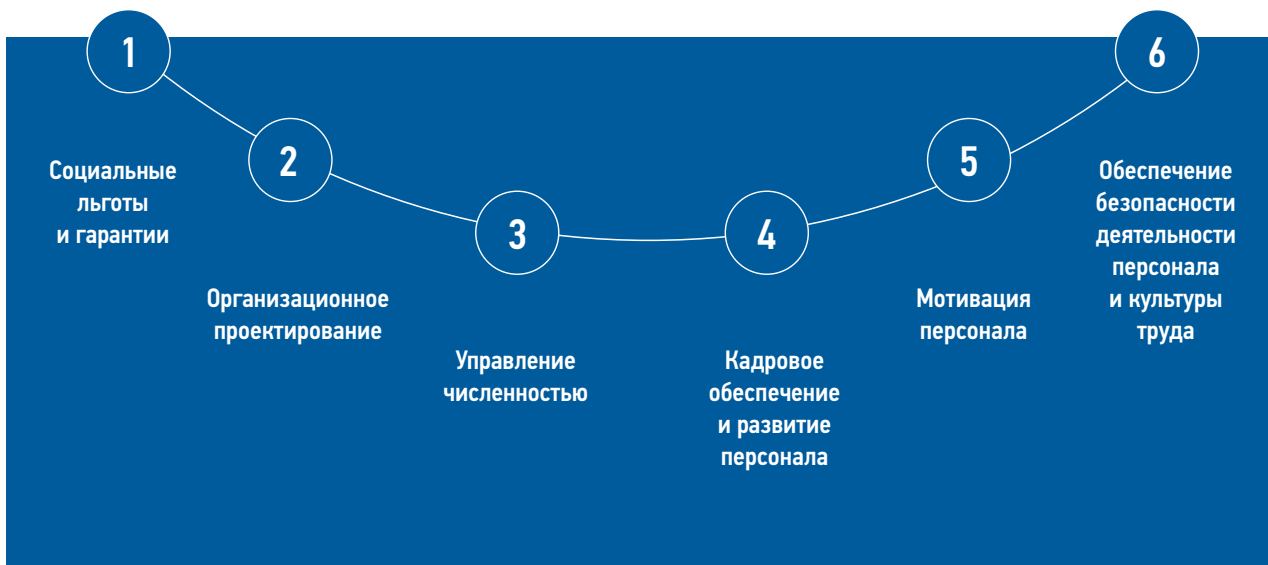
Ключевые цели кадровой и социальной политики Общества, призванные обеспечить достижение целевых ориентиров Стратегии развития электросетевого комплекса Российской Федерации:

- планирование потребности в персонале — обеспечение наличия достоверной информации об оперативной и прогнозной численной и качественной потребности в трудовых ресурсах, необходимой и достаточной для выполнения поставленных перед Обществом задач;
- своевременное обеспечение потребностей Компании в персонале требуемой квалификации;

- обеспечение эффективности деятельности персонала, рост производительности труда.

Указанные ключевые цели кадровой и социальной политики достигаются путем реализации комплекса мер по различным направлениям деятельности и достижения установленных целевых ориентиров.

НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ КОМПАНИИ



В целях поддержания высокого уровня социальной защищенности персонала ПАО «Россети Кубань», предоставления работникам гарантий и компенсаций, минимизации количества заболеваемости среди персонала Общества в 2021 г. приняты и реализованы следующие меры:

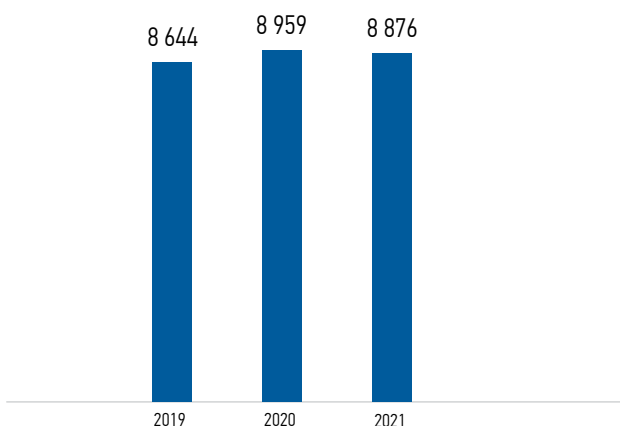
- максимальный переход на удаленную работу персонала Общества;
- дистанционное обучение работников в тех программах, где это возможно;
- предоставление единовременной материальной помощи работникам и ветеранам.

