

Развитие персонала

Корпоративная система обучения и развития персонала ориентирована на стратегические планы и потребности Компании в работниках определенной квалификации и компетенций. Мы ориентированы прежде всего на обучение и развитие необходимых навыков и компетенций у своих работников и на привлечение и развитие молодых специалистов.

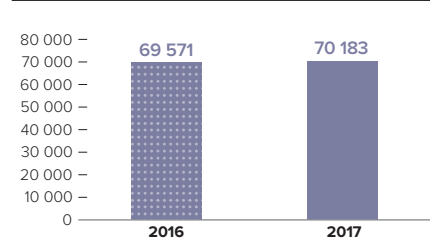
Мы считаем обучение персонала, в том числе в форме профессиональной переподготовки, ключевым фактором минимизации рисков, связанных с неквалифицированными действиями работников, в том числе работников сервисных/подрядных организаций.

Программы развития выстраиваются по принципу приоритетности выявленных потребностей в обучении различных групп персонала и основаны на анализе расхождений между предъявляемыми к работникам требованиями и существующим уровнем компетентности. Мы используем весь арсенал средств и способов подготовки, исходя из экономической и методологической целесообразности их применения.

Дистанционное обучение

Корпоративная система дистанционного обучения позволяет эффективно решать задачи массового обучения и проверки знаний на соответствие корпоративным требованиям и требованиям законодательства, а также развивать профессиональные и управленческие компетенции

КОЛИЧЕСТВО ОБУЧЕННЫХ,
человек



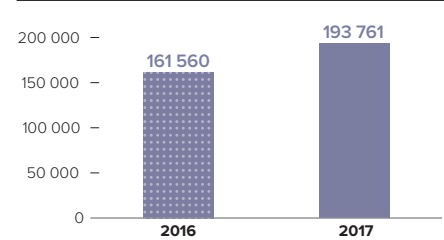
Обучение персонала осуществляется на основе ежегодных Планов повышения квалификации работников ПАО «ЛУКОЙЛ» и организаций Группы «ЛУКОЙЛ». Основными стратегическими партнерами являются высшие учебные заведения страны, а также учебные центры, зарекомендовавшие себя в качестве передовых поставщиков образовательных услуг.

Образовательные программы для работников помогают Компании более успешно решать задачи, связанные с новыми направлениями деятельности, и поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности. Повышение качества и эффективности труда работников, снижение текучести кадров в результате роста их приверженности и вовлеченности способствуют сокращению издержек.

и навыки личной эффективности работников.

По итогам 2017 года к СДО были подключены более 60 организаций Группы «ЛУКОЙЛ», зарегистрированы более 92 тыс. пользователей. В течение года работники успешно

КОЛИЧЕСТВО ПРОЙДЕННОГО ОБУЧЕНИЯ,
человеко-курс



Мы намерены и дальше развивать систему непрерывного корпоративного обучения, планируется разработка комплексной перспективной программы обучения для различных групп работников.

В Компании придается большое значение обучению и развитию молодых специалистов, в том числе через их непосредственное участие в рабочем процессе, в связи с чем планируется ввести институт наставников.

В целях обеспечения необходимого количественного и качественного резерва для занятия управленческих должностей различных уровней Компания продолжит планирование преемственности руководящего звена.

закончили более 100 тыс. учебных курсов, повысив свою квалификацию на рабочем месте. С использованием возможностей СДО реализована комплексная программа обучения операторов АЗС, включая адаптационное, стартовое и поддерживающее обучение.

Корпоративная система управления знаниями

Мы уделяем большое внимание развитию знаний персонала для обеспечения инновационного развития Компании и получения лучших финансовых результатов. В рамках существующей корпоративной системы управления знаниями формируются процессы развития молодых специа-

листов и персонала в целом, в первую очередь за счет совместной работы с признанными корпоративными экспертами.

В 2017 году проект ЛУКОЙЛа «Создание и развитие Корпоративной системы управления знаниями на при-

мере Системы управления знаниями бизнес-сегмента «Геологоразведка и добыча» был признан лучшим в номинации «Интеллект организации» на IV Всероссийском конкурсе лучших практик работодателей по развитию человеческого капитала «Создавая будущее».

Молодежная политика

Молодежная политика является одним из важных направлений деятельности

и представляет систему мер, направленных на привлечение, создание

условий и возможностей для успешной и эффективной самореализации молодых работников.

ПОКАЗАТЕЛИ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

	2017
Общая численность молодых работников ¹	42 772
Количество молодых специалистов	1 945
Принято на работу молодых работников	12 125
в том числе молодых специалистов	706
Количество студентов, обучающихся по договорам от организаций Группы «ЛУКОЙЛ»	295
Количество студентов, прошедших практику в организациях Группы «ЛУКОЙЛ»	2 950

Научно-технические конкурсы и конференции. Ежегодно проводятся научно-технические конкурсы и конференции. В 2017 году мероприятия прошли в 31 российской организации.

Советы молодых специалистов. Задача объединений – помощь молодым работникам в адаптации к условиям работы. Ежегодно проводятся выездные заседания Совета молодых специалистов Группы «ЛУКОЙЛ» в регионах России. В 2017 году такое мероприятие проведено в г. Сочи в Образовательном центре «Сириус» в рамках Всероссийской недели охраны труда. Участники разработали предложения, которые станут основой

новой Комплексной целевой программы по работе с молодежью.

День молодого специалиста. Ежегодно проводится День молодого специалиста. В 2017 году программа Дня молодого специалиста включала тренинг по командообразованию «Город ЛУКОЙЛа», в котором приняли участие 150 человек, и вторую игру Клуба веселых нефтяников.

Конкурс «Лучший молодой специалист года». В 2017 году подведены итоги XII Конкурса на присвоение звания «Лучший молодой специалист года». В XII конкурсе приняло участие 122 конкурсанта по 22 номинациям.

Победителями стали 59 молодых специалистов организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

Корпоративный вечер «Встреча поколений». В 2017 году проведен корпоративный вечер «Встреча поколений». В мероприятии приняли участие молодые работники и ветераны Компании. Состоялось награждение победителей XII Конкурса на присвоение звания «Лучший молодой специалист года» из организаций Группы «ЛУКОЙЛ» Московского региона и концерт Ансамбля им. А.В. Александрова.

¹ Молодые работники – работники ПАО «ЛУКОЙЛ» и организаций Группы «ЛУКОЙЛ» в возрасте до 35 лет, в том числе молодые специалисты. Молодые специалисты – работники не старше 35 лет, имеющие высшее или среднее профессиональное образование, приступившие к работе в Компании по профилю полученного образования, в том числе по рабочим профессиям, в течение шести месяцев непосредственно после окончания учебного заведения или в течение трех месяцев после службы в Вооруженных силах Российской Федерации.