



УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Предприятия Группы находятся практически во всех регионах России. Ведёт геологоразведку, добычу, транспортировку, хранение, переработку и реализацию газа, нефти и продуктов их переработки, газового конденсата, газа в качестве моторного топлива, производство и сбыт тепловой и электроэнергии. Продукция поставляется более чем в 130 стран мира. Численность персонала – свыше 466 тыс. чел.

Среди приоритетных задач Компании в области устойчивого развития: содействие личностному росту и профессиональному развитию работников, обеспечение их безопасности, внедрение инноваций на всех этапах деятельности.

Группа Газпром является одним из крупнейших работодателей на территории России. Ключевые преимущества Компании – эффективная социальная политика, постоянное совершенствование систем мотивации персонала и непрерывного образования, абсолютный приоритет сохранения жизни и здоровья работников. Мониторинг соответствующих достижений Компании наряду с ключевыми финансово-экономическими и экологическими показателями включает в себя социальные:

- доля работников, прошедших профессиональную подготовку (по рабочим), переподготовку и повышение квалификации (по категориям персонала);
- среднее количество часов, затраченное работниками на все виды обучения в течение года (по категориям персонала);



Для развития кадрового потенциала в Газпроме принят комплекс программных документов, в соответствии с которыми эффективно реализуются конкретные мероприятия по управлению человеческими ресурсами, созданию достойных и безопасных рабочих мест и решению социальных вопросов.

При реализации программ работа Газпрома строится в партнёрстве с Правительством и Государственной Думой РФ, администрациями регионов России, Межрегиональной профсоюзной организацией «Газпром профсоюз», корпоративными образовательными организациями и высшими учебными заведениями, поставщиками и подрядчиками.

Политика управления человеческими ресурсами ПАО «Газпром» определяет систему принципов и концептуальных подходов к управлению персоналом. В рамках Политики персонал рассматривается в качестве одного из главных стратегических ресурсов Группы.

Базовым документом, определяющим пути совершенствования работы в области управления персоналом в Группе Газпром, является **Комплексная программа повышения эффективности управления человеческими ресурсами на период 2016–2020 гг.**

Политика управления оплатой труда работников организаций ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций определяет единые корпоративные нормы по оплате труда ПАО «Газпром» и его дочерних обществах. Цель Политики – обеспечение условий для привлечения и удержания персонала требуемой квалификации, формирования у работников мотивации к выполнению поставленных задач.

Помимо постоянной части заработной платы (оклады и тарифные ставки), предусмотрена выплата переменной части (доплаты, надбавки, премирование). Распространение ключевых решений ПАО

«Газпром» на дочерние и зависимые организации способствует формированию единых справедливых условий оплаты труда, систем материального и нематериального стимулирования.

Кодекс корпоративной этики ПАО «Газпром» запрещает любую дискриминацию по национальности, полу, возрасту, вероисповеданию, политическим взглядам при реализации кадровой политики, политики оплаты труда и социального обеспечения. Это способствует формированию сбалансированной структуры персонала Газпрома. Например, в категории специалистов и служащих 58% работников составляют мужчины, 42% – женщины. Из 79 тыс. человек, принятых на работу в 2018 г., 36,4% – молодые люди в возрасте до 30 лет, 13,5% – работники старше 50 лет. Средний возраст работников Группы в 2018 г. составил 41,3 года.

Интересы более 296 тыс. работников Группы Газпром представляет Межрегиональная профсоюзная организация «Газпром профсоюз».

Газпром соблюдает нормы трудового законодательства и Международной организации труда. Ключевым элементом социального партнёрства является Генеральный коллективный договор ПАО «Газпром» и его дочерних обществ. В 2017–2018 гг. благодаря эффективной работе по данному направлению конфликтные ситуации между работниками и работодателями, приводящие к забастовкам, приостановке работы, коллективным трудовым спорам, отсутствовали. В 2018 г. Генеральный коллективный договор был продлён на срок 2019–2021 гг.