ЧИСЛЕННОСТЬ И СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

Среднесписочная численность работников ПАО «Россети Кубань» за 2021 г. составила 8 876 человек, что на 0,9% ниже, чем в 2020 г. Незначительное снижение среднесписочной численности обусловлено естественным движением персонала.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СРЕДНЕСПИСОЧНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ ПАО «РОССЕТИ КУБАНЬ» ПО ФИЛИАЛАМ (%)

СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА ПАО «РОССЕТИ КУБАНЬ» В ДИНАМИКЕ ЗА 2019–2021 ГОДЫ (ЧЕЛОВЕК)



- 8 ■ Исполнительный аппарат
- 9 ■ Адыгейские ЭС
- 7 ■ Армавирские ЭС
- 10 ■ Краснодарские ЭС
- 5 ■ Лабинские ЭС
- 8 ■ Ленинградские ЭС
- 7 ■ Славянские ЭС
- 16 ■ Сочинские ЭС
- 7 ■ Тимашевские ЭС
- 7 ■ Тихорецкие ЭС
- 6 ■ Усть-Лабинские ЭС
- 10 ■ Юго-Западные ЭС

Уровень обеспеченности персоналом в Обществе в 2021 г. составил 92,9%, в том числе производственным персоналом — 92,3%. Уровень активной текучести — 10,5%. За 2021 г. принято 1 184 работника, в том числе 976 человек (82%) — производственный персонал, 67 человек (6%) — вспомогательный персонал.

АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ АКТИВНОЙ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ ЗА 2019–2021 ГОДАХ (%)

Уровень активной текучести	2019	2020	2021	Изменение 2021/2020 (%)
В целом по Обществу	7,9	6,6	10,5	3,9
По возрастным группам:				
до 35 лет	10,4	9,7	14,6	4,9
35–50 лет	8,1	6,6	10,2	3,6
от 50 лет	4,5	3	6,5	3,5
По гендерному признаку:				
женщины	7,5	8,6	9,1	0,5
мужчины	8,0	6	10,9	4,9
По регионам:				
Республика Адыгея	12,0	5,3	13,9	8,6
Краснодарский край	7,6	6,7	10,2	3,5

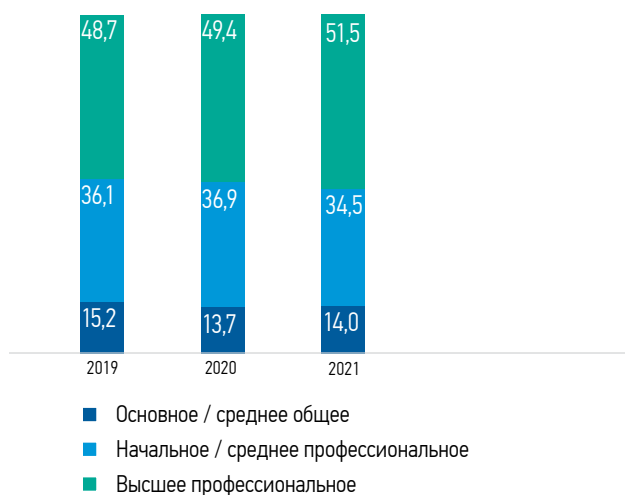
СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО КАТЕГОРИЯМ В 2019–2021 ГОДАХ (%)



Структура работающих по категориям персонала является типичной для Компаний электросетевого комплекса и достаточно стабильной на протяжении последних трех лет. Основную долю составляют рабочие — 48,1%, руководители — 22,2%, специалисты — 29,7%.

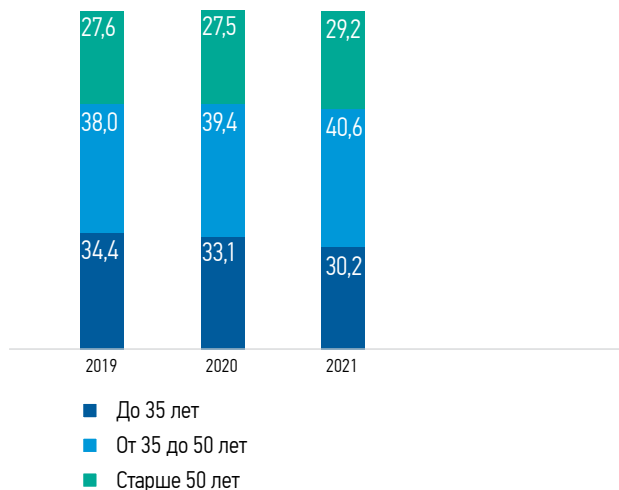
СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО ОБРАЗОВАНИЮ В 2019–2021 ГОДАХ (%)

Персонал Общества характеризуется достаточно высоким уровнем квалификации: 86% работников имеют профессиональное образование, растет показатель высшего образования (за три года +2,8 п. п.).



СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО ВОЗРАСТУ В 2019–2021 ГОДАХ (%)

Средний возраст работников Общества в 2021 г. сохранился на уровне 2020 г. — 43 года. За последние три года наблюдается рост доли работников от 35 до 50 лет (2,6 п. п.) на фоне снижения доли работников в возрасте до 35 лет (–4,2 п. п.) и увеличения доли работников старше 50 лет (1,6 п. п.).



СТРУКТУРА ГЕНДЕРНОГО СОСТАВА ПЕРСОНАЛА ПО КАТЕГОРИЯМ В 2021 ГОДУ (%)

Гендерный состав работников Общества соответствует типичному для электросетевых компаний соотношению персонала. По состоянию на 31 декабря 2021 г. доля мужчин, работающих в Обществе, составляет 72,3%, женщин — 27,7%, анализ по категориям представлен на диаграмме в динамике.



ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Обучение относится к числу приоритетных направлений кадровой и социальной политики Общества и регламентируется:

- Правилами работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации, утвержденными приказом Минэнерго России от 22.09.2020 № 796;
- Порядком работы с персоналом ПАО «Россети Кубань», утвержденным приказом от 22.02.2022 № 102;
- Регламентом «Обучение персонала в ПАО «Россети Кубань», утвержденным приказом от 26.11.2020 № 681-од;
- иными нормативными документами, а также предписаниями и рекомендациями надзорных органов.

Основной поставщик образовательных услуг Компании — собственный учебный центр УДПО «Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго» (далее — Институт). В отчетном году доля работников, обученных в Институте, в общем числе обученных работников Общества составила 90%.

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ПАО «РОССЕТИ КУБАНЬ» В 2019–2021 ГОДАХ

Показатель	2019	2020	2021	Изменение 2021/2020 (%)
Количество обученных работников с отрывом от работы (чел.)	9 143	8 258	8 530	3,3
В том числе производственный персонал	8 386	7 373	7 328	–0,6
Соотношение числа работников, принявших участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы, к среднесписочной численности персонала (%)	106	92	96	4 п. п.
Количество работников, прошедших профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в Институте (чел.)	8 633	7 044	7 695	9,2
В том числе производственный персонал	8 003	6 545	6 927	5,8
Количество программ обучения, реализованных в Институте в дистанционном формате (шт.)	24	46	76	65,2
Среднее количество академических часов обучения на одного работника (акад. ч)	60	58	75	29,3

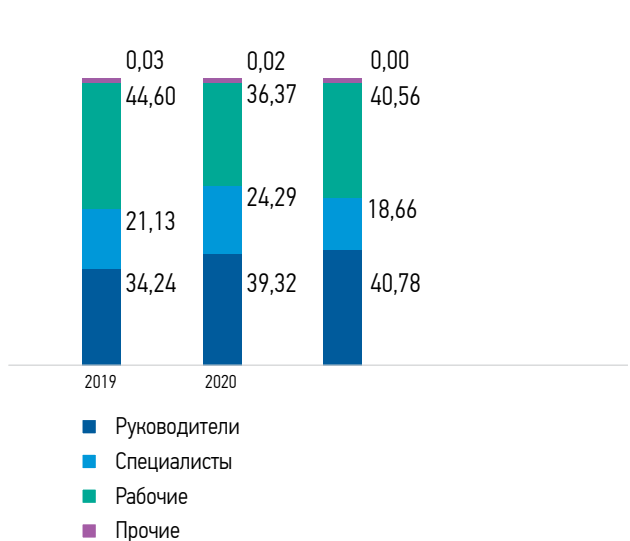
Соотношение числа работников, принявших участие в 2021 г. в обучающих мероприятиях с отрывом от работы, к среднесписочной численности персонала обеспечивает выполнение ключевого показателя кадровой и социальной политики Общества (30%).

В 2021 г. на 65% увеличилось количество программ обучения, реализуемых в Институте в дистанционном формате. Развитию системы дистанционного обучения в 2021 г. в значительной степени способствовала сложная эпидемиологическая обстановка в регионе присутствия Компании, связанная с пандемией COVID-19.

