

Единые требования к социальному пакету ДО формализованы в типовом положении о социальных гарантиях работникам дочерних обществ. Каждое ДО, исходя из потребностей работников и финансовых возможностей, выбирает и утверждает оптимальный набор льгот, гарантий и компенсаций.

В целях проведения мероприятий по поддержанию здоровья работников Компания проводит работу по организации отдыха в санаторно-курортных учреждениях России и Республики Крым. Работникам предоставляется возможность приобрести путевки для себя и членов своей семьи, частично компенсированные за счет средств АО «Зарубежнефть», при этом многодетные семьи и семьи с детьми до 14 лет имеют преимущественное право.

В 2019 году отмечается положительная динамика по социальным выплатам. Объем социальных выплат в 2019 году вырос относительно 2018 года на 8 %, а без учета выплат пособий на пенсию СП «Вьетсовпетро» рост социальных выплат составил 10 %.

Важное место в системе мотивации персонала занимает нематериальная мотивация. В целях поощрения работников и трудовых коллективов за значительный вклад в развитие АО «Зарубежнефть», достижение высоких производственных, финансово-экономических показателей, в целях совершенствования корпоративной культуры в Компании учреждены награды и звания «Почетный работник АО «Зарубежнефть», «Ветеран АО «Зарубежнефть», почетная грамота АО «Зарубежнефть», благодарность АО «Зарубежнефть».

За прошедший год ведомственными и корпоративными наградами отмечены 236 работников Группы компаний «Зарубежнефть».

ПОДБОР И АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Приоритетной задачей в области подбора персонала в Группе компаний «Зарубежнефть» является обеспечение потребности бизнеса в высококвалифицированных специалистах за счет максимального использования внутренних кандидатов и ротации персонала.

В АО «Зарубежнефть» активно используется система адаптации работников: проводится адаптационный семинар для новых работников, практикуется кураторство и обучение на рабочем месте, составляется индивидуальный план адаптации работника. Также для успешной адаптации работников в АО «Зарубежнефть» с 2018 года используется автоматизированная система управления персоналом WebTutor: в первый рабочий день новому сотруднику Компании создается личный кабинет, приходит приглашение пройти обязательные вводные курсы и ознакомиться с материалами о Компании, в том числе с Путеводителем нового работника, Кодексом корпоративной этики и прочими документами.

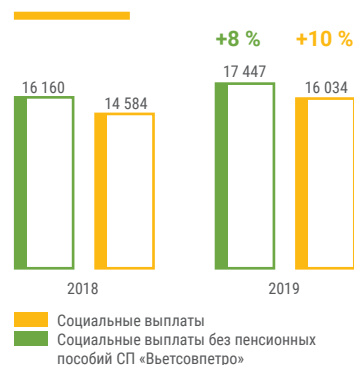
ОЦЕНКА, ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

В соответствии с Кадровой политикой Компании оценка персонала является гибкой, прозрачной системой управления эффективностью деятельности работников, направленной на своевременное, качественное достижение стратегических задач посредством объективной оценки и обеспечения эффективной результативности деятельности и профессионального развития деловых компетенций работников.

Награды

Виды наград	Количество награжденных, человек	В том числе иностранные граждане
Ведомственные	34	33
Корпоративные	202	–
ИТОГО	236	33

Динамика выплат социального характера на одного работника Группы компаний «Зарубежнефть», руб.



В Компании на постоянной основе проводится ежегодная оценка персонала, которая позволяет системно и объективно оценивать показатели эффективности деятельности работников, выявлять высокопотенциальных работников, стимулировать их за положительные результаты труда и высокий профессионализм, а также определять направления как профессионального, так и личного развития работников.

Оценка работников проводится по следующим показателям:

- достижение работником индивидуальных целей/задач за прошлый год;
- уровень развития профессиональных компетенций;
- уровень развития корпоративных и управленческих компетенций;
- выполнение карты развития / индивидуального плана развития за прошлый год;
- уровень потенциала работника для дальнейшего карьерного роста и развития;
- итоговая эффективность деятельности работника.

По итогам ежегодной оценки работнику представляется развернутая и обоснованная информация о результатах деятельности и уровне развития его компетенций, формируются предложения и принимается решение о целесообразности повышения профессионального статуса, изменения грейда / перемещения по должности, перевода на вышестоящую должность, включения в состав кадрового резерва, а также определяются приоритеты в развитии ключевых компетенций и индивидуальные цели работника на следующий год.

В Компании реализуются внешние оценочные мероприятия, такие как ассесмент-центр, оценка методом «180/360 градусов», различные виды тестирования на выявление уровня развития профессиональных знаний и навыков, деловых и личностных качеств, вербальных и числовых способностей.

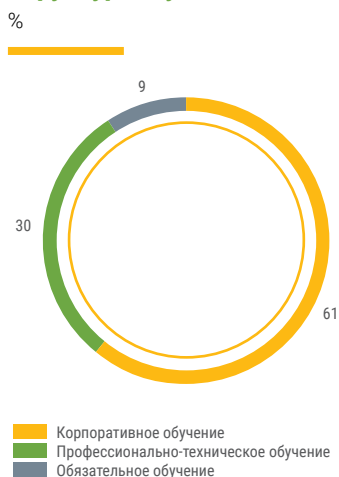
В отчетном году в рамках ежегодной оценки работников дополнительно проведен оценочный опрос руководителей высшего и среднего звена методом «360 градусов» с целью выявления текущей ситуации по соблюдению принципов корпоративного взаимодействия и дальнейшего формирования плана мероприятий по развитию и продвижению данных принципов.

В целях реализации единой кадровой политики в области оценки персонала оценочные мероприятия проводятся по всей Группе компаний «Зарубежнефть».

