



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
**СТРОИТЕЛЬНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ**

## СОЦИАЛЬНЫЙ ЛИФТ И НАСТАВНИЧЕСТВО В ТЭК

Сборник докладов по практике реализации социальных лифтов  
и системы наставничества в компаниях топливно-энергетического комплекса

Составители: Т.Н. Кисель, Т.С. Мещерякова, Н.Н. Щепкина

© Национальный исследовательский  
Московский государственный  
строительный университет, 2019

ISBN 978-5-7264-2114-8

Москва  
Издательство МИСИ – МГСУ  
2019

УДК 331  
ББК 60.82  
С69

- С69 **Социальный лифт и наставничество в ТЭК** [Электронный ресурс] : сборник докладов по практике реализации социальных лифтов и системы наставничества в компаниях топливно-энергетического комплекса / сост.: Т.Н. Кисель, Т.С. Мещерякова, Н.Н. Щепкина ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет, кафедра менеджмента и инноваций. — Электрон. дан. и прогр. (1,1 Мб). — Москва : Издательство МИСИ – МГСУ, 2019. — Режим доступа: <http://mgsu.ru/resources/izdatelskaya-deyatelnost/izdaniya/izdaniya-otkr-dostupa/> — Загл. с титул. экрана.  
ISBN 978-5-7264-2114-8

В сборнике представлены лучшие практики «социальных лифтов и наставничества» крупных компаний топливно-энергетического комплекса, которые делятся опытом отбора и обучения молодых специалистов, особенностями профессионального развития и роста в компании ТЭК.

Для научных работников и аспирантов в области менеджмента и инноваций.

*Научное электронное издание*

*Доклады публикуются в авторской редакции.  
Авторы опубликованных докладов несут ответственность  
за достоверность приведенных в них сведений.*

© Национальный исследовательский  
Московский государственный  
строительный университет, 2019

Ответственный исполнитель *Т.С. Мецзякова*

Институт экономики, управления и информационных систем в строительстве (ИЭУИС НИУ МГСУ)

Сайт: [www.mgsu.ru](http://www.mgsu.ru)

<http://euis.mgsu.ru/universityabout/Struktura/Instituti/EUIS/>

Тел.: +7(495) 781-99-88

Е-mail: [euis@mgsu.ru](mailto:euis@mgsu.ru)

Кафедра менеджмента и инноваций

Тел.: +7 (495) 651-81-82, +7 (495) 287-49-14 (доб. 30-34)

Е-mail: [fmen@mgsu.ru](mailto:fmen@mgsu.ru)

*Для создания электронного издания использовано:*

Microsoft Word 2010, Adobe InDesign CS6, ПО Adobe Acrobat

Подписано к использованию 30.12.2019 г. Объем данных 1,1 Мб.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Национальный исследовательский

Московский государственный строительный университет».

129337, Москва, Ярославское ш., 26.

Издательство МИСИ – МГСУ.

Тел.: (495) 287-49-14, вн. 13-71, (499) 188-29-75, (499) 183-97-95.

Е-mail: [ric@mgsu.ru](mailto:ric@mgsu.ru), [rio@mgsu.ru](mailto:rio@mgsu.ru)

## Содержание:

1.	АО «Зарубежнефть»: «NESTRO LEAD: будущее начинается сегодня»	5
2.	Практика организации «социального лифта» в АО «МОЭК-Проект»	8
3.	Планирование и адаптация трудовых ресурсов в ООО «Газпром трансгаз Чайковский»	13
4.	Системы адаптации и наставничества ООО «Сибирская генерирующая компания»	20
5.	Основные направления молодежной политики АО «Объединенная Двигателестроительная Корпорация»	25

## 1. АО «Зарубежнефть»: «NESTRO LEAD: будущее начинается сегодня»



АО «Зарубежнефть» имеет в организации полномасштабного корпоративного конкурса с целью формирования уникального кадрового резерва, участники которого будут реализовывать самые амбициозные и перспективные зарубежные проекты компании.



Искать и воспитывать будущих руководителей внутри коллектива более, чем резонно. Во-первых, будучи глубоко погруженными в специфику деятельности и зная на практике внутренние распорядки компании, им не придется тратить время на адаптацию. Во-вторых, верить в то, что рядом

работают не простые сотрудники, а потенциальные лидеры, необходимо, – научно доказано, что развить в себе лидерские качества вполне возможно каждому, кто этого захочет, не говоря уж о тех, кто родился для того, чтобы вести за собой коллег и брать ответственность за принятые решения. Именно для того, чтобы выявить в Группе компаний АО «Зарубежнефть» будущих управленцев, и был организован конкурс NESTRO LEAD.

**Конкурсный отбор длиной в полгода.** Конкурс стартовал в мае 2018 года, и сразу же стал популярен среди сотрудников. Информирование шло по всем возможным каналам: о нем рассказывали Генеральный директор АО «Зарубежнефть» Сергей Кудряшов – в специальном видеообращении; руководители подразделений осуществляли электронные рассылки, делались презентации, также были выпущены тематические брошюры и листовки. Как результат – заявок от потенциальных участников было подано даже больше, чем рассчитывали организаторы – 757! На следующей стадии – этапе «Проект» – конкурсантам предстояло подготовить предложения по реализации Проекта изменений, направленного на повышение эффективности компании в целом, на своей производственной площадке.

На выбор предлагалось 30 тем и возможность предложить свой, принципиально новый проект – от IT до охраны труда, от разработки месторождений до научных исследований. Выбранную тему следовало детально изучить, оценить ее актуальность и экономическую целесообразность для своего предприятия (цеха, отдела и т.д.), выделить возможные сложности и риски реализации и в итоге представить план реализации.

Проектная команда NESTRO LEAD вместе с лидерами функций оценивала качество предложенных идей и отбирала лучшие, которые их авторам предстояло защищать «вживую» – на очном интервью с участием представителя проектной команды, лидера функции и экспертами Компании «ЭКОПСИ Консалтинг». Именно по результатам этого этапа и были отобраны 80 финалистов.

**Момент истины - определение победителей конкурса.** И вот, наконец 4 и 5 октября 2018 года состоялся завершающий этап конкурса – Case Day. По отзывам участников, он

представлял собой концентрацию новой информации, общения и умственной работы, проводимой на скорость.

