

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

СОТРУДНИКИ – КЛЮЧЕВОЙ АКТИВ «ГАЗПРОМ НЕФТИ», ЕЕ СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПАРТНЕРЫ В ДОСТИЖЕНИИ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ. В КОМАНДЕ «ГАЗПРОМ НЕФТИ» РАБОТАЮТ ПРОФЕССИОНАЛЫ С ВЫСОКИМ УРОВНЕМ ВОВЛЕЧЕННОСТИ, КОТОРЫЕ РАЗДЕЛЯЮТ ЦЕННОСТИ КОМПАНИИ. ЗАБОТА О БЛАГОПОЛУЧИИ СОТРУДНИКОВ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ МАКСИМУМА ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ И, КОНЕЧНО, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И УДЕРЖАНИЕ ЛУЧШИХ ИЗ НИХ – ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЛЯ «ГАЗПРОМ НЕФТИ».

Стратегия управления персоналом связана с общей стратегией «Газпром нефти» и направлена на достижение ключевых целей Компании через ее обеспечение в настоящем и будущем необходимым количеством квалифицированных и вовлеченных сотрудников.

КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СТРАТЕГИИ ПО РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ:

- системный подбор и ротация;
- 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.

Кроме того, Компания ведет системную работу для привлечения, вовлечения и удержания квалифицированного персонала. На решение указанных задач направлены системы мотивации и обучения сотрудников, развития корпоративной культуры, формирования кадрового резерва.

«Газпром нефть» соблюдает права человека, обеспечивает равенство возможностей и не допускает дискриминации по национальности, полу, происхождению, возрасту и любым другим основаниям.



Раздел представлен в интерактивной версии Отчета ПАО «Газпром нефть» об устойчивом развитии за 2017 г.: <https://csr2017.gazprom-neft.ru/hr-development/>

ЛУЧШИЙ РАБОТОДАТЕЛЬ РОССИИ

В 2017 г. «Газпром нефть» подтвердила статус одного из лучших работодателей страны, завоевав ряд наград.

■ Компания заняла первое место среди работодателей в сфере энергетики по итогам Международного рейтинга Randstad Award 2017 и второе место в рейтинге «Работодатели России» рекрутинговой компании HeadHunter.

■ «Газпром нефть» вошла в тройку лучших работодателей России для студентов инженерных специальностей по итогам рейтинга Universum Top 100 Russia.

«Газпром нефть» соблюдает права человека, обеспечивает равенство возможностей и не допускает дискриминации по национальности, полу, происхождению, возрасту и любым другим основаниям.

В 2017 г. в Компании количество сотрудников рабочих специальностей составило

50 %

ХАРАКТЕРИСТИКИ ПЕРСОНАЛА

В 2017 г. в «Газпром нефти» работало более 67,8 тыс. человек¹. Из них 50 % составили сотрудники рабочих специальностей, 50 % – руководители, специалисты и служащие.

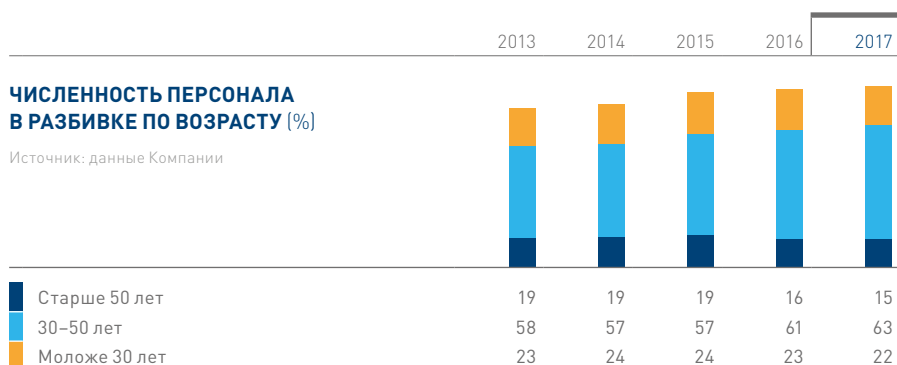
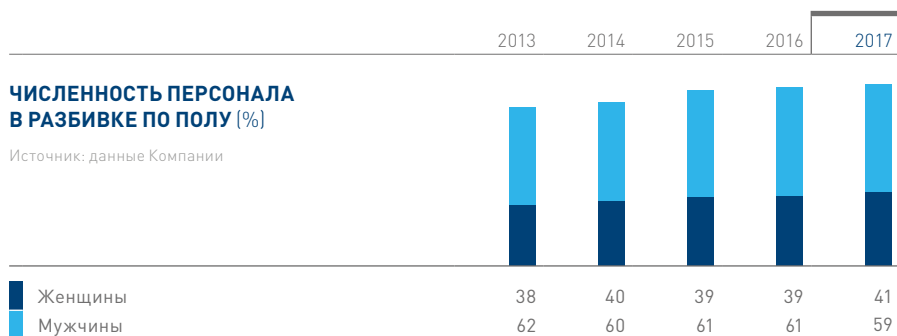
В 2017 г. к «Газпром нефти» присоединились 17 184 сотрудника, выбыло 16 093. Коэффициент текучести персонала составил 15,1 %, что соответствует уровню 2016 г.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО ОСНОВНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА 31 ДЕКАБРЯ 2017 Г. (ЧЕЛОВЕК)

Источник: данные Компании



| | |
|--------|-------------------------------|
| 20 547 | Реализация нефтепродуктов |
| 11 559 | Добыча |
| 5 955 | Многопрофильные предприятия |
| 4 948 | Нефтепереработка |
| 4 370 | Нефтесервис и геологоразведка |
| 5 151 | Продуктовые ДО |
| 965 | Научная деятельность |
| 14 387 | Прочие |