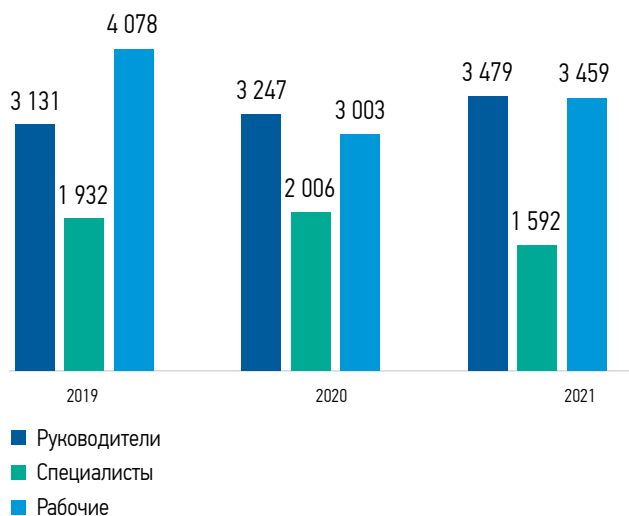
+65%

РОСТ КОЛИЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОНЛАЙН-ПРОГРАММ
В 2021 Г.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА, ПРИНЯВШЕГО УЧАСТИЕ В ОБУЧАЮЩИХ МЕРОПРИЯТИЯХ С ОТРЫВОМ ОТ РАБОТЫ, ПО КАТЕГОРИЯМ В 2019–2021 ГОДАХ (ЧЕЛ.)



СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА, ПРИНЯВШЕГО УЧАСТИЕ В ОБУЧАЮЩИХ МЕРОПРИЯТИЯХ С ОТРЫВОМ ОТ РАБОТЫ, В 2019–2021 ГОДАХ ПО КАТЕГОРИЯМ (%)



Значительная доля категорий «руководители» и «рабочие» в общем количестве обученного персонала обусловлена обязательными видами обучения и периодичностью обучения для данных категорий персонала в соответствии с требованиями нормативных документов.

ЗАТРАТЫ НА ПОДГОТОВКУ ПЕРСОНАЛА В 2019–2021 ГОДАХ (ТЫС. РУБ.)

Показатель	2019	2020	2021	Изменение 2021/2020 (%)
ЗАТРАТЫ НА ПОДГОТОВКУ ПЕРСОНАЛА, ВСЕГО	106 018	73 836	76 259	+3,3
В том числе:				
на базе Института	77 667	53 563,2	65 130,5	21,6
на базе сторонних учебных заведений	28 351	20 272,9	11 128,5	-45,1

Ежегодно на базе Института осуществляется обучение порядка 8 тыс. слушателей по более чем 370 образовательным программам, разработанным в соответствии с требованиями профессиональных стандартов и соответствующих нормативных документов.

Институт оказывает услуги по следующим направлениям:

- обучение по программам профессионального обучения (подготовка, переподготовка, повышение квалификации рабочих), программам дополнительного профессионального образования (профессиональная переподготовка, повышение квалификации инженерно-технических работников);
- проведение тематических семинаров и тренингов, направленных на развитие корпоративных и управленческих компетенций персонала;
- проведение чемпионатов по методике WorldSkills и соревнований профессионального мастерства различного уровня;
- проведение конференций, научно-технических круглых столов с участием фирм-производителей и разработчиков новейшего оборудования;
- подготовка команд к соревнованиям профессионального мастерства.

Статус отраслевого учебно-методического центра по обучению работников топливно-энергетического комплекса по охране труда	➔	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватели аттестованы в территориальных органах Ростехнадзора • Возможность обучения по программам, согласованным в органах государственного технического надзора
Аккредитован и включен Министерством труда России в реестр организаций, оказывающих образовательные услуги в области охраны труда	➔	<ul style="list-style-type: none"> • Программы реализуются на основе современных инновационных технологий с использованием новейших средств и методов обучения • Слушатели обеспечиваются учебной литературой, пособиями, раздаточным материалом
Участник федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография»	➔	<ul style="list-style-type: none"> • Аккредитован в качестве центра обучения «Академии WorldSkills» • Осуществляется подготовка персонала по актуальным и востребованным компетенциям

НУЛЕВОЙ ТРАВМАТИЗМ

В рамках реализации дорожной карты по внедрению концепции нулевого травматизма в Группе компаний ПАО «Россети» одной из задач на 2021 г. стала подготовка тренеров безопасного поведения на предприятиях электроэнергетики (тренер Vision Zero). По данному направлению были реализованы два курса обучения: «Профессиональный тренер безопасного поведения на предприятиях электроэнергетики (тренер Vision Zero)» и «Основы концепции Vision Zero в системе поведенческой безопасности как предмета постоянного внимания и анализа руководителя (тренинг)». Программы предназначены для специалистов служб охраны и труда и производственной безопасности, учитывают международную практику и опыт реализации данной работы в крупных компаниях Российской Федерации.

