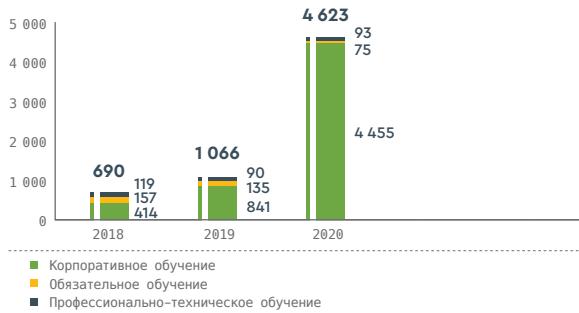


ДИНАМИКА ОБУЧАЮЩИХСЯ В КОРПОРАТИВНОМ ЦЕНТРЕ, человеко-курсы



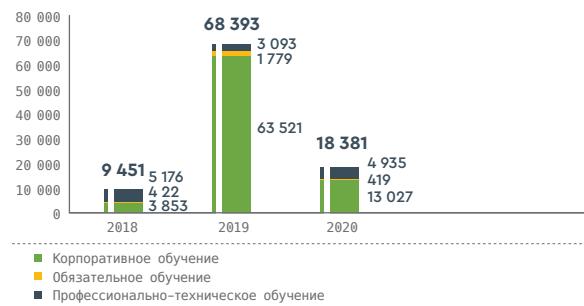
Компания уделяет особое внимание развитию талантливых специалистов, обладающих высокими профессиональными и управленческими компетенциями, для работы на новых и действующих проектах Компании.

совершенствование профессиональных, управленческих и личностно-деловых компетенций, необходимых для обеспечения высокой результативности профессиональной деятельности, развития гибких навыков (soft skills – коммуникативность, селф-менеджмент, эффективное мышление, тайм-менеджмент, лидерские качества, личностный рост, креативность при решении поставленных задач и др.) и использования 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 была запланирована активная работа проектных команд с модераторами. Защита выпускных групповых проектов и получение

СТРУКТУРА РАСХОДОВ НА ОБУЧЕНИЕ В КОРПОРАТИВНОМ ЦЕНТРЕ, тыс. руб.¹



Цель 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.

диплома о профессиональной переподготовке ЕМВА планируются в рамках итогового модуля в 2021 году. Преподавателями курса являются ведущие российские лекторы и заслуженные преподаватели РГУ им. И. М. Губкина, 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.

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 2021 году планируется дальнейшее развитие автоматизированной системы управления персоналом WebTutor по внедрению нового модуля «Управление талантами и развитие карьеры».

Оценка персонала

В Группе компаний «Зарубежнефть» реализуется гибкая и прозрачная система управления эффективностью деятельности работников, направленная на своевременное и качественное достижение стратегических задач.

Проводимая ежегодно оценка персонала позволяет:

- ▶ системно и объективно оценивать показатели эффективности деятельности работников;
- ▶ выявлять высокопотенциальных работников, стимулировать их за положительные результаты труда и высокий профессионализм;
- ▶ определять направления как профессионального, так и личностного развития работников.

Оценка персонала 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.

На основе указанных показателей выводится итоговая эффективность деятельности работника за отчетный год.

¹ В 2019 году значительная сумма расходов на корпоративное обучение связана с обучением победителей конкурса Nestro Lead.

По итогам ежегодной оценки:

- ▶ работники получают развернутую и обоснованную информацию о результатах деятельности и уровне развития компетенций работника;
- ▶ формируются предложения и принимается решение о целесообразности повышения профессионального статуса, перевода работника на вышестоящую должность, включения работника в состав кадрового резерва;
- ▶ определяются приоритеты в развитии ключевых компетенций и индивидуальные цели работника на следующий год.

В Компании реализуются внешние оценочные мероприятия, такие как ассессмент-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 целях реализации единой кадровой политики в области оценки персонала оценочные мероприятия проводятся по всей Группе компаний «Зарубежнефть».

Компания стремится идти 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 WebTutor 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 общества Группы компаний «Зарубежнефть» и позволяет обеспечить реализацию оценочных процедур в онлайн-режиме, организовывать обучение в дистанционном формате.

об устойчивом развитии

Работа с молодыми специалистами и взаимодействие с учебными заведениями

Для реализации программы инновационного развития и молодежной политики АО «Зарубежнефть» активно взаимодействует с ведущими высшими учебными заведениями Российской Федерации в области привлечения и отбора высокопотенциальных студентов, обеспечения прохождения студентами производственной практики, организации переподготовки и повышения квалификации работников. С каждым вузом-партнером заключены соглашения о сотрудничестве, организовано научно-техническое взаимодействие, которое позволяет оперативно решать вопросы подготовки работников и молодых специалистов Группы компаний «Зарубежнефть». Сотрудничество ведется по различным направлениям деятельности – учебному, научно-техническому и социально-культурному.

Наиболее востребованными являются выпускники следующих вузов:

- ▶ РГУ нефти и газа им. И. М. Губкина (направления: нефтегазовое дело, разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений, физические процессы нефтегазового производства, геология, экономика и управление на предприятиях нефтегазового комплекса);
- ▶ МГУ им. М. В. Ломоносова (направления: геология, юриспруденция, математика, физика, экономика, переводчики вьетнамского и английского языков);
- ▶ МГИМО (университет) МИД России (направление: международные экономические отношения);

- ▶ Томский политехнический университет (направление: разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений, обучение в Heriot-Watt);
- ▶ Ухтинский государственный технический университет (направление: разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений);
- ▶ Самарский государственный технический университет (направления: разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений, машины и оборудование нефтяных и газовых промыслов, экономика и управление на предприятиях);
- ▶ Московский технологический университет (МИТХТ) (направление: химия);
- ▶ Московский физико-технический институт (направления: математика, физика).

В Группе компаний «Зарубежнефть» на регулярной основе ведется работа по привлечению студентов ведущих вузов для прохождения учебной и производственной практики. В 2020 году по причине пандемии коронавирусной инфекции прием студентов для прохождения производственной практики не осуществлялся. Однако в 2021 году планируется возобновить данную работу с учетом эпидемиологической ситуации.

За счет средств АО «Зарубежнефть» в 2020 году проходили обучение в высших учебных заведениях Российской Федерации 46 студентов – детей российских специалистов СП «Вьетsovpetro».