¹ — Списочная численность на 31 декабря 2017 г.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ПЕРСОНАЛА

СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ «ГАЗПРОМ НЕФТИ»

| | |
|-----------------------------------|--|
| МАТЕРИАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ | <ul style="list-style-type: none"> ■ Базовое вознаграждение ■ Премии ■ Льготы (ДМС, оплата путевок, жилищная программа, негосударственное пенсионное обеспечение и т. д.) |
| ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ | <ul style="list-style-type: none"> ■ Система обучения и развития ■ Система профессионального и карьерного развития ■ Программы нематериальной мотивации |
| СОЦИАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ | <ul style="list-style-type: none"> ■ Программы социальной поддержки сотрудников и их семей |

Система вознаграждения персонала связана со стратегией Компании. Она направлена на обеспечение конкурентоспособного вознаграждения, удержание и развитие талантливых кадров, поддержку карьерного и профессионального роста сотрудников.

В 2017 г. для повышения эффективности переменного вознаграждения в Компании был запущен ряд масштабных проектов. В частности, в Блоке разведки и добычи внедрена программа мотивации, направленная на формирование культуры эффективности и бережного производства. Унификация систем премирования в сбытовом блоке сократила количество компенсационных схем и повысила их прозрачность для сотрудников.



РАСХОДЫ НА ПЕРСОНАЛ (МЛН РУБ.)

| Показатели | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|-----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Фонд заработной платы | 45 040 | 58 510 | 74 400 | 79 316 | 86 600 |
| Социальные выплаты | 3 186 | 2 097 | 2 432 | 3 260 | 3 176 |
| ВСЕГО | 48 226 | 60 607 | 76 832 | 82 576 | 89 776 |

Численность сотрудников Компании – членов профсоюза, охваченных коллективными договорами, в 2017 г. составила около

13 ТЫС. ЧЕЛОВЕК

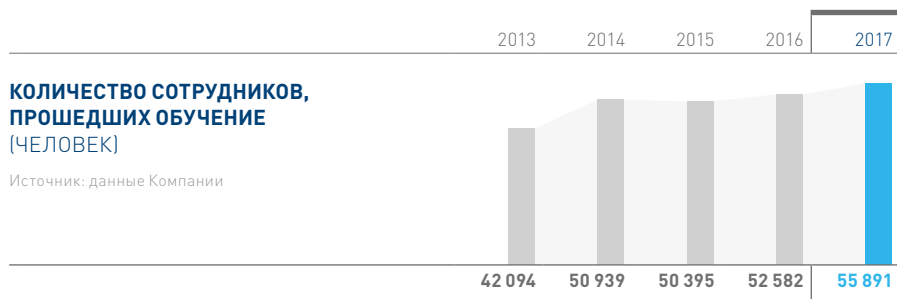
При разработке и реализации программ кадровой и социальной политики Компания активно сотрудничает с профсоюзными организациями. В частности, вместе с представителями профсоюзных организаций обсуждаются изменения системы социальных льгот «Газпром нефти», проходят совещания руководителей кадровых служб и проводятся мероприятия для создания безопасных условий труда. В Компании созданы комиссии по работе с молодежью, которые защищают интересы молодых сотрудников и участвуют в программах адаптации новых специалистов.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Система обучения и развития охватывает все категории персонала Компании, а также целевые группы потенциальных сотрудников, включая школьников и студентов.

Центром управления знаниями служит Корпоративный университет «Газпром нефти». Он был создан в 2016 г. и объединил все практики обучения. Корпоративный университет имеет инновационную для рынка корпоративного обучения модель платформы услуг – маркетплейс, что позволяет не только привлекать внешних провайдеров для обучения, но и налаживать связь между сотрудниками, которым нужно учиться, и сотрудниками, которые могут учить. Данная модель позволяет реализовывать стратегические цели в области управления персоналом при быстро растущей скорости изменений во внешней среде и создавать стимулирующую образовательную среду в такой крупной, географически распределенной компании, как «Газпром нефть».

В рамках Саммита HR-директоров России и СНГ, который прошел в октябре 2017 г., состоялась церемония вручения премии «Хрустальная пирамида». Корпоративный университет ПАО «Газпром нефть» был отмечен на церемонии дважды, заняв первое место в номинации «Digital-трансформация» и попав в топ-3 в номинации «Лучший корпоративный университет».



РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Для обеспечения Компании квалифицированными кадрами в настоящем и будущем развивается система формирования кадрового потенциала «Школа – ССУЗ/ВУЗ – Предприятие». Она включает в себя профориентационную работу со старшеклассниками, целевое образование в высших и средних учебных заведениях, систему отбора сотрудников с высоким потенциалом и планирование их карьеры.

Ключевым инструментом отбора кандидатов в кадровый резерв служат заседания Комитета по талантам – коллегиальные встречи управленческих

В 2017 ГОДУ

- Всего по Группе обучением охвачено более 80 % персонала.

- Из них на целевых программах Корпоративного университета прошли обучение более 16 тыс. руководителей и специалистов.

- В работу профессиональных кафедр Корпоративного университета включены 1 033 внутренних тренера и эксперта Компании.

- Более 85 тыс. дистанционных курсов пройдено сотрудниками через портал Корпоративного университета.

- Созданы и действуют более 40 внутренних онлайн-сообществ профессионалов.

команд. Кандидатуры специалистов представляются на рассмотрение по результатам ежегодной оценки их деятельности и потенциала. В 2017 г. регулярную оценку деятельности прошли более 19 тыс. сотрудников, что в 1,5 раза больше, чем в 2016 г.