



КОНЦЕПЦИЯ ЛИДЕРСТВА

ЛУКОЙЛ – одна из крупнейших публичных вертикально интегрированных нефтегазовых компаний в мире, на долю которой приходится более 2% мировой добычи нефти и около 1% доказанных запасов углеводородов.

Обладая полным производственным циклом, компания полностью контролирует всю производственную цепочку – от добычи нефти и газа до сбыта нефтепродуктов.

Основная деятельность сосредоточена на территории Северо-Западного, Приволжского, Уральского и Южного федеральных округов – порядка 60 регионов России и более 30 стран мира. Численность персонала – более 100 тыс. чел.

Подход ПАО «ЛУКОЙЛ» к вопросам устойчивого развития базируется на согласованности интересов и планов Компании с основными принципами ООН, общечеловеческими ценностями, глобальными тенденциями и приоритетами национального и регионального развития.

ЛУКОЙЛ поддерживает принятую ООН в 2015 г. Повестку дня в области устойчивого развития до 2030 г. Только в 2018 г. в программы и проекты, направленные на решение задач, соответствующих Целям устойчивого развития ООН, Компанией инвестировано свыше 200 млрд руб.

ЛУКОЙЛ разделяет принципы Глобального договора ООН и Социальной хартии российского бизнеса, что находит своё отражение в деятельности Компании по содействию устойчивому экономическому росту и повышению уровня социальной ответственности.

Компания следует основополагающим принципам Международной организации труда (МОТ). Сотрудничество с МОТ началось ещё в 2012 г., в результате подписания Соглашения был дан старт совместному проекту «Партнёрства в сфере занятости молодёжи в странах СНГ», нацеленному на обмен лучшими практиками и реализацию проектов по обеспечению занятости и созданию достойных рабочих мест для молодёжи (Российская Федерация, Азербайджан и Казахстан).



ЛУКОЙЛ применяет подходы по обеспечению занятости молодёжи, разработанные в рамках партнёрства, во всех странах присутствия. Сегодня на предприятиях Компании трудится более 43 тыс. молодых работников в возрасте до 35 лет, из них 2 тыс. – молодые специалисты. Молодёжная политика ЛУКОЙЛ представляет собой систему приоритетов и мер, направленных на привлечение, создание условий и возможностей для успешной и эффективной самореализации молодых работников, для развития их профессионального потенциала. Политика регламентирована Комплексной целевой программой Группы «ЛУКОЙЛ» по работе с молодыми работниками и специалистами.

Учитывая важность социального диалога и приверженность ПАО «ЛУКОЙЛ» и МОТ обязательствам, принятым сторонами в рамках вышеуказанного соглашения, в 2017 г. было принято решение о продлении сотрудничества (на 2018–2020 гг.) и включении в проект на национальном уровне Республики Узбекистан.

Обеспечивая социальную стабильность и повышая комфорт и качество жизни работников, ЛУКОЙЛ реализует востребованные социальные программы, включающие льготы и гарантии, на которые имеют право все работники независимо от членства работника в профсоюзной организации и от наличия профсоюзной организации. Льготы предоставляются вне зависимости от условий труда (полная или частичная занятость). Дополнительные по отношению к законодательству РФ и международным стандартам обязательства Компании закреплены в Социальном кодексе ПАО «ЛУКОЙЛ».

ЛУКОЙЛ активно сотрудничает и выстраивает партнёрские отношения с образовательными организациями. На территории России организациями Группы «ЛУКОЙЛ» заключены соглашения о сотрудничестве более чем с 60 учебными заведениями (университеты, институты, академии и колледжи), с зарубежными университетами – заключено 5 соглашений. Открыты 9 базовых кафедр ведущих вузов России на базе дочерних обществ.

Руководством Компании поставлена задача обновления философии лидерства как модели управления, способной обеспечить адаптацию Компании в условиях изменений.

Сформулированы основные направления работы, включая:

- развитие корпоративной культуры с учётом современных тенденций;
- формирование экосистемы для дальнейшего развития новой концепции лидерства;

- поиск эффективного подхода к оценке результативности и компетенций работников и формированию кадрового резерва.



В рамках новой концепции лидерства будут меняться системы мотивации и карьерного роста, обучения и кадрового резерва. Для развития лидерских качеств работников Компания намерена перестроить работу с персоналом, применяя современные средства управления.

Лидерство руководителей организаций Группы «ЛУКОЙЛ» будет в большей степени рассматриваться в ракурсе повышения конкурентоспособности Компании и содержательного взаимодействия с заинтересованными сторонами в регионах присутствия.

Лидерами могут быть не только руководители – любому работнику должна быть предоставлена такая возможность: развитие карьеры каждого работника может происходить не только традиционным способом (по вертикали от рядовых должностей к руководящим), но также в качестве эксперта в определённой области, что может обеспечить карьерный рост.

Таким образом, в Компании получит развитие более широкий спектр современных компетенций и мотиваций, что будет способствовать повышению производительности и качества труда.

В Компании трудится более 43 тыс. молодых работников в возрасте до 35 лет, из них более 2 тыс. – это молодые специалисты.

За прошлый год более 70 % работников Компании прошли обучение, в том числе через корпоративную систему дистанционного обучения.

11 декабря 2019 г. между президентом ПАО «ЛУКОЙЛ» В. Алекперовым, главой Когалыма (ХМАО) Н. Пальчиковым и ректором Пермского национального исследовательского политехнического университета (ПНИПУ) А. Ташкиновым подписано Соглашение о сотрудничестве, предусматривающее открытие филиала ПНИПУ, что будет способствовать развитию в регионе современной научной и образовательной среды, включая подготовку инженерных кадров для нефтегазовой отрасли в соответствии с передовыми международными стандартами. К преподаванию планируется привлечение ведущих российских и иностранных преподавателей (ввод объектов планируется завершить в 2023 г.).

В рамках подготовки к открытию филиала университета организации Группы «ЛУКОЙЛ» совместно с ПНИПУ с 2020 г. развивается профориентационная работа среди старшеклассников в регионах деятельности Компании, включающая дополнительные занятия и проведение олимпиад и конкурсов.

Свыше 2,5 тыс. студентов прошли практику в организациях Группы «ЛУКОЙЛ».

В 2018 г. научно-технические конкурсы и конференции для молодых специалистов проводились в 25 российских организациях.

Среди премий - общественного признания такие, как

- Победитель Премии ComNews Awards – 2019 в номинации «Лучший ИТ-проект в нефтегазовой промышленности».
- Победитель конкурса «Лучший центр оценки квалификации», организуемого АНО «Национальное агентство развития квалификаций» (2019 г.).

2019 г.