

Выявление и развитие лидеров (HIPO) / soft skills

Nestro Lead

В рамках продолжения программы обучения и развития победителей конкурса Nestro Lead реализуется профессиональная переподготовка EMBA (Executive Master of Business Administration) «Управление энергетическим бизнесом» на базе Международной школы бизнеса РГУ им. И. М. Губкина.

Целью программы является совершенствование профессиональных, управленческих и личностно-деловых компетенций, необходимых для обеспечения высокой результативности профессиональной деятельности, развитие гибких навыков (soft skills) (коммуникативность, селф-менеджмент, эффективное мышление, тайм-менеджмент, лидерские качества, личностный рост, креативность при решении поставленных задач и др.) и использование профессионального опыта (hard skills).

Программа предполагает расширение горизонта уже наработанных компетенций, формирование глобального видения опережающих трендов развития мировой энергетики и функционирования Компании в турбулентной бизнес-среде. Подобное обучение будет являться своеобразным мостом, соединяющим учебный процесс, карьеру и дальнейший профессиональный рост слушателей.

Начиная с первого модуля проводится активная работа проектных команд с модераторами; защита выпускных групповых проектов и получение диплома о профессиональной переподготовке EMBA планируются в рамках итогового модуля в феврале 2021 года.

Преподавателями курса являются ведущие российские лекторы и заслуженные преподаватели Губкинского университета, а также зарубежные спикеры.

Также в период удаленной работы победителям конкурса было назначено онлайн-обучение на платформе Eduson – доступ к 1 тыс. электронных курсов и бизнес-кейсов для развития профессиональных и лидерских навыков.

Так как Компания активно развивается, расширяет географию деятельности за счет вхождения в новые проекты, диверсифицирует бизнес с учетом текущих мировых внешних трендов, перед ней возникают новые вызовы и задачи, требующие привлечения высококвалифицированных и высокопотенциальных кадров. В целях комплектации новых команд для решения задач Компании в 2021 году запланирован запуск второго конкурса Nestro Lead.



Структура обучения 26 победителей в рамках программы EMBA:

- ▶ три пятидневных модуля, проводимых на базе РГУ нефти и газа им. И. М. Губкина;
- ▶ онлайн-формат обучения, включающий в себя лекции, бизнес-игры, тренинги, мастер-классы, решение кейсов;
- ▶ общая продолжительность обучения по программе: с 16 ноября 2020 года по 19 февраля 2021 года.



Победителям и финалистам Nestro Lead доступны следующие программы развития:

- ▶ профессиональное обучение – направление в приоритетном порядке на индивидуальное обучение в целях развития профессиональных компетенций;
- ▶ доступ к «Лекторию BBI» – лекциям экспертов ведущих мировых бизнес-школ;
- ▶ дистанционные курсы на базе WebTutor: онлайн-обучение – от цифровых навыков до soft skills;
- ▶ корпоративная электронная библиотека Nestro Read на базе Alpina Digital;
- ▶ корпоративное обучение английскому языку (индивидуальное дистанционное обучение).

Школа лидерства

В рамках школы лидерства и развития потенциала на 2020–2021 годы запланировано к проведению 35 курсов по 10-модульной программе, в 2020 году проведено 12 курсов, количество пройденного обучения составило 122 человеко-курса.

В программе следующие модули:

- ▶ «Основы цифровой трансформации в нефтегазовой отрасли»;
- ▶ «Построение отношений и влияние»;
- ▶ «Командное и персональное лидерство»;
- ▶ «Открытость новому и инновационность»;
- ▶ «Планирование и организация работы. Принятие решения. Ориентация на результат»;
- ▶ «СРР: работа с резервистом. Эффективная обратная связь / встреча по результативности и развитию. Эффективное делегирование»;
- ▶ «Стратегическое мышление»;
- ▶ «Управление изменениями в компании»;
- ▶ «Переговоры в международном контексте»;
- ▶ «Международная практика управления проектами».

Дистанционное обучение

Компания уделяет особое внимание обучению и развитию своих работников, в связи с чем осуществляет непрерывное обучение через различные инструменты. С учетом текущей эпидемиологической ситуации коронавируса в 2020 году, начиная с апреля, все курсы

обучения переведены в дистанционный онлайн-формат, значительно расширено применение различных онлайн-платформ:

- ▶ в период надомного труда проведено обучение на базе онлайн-платформы Eduson (120 человек), на учебном портале WebTutor (203 человека);
- ▶ дополнительно закуплено 27 видео- и электронных курсов, которые размещены на учебном портале WebTutor;
- ▶ закуплен доступ к онлайн-конференциям;
- ▶ перевод корпоративного и индивидуального очного обучения в онлайн-формат.

