

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Кадровая и социальная политика Компании призвана обеспечить достижение целевых ориентиров Стратегии развития электросетевого комплекса Российской Федерации. Ключевыми целями кадровой и социальной политики являются:

- планирование потребности в персонале — обеспечение наличия достоверной информации об оперативной и прогнозной численной и качественной потребности в трудовых ресурсах, необходимых и достаточных для выполнения поставленных перед Компанией задач;
- своевременное обеспечение потребностей Компании в персонале требуемой квалификации;
- обеспечение эффективности деятельности персонала, рост производительности труда в Компании;
- повышение лояльности персонала, обеспечение заинтересованности в долгосрочных трудовых отношениях с Компанией.

Указанные цели достигаются путем реализации комплекса мер по различным направлениям деятельности и достижения установленных целевых ориентиров в следующих областях:

- организационное проектирование;
- управление численностью;
- кадровое обеспечение и развитие персонала;
- управление эффективностью деятельности персонала (мотивации персонала);
- социальные льготы и гарантии;
- обеспечение безопасности деятельности персонала и культуры труда.

В целях поддержания высокого уровня социальной защищенности персонала Компании, предоставления работникам гарантий и компенсаций, обеспечения укомплектованности «Россети Кубань» персоналом в 2024 г. приняты и реализованы следующие меры:

- внесены важные изменения и дополнения в коллективный договор между работодателем и работниками ПАО «Россети Кубань» на 2023–2025 гг., касающиеся

оплаты труда, внутреннего трудового распорядка, расширения льгот, гарантий и компенсаций работникам Компании;

- внедрена Реферальная программа в целях повышения уровня укомплектованности персоналом и поощрения вовлеченности работников Компании в процесс подбора персонала с помощью дополнительной мотивации;
- внедрена программа «Признание», реализуемая с целью развития нематериальной мотивации, повышения уровня вовлеченности работников, популяризации профессии, а также признания вклада работников в достижение общих целей и развития Группы компаний ПАО «Россети» путем отображения информации о выдающихся работниках на цифровых стендах (мониторах), установленных в офисных зданиях «Россети Кубань»;
- внедрен проект «Молодой рабочий», суть которого — особая форма трудоустройства студентов, совмещающих работу с обучением.

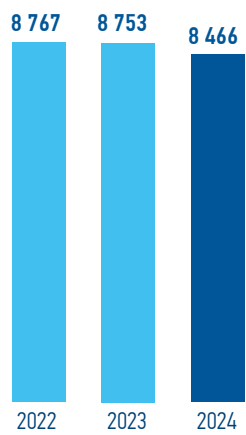
Трудоустроенные студенты, имеющие отличные успехи в учебе, получают различные стипендии;

- во всех филиалах Компании проводятся регулярные медицинские осмотры персонала, занятого на работах с вредными и опасными условиями труда;
- работники «Россети Кубань» проходят обучение, направленное на снижение уровня производственного травматизма и повышение квалификации персонала;
- работникам и ветеранам Компании предоставляется единовременная материальная помощь в случае рождения детей, болезни или утраты близких;
- работники и их дети имеют возможность получать путевки в лечебно-профилактические и рекреационные организации с целью оздоровления и отдыха;
- проводится физкультурно-оздоровительная работа и развитие массовых видов спорта в корпоративной среде.

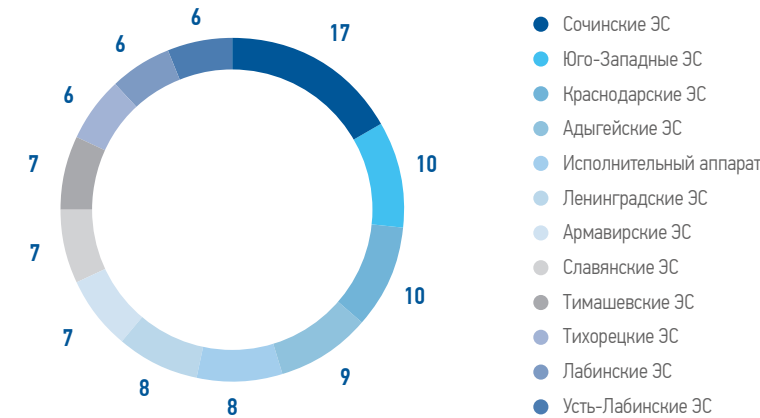
ЧИСЛЕННОСТЬ И СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

Среднесписочная численность работников Компании за 2024 г. составила 8 466 человек (на 3,3% ниже, чем в 2023 г.). Снижение среднесписочной численности обусловлено естественным движением персонала.

Среднесписочная численность персонала «Россети Кубань» в динамике за 2022–2024 годы (чел.)



Распределение среднесписочной численности персонала Компании по филиалам в 2024 году, (%)



Уровень обеспеченности персоналом в Компании в 2024 г. составил 89,4% (в том числе производственным — 88,7%).

Уровень активной текучести за отчетный год составил 6,1%. За 2024 г. принят 1 071 работник, в том числе 912 человек (85,2%) — в ряды производственного персонала, 45 человек (4,2%) — в состав вспомогательного персонала.

Анализ структуры активной текучести персонала в Компании за 2022–2024 годы (%)

Уровень активной текучести	2022	2023	2024	Изменение 2023/2024, п. п.
В целом по Компании	7,4	5,6	6,1	+0,5
По возрастным группам:				
• до 35 лет	11,7	9,1	11,2	+2,1
• 35–50 лет	7,1	5,2	5,8	+0,6
• от 50 лет	3,9	3,2	2,9	–0,3
По гендерному признаку:				
• женщины	6,5	5,1	5,7	+0,6
• мужчины	7,8	5,7	6,3	+0,6
По регионам:				
• Республика Адыгея	6,7	6,8	7,7	+0,9
• Краснодарский край	7,5	5,4	6,0	+0,6