*День первый.* Для начала участникам предстояло соревноваться, разбившись на команды, что, как говорили потом они сами, для многих стало непростым испытанием. Десяти командам, по восемь человек из разных организаций и управлений в каждой, предлагалось задание, которое надо было выполнить быстрее и успешнее остальных. С каждой из них работали по два эксперта-психолога из «ЭКОПСИ Консалтинг», а за процессом мозговых штурмов наблюдали лидеры функций АО «Зарубежнефть». Гостем дня стал также заместитель министра энергетики РФ Павел Сорокин. Он нашел время в своем плотном рабочем графике, посетил NESTRO LEAD и в перерыве между заданиями выступил перед участниками.

Замминистра рассказал о своей истории успеха, и такой пример нельзя не признать вдохновляющим! Свой пост Павел Сорокин занял после победы во Всероссийском конкурсе управленцев «Лидеры России», став одним из самых молодых российских чиновников столь высокого ранга. С участниками конкурса он поделился своими взглядами на лидерство и современный стиль руководства, а также ответил на многочисленные вопросы сотрудников Группы компаний АО «Зарубежнефть». После небольшого перерыва работа в группах была продолжена, а по ее завершении участников ожидали индивидуальные интервью. Завершился первый день выполнением творческого «домашнего задания» – будущие лидеры компании снимали и монтировали видеоролики о том, как они видят будущее «Зарубежнефти».

*День второй.* Заключительный этап финала NESTRO LEAD начался с круглого стола по теме «Лидерство и личностный рост». Интерактивный опрос показал, что само понятие «лидер» у подавляющего большинства присутствующих ассоциируется со словом «ответственность». Часто звучали также слова «харизма», «наставник», «авторитет», «смысл», «успех», «вдохновение», «пример», «мотивация». Каждый из этих терминов может стать девизом для будущих руководителей, но, конечно, уметь пользоваться и применять на практике необходимо каждым из них. Ведущим встречи выступил Марк Розин, управляющий партнер компании «ЭКОПСИ Консалтинг». Он рассказал о разных типах лидерства, каждый из которых важен в зависимости от конкретной задачи, стоящей перед коллективом или предприятием на определенном этапе.

В ходе встречи участники пытались прочувствовать, что такое лидерство, а помогали им в этом, отвечая на разнообразные и порой достаточно откровенные вопросы, приглашенные спикеры – Татьяна Митрова, директор Энергетического центра Московской школы управления Сколково и Алексей Кондрашов, старший советник The Boston Consulting Group.

Экспромтом стало приглашение выступить присутствовавшему в зале Генеральному директору Группы компаний АО «Зарубежнефть» Сергею Кудряшову. Он ответил на этот вызов и со сцены поделился с присутствовавшими своими лидерскими секретами и яркими и показательными историями из опыта руководителя.

После небольшого перерыва состоялось то, к чему участники конкурса шли последние полгода – церемония награждения, на которой были названы имена 40 победителей первого в истории компании конкурса NESTRO LEAD. Поддержать своих сотрудников, участвующих в конкурсе, приехали первые лица дочерних предприятий, и каждый из них лично поздравил победителей.

**Интересный путь и первые успехи.** Для победителей NESTRO LEAD самое интересное началось после окончания Конкурса. В программе развития высокопотенциальных работников в течение 2019-2020 г. серьезная программа обучения «Современный лидер в международной среде» с присвоением квалификации «Мастер делового администрирования». Уникальный курс разработан на базе Международной

школой бизнеса РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина совместно с Центром энергетики Московской школы управления «Сколково».

Важным и интересным этапом обучения победителей NESTO LEAD являются международные стажировки в Японию и Норвегию.

*Первая группа* победителей Конкурса прошла стажировку в Японии по теме: «Опыт зарубежных компаний в применении передовых технологий в области добычи и переработки нефти и газа» в апреле 2019 года. Специалисты посетили головной офис Торгово-Промышленной Палаты Японии, завод NISSAN, компании Yokogawa Electric Corporation и JOGMEC (Japan Oil, Gas and Metals Corporation), познакомились с культурологией и бизнес-этикетом в Японии и странах Ближнего Востока.

*Вторая группа* победителей Nestro Lead прошла стажировку в Норвегии по теме: «Организация и управление проектами разработки месторождений углеводородов. Международный опыт» в мае 2019 года. Команда Конкурса посетила научно-исследовательскую площадку тестирования нефтегазовых технологий Ullrigg, Центр технологических решений компании Baker Hughes GE, базу логистики компании NorSea, приняли участие в сессиях по обмену опытом с представителями центра института NORCE и компании Ridge AS.

Значимым практическим опытом является активное вовлечение победителей NESTRO LEAD в проектные команды реальных международных проектов, например, в Омане, Египте и Узбекистане. Возможность проявить себя предоставляется в процессе прохождения всех стадий проектов под кураторством лидеров функций.

## 2. Практика организации «социального лифта» в АО «МОЭК-Проект»



*Ведущая инжиниринговая компания АО «МОЭК-Проект» в сфере развития систем теплоснабжения г.Москвы и Московской области большое внимание уделяет системе отбора молодых специалистов и имеет уникальную корпоративную политику, обеспечивающую возможности для самореализации и продвижения по карьерной лестнице талантливой молодежи.*



АО «МОЭК-Проект» входит в Группу компаний АО «Газпром энергосервис» (100-процентное дочернее общество). Стратегическими партнерами общества являются ПАО «МОЭК» (Единая теплоснабжающая организация г. Москвы) и ООО «ТСК Мосэнерго» (Теплоснабжающая

организация на территории Новой Москвы и Подмосковья). Основными направлениями деятельности являются:

- разработка проектной документации для нового строительства, реконструкции, технического перевооружения и модернизации объектов тепловых сетей, участие в создании перспективных схем теплоснабжения, выполнение предпроектных работ, разработка схем теплоснабжения;

- выполнение строительно-монтажных и пуско-наладочных работ.

Общество принимает активное участие в проведении мероприятий по подключению к системам теплоснабжения социально-значимых объектов, реализуемых в рамках реновации жилой застройки, подготовке к ЧМ по футболу (подключение стадионов), развития транспортной инфраструктуры города (подключение транспортно-пересадочных узлов) и иных объектов (школы, детские сады, поликлиники).