Подготовка персонала для международных проектов

Ключевой задачей по данному направлению является формирование кросс-функциональных команд для эффективной работы в различных регионах с учетом культурных и национальных особенностей в Компании.

- ▶ Английский язык: в процессе индивидуального онлайн-обучения – более 150 человек, положительная обратная связь и посещаемость обучения составляют 76 %.
- ▶ С начала 2020 года проведено 47 ротаций между предприятиями Группы компаний «Зарубежнефть», в том числе сформированы команды на международные проекты.
- ▶ Кадровый резерв на руководящие позиции составляет 114 человек, в том числе кадровый резерв на международные проекты – 52 человека.



12
курсов

из 35 запланированных
проведено в 2020 году
в рамках школы лидерства

■ ПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА ДЛЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ ПРОЕКТОВ

Проект

Цель

Формирование кросс-функциональных команд для эффективной работы в различных регионах с учетом культурных и национальных особенностей

«Управление талантами»

Ротации по Группе компаний «Зарубежнефть»

47 ротаций

за 2020 год

Проектная мотивация

- ▶ Сформирована и утверждена система мотивации проектных команд при вхождении в новые активы
- ▶ Обеспечено повышение эффективности работы проектной команды за счет фокуса на поиск апсайдов
- ▶ Рассчитан и утвержден мотивационный фонд по новой методике для проектов

Карьерный рост

Финалисты Nestro Lead

Весь период конкурса

49 человек

66% от числа финалистов – повышение в должности / профессиональный статус / ротации с момента старта проекта

Кадровый резерв

Период 2019–2020 годов

49 человек

43% от числа назначений на руководящие позиции

Участие победителей и финалистов Nestro Lead в новых проектах на этапе оценки

Победители

	Узбекистан 3 человека
	ЮАР 3 человека
	Египет 7 человек
	Вьетнам 09–2/09 1 человек
	Ирак 1 человек

Участники

	Узбекистан 15 человек
	ЮАР 6 человек
	Казахстан 10 человек
	Индонезия 6 человек
	Ирак 6 человек

В июне 2020 года был утвержден новый регламент мотивации проектных команд при вхождении в новые активы.

Главной целью регламента является повышение эффективности при поиске и оценке новых активов, подготовке и подписании документов, устанавливающих условия вхождения АО «Зарубежнефть» в новый актив.

Регламент направлен на повышение мотивации участников проектных команд:

- ▶ на своевременную и качественную экспертизу документов;
- ▶ поиск и предложение апсайдов;
- ▶ выявление и минимизацию рисков;
- ▶ повышение эффективности проведения переговоров в части защиты интересов АО «Зарубежнефть»;
- ▶ обеспечение успешного подписания документов по вхождению в новый актив.

В соответствии с новым внутренним нормативным документом уже сформированы проектные команды, рассчитан и утвержден мотивационный фонд по четырем проектам в России и за рубежом.

Молодежная политика

В 2020 году продолжается работа по достижению целей молодежной политики Компании. Вопрос о работе с молодежью в АО «Зарубежнефть» был рассмотрен Советом директоров (Протокол 178 от 25 марта 2020 года).

По итогам заседания Совета директоров было принято решение о создании Молодежного совета Группы компаний «Зарубежнефть». Положение о Молодежном совете было утверждено 13 октября 2020 года, Приказ 241.

Отличительная особенность новой структуры Молодежного совета Группы компаний «Зарубежнефть» – присутствие всех представителей молодежных советов ДО в управляющем составе Молодежного совета, что позволит распространить общий вектор развития молодежной политики от корпоративного центра на всю молодежь дочерних обществ. Введено разделение понятий «молодой специалист» и «молодежь» для более точечной и сфокусированной работы с одной и другой группой кадров, не достигших 35 лет. Таким образом, молодежь – это работники Компании в возрасте до 35 лет, в то время как молодой специалист – это сотрудник Компании до 27 лет, впервые поступивший на работу по специальности в течение одного года после окончания вуза.

ОРГАНЫ, ФОРМИРУЮЩИЕ МОЛОДЕЖНУЮ ПОЛИТИКУ