Социальная политика Группы Газпром повышает конкурентоспособность компании на рынке труда, её привлекательность для высококвалифицированных работников. Реализация политики в полной мере способствует достижению показателей национальных проектов России 2019–2024 гг. «Здравоохранение» (добровольное медицинское страхование работников, их ежегодное диспансерное обследование и увеличение объёма профилактических мероприятий) и «Образование».

Важной составляющей политики является корпоративная пенсионная программа. Численность её участников, получающих негосударственную пенсию, составила 140,9 тыс. чел. в 2018 г. Размер негосударственной пенсии зависит от стажа работы в организациях системы ПАО «Газпром», полученных наград и размера постоянной части заработной платы. Право на корпоративную пенсию имеют работники, проработавшие в Газпроме не менее 15 лет и достигшие пенсионного возраста.

Система непрерывного фирменного профессионального образования персонала (СНФПО)

- успешно действует в ГАЗПРОМЕ. Она предполагает обязательное, целевое (опережающее) и периодическое обучение работников, в том числе в дистанционных, выездных и краткосрочных формах. В 2018 г. дистанционное обучение прошли более 60 тыс. работников Газпрома, что на 20 тыс. человек больше, чем в 2017 г. Всего за период 2015–2018 гг. численность руководителей, специалистов и других служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, увеличилась с 142,6 тыс. чел. до 196 тыс. чел.; рабочих, прошедших профессиональное обучение, – с 151,5 тыс. чел. до 185,1 тыс. чел.



В организациях Группы Газпром системно формируется кадровый резерв для занятия высших управленческих должностей. Работники, состоящие в нём, обучаются в корпоративном институте Газпрома и в ведущих вузах страны.

В интересах развития нефтегазовой отрасли Газпром активно участвует в формировании Национальной системы квалификаций, разрабатывает и внедряет профессиональные стандарты. С 2014 г. по настоящее время утверждено 27 профессиональных стандартов, разработанных (актуализированных) ПАО «Газпром», что составляет 39% от общего количества утверждённых профессиональных стандартов нефтегазовой отрасли. За разработку профессиональных стандартов ПАО «Газпром» дважды награждалось дипломами Министерства энергетики России. В текущую деятельность Группы Газпром внедрено более 430 профессиональных стандартов.

Фестиваль труда. Для популяризации профессиональных достижений и распространения лучшего опыта, а также в качестве значимого способа развития и мотивации работников в Группе Газпром регулярно проводятся конкурсы профессионального мастерства. Начиная с 2018 г. их победители принимают участие в корпоративных конкурсах ПАО «Газпром» в рамках Фестиваля труда, который проходит с периодичностью раз в 2 года.

В сентябре 2018 г. состоялся первый корпоративный Фестиваль труда (профессионального мастерства) ПАО «Газпром». В нём приняли участие 110 конкурсантов из 32 дочерних обществ компании по шести рабочим профессиям. В ходе конкурсов более 50 экспертов из дочерних обществ ПАО «Газпром» оценивали соблюдение технологий, норм, правил на всех этапах проведения работ, выполнение требований охраны труда, техники безопасности и качество выполненной работы.

Победителям конкурсов по рабочим профессиям были присвоены звания «Лучший рабочий по профессии ПАО «Газпром», вручены почётные грамоты. Призёрам конкурса объявлена Благодарность ПАО «Газпром».

В рамках Фестиваля была организована выставка-презентация инновационных технологий, оборудования и материалов, применяемых или планируемых к применению в газовой отрасли.

Фестиваль труда ПАО «Газпром» стал успешным инструментом привлечения внимания работников компании и общественности к вопросам продуктивного и безопасного труда, помог укрепить положительный имидж рабочих профессий и Группы Газпром как работодателя, поощряющего профессиональное развитие работников. В 2020 г. Фестиваль также пройдёт на двух площадках, его конкурсная программа охватит шесть рабочих профессий и специальностей.