В соответствии с утвержденной стратегией АО «МОЭК-Проект» на 2018-2027 годы одной из целей Общества является Развитие кадрового потенциала, профессиональное и личностное развитие работников, поскольку человеческие ресурсы, в отличие от остальных ресурсов компании, с годами увеличивают свою ценность. Крайне важной задачей для Общества является создание кадрового ядра, состоящего из высококвалифицированных специалистов.

В рамках реализации указанной стратегии в АО «МОЭК-Проект» налажено сотрудничество со следующими профильными ВУЗами:

«Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет» (НИУ МГСУ);

ФГБОУ ВО «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина»;



ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет»;  
ФГБОУ ВО «Ивановский государственный университет имени В.И. Ленина»;  
«Московский институт стали и сплавов» (НИТУ МИСиС).

По итогам сотрудничества:

На производственную практику поступают студенты выпускных и старших курсов, для формирования представления об Обществе как о перспективном месте работы;

С 2018 года практику прошли 22 студента, по итогам которой:

5 – трудоустроено;

13 – рекомендованы руководителями практики к дальнейшему трудоустройству после окончания ВУЗа.

Руководители Департамента технической политики, методологии и стандартизации и Департамента по проектированию объектов теплоэнергетики и инженерных коммуникаций отбирают проекты для наполнения содержательной части рабочих программ в соответствии с профилем МОЭК-Проект, участвуют в качестве членов экзаменационной комиссии при защите дипломных работ выпускников.

**Система отбора персонала** включает в себя следующие этапы:

1. Первичный поиск сотрудников, путем:

- проведения презентаций Общества в вузах и встречах со студентами
- поиска персонала с использованием интернет источников,
- отбора выпускников при защите дипломных работ.

Результатом поиска является первичная встреча с соискателями, предоставление общей информации о существующих вакансиях, сбор анкетных данных или резюме.

2. Анализ анкетных данных или резюме.

Отдел по работе с персоналом проводит анализ информации, содержащейся в заполненных кандидатами анкетах и резюме, сравнивая представленные соискателями данные с требуемыми.

3. Проведение собеседования.

При отборе молодых специалистов чаще всего используется «Групповое интервью» (Более справедливый и точный метод оценки, так как все интервьюеры не могут быть предубеждены против одного кандидата). В состав группы входит специалист отдела по работе с персоналом, начальник управления и главный инженер проекта. Собеседование проходит в два этапа, сначала «Неструктурированное», где обсуждается информация общего характера, затем переходящее в «Структурированное» непосредственно на рабочем месте с использованием тестирования на ПК.

4. Освидетельствование профессиональной пригодности, принятие решения о найме на работу отобранного кандидата.

Отделом по работе с персоналом совместно с руководителем подразделения сопоставляются результаты отбора всех претендентов на данную должность, прошедших требуемые ступени отбора. Исходя из анализа, выбирается кандидат на вакантную должность, принимается окончательное решение, и кандидат направляется в отдел экономической безопасности для проведения проверки и оформляются необходимые документы.

**Критерии отбора молодых специалистов:**

- уровень компетенции в интересующей отрасли, общая техническая подготовленность к рабочему процессу;

- рабочее поведение (организаторские способности, умение вести переговоры, способность к руководству);

- анализ рабочего процесса выявляется путем проведения тестирования в рабочей обстановке для определения тех констант, которые наиболее необходимы для высокого качества выполнения данной работы;

- социальное поведение (коммуникабельность, способность включиться в рабочую группу, умение приспосабливаться).
- психологический портрет личностных качеств для выявления соответствия включения в рабочий процесс сложившегося коллектива подразделения.

***Система обучения и повышения квалификации персонала.***

В компании существует два вида обучения внутреннее (внутриорганизационное) и внешнее (осуществляемое сторонними организациями).

Внутреннее:

1. Адаптивное обучение.

Адаптация к рабочему процессу, включение человека в новые структуры, введение в должность. Осуществляется отделом по работе с персоналом совместно с руководителем подразделения или наставником;

2. Обучение с использованием корпоративного портала (Обучающие программы по AutoCAD, работе в Excel, «Общие сведения о тепловых сетях»);

3. Обучение стандартам и нормам в строительстве и проектировании проводимое отделом стандартизации и методологии (проводится на регулярной основе при изменении нормативного законодательства);

4. Организация обучающих выездов на объекты строительства и проектирования, с привлечением экспертов общества.

Внешнее обучение:

1. Обучение с выездом преподавателей из МГСУ по программам, разработанным индивидуально по направлению деятельности;

2. Повышение квалификации по направлению деятельности в сторонних организациях в соответствии с потребностью подразделений;

3. Участие в семинарах, конференциях.

***Процесс продвижения молодых специалистов по карьерной лестнице.***

Процесс карьерного роста и развития молодых специалистов в компании построен на следующих принципах:

- проявление инициативы со стороны работника;
- скорость выполнения задания и навыки использования специализированных программ;
- желание работать, стремление к саморазвитию, самореализация;
- принятие самостоятельных проектных решений и умение обосновать свою точку зрения;
- умение работать в коллективе;
- скорость восприятия новой информации, адаптивность к процессу обучения;
- способность к предложению нестандартных/инновационных решений;

В 2014 году по на выполнение проектно-изыскательских работ было принято 22 молодых специалиста, средний возраст которых на момент приема составил 26 лет. За последующие 5 лет к 2019 году 5 из них заняли руководящие должности. В целом рост по карьерной лестнице составил от 1 до 9 должностных категорий.

Количество человек	Изменение должностного уровня
5	+1
8	+2
2	+3
3	+4
2	+5
1	+8
1	+9

***Система мотивации и стимулирования персонала.***

В целях создания условий для максимальной эффективной работы сотрудников в Обществе разработана система регламентов стимулирующих производственную деятельность и обеспечивающих социальную защищенность.