Система обучения и развития работников Компании призвана обеспечить не только повышение требуемого уровня профессионально-технической компетентности работников, но и выполнение обязательных государственных требований к уровню подготовки персонала нефтегазового комплекса в области промышленной



Структура обучения в 2019 году,



безопасности, охраны труда на производстве, противодействия коррупции и мошенничеству.

В Компании применяются все современные виды, формы и методы обучения, которые проводятся на базе лучших российских и зарубежных организаций, корпоративных учебных центров, осуществляющих образовательную деятельность по различным программам повышения квалификации и переподготовки. При реализации процесса обучения применяются такие виды обучения, как долгосрочное и краткосрочное обучение,

Направления обучения, предусмотренные в Компании:

- Корпоративное обучение по управленческим и профессиональным программам обучения в соответствии с приоритетными целями и задачами, направленное на развитие у работников корпоративных, управленческих и профессиональных компетенций
- Профессионально-техническое обучение, направленное на развитие знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения должностных обязанностей
- Обязательное обучение, проводимое в соответствии с требованиями государственных органов и законодательства Российской Федерации и подтверждаемое соответствующими документами

очное и дистанционное обучение, в том числе по специализированным курсам на базе автоматизированной системы WebTutor.



В рамках реализации Стратегии развития АО «Зарубежнефть» ключевыми направлениями обучения и развития персонала в отчетном году стали:

- реализация индивидуальных программ обучения, направленных на повышение профессионального уровня в соответствии с текущими и стратегическими задачами и изменяющимися требованиями законодательства;
- совместная реализация с ведущими вузами Российской Федерации и зарубежными вузами процесса обучения для подготовки специалистов по наиболее востребованным в Компании направлениям;
- реализация корпоративной программы обучения и развития высокопотенциальных работников, направленная на совершенствование знаний в области развития управленческого потенциала;
- реализация корпоративной программы обучения по производственной системе и бережливому производству Lean Six Sigma;

- реализация программ для команд на международные проекты;
- реализация корпоративной программы обучения английскому языку;
- реализация корпоративных программ обучения и развития ключевых технических специалистов Группы компаний «Зарубежнефть».

Для планирования и реализации корпоративного обучения сформировано и используется единое меню корпоративных программ для руководителей высшего и среднего звена, специалистов, кадрового резерва и молодых специалистов, которое включает в себя программы стратегического управления, управленческого смежного, технического, дистанционного обучения и обучения английскому языку.

Приоритетным направлением системы обучения работников является развитие ключевых профессионально-технических компетенций в области геологии, разработки, бурения, добычи нефти и газа и управления проектами.

Профессионально-техническое обучение проводится на базе внутренней Школы нефтяного инжиниринга. С этой целью привлекаются как внешние лекторы, так и внутренние лекторы Группы компаний «Зарубежнефть».

В рамках Школы нефтяного инжиниринга в 2019 году прошли обучение 203 человека, в том числе работники Корпоративного центра, ДО и СП «Вьетсовпетро», на постоянной основе осуществляется наполнение корпоративной базы знаний материалами прошедших курсов.

АО «Зарубежнефть» особое внимание уделяет развитию талантливых и целеустремленных специалистов, обладающих высокими профессиональными и управленческими компетенциями, и привлекает их для работы на новых и действующих проектах Компании. Победители конкурса Nestro Lead – первого открытого конкурса для работников Группы компаний «Зарубежнефть», который стал стартом общей корпоративной программы



развития персонала, – прошли обучение по комплексной программе «Современный лидер в международной среде» на базе Международной школы бизнеса РГУ нефти и газа (НИУ) им. И. М. Губкина и Московской школы управления «Сколково». В рамках программы развития победителей были организованы стажировки в Норвегию и Японию, в программе приняли участие 40 победителей.

Цели программ обучения и развития победителей и финалистов Nestro Lead – формирование эффективной и сплоченной команды для работы на зарубежных активах с учетом стратегических интересов Компании, оценка и развитие личностного потенциала каждого участника команды, а также совершенствование коммуникационных навыков в международной среде.

Компания стремится шагать в ногу со временем и применять современные автоматизированные HR-технологии. Инструменты оценки, обучения и развития автоматизированы и выстроены

в одной системе и в единой логике с помощью программного продукта WebTutor. Благодаря внедрению системы существенно сокращаются трудозатраты и время на подготовку, проведение оценочных процедур и анализ результатов, а также посредством дистанционных курсов увеличивается доля обучаемых работников в Компании. Данная система интегрирована практически во все дочерние предприятия Компании и позволяет обеспечить реализацию оценочных процедур в онлайн-режиме, организовывать обучение в дистанционном формате.

В целях профессионального и личностного развития работников разработан учебный портал, включающий в себя все виды обучения, реализуемые в Компании. Для оперативного планирования обучения работников внедрен процесс размещения заявок на обучение в онлайн-режиме, что позволило снизить трудозатраты на формирование и анализ представленных работниками предложений по организации обучающих мероприятий. В 2020 году

планируется дальнейшее развитие автоматизированной системы управления персоналом WebTutor по внедрению нового модуля «Управление талантами и развитие карьеры».

ПРОГРАММА РОТАЦИИ И КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

С целью удержания и мотивации ключевых работников, развития необходимых компетенций и сокращения затрат на подбор и адаптацию персонала в Компании формируется кадровый резерв и реализуется программа внутренних ротаций.

В состав кадрового резерва включено 134 высокопотенциальных работника Компании. За каждым резервистом закреплен наставник из числа руководителей высшего звена.

В течение 2019 года из состава кадрового резерва на руководящие должности назначены 23 работника, осуществлено 59 внутренних перемещений между предприятиями Группы компаний «Зарубежнефть».