

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ

В 2019 ГОДУ КОМПАНИЯ ПРОДОЛЖИЛА ВТОРОЙ ЭТАП РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ АО «ЗАРУБЕЖНЕФТЬ» ДО 2030 ГОДА «ГОТОВНОСТЬ К РОСТУ И ПЕРВЫЕ УСПЕХИ».

Корпоративная стратегия развития АО «Зарубежнефть» до 2030 года утверждена Советом директоров в 2014 году (Протокол от 26 июня 2014 года № 85). Согласно Стратегии основной фокус Компании – сегмент «Геологоразведка и добыча», где АО «Зарубежнефть»

концентрируется на месторождениях, в которых Компания может наращивать уже существующие компетенции, а именно на месторождениях с разбалансированной системой разработки и месторождениях со сложными коллекторами, аналогичными разрабатываемым в регионах присутствия.



ТРИ ЭТАПА РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ АО «ЗАРУБЕЖНЕФТЬ»

ПЕРВЫЙ ЭТАП	ВТОРОЙ ЭТАП	ТРЕТИЙ ЭТАП
<p>2014–2016</p> <p>ПОДГОТОВКА К РОСТУ</p> <ul style="list-style-type: none"> Активная работа на действующих активах Развитие компетенций и повышение эффективности всех организационных процессов 	<p>2017–2020</p> <p>ГОТОВНОСТЬ К РОСТУ И ПЕРВЫЕ УСПЕХИ</p> <ul style="list-style-type: none"> Завершено формирование команды по развитию бизнеса Выполнен вход в три-пять новых активов в рамках наработанных компетенций 	<p>2021–2030</p> <p>ИНТЕНСИВНЫЙ РОСТ</p> <ul style="list-style-type: none"> Вхождение в пять и более новых проектов

УВЕРЕННОЕ ДОСТИЖЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ФОКУСОВ

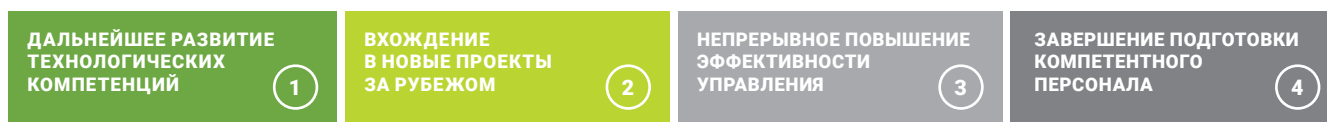
ЧЕТЫРЕ СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРОГРАММЫ

С учетом задач второго этапа реализации Корпоративной стратегии развития АО «Зарубежнефть» руководством определены четыре стратегических фокуса развития Компании и сформированы стратегические программы развития:

- «Технологическое лидерство» – набор проектов и инициатив, направленных на развитие ключевых технологических компетенций для повышения эффективности текущих активов и осуществления международной экспансии;
- «Экспансия» – включает набор проектных задач по поиску, оценке и вхождению в новые проекты, а также создание эффективных инструментов поиска и оценки проектов и механизмов эффективной работы в новых странах и регионах;
- «Корпоративная эволюция» – направлена на создание гибкой, адаптивной бизнес-системы для эффективной работы с базовыми активами и быстрой интеграции новых активов, обеспечивая максимальную скорость и гибкость в процессах управления, исполнения и принятия решений;
- «Управление талантами» – включает задачи для формирования кадрового резерва и программ ротации персонала на ключевые позиции для новых зарубежных проектов.



ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ ВТОРОГО ЭТАПА КОРПОРАТИВНОЙ СТРАТЕГИИ



ЧЕТЫРЕ КЛЮЧЕВЫХ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ФОКУСА РАЗВИТИЯ АО «ЗАРУБЕЖНЕФТЬ»

ПРОГРАММА «ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО»	ПРОГРАММА «ЭКСПАНСИЯ»	ПРОГРАММА «КОРПОРАТИВНАЯ ЭВОЛЮЦИЯ»	ПРОГРАММА «УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ»
<p>Программа объединяет и синхронизирует ключевые вехи и ключевые показатели эффективности (КПЭ) портфеля разрабатываемых и апробируемых технологий, включая:</p> <ul style="list-style-type: none"> • технологии каталитического акватермолиза (для внутрипластового облагораживания нефти); • химические методы увеличения нефтеотдачи (начало опытно-промышленных работ); • развитие мобильных решений для обустройства удаленных месторождений; • проекты цифровизации производства 	<p>Программа объединяет и синхронизирует задачи разных блоков и дочерних обществ (ДО) по поиску новых проектов и расширению ресурсной базы в Российской Федерации, странах Содружества Независимых Государств (СНГ) и странах приоритета, а также проектные задачи по созданию эффективных инструментов поиска и оценки новых проектов и механизмов эффективной работы в новых странах и регионах</p>	<p>Обеспечивает создание гибкой, адаптивной бизнес-среды для эффективной работы с текущими базовыми активами, быстрой интеграции новых активов и повышения эффективности процессов экспансии, включая цели:</p> <ul style="list-style-type: none"> • максимальная скорость принятия решений; • автоматизация процессов управления с одновременным реинжинирингом; • внедрение сервисной модели 	<p>Включает пакет комплексных программ по выявлению, развитию, продвижению талантливых сотрудников в Группе компаний «Зарубежнефть», включая:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формирование кадрового резерва и программ ротации на ключевые позиции в новых зарубежных проектах; • развитие системы экспертов и методологов; • поэтапное повышение компетенций персонала за счет внутренних школ обучения (школы нефтяного инжиниринга, школы проектного управления, школы лидерства)