В обществе разработаны системы мотивационного премирования для сотрудников выполняющих проектно-изыскательские и строительно-монтажные работы, ознакомительные выезды на объекты, возможность принятия участия в проектировании и строительстве нетиповых объектах с различной целевой направленностью (от школы до стадиона, ТПУ или комплексной жилой застройки)

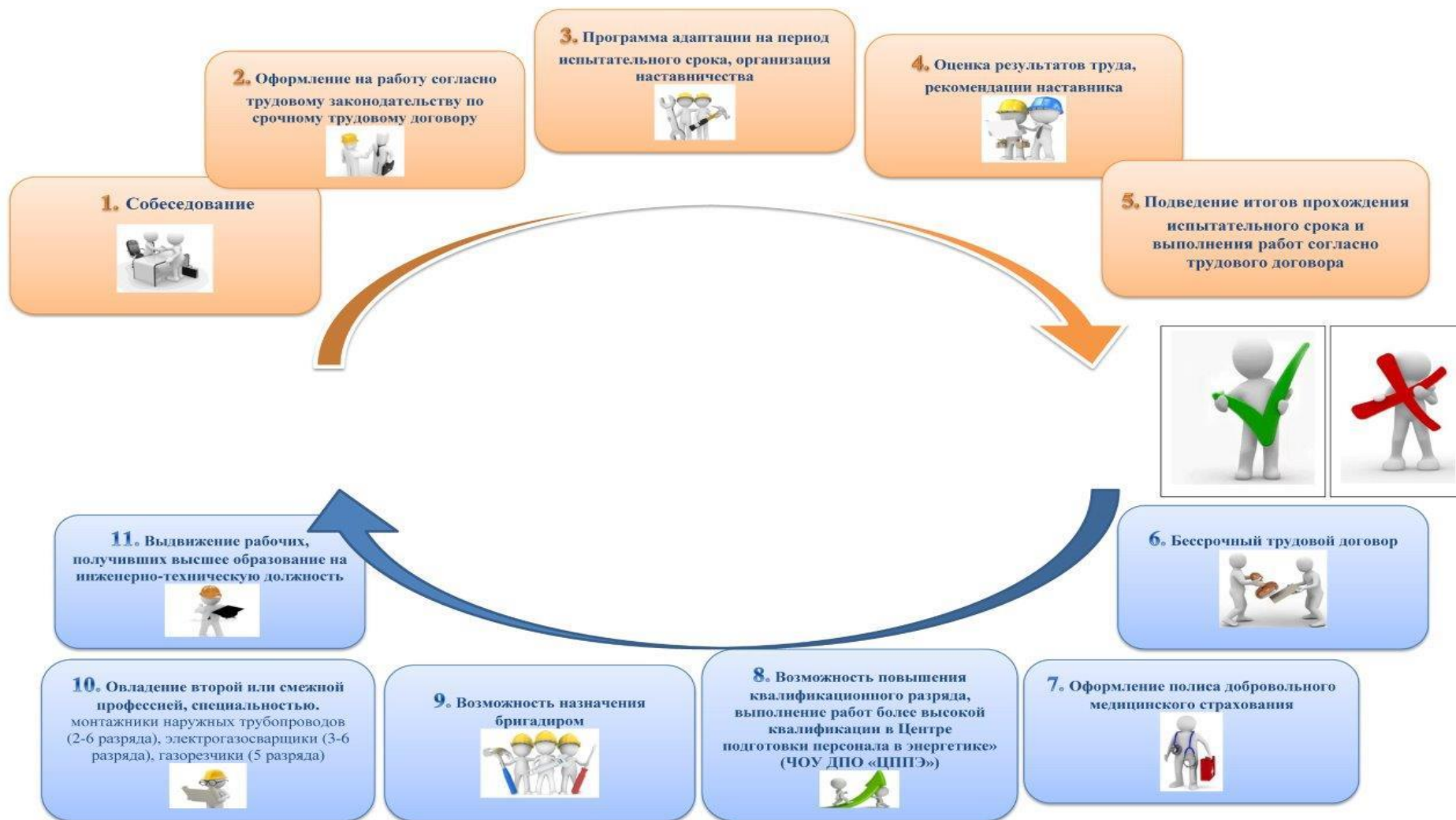
Среди социальных видов поддержки работников в АО «МОЭК-Проект» предусмотрено:

1. Возможность участия в спортивных мероприятиях (зимние/ летние спартакиады, футбольные соревнования).
2. Медицинская страховка ДМС.
3. Материальную помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску.
4. Проведение культурно-массовых мероприятий внутри организации (корпоративы, конкурсы среди детей сотрудников, участие в волонтерской деятельности).
6. Проведение дружеской беседы по результатам прохождения испытательного срока, а также коллективной игры, направленной на знакомство сотрудников друг с другом, раскрытие творческих способностей, умение работать в команде и сплочение коллектива.
8. Участие сотрудников в конкурсах: Конкурс работ молодых специалистов и рационализаторов - 2019, международном профессиональном конкурсе национального объединения изыскателей и проектировщиков (НОПРИЗ) на Лучший проект 2019, а также Всероссийский конкурс «Инженер года» Российского Союза научных и инженерных общественных объединений.

Для вновь принятых сотрудников разработано положение об адаптации. В соответствии с которым помимо общепринятых процедур прохождения инструктажей и ознакомления с ЛНА Общества, для нового сотрудника назначается наставник, который по окончании прохождения испытательного срока заполняет «Контрольный лист испытательного срока и «Анкету адаптации нового сотрудника». В целях обеспечения возможности продвижения работников по карьерной лестнице действует положение о кадровом резерве. Лучшие производственные работники Общества включены в Национальный реестр специалистов.

Общество осуществляет сотрудничество со службой занятости по вопросам трудоустройства инвалидов в соответствии с Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ, Законом г. Москвы от 22 декабря 2004 г. N 90 «О квотировании рабочих мест для приема на работу инвалидов и молодежи».

Для работников по перекладке тепловых сетей действует следующая схема профессионально-квалификационного продвижения:



### 3. Планирование и адаптация трудовых ресурсов в ООО «Газпром трансгаз Чайковский»



ООО «Газпром трансгаз Чайковский» ведет активную работу по своевременному комплектованию своего штата, привлекая не только квалифицированных специалистов, но и выпускников вузов, в т.ч. через систему целевого обучения. Большое внимание в компании уделяется социальной политике и системе наставничества.



Являясь неразрывным звеном в Единой газотранспортной системе ПАО «Газпром», Общество «Газпром трансгаз Чайковский» (далее – Общество) осуществляет транспорт газа по крупнейшим магистральным газопроводам, берущим свое начало с месторождений Западной Сибири и

доставляющим «голубое топливо» в центральные районы страны, государства ближнего и дальнего зарубежья. Кроме того, через сеть газораспределительных станций предприятие обеспечивает поставки газа потребителям Пермского края, Удмуртской Республики, Кировской области и Республики Татарстан.

