

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

«ГАЗПРОМ НЕФТЬ» СТРЕМИТСЯ ПРИВЛЕКАТЬ И СОХРАНЯТЬ ЛУЧШИХ СПЕЦИАЛИСТОВ, НАЦЕЛЕННЫХ НА ДОСТИЖЕНИЕ ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ И РАЗВИТИЕ ВМЕСТЕ С КОМПАНИЕЙ, И СОЗДАВАТЬ ДЛЯ НИХ КОМФОРТНЫЕ УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ФОРМИРОВАТЬ КОЛЛЕКТИВ, ОБЪЕДИНЕННЫЙ ОБЩИМИ УСТРЕМЛЕНИЯМИ И ЦЕННОСТЯМИ. «ГАЗПРОМ НЕФТЬ» РАССМАТРИВАЕТ СОТРУДНИКОВ КАК СТРАТЕГИЧЕСКИХ ПАРТНЕРОВ, А ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА – КАК ВЛОЖЕНИЕ В БУДУЩЕЕ КОМПАНИИ.

Стратегия управления персоналом нацелена на обеспечение Компании в настоящем и будущем достаточным количеством квалифицированных сотрудников для эффективного достижения ключевых целей.

Ключевые направления работы с персоналом:

- > системный подбор и ротация персонала;
- > управление талантами, развитие компетенций и обучение;
- > развитие систем мотивации и формирование культуры вовлеченности;
- > рост производительности труда и организационной эффективности;
- > повышение эффективности функции по работе с персоналом.

«Газпром нефть» неизменно входит в число лучших работодателей страны и ведет целенаправленную работу по привлечению, вовлечению и удержанию лучших сотрудников. Компания обеспечивает сотрудникам возможность решать интересные задачи, создавать и применять новые подходы, расширять возможности для самореализации.

ЛУЧШИЙ РАБОТОДАТЕЛЬ РОССИИ

«Газпром нефть» заняла второе место в рейтинге «Работодатели России», который составляется рекрутинговой компанией HeadHunter.

«Газпром нефть» заняла первое место в рейтинге самых привлекательных работодателей России 2017 г. по версии международной премии Randstad Award.

По итогам рейтинга Universum Top 100 Russia «Газпром нефть» вошла в тройку лучших работодателей России для студентов, получив второе место в номинации «Инжиниринг» и третье место в номинации «Бизнес».

В данном разделе представлены подход Компании к развитию кадрового потенциала и краткие результаты деятельности в данной сфере. Подробная информация представлена в Отчете ПАО «Газпром нефть» в области устойчивого развития за 2016 г.

> Раздел представлен в интерактивной версии Отчета ПАО «Газпром нефть» в области устойчивого развития за 2016 г.: csr2016.gazprom-neft.ru/hr-development/

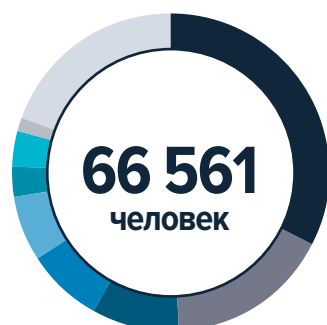
ХАРАКТЕРИСТИКИ ПЕРСОНАЛА

В 2016 г. в «Газпром нефти» работало более 66 тыс. человек, из них 51 % составили сотрудники рабочих специальностей, 49 % – руководители, специалисты и служащие.

В отчетном году к персоналу Компании присоединился 14 841 работник, выбыло 14 335 человек. Коэффициент текучести, по сравнению с 2015 г., снизился на 1 % и составил 15,2 %.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ ПО ОСНОВНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА 31 ДЕКАБРЯ 2016 ГОДА (человек)

Источник: данные Компании



21 797	Реализация нефтепродуктов
11 082	Добыча
5 857	Многопрофильные предприятия
5 134	Нефтепереработка
4 412	Нефтесервис и геологоразведка
2 127	Авиатопливное обеспечение
2 354	Продуктовые ДО
945	Научная деятельность
12 853	Прочие

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ПЕРСОНАЛА

Комплексная система вознаграждения «Газпром нефти» связана со стратегическими целями и ориентирована на обеспечение внешней конкурентоспособности вознаграждения, удержание талантов, обеспечение возможностей для карьерного роста и ротации внутри Компании. «Газпром нефть» предлагает сотрудникам комплекс материальных, профессиональных и социальных благ. Материальный компонент включает базовое вознаграждение, премии и льготы.

