

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 вышедшим 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%).