В структуру предприятия, чей головной офис находится в г. Чайковском Пермского края, входит 18 филиалов.

Официальная дата создания - 23 марта 1984 года, когда был подписан приказ об организации в составе Главного территориального управления по транспортировке и поставкам газа (Главвостоктрансгаз) производственного объединения по транспортировке и поставке газа «Пермтрансгаз». В 2008 году ООО «Пермтрансгаз» было переименовано в ООО «Газпром трансгаз Чайковский». В 2016 году предприятие возглавил Сергей Петрович Сусликов.

В составе Общества - 18 структурных подразделений, в том числе:

- 12 линейных производственных управлений магистральных газопроводов (ЛПУМГ);
- 2 управления аварийно-восстановительных работ (УАВР №1, УАВР №2);
- инженерно-технический центр (ИТЦ);
- управление материально-технического снабжения и комплектации (УМТСиК);
- служба корпоративной защиты (СКЗ);
- культурно-спортивный центр (КСЦ).

Среди основных производственных мероприятий, определенных специальными газпромовскими программами, - переизоляция магистральных газопроводов с капитальным ремонтом трубы; проведение внутритрубной диагностики газопроводов и устранение

дефектов по ее результатам; вывод старых газопроводов на проектное давление; ремонты подводных, балочных переходов, пересечений газопроводов с автомобильными дорогами и железнодорожными путями. Параллельно с реконструкцией линейной части магистральных газопроводов проводится огромная работа по реконструкции и модернизации компрессорных станций, существующего парка газоперекачивающих агрегатов, систем автоматического управления. Все эти мероприятия, связанные с ремонтом, полной заменой агрегатов или установкой на них более мощных газовых турбин, нацелены на увеличение КПД оборудования, повышение его надежности и улучшение экологических характеристик.

Комплексная программа повышения эффективности управления человеческими ресурсами ПАО «Газпром» до 2020 - главный документ по УЧР в Дочернем обществе.

Целевая задача: своевременное комплектование штата Компании персоналом требуемой квалификации.

Ожидаемые результаты:

– Готовность коллективов подразделений Компании к решению производственных задач.

– Высокая эффективность работы персонала Компании.

– Наличие подготовленного кадрового резерва.

– Приём лучших выпускников образовательных организаций, в том числе вузов-партнеров ПАО «Газпром», в дочерние общества и организаций Компании и высокая научная и производственная активность молодых специалистов Компании.

Мероприятия:

п.2.1.5. Организация работы по адаптации вновь принятых работников в Компании.

п.2.2.1. Совершенствование работы с резервом кадров.

п.2.3.6. Реализация и развитие целевых программ адаптации молодых специалистов Компании.

Для того, чтобы принять человека на работу необходимо создать рабочее место. По данным анализа перспективной потребности в персонале, актуальной на сегодняшний день, мы видим общую планово-возникающую потребность в трудовых ресурсах, связанную именно с выбытием персонала. Все предприятия получили достаточно серьезную проблему – из-за увеличения пенсионного возраста движение персонала приостанавливается. Расчет по количеству работников достигающих пенсионного возраста производится с учетом льготного периода выхода на пенсию, в соответствии с Федеральным законом №350-РФ, а именно с учетом переходного пятилетнего периода.

Общая потребность по Обществу составляла 2126 штатных единиц (далее – ШЕ), то есть за 9 лет обновление персонала Общества составило бы почти 25 % от общей численности работающих на 01.10.2019, если бы не вмешательство государства в наши планы. В итоге общая потребность по Обществу, в соответствии с федеральными законами составит только 1134 ШЕ. При расчете не учитывалось мнение работника и период, в течение которого за работником сохраняется право на выплату единовременного пособия. Мы стали планировать увольнение совместно с работником, применяя индивидуальный подход к каждому работнику!

Данная категория работников пока четко не знает свою дату наступления пенсионного возраста, так как в Федеральном законе №350-РФ указаны периоды льготного выхода на пенсию. В переходный период необходим индивидуальный подход к этой работе, так как сверка документов в ПФР может изменить дату выхода на пенсию. Коллективный договор добавляет 6 мес. Федеральный закон №400-РФ дает право работнику не пользоваться возможностью льготного выхода на пенсию. Однако, вопросы адаптации остаются, и нам есть куда развивать систему.

Адаптационные мероприятия:

– оказание психологической поддержки;

– обучение методам и техникам самопомощи и саморегуляции эмоционального состояния, приемам снижения умственного и эмоционального напряжения;

– консультирование с целью снижения у работника выраженности эмоционального напряжения, вызванного предстоящим уходом на пенсию, оказания помощи в осмыслении его профессионального пути, формирования только позитивных переживаний, связанных с работой.

Основные векторы развития:

– четкое планирование покрытия потребности в трудовых ресурсах, в том числе с применением индивидуального подхода к каждому работнику, достигающему пенсионного возраста;

– своевременное информирование работников данной возрастной категории по различным вопросам (социальным, психологическим и др.);

– организация семинаров 50+ с участием психолога в учебно-производственном центре, в филиалах.

«Планирование трудовых ресурсов» является частью комплексной программы повышения эффективности управления человеческими ресурсами ПАО «Газпром» до 2025. Целевые задачи и контрольные показатели данного раздела в большей мере затрагивают отдел труда и заработной платы, и отдел кадров и трудовых отношений.

Исходя из схемы видим, что предпочтительным для филиалов источником заполнения планово-возникающих вакансий (далее – ПВВ) является подбор персонала с рынка труда. На втором месте ПВВ будет обеспечиваться за счет переводов внутри филиала. Третьим по величине показателем является привлечение выпускников образовательных учреждений: специального профессионального образования и высшего образования (далее – ОО СПО и ВО), что можно считать равноценным привлечению персонала с рынка труда в связи с существованием риска длительности и качества подбора персонала, а также тем, что не гарантировано заполнение ПВВ именно из этой категории, в результате может происходить подмена источников заполнения ПВВ (рынок труда – прием выпускников).

Например, наиболее предпочтительным источником покрытия ПВВ в УАВР №1 является рынок труда, но здесь ситуация может быть объяснима тем, что ШЕ – это ПВВ водителей автомобиля, для которых нет требований к наличию среднего профессионального образования и диплома, для них достаточно водительского удостоверения и опыта работы.

