

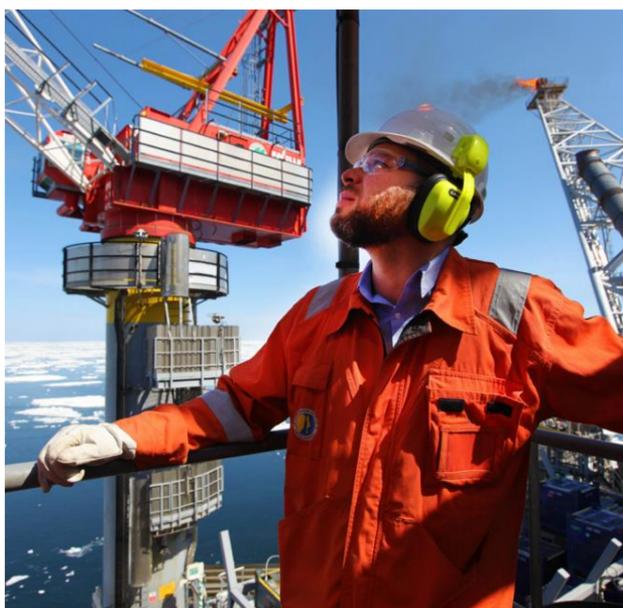


РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Персонал — главная ценность компании. Обеспечение соблюдения и поддержки прав персонала остается одной из важнейших задач. «Сахалин Энерджи» обязуется соблюдать права человека в отношении своих работников, как предусмотрено Декларацией Международной организации труда (МОТ) об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Компания предоставляет равные возможности всем претендентам на рабочие места и работникам в соответствии с четко сформулированными и общепринятыми правилами приема на работу и нормирования труда и не допускает никакой дискриминации.

Кадровая стратегия «Сахалин Энерджи» заключается в создании эффективной системы управления персоналом, удовлетворяющей самым высоким международным стандартам и обеспечивающей выполнение комплексных задач, повышение эффективности работы компании и укрепление ее конкурентоспособности.

Развитие сотрудников компании на всех уровнях — ключевой элемент создания и поддержания высокого профессионального уровня и мотивации персонала с целью обеспечения наибольшей эффективности работы при максимальном использовании потенциала работников с учетом личностного многообразия и индивидуальных особенностей.



В компании используется комплексный подход к развитию и обучению персонала (планирование и реализация обучения, развития, а также карьеры персонала; развитие молодых специалистов; формирование и развитие кадрового потенциала; развитие научного потенциала; образовательная грантовая программа; программа производственной и преддипломной практики, пр.) на основе оценки компетенций.

В целях повышения эффективности процессов подготовки и переподготовки кадров «Сахалин Энерджи» развивает сотрудничество с ведущими российскими ВУЗами и учреждениями среднего специального образования, осуществляющими подготовку специалистов для нефтегазовой отрасли (семь ВУЗов по состоянию на 2017 г.).

Целевая аудитория:

персонал и руководство компании,

внешняя: акционеры, органы власти, подрядчики, население, учреждения образования, студенты, др.

Основные показатели и результаты деятельности по ключевым направлениям за 2015–2017 гг.:

Обучение на образовательных семинарах, тренингах и курсах повышения квалификации прошли 1535, 1880 и 1870 человек соответственно. Данные не учитывают учебные человеко-дни в рамках внутреннего и дистанционного обучения, доля которого неуклонно растёт в общем портфеле обучения компании в соответствии с принятой стратегией обучения и развития персонала.

В рамках программы развития молодых специалистов (реализуется с 2010 г.), цель которой заключается в обеспечении потребностей в талантливых кадрах, было трудоустроено около 40 молодых специалистов.

В процессе формирования кадрового резерва на 2017–2021 гг. были определены потенциальные преемники в краткосрочной и долгосрочной перспективе для 608 из 648 должностей, входящих в периметр планирования преемственности (94%). Для всех потенциальных преемников составлены планы индивидуального развития, включающие мероприятия в рамках системы обучения и развития персонала.

В рамках программы организации студенческой практики (реализуется с 2000 г.) в компании прошли производственную и преддипломную практику более 270 студентов высших учебных заведений и учащихся учреждений среднего профессионального образования.



В 2015–2017 гг. компания инвестировала более 780 млн руб. в обучение своих сотрудников. В условиях мирового кризиса в нефтегазовой промышленности компания предприняла все возможные шаги, чтобы сохранить уровень обучения и развития персонала при экономии средств.

Информационное обеспечение, меры коммуникации:

Отчеты об устойчивом развитии — разделы «Персонал: управление и развитие», «Взаимодействие с персоналом».

Корпоративный информационный бюллетень «Вести» — публикации о работе с персоналом.

ТВ программа «Энергия» — сюжеты о работе с персоналом, его развитии и сотрудничестве с образовательными учреждениями и другими организациями в данной области.

Региональные СМИ — публикации о проведении конкурса образовательных грантов.

Отраслевой журнал «Газовая промышленность» — публикации о работе компании с персоналом.

Внутренний сайт компании — специальный постоянный раздел, посвященный возможностям развития и обучения персонала компании.

Внешний сайт компании — информация о программе развития молодых специалистов, возможностях прохождения студенческой практики и программе предоставления образовательных грантов.

Информирование персонала о новых либо измененных документах в области развития и обучения персонала через общую электронную рассылку, размещение объявлений в офисах компании, новостной бюллетень, на общих собраниях, пр.

Проведение информационных сессий для персонала по вопросам развития и обучения.



Общественное признание:

• «Сахалин Энерджи» вошла в число лидеров Всероссийской премии «Производительность труда: Лидеры промышленности России» за 2015 и 2016 гг.

• Неоднократный победитель или лауреат в различных номинациях Ежегодного международного форума «People Investor: компании, инвестирующие в людей», проводимого Ассоциацией менеджеров.

2017 г.