

# Развитие персонала

Кадровая политика Группы компаний АО «Зарубежнефть» утверждена на период 2014–2019 годов. Существующий подход к подбору, обучению и оценке персонала соответствует Стратегии Компании, нацеленной на разработку месторождений со сложными коллекторами, развитие новых проектов в России и за рубежом.

Основными направлениями кадровой и социальной политики являются:

- создание эффективной системы вознаграждений и социального пакета;
- развитие кадрового резерва и ротации персонала;
- повышение качества подбора и адаптации персонала;

- обучение и развитие персонала в целях повышения результативности работы на всех уровнях;
- построение эффективной корпоративной культуры, ее непрерывное развитие.

## Ключевые принципы корпоративного взаимодействия

### КОМПАНИЯ – РАБОТНИК

#### ПРИНЦИП «ИНИЦИАТИВНОСТЬ И АКТИВНАЯ ЖИЗНЕННАЯ ПОЗИЦИЯ»:

конструктивная позиция по отношению к изменениям, ответственность при принятии решений, сообщение о возникающих проблемах.

#### ПРИНЦИП «СТРЕМЛЕНИЕ К ПОСТОЯННОМУ УЛУЧШЕНИЮ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ»:

нацеленность на достижение эффективного результата, совершенствование профессиональных навыков, применение новых практик.

#### ПРИНЦИП «СПРАВЕДЛИВАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ»:

оценка деятельности по персональным результатам сотрудников, стремление к обмену опытом и обучению сотрудников.



### КОМПАНИЯ – ВНЕШНЯЯ СРЕДА

#### ПРИНЦИП «ОТЛИЧНИК ПЕРЕД ГОСУДАРСТВОМ»:

безусловное соблюдение законодательства, качественное и своевременное исполнение поручений и декретов органов власти.

#### ПРИНЦИП «ТОЛЕРАНТНОСТЬ И ВЗАИМНОЕ УВАЖЕНИЕ»:

уважительное отношение к культуре и обычаям местного населения, знание и соблюдение применимых законов.

#### ПРИНЦИП «ЧЕСТНОСТЬ И ОТКРЫТОСТЬ»:

отстаивание интересов Компании, выполнение обязательств в отношении партнеров.