*Рынок труда – не самый эффективный источник подбора персонала.* Рассмотрим ситуацию на примере одного из филиалов, Гремячинского ЛПУМГ, т.к. это один из немногих филиалов, испытывающих трудности с подбором персонала и имеющий более десятка вакансий ежемесячно. По данным анализа социально-экономического развития демографической ситуации в Гремячинском районе исходя из данных однозначно существование предложения труда, но все-то остальные факторы отсутствуют! В районе нет рынка труда на сегодняшний день и вряд ли он появится в ближайшие пять лет. При этом, большинство ПВВ планируются к заполнению именно с рынка труда. Повезло тем филиалам, которые находятся вблизи больших населенных пунктов или городов, где находится большое количество учебных заведений, но, к сожалению, не всем. И подбор персонала со школьной/студенческой скамьи, считаем выходом из данной ситуации. Необходимо налаживать взаимовыгодное сотрудничество с учебными заведениями, пусть не в населенном пункте, но в радиусе 50-100 км это возможно. На сегодняшний день – работа с образовательными организациями, организация практик, в том числе оплачиваемых позволяет не только заранее адаптировать студента к коллективу, но и приобретать заведомо подготовленного работника, знакомого с производством и уже включившегося в нашу корпоративную культуру и соответственно заранее адаптированного к работе в Обществе.

Одним из источников заполнения вакансий является прием целевых студентов. В 2020 году заканчивают обучение 45 целевых студентов, из них 7 – заканчивают обучение в магистратуре. Большинство ШЕ – машинисты технологических компрессоров, в отношении

которых изменений пенсионного законодательства пока не будет. В связи с новым пенсионным законодательством необходимо формирование новых подходов к планированию численности целевых студентов, и самым важным в данном случае является индивидуальный подход к работе с целевыми студентами, выявление их потребности в трудоустройстве, либо продолжении дальнейшего обучения. Как вариант – предложить целевым студентам, имеющим средний балл выше 4-х продолжить обучение в магистратуре, в данном случае мы имеем возможность более тщательно провести анализ планово-возникающих вакансий, с учетом не только нового пенсионного возраста, но и стажа работы работников, требуемого для назначения пенсии – и в этом случае немаловажным фактором будет индивидуальный подход.

От показателей перейдем к системе адаптации. Цель управления адаптацией – повышение эффективности деятельности работника на новом участке работы за счёт более быстрого овладения им новых профессиональных задач, приспособления к режиму работы и особенностям рабочего места, более полной реализации его способностей, включения в коллектив структурного подразделения и систему взаимоотношений Общества.

Существуют следующие Целевые группы:

1. Работники предпенсионного возраста. Адаптация к посттрудоустройству деятельности.
2. Молодые специалисты и молодые рабочие. Создание управляемых условий для профессионального развития и роста молодых специалистов.
3. Вновь назначенные руководители. Адаптация к управленческой деятельности.

Для молодых работников создаются прекрасные условия для работы. В адаптации молодых работников задействуются: Отдел кадров трудовых отношений, Корпоративной институт, Профсоюз, СМУС и СМ филиалов.

Немаловажное значение для молодых специалистов играет и обучение. Этот «интерес» мы поддерживаем с помощью различного вида обучения. Основные программы:

Газпром корпоративный институт:

Модуль 1. Профессиональная адаптация молодых специалистов

Модуль 2. Новые технологии переработки и транспортировки газа

Модуль 3. Перспективный менеджер. «Адаптация молодых специалистов (типовая программа для дочерних обществ ПАО «Газпром»)

Мы сотрудничаем и с Казанским национальным исследовательским технологическим университетом ИДПО ФГБОУ ВО «КНИТУ» по программе «Адаптация молодых специалистов и совершенствование их профессиональных навыков».

Существует собственный семинар «Школа молодого специалиста» предназначенный для работников ООО «Газпром трансгаз Чайковский», которые начинают свою трудовую деятельность в Обществе. Цель – предоставление условий и ресурсов для личностного развития эффективности молодых специалистов. Категория слушателей – молодые специалисты служб и подразделений ООО «Газпром трансгаз Чайковский». Продолжительность обучения – 150 ч. (состоит из 3х модулей). Форма обучения – очно-заочная (лекционные и практические занятия, обучение в режиме самоподготовки). Режим занятий – по 8 часов в день (при очной части обучения) и по 4 часа в день (при заочной части обучения). В программе теоретического обучения рассматриваются теоретические аспекты командообразования, проектирования, технологии коммуникативной культуры, исторические вопросы создания «Газпром трансгаз Чайковский», теоретические вопросы социальной политики предприятия, организации системы оплаты труда, системы экологического менеджмента на предприятии, объединённой профсоюзной организации, молодёжной политики ООО «Газпром трансгаз Чайковский». В программе практического обучения слушатели осваивают алгоритм и технологию создания проекта, структуру и создание интеллект-карт, приемы и методы формирования собственной команды, навыки публичного выступления и коммуникативного общения. В рамках самоподготовки



слушатели знакомятся с общими экономическими условиями деятельности предприятия, с организационной структурой Общества, организационными взаимоотношениями между филиалами, Экологической политикой ПАО «Газпром» и ООО «Газпром трансгаз Чайковский» и другими вопросами, способствующими улучшению осведомлённости молодых специалистов.

В Обществе развивается и институт наставничества. Основные пути повышения эффективности совместной работы наставников и молодых работников можно описать следующим образом:

1. Необходимо более эффективно применять передовые методы адаптации молодого работника в коллективе (наставничество + баддинг).
2. Повышать информированность как наставников, так и молодых работников.
3. Применять Базу знаний ПАО «Газпром» и систему дистанционного обучения в филиалах, в том числе для наставников и молодых работников.
4. Более качественно планировать затраты на оплату труда наставников.
5. Использование Дорожной карты наставника и Брошюры «Новому работнику».
6. Проведение Слёта (форума) наставников
7. ООО «Газпром трансгаз Чайковский».
8. Проведение конкурса профессионального мастерства «Лучший наставник ООО «Газпром трансгаз Чайковский».

