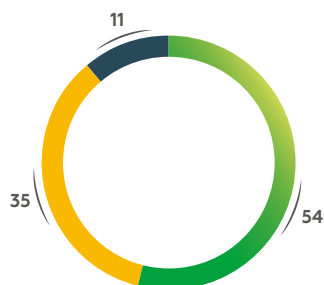
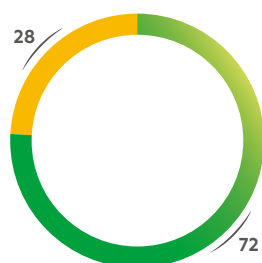


Структура принятых работников в 2018 году по возрасту, %



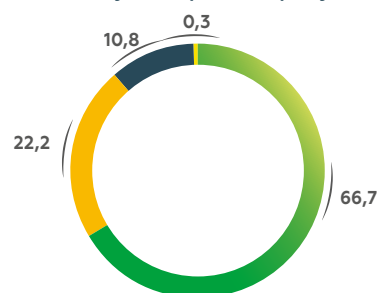
- 30–50 лет
- До 30 лет
- Старше 50 лет

Структура принятых работников в 2018 году по гендерному признаку, %



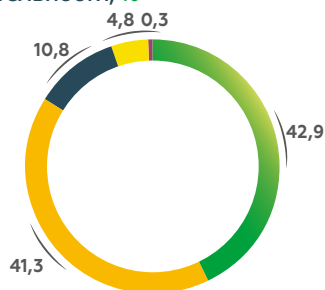
- Мужчины
- Женщины

Структура принятых работников в 2018 году по странам присутствия, %



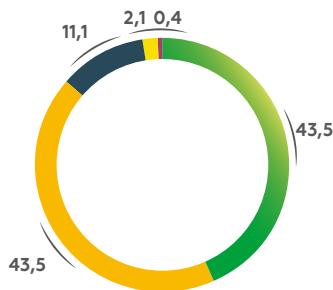
- Российская Федерация
- Вьетнам
- Босния и Герцеговина
- Куба

Структура принятых работников в 2018 году по направлениям деятельности, %



- Сервисные услуги
- Геологоразведка и добыча
- Нефтепереработка и сбыт
- Управляющая компания
- Филиалы и представительства АО «Зарубежнефть»

Структура принятых работников в 2018 году по категориям, %



- Специалисты
- Рабочие
- Другие руководители
- Руководство (генеральные директора и заместители генеральных директоров)
- Служащие

личный кабинет и приходит приглашение пройти обязательные вводные курсы, а также ознакомиться с материалами о Компании, в том числе «Путеводителем нового работника», «Кодексом корпоративной этики» и т. п.

ПРОГРАММА РОТАЦИЙ И КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

С целью удержания и мотивации ключевых работников, развития необходимых компетенций и сокращения затрат на подбор и адаптацию персонала в Компании формируется кадровый резерв и реализуется программа внутренних ротаций.

В отчетном году осуществлено 62 внутренних перемещения работников, в том числе на международные проекты Компании.

С целью оперативного формирования команд для новых международных и российских проектов в АО «Зарубежнефть» сформирован мобильный кадровый резерв. В составе кадрового резерва на ключевые должности АО «Зарубежнефть» состоит более 200 работников Группы компаний АО «Зарубежнефть», за каждым резервистом закреплен наставник – куратор из числа руководителей. В течение года резервисты проходят обучение в соответствии с утвержденными индивидуальными

При подборе специалистов применяются следующие виды оценки:

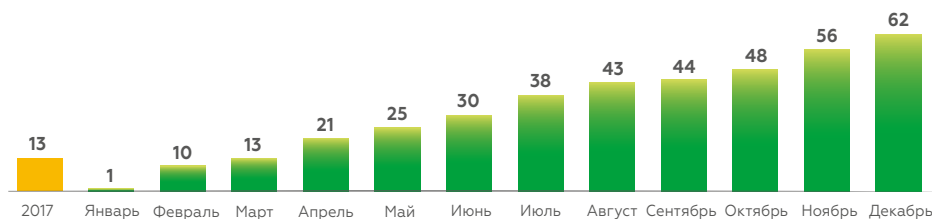
- оценка индивидуальных способностей и личностных качеств с применением сертифицированных методик тестирования по международным стандартам, а также определение уровня владения английским языком для всех кандидатов на должности в Корпоративном центре и кандидатов на отдельные должности в дочерних обществах;
- оценка уровня профессиональных, смежных знаний и навыков по направлению деятельности.

В 2018 году Группа компаний АО «Зарубежнефть» продолжала набор персонала в новое дочернее общество «ЗАРУБЕЖНЕФТЬ-добыча Харьяга», созданное

в 2016 году; кроме того, осуществлялся набор персонала на новые производственные объекты ООО «СК «РУСВЬЕТПЕТРО», АО «РМНТК «Нефтеотдача», ООО «Зарубежнефтестроймонтаж», при этом в зарубежных активах численность снижается.

В АО «Зарубежнефть» применяется единый подход и методы адаптации работников: проводится адаптационный семинар для новых работников, практикуется кураторство и обучение на рабочем месте, составляется индивидуальный план адаптации работника. Также для успешной адаптации работников в АО «Зарубежнефть» с 2018 года используется автоматизированная система управления персоналом WebTutor. В первый рабочий день новому сотруднику АО «Зарубежнефть» создается

Динамика ротаций в 2017–2018 годах накопительным итогом, человек



планами развития для развития профессиональных и управленческих компетенций. Для оценки динамики развития резервистов проводится полугодовой мониторинг выполнения индивидуальных планов развития. Степень готовности резервистов к назначению определяется на заседании экспертных групп под руководством высшего менеджмента Компании и пересматривается по итогам прохождения развивающих мероприятий и выполнения значимых для Компании задач.

В целях непрерывного развития состава кадрового резерва реализуется концепция модульного обучения резервистов, проводимого на базе собственной Школы развития лидерства и управленческого потенциала. Основными задачами Школы являются:

- развитие ключевых высокопотенциальных работников;
- повышение культуры управления и менеджмента;
- совершенствование деловых и личностных качеств;
- повышение лидерского потенциала и командной работы.

В отчетном году в рамках Школы развития лидерства и управленческого потенциала 117 резервистов приняли участие в обучающих мероприятиях по программам: инновационность в системе управления Компанией, системное мышление, кросс-функциональный

менеджмент, краеугольные ценности лидера, управление исполнением, направленным на развитие управленческих навыков и личностных качеств. Для дополнительного развития резервистов и реализации индивидуальных планов развития разработаны программы развития управленческих и корпоративных компетенций на рабочем месте, в целях самообучения и саморазвития сформирована электронная библиотека с просмотром книг в онлайн-формате и возможностью скачивания.

РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С УЧЕБНЫМИ ЗАВЕДЕНИЯМИ

В целях 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 АО «Зарубежнефть». Сотрудничество ведется по различным направлениям деятельности: учебному, научно-техническому и социально-культурному.

Наиболее востребованными являются выпускники таких вузов, как:

- 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 (направление «экономика», переводчики вьетнамского и английского языков);
- МГИМО (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»);
- МТУ им. М. В. Ломоносова (направления: «геология», «юриспруденция», «экономика», «математика», «физика»);
- Московский технологический университет (МИТХТ) (направление «химия»);
- Московский физико-технический институт (направления: «математика», «физика»).

В Группе компаний АО «Зарубежнефть» на регулярной основе ведется работа по привлечению студентов ведущих вузов для прохождения учебной