В 2021 г. продолжено обучение персонала производству работ под напряжением, стартовавшее для сотрудников Общества впервые в 2020 г.

В целях развития системы наставничества, формирования эффективных механизмов взаимодействия наставника и начинающего сотрудника энергосистемы в 2021 г. на базе Института проведены следующие сессии:

- стратегическая сессия «Модели организации и особенности формирования компетенций в наставничестве»;
- стратегическая сессия «Технологии, практические инструменты и критерии оценки эффективности участников системы наставничества»;
- стратегическая сессия «Процессы внедрения системы наставничества: коммуникации, мотивация, обратная связь».

Ключевыми поставщиками образовательных услуг, помимо Института, в 2021 г. также являлись:

- ЧУ ДПО «МКУЦ «Энергетик»;
- ФБУ «Учебно-методический кабинет» Ростехнадзора;
- ФБУ «ИТЦ ФАС России»;
- ООО «Уралэнергосервис»;
- НОУ «НОЦ «ЭКРА» и др.

Подготовка кадров для наставничества — это цикл новых программ, реализация которых призвана обеспечить преемственность поколений, передачу молодым работникам личного профессионального опыта, адаптацию и повышение мотивации новых работников к установлению длительных трудовых отношений с предприятием.

В рамках реализации концепции Группы компаний ПАО «Россети» «Цифровая трансформация — 2030», одобренной Советом директоров ПАО «Россети» (протокол заседания от 21.12.2018 № 336), в 2021 г. было реализовано обучение для персонала Общества по курсу повышения квалификации «Цифровизация электросетевого комплекса».

ПРОГРАММА НАПРАВЛЕНА НА РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ, ВНЕДРЕНИЕ В ЭЛЕКТРОСЕТЕВОЙ КОМПЛЕКС ТЕХНОЛОГИЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ, ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО УЧЕТА ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ, ВИРТУАЛЬНОЙ И ДОПОЛНЕННОЙ РЕАЛЬНОСТИ.

В отчетном году 449 работников Общества (5,1% от среднесписочной численности персонала) направлено на независимую оценку квалификации в Центр квалификации «Энергия» (филиал АО «П/о «Энергетик»), из них 419 успешно сдали профессиональный экзамен и подтвердили профессиональную квалификацию. В оценочных мероприятиях по потребностям Общества при приеме на работу, кадровых перемещениях, комплексной оценке руководителей методом «Ассессмент-центр», психодиагностической оценке в 2021 г. принял участие 1 391 человек.

449

СОТРУДНИКОВ ПРОШЛИ НЕЗАВИСИМУЮ ОЦЕНКУ КВАЛИФИКАЦИИ В 2021 Г.

93%

ПОДТВЕРДИЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ КВАЛИФИКАЦИЮ

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

В целях своевременного обеспечения потребностей Общества квалифицированными и результативными руководителями, создания условий для наиболее полного раскрытия трудового потенциала в ПАО «Россети Кубань» 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.

Основными критериями для включения работников в управленческий кадровый резерв являются:

- высокая профессиональная квалификация;
- высокие результаты производственной деятельности;
- наличие опыта руководящей работы;
- наличие личностного и управленческого потенциала, необходимого для профессионального развития и карьерного роста в Обществе.

КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ КОМПАНИИ

Показатель	2019	2020	2021
Численность кадровых резервов (чел.)	406	251	242
Доля руководящих должностей, обеспеченных кадровым резервом (%)	59,31	69,93	64,32
Доля резервистов, назначенных в отчетном году на целевые должности (%)	3,3	3,3	4,6
Доля руководящих должностей, укомплектованных внутренними кандидатами, в том числе из числа членов кадровых резервов (%)	58,4	56,8	63,9
Молодежный кадровый резерв (чел.)	147	140	100



Молодежный кадровый резерв формируется из числа молодых специалистов не старше 35 лет, имеющих высокий потенциал к развитию и мотивацию на карьерный рост в Обществе.

Составы молодежных кадровых резервов Общества ежегодно обновляются, планы развития для молодых специалистов включают участие персонала в обучающих программах, тематических тренингах, направленных на личностный рост и развитие компетенций, отраслевых всероссийских и региональных конференциях, молодежных форумах с целью своевременного ознакомления с передовым опытом работы компаний электросетевого комплекса.