Едва ли не каждый сотрудник, попадающий в новый трудовой коллектив, испытывает сильный стресс, что снижает производительность труда. Многие методы, которые используют кадровые службы, позволяют передать новичку необходимые знания и поделиться с ним наработанным опытом, но далеко не все они результативны. Нами используется с этого года неформальный вариант адаптации, называемый «баддинг». Суть метода состоит в том, что молодому работнику помогает адаптироваться не руководитель отделения или опытный специалист, а молодой сотрудник, занимающий ту же должность, на которую пришел новичок.

На рынке труда, да и в нашем с вами многотысячном коллективе, трудятся люди более трех поколений (беби-бумеры, потерянное поколение (X), миллениумы (Y) и скоро придут «зеты», которым еще название не придумали). Если X, Y научились взаимодействовать со старшим поколением, то с Z-тами все труднее. И нам, важно понимать, что выплаты и бонусы теперь недостаточны, важно благополучие работника, его самоощущение внутри организации. И к подбору, адаптации персонала нужно подходить с учетом этих особенностей нового времени. В данном направлении мы проводим опросы целевых студентов на предмет мотивирующих факторов для работы в ПАО «Газпром».

Система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечение, мотивацию и удержание работников, квалификация и результативный труд которых обеспечат успешное выполнение поставленных Обществом производственных задач с минимальными затратами и максимальной эффективностью.

Если говорить о результатах, работы адаптации по критерию увольнения то, можно отметить, что в 2017 году было уволено 630 работников, в том числе до 35 лет (включительно) – 150 работников (23,8% от общего количества уволенных). Из них - в течение года после приема – 48 чел. (7,6% от общего количества уволенных). В 2018 году было уволено 682 работников, в том числе до 35 лет (включительно) – 154 работников (22,5%). Из них в течение года после приема – 51 (7,5%). С 01.01.2019 по 01.10.2019 было уволено 354 работника, в том числе до 35 лет (включительно) – 144 работника (24%). Из них в течение года после приема – 27 (7,6 %). Показатель снижения числа увольнений связан в первую очередь, с ростом пенсионного возраста.

Социальная политика, являясь неотъемлемой частью системы управления человеческими ресурсами, направлена на повышение престижности работы в Компании и обеспечивает:

- комфортные и безопасные условия труда;
- медицинское обслуживание;
- различные виды страхования;
- предоставление гарантий защищенности от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- поддержку и развитие физической культуры и спорта;
- развитие самодеятельного творчества работников;
- решение жилищных вопросов с использованием системы ипотечного кредитования;
- поддержку молодых специалистов, способствуя их скорейшей адаптации в Обществе, стремлению к самореализации;
- развитие негосударственного пенсионного обеспечения через негосударственный пенсионный фонд «Газфонд»;
- поддержку работникам, уволившимся на пенсию, оказание им материальной помощи и привлечение к участию в корпоративных мероприятиях.

Социальная сфера Общества - это обширный комплекс программ по медицинскому обслуживанию, улучшению жилищных условий, санаторно-курортному оздоровлению, обеспечению социальными льготами, организации спортивных и культурно-массовых мероприятий для работников и их семей, а также пенсионеров.

ООО «Газпром трансгаз Чайковский» - социально ответственная компания, которая принимает активное участие в реализации различных социально-экономических проектов городов и сел Пермского края и Удмуртской Республики, где расположены ее филиалы. При участии Общества построены многие объекты культурно-спортивного назначения, жилые дома, памятники, дороги и др.

С 2005 года предприятие - активный участник реализации программы «Газпром - детям», и за это время уже сделало очень многое для наших детей: повсеместно проводятся различные благотворительные акции, спортивные мероприятия, строятся спортивные объекты. Помимо этого, на территориях, где находятся филиалы Общества, реализуются различные благотворительные акции, оказывается помощь, как общественным организациям, так и физическим лицам. В 2015–2016 гг. в рамках программы «Газпром - детям» были выделены средства на реализацию 47 проектов в Пермском крае и Удмуртской Республике.

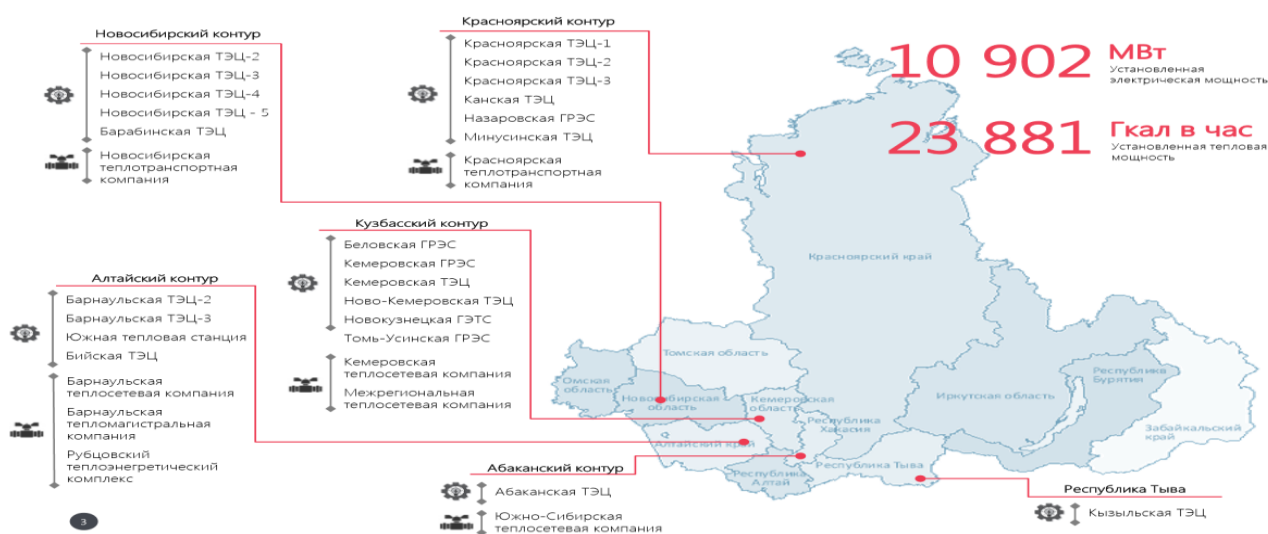
Здоровому образу жизни и, в частности, спорту на предприятии уделяется повышенное внимание. Как следствие, имеется соответствующая спортивная инфраструктура. На данный момент она представлена 15 физкультурно-оздоровительными комплексами, три из которых работают в Чайковском и двенадцать - в филиалах Общества. Имеются стадион с искусственным футбольным покрытием и тартановой дорожкой, 25-метровый бассейн. Кроме этого, на вооружении спортивного сообщества газовиков - хоккейная коробка, теннисный корт, пункт проката лыж. Все спортивные сооружения Общества доступны не только газовикам, но и всем жителям районов, где расположены филиалы предприятия. Кроме проведения собственных спортивных мероприятий, Общество организует и оказывает поддержку в проведении различных городских и районных соревнований. Традиционными для Чайковского района стали ежегодный турнир по боулингу среди воспитанников военно-патриотических клубов, шахматные турниры среди ветеранов и детей. В июле 2018 года ООО «Газпром трансгаз Чайковский» организовало туристский слёт компаний Группы Газпром. В нём приняли участие 12 команд из Сургута, Екатеринбурга, Уфы, Нижнего Новгорода, Краснодара, Махачкалы и других городов России.

