



РОСНЕФТЬ

Основные принципы кадровой и социальной работы ПАО «НК «Роснефть»





№ п/п	Тема	№ слайдов
1.	Оплата труда и мотивация	3
2.	Политика в области социального партнерства	4
3.	Социальные программы	5
4.	Корпоративная культура	6
5.	Обучение и развитие персонала	7-10
6.	Система формирования и подготовки кадрового резерва	11



- 1. Действующая в Обществе система оплаты труда работников в ближайшее время останется без изменений.**
- 2. В случае принятия решения о необходимости приведения элементов системы оплаты труда ООО «АРТ-Авиа» в соответствие со стандартами Компании, внесение изменений будет осуществляться в строгом соответствии с законодательством РФ, при условии неснижения доходов работников.**
- 3. Ежегодно Компания проводит индексацию/пересмотр заработных плат на прогнозный уровень инфляции.**
- 4. Для поддержания уровня дохода работников на конкурентном уровне Компанией ежегодно проводится сравнительный анализ заработных плат работников с рынком труда региона на основании данных обзоров заработных плат, проводимых Компанией Ernst&Young.**



1. Подходы к предоставлению льгот, гарантий и компенсаций работникам Общества в дальнейшем будут приводиться в соответствие с действующим в Компании Типовым коллективным договором.

Основные приоритетные направления льгот, гарантий и компенсаций:

- Создание условий по привлечению и удержанию персонала в регионах деятельности Компании с неблагоприятными климатическими условиями и на работах с неблагоприятными условиями труда;
 - Социальная поддержка многодетных и малообеспеченных семей работников;
 - Социальная поддержка пенсионеров;
 - Поддержка работников, попавших в трудную жизненную ситуацию.
3. Объем средств, направляемых на выплаты социального характера, не будет сокращаться.



Социальная политика НК «Роснефть», как часть корпоративной стратегии, направлена на обеспечение благоприятных и конкурентных условий труда работников через реализацию комплекса социальных программ.



Производственная медицина

- Негосударственное пенсионное обеспечение.
- Развитие производственной социальной сферы (обеспечение социально-бытовых условий на вахтах).
- Развитие производственной медицины.
- Добровольное медицинское страхование и страхование от несчастных случаев.
- Обеспечение санаторно-курортного лечения сотрудников.
- Проведение корпоративных конкурсов, спартакиад, фестивалей.



Спартакиада Роснефти



Конкурс «Лучший по профессии»



Фестиваль «Роснефть зажигает звезды»



Отдых работников Роснефти на Кубе



КОДЕКС ДЕЛОВОЙ И КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

Основополагающий документ, обязательный для соблюдения каждым работником и руководителем Компании



ЛИДЕРСТВО

Мы стремимся к лидерству во всех аспектах нашей деятельности. Мы планируем будущее Компании, используя самые оригинальные идеи и новейшие технологии и не допуская ущерба для общества и окружающей среды.



ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ

Мы берем на себя ответственность за все, что говорим и делаем. Мы действуем последовательно и открыто по отношению к своим коллегам, клиентам и партнерам, неукоснительно выполняем взятые на себя обязательства.



РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

Мы достигаем поставленных целей и ставим перед собой новые амбициозные задачи, опираясь на профессионализм, дисциплину и взаимодействие, обеспечивая необходимый баланс каждого работника и Компании в целом.



БЕЗОПАСНОСТЬ

Сохранение жизни и здоровья, обеспечение безопасности труда и окружающей среды являются нашим важнейшим приоритетом.

КОРПОРАТИВНАЯ СИСТЕМА НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ШКОЛА – ВУЗ – ПРЕДПРИЯТИЕ»



ЦЕЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ШКОЛА-ВУЗ-ПРЕДПРИЯТИЕ»:

Обеспечение кадровой защищенности Компании и подготовка высококвалифицированных кадров для решения стратегических задач в долгосрочной перспективе.