«Газпром нефть» проводит регулярный мониторинг внешнего рынка и обеспечивает сотрудникам конкурентоспособное совокупное вознаграждение. Среднемесячная заработная плата сотрудников Компании в 2016 г. составила 104 919 руб.

Особое внимание уделяется совершенствованию системы переменного вознаграждения, обеспечивающего связь вознаграждения каждого работника с результатами его деятельности и ключевыми целями Компании.

Система единых социальных льгот «Газпром нефти» включает базовые и дополнительные льготы. В их число входят добровольное медицинское страхование и страхование от несчастных случаев, доплата сверх максимального пособия по нетрудоспособности, ежемесячная помощь сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, оплата санаторно-курортного лечения работников, жилищные программы, негосударственное пенсионное обеспечение и др.

Важной составляющей политики вознаграждения являются программы нематериальной мотивации. В их число входят конкурсы профессионального мастерства, массовые оздоровительные мероприятия и спортивные соревнования, досуговые мероприятия, корпоративные коммуникационные сессии и форумы.

При разработке и реализации программ кадровой и социальной политики Компания развивает партнерство с профсоюзными организациями.

Представители профсоюзов участвуют в обсуждениях изменений системы социальных льгот «Газпром нефти», совещаниях руководителей кадровых служб, мероприятиях по созданию безопасных условий труда. В Компании действуют Комиссии по работе с молодежью, защищающие интересы молодых работников и участвующие в программах адаптации новых молодых специалистов.

РАСХОДЫ НА ПЕРСОНАЛ (млн руб.)

Показатели	2012	2013	2014	2015	2016
Фонд заработной платы	39 364	45 040	58 510	74 400	79 316
Социальные выплаты	2 896	3 186	2 097	2 432	3 260
ВСЕГО	42 260	48 226	60 607	76 832	82 576

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

«Газпром нефть» продолжает увеличивать объем инвестиций в обучение и развитие персонала, опираясь на передовой опыт в этой области.

Инвестиции в обучение и развитие персонала в 2016 г. составили 707,2 млн руб. Обучение прошли 52 582 сотрудника Компании.

В 2016 г. в «Газпром нефти» началось создание Корпоративного университета, который на системной основе объединяет все практики обучения и развития персонала, использующиеся в Компании. Ключевой задачей университета станет формирование образовательной среды, позволяющей реализовывать задачи обучения с учетом стратегических целей Компании и внешних трендов. Модель построения учебного процесса предполагает максимальное привлечение специалистов «Газпром нефти» в качестве внутренних экспертов, тренеров и лидеров – руководителей кафедр. В 2016 г. в Корпоративном университете начал работу факультет управленческих и общекорпоративных компетенций. На его базе будет происходить развитие управленческих и лидерских компетенций, которые «Газпром нефть» выделяет в качестве ключевого инструмента формирования корпоративной культуры.



707,2
млн руб.

инвестиции в обучение и развитие персонала в 2016 г.



52 582
сотрудника

прошли обучение в 2016 г.

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

«ШКОЛА – ССУЗ/ВУЗ – ПРЕДПРИЯТИЕ»

В рамках программы «Школа – ССУЗ/ВУЗ – Предприятие» Компания создает специальные классы («Газпромнефть-классы») в общеобразовательных школах на территориях присутствия. В программу обучения входят предметы, которые помогают школьнику понять, что такое нефтегазовая отрасль, какие специальности в ней востребованы. В процессе обучения школьники решают практические задачи из повседневной деятельности нефтяников. Обучение помогает им к моменту поступления в вуз совершить осознанный выбор.

Для удовлетворения потребности в квалифицированных кадрах в настоящем и будущем «Газпром нефть» развивает систему, которая включает профориентационную работу со старшеклассниками, целевое образование в высших и средних учебных заведениях, систему отбора сотрудников с высоким потенциалом (включая молодых специалистов) и планирования их карьеры. В рамках этой деятельности Компания сотрудничает с передовыми отраслевыми вузами в регионах присутствия.

Отборы сотрудников в кадровый резерв осуществляются на заседаниях Комитета по талантам – коллегиальных встречах управленческих команд. Кандидатуры специалистов попадают на рассмотрение по результатам ежегодной оценки их деятельности и потенциала. В 2016 г. процесс регулярной оценки деятельности охватил 14,2 тыс. сотрудников – в 1,5 раза больше по сравнению с предыдущим годом. В кадровый резерв отобрано 2,02 тыс. резервистов на 990 позиций. Для резервистов разработаны индивидуальные планы развития.