В рамках Системы реализуется:

- Молодежная политика
- Корпоративная система подготовки кадров



ШКОЛА

- **105** «Роснефть-классов», **2,5 тыс.** учащихся
- **25** регионов России, **50** населенных пункта
- более 50% выпускников поступают в вузы на специальности ТЭК

ВУЗ

- **49** вузов-партнеров на территории России
- **19** вузов – стратегические партнеры
- **10** Базовых кафедр; **86** учебных программ вузов, усовершенствованных с учетом потребностей компании;
- более **5,0 тыс.** студентов ежегодно проходят практику

ПРЕДПРИЯТИЕ

- Ежегодный приток более **1,0 тыс.** молодых специалистов
- Ежегодно в Компании проводится более **4,0 тыс.** курсов обучения, охват – 100% численности персонала.
- Внутренний ресурс обучения - корпоративная система внутреннего, дистанционного обучения, **60** учебных центров
- Система оценки и развития персонала по компетенциям: в 2016 году введен в действие обновленный Стандарт Компании «Оценка и развитие персонала по компетенциям», проведена оценка профессиональных, корпоративных и управленческих компетенций **20,2 тыс.** человек.

■ Регионы присутствия ОАО «НК «Роснефть» в России

■ Регионы присутствия компании «Роснефть», в которых открыты «Роснефть-классы»

■ Вузы-партнеры компании «Роснефть»

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА ПАО «НК «РОСНЕФТЬ»: ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, ПРОЕКТЫ



ЦЕЛЬ: привлечение талантливой подготовленной молодёжи для работы в Компании, а также адаптация и развитие молодых специалистов на производстве через реализацию проектов корпоративной системы непрерывного образования «Школа-Вуз-Предприятие» :



	Задачи	Проекты
Программа работы со школьниками	<ul style="list-style-type: none"> Обеспечить отбор лучших школьников, их качественную подготовку и максимальное поступление в вузы-партнеры на профильные для Компании специальности. 	<ul style="list-style-type: none"> Система «Роснефть-классов» (10-е и 11-е классы, ориентированные на получение инженерных специальностей)
Программа работы со студентами	<ul style="list-style-type: none"> Обеспечить приток в Компанию необходимого количества перспективных молодых специалистов из числа лучших выпускников вузов с уровнем подготовки, соответствующим требованиям бизнеса Компании 	<ul style="list-style-type: none"> Имиджевые мероприятия в вузах («Дни Роснефти», информационные стенды) с целью создания имиджа привлекательного работодателя Деловые игры для студентов с целью отбора и привлечения лучших для работы в Компании
Программа работы с молодыми специалистами	<ul style="list-style-type: none"> Обеспечить эффективную работу молодых специалистов посредством ускорения их адаптации, развития профессиональных и управленческих навыков, вовлечения в инновационную, научно-исследовательскую и проектную деятельность 	<ul style="list-style-type: none"> Адаптационные мероприятия для МС Наставничество Научно-технические конференции МС Программа обучения и развития МС Оценка МС для формирования кадрового резерва



МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ (МС) – выпускник очного отделения высшего учебного заведения в возрасте до 33 лет, трудоустроившийся в компанию в год окончания вуза и работающий по специальности, указанной в дипломе не более трех лет со дня трудоустройства

Основные направления работы с молодыми специалистами:

1. **Адаптация МС на предприятии** – знакомство с Компанией, Обществом группы, руководством, кадровой службой, Советом молодых специалистов, праздник посвящения в нефтяники.
2. **Наставничество** – работа, проводимая с молодыми специалистами в течение трех лет с даты их трудоустройства, специально отобранными и подготовленными наставниками из числа высококвалифицированных сотрудников Обществ группы.

3. **Научно-технические конференции МС** проходят в три этапа:

I этап Региональные НТК в Обществах группы. Победители принимают участие в Кустовой НТК

II этап КНТК проводятся по бизнес-процессам: «Добыча и сервис», «Нефтегазопереработка», «Нефтепродуктообеспечение», «Наука», «Судостроение и судоремонт».

III этап Межрегиональная НТК ПАО «НК «Роснефть» в г. Москве для победителей КНТК

5. **Выявление и развитие МС с лидерским потенциалом.** Для выявления перспективных МС проводятся оценочные процедуры в ОГ, деловые оценочные игры, по итогам которых лучшие МС рекомендуются в кадровый резерв Обществ группы и для них организуется программа обучения.

6. **Программа обучения и развития МС**

Развитие МС осуществляется на основании индивидуального плана развития – документа, описывающего цели развития и конкретные действия, позволяющие их достичь. ИПР разрабатывается совместно с наставником при поддержке кадровой службы на календарный год. По итогам каждого года происходит оценка эффективности выполнения ИПР.



Цели и инструменты развития по категориям персонала

КАТЕГОРИЯ ПЕРСОНАЛА	ЦЕЛЬ РАЗВИТИЯ	ИНСТРУМЕНТЫ РАЗВИТИЯ
Топ-менеджмент	Выработка стратегии	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Стратегические сессии ✓ Индивидуальный коучинг
Руководители	Выстраивание эффективных бизнес-процессов	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Целевые программы под стратегию бизнеса ✓ Международные конференции и форумы
Кадровый резерв	Долгосрочная кадровая защищенность Компании за счет наличия кандидатов на целевые позиции	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Программы дополнительного профессионального образования, в т.ч. МВА ✓ Программы развития компетенций
ИТР	Эффективная операционная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Целевые программы подготовки проектных команд ✓ Программы развития профессионально-технических компетенций ✓ Производственные стажировки (трансфер технологий) ✓ Внутреннее обучение ✓ Дистанционное обучение
Рабочие	Допуск к работе, отработка навыков безопасного и бесперебойного производства работ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Допуски к видам работ ✓ Курсы целевого назначения ✓ Корпоративные программы отработки технических навыков ✓ Внутреннее обучение ✓ Дистанционное обучение
Молодые специалисты	Адаптация на производстве и привлечение к научно-технической и инновационной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Целевая программы адаптации и развития компетенций ✓ Внутреннее обучение ✓ Дистанционное обучение

КЛЮЧЕВЫЕ ПРИОРИТЕТЫ ОБУЧЕНИЯ В БЛОКЕ ДОБЫЧА 2016-2017:

- Подготовка молодых инженеров дефицитных специальностей под целевые позиции ключевых направлений блока РИД («геология», «разработка», «бурение», «внутрискважинные работы», «добыча», «шельф»), в рамках реализации комплексной программы планирования карьеры и развития молодых инженерных кадров блока РИД, утвержденной Главным исполнительным директором в 2014г.
- Подготовка руководителей и проектных команд для работы на шельфовых, газовых проектах, на совместных проектах за рубежом;
- Обучение управлению проектами по международным стандартам;
- Изучение и применение международного опыта и передовых технологий в области добычи трудноизвлекаемых запасов, увеличения использования попутного нефтяного газа, повышения энергоэффективности производства, повышения экологической и промышленной безопасности;
- Обучение техническому английскому/испанскому языкам по бизнес-направлениям: геофизика, геология, бурение, добыча.

КЛЮЧЕВЫЕ ПРИОРИТЕТЫ ОБУЧЕНИЯ В БЛОКЕ ПЕРЕРАБОТКА 2016-2017:

- Подготовка всех категорий персонала для целей программы модернизации НПЗ;
- Обучение, направленное на обеспечение высокого уровня промышленной и экологической безопасности производства.
- Аккумуляирование и **трансляция** передового опыта в области повышения операционной эффективности нефтепереработки;
- Развитие руководителей и ИТР среднего звена (руководители и заместители руководителей цехов, установок);

КЛЮЧЕВЫЕ ПРИОРИТЕТЫ ОБУЧЕНИЯ В БЛОКЕ СБЫТ 2016-2017:

- Подготовка персонала в рамках стратегии развития розничного бизнеса;
- Обучение целевых категорий персонала под проекты:
 - ✓ Совершенствование и развитие сети АЗС/АЗК;
 - ✓ В рамках стратегии повышения качества обслуживания на АЗС/АЗК;
 - ✓ Для созданных выделенных подразделений по реализации смазочных материалов, авиа- и бункеровочного топлива;
 - ✓ В целях эффективной эксплуатации резервуарного парка.



Цикл работы с кадровым резервом Компании





БЛАГОДАРИМ ЗА ВНИМАНИЕ !