Цели и задачи на 2020 год:

- «критичная» оценка возможностей рынка труда в регионах присутствия филиала;
- формирование прогнозов потребности в персонале с учетом программ социально-экономического развития региона на перспективу;

- индивидуальный подход к работникам предпенсионного возраста и целевым студентам;
- первоначальная адаптация целевых студентов в период прохождения практик и вовлечение их в корпоративную культуру;
- резервирование штатных единиц для «целевых студентов», в том числе возникающих внепланово;
- оперативная адаптация работы в области подбора персонала.

#### 4. Системы адаптации и наставничества ООО «Сибирская генерирующая компания»



ООО «СГК» проводит большую работу по профессиональной ориентации не только студентов, но и школьников, создавая профориентационные классы с углубленным изучением точных наук с привязкой к энергетической отрасли. Предприятия открывают свои двери для летних стажировок, давая возможность получить беспрецедентный опыт работы не только для студентов и выпускников, но и для школьников. Большое внимание уделяется системе наставничества и возможностям реализации потенциала молодых специалистов.



**О компании.** Сибирская генерирующая компания – крупнейший поставщик тепла и света в Сибири. Более 70 предприятий компании работают в 6 сибирских регионах. Численность наших сотрудников около 32 тыс. человек.

В состав СГК входит 18 теплоэлектроцентралей, 4 государственные районные электростанции, 1 газотурбинная электростанция – это порядка 25% от всех

мощностей Сибири.

Компания обеспечивает теплом такие крупные города Сибири, как Новосибирск, Красноярск, Кемерово, Барнаул, Новокузнецк и обслуживает около 10 тыс. км тепловых сетей.

В каждом из регионов присутствия есть генерирующие и теплосетевые объекты, установленная электрическая мощность которых почти 11 000 Мвт, а тепловая – около 24 Гкал/ч. Генерирующие объекты объединены в 6 филиалов по регионам присутствия.

Компания производит колоссальный объем электрической и тепловой энергии (по 46 млрд. кВтч и Гкал соответственно), обеспечивает реализацию тепловой энергии и пара 5 млн. потребителей различных категорий, проектирует, строит и реконструирует энергообъекты. Инвестиции компании за последние 5 лет составили 21 млрд. руб.

СГК стремится максимально эффективно использовать имеющиеся ресурсы, осознавая ответственность перед потребителями и своими сотрудниками, создавая основы для комфортной жизни и развития страны, наилучшие условия для потребителей, партнёров и инвесторов.

**Молодежная политика компании.** Главная цель работы с молодежью в СГК – создать условия и возможности для успешной реализации компетенций молодых специалистов, развить их профессиональный потенциал, и в конечном итоге сформировать

высококвалифицированный коллектив, который обеспечит эффективную работу предприятий.

В структурах СГК работает почти 32 тыс. человек, из которых 25% - молодые специалисты. Вопросам их компетенции и развития мы уделяем особое внимание. Политика в области работы с молодежью основывается на реализации системного подхода и комплексных целевых программ.

#### **Основные принципы молодежной политики:**

Преемственность – сбережение и приумножение интеллектуального капитала компании, передача ценностей и корпоративной культуры посредством содействия успешной адаптации, определения и развития молодых работников с потенциалом профессионального и карьерного роста.

Инициативность – активная позиция и стремление молодежи к личным и профессиональным достижениям, к начинаниям по улучшению или усовершенствованию процессов/ текущей ситуации.

Лидерство как готовность молодежи к позитивным преобразованиям, способность оказывать влияние на других, вести за собой, порождать интерес к делу для достижения общей цели.

Информационная открытость как доступность необходимого объема информации (сведений), или обеспечение двустороннего информационного обмена между компанией, молодыми работниками и иными заинтересованными субъектами.

Индивидуальный подход – учет индивидуальных особенностей участников интеграционных процессов адаптации, обучения и развития молодежи.

Прагматизм и ответственность как умение планировать своё будущее и нести ответственность за результат, выполнение в полной мере взятых обязательств в соответствии с имеющимися ресурсами.

Структура социального лифта нашей компании включает в себя 5 ключевых ступеней:

1. Профорентация
2. Привлечение молодых специалистов – выпускников ВУЗов, СУЗов.
3. Организационная, социальная и профессиональная адаптация и наставничество.
4. Развитие и реализация потенциала молодых через корпоративные программы обучения.
5. Закрепление и содействие развитию карьеры.

**Профессиональная ориентация в рамках работы со школьниками.** На базе нескольких школ в регионах компания СГК создала профильные энергоклассы, где одаренные в точных науках школьниками углубляют знания по особой программе с курсом «Введение в энергетику». Такие классы уже действуют в Назарове, Абакане, Минусинске. В энергоклассах проходят обучение порядка 115 школьников 10 и 11 классов.

На тепловых станциях проводятся экскурсии с демонстрацией основного энергетического оборудования, увлекательным рассказом о протекающих на станции технологических процессах. Более 4000 школьников посетили предприятия ООО "СГК" с начала 2019 года.

На предприятиях компании в период летних каникул трудятся школьники. Ребята официально трудоустроены в компанию с 20-часовой рабочей неделей. Школьники выполняют не сложную работу в рамках административно-хозяйственной деятельности и получают настоящую зарплату. В 2019 году на предприятиях Новосибирского контура трудились 77 школьников.

Центры детского научного и инженерно-технического творчества открыли свои двери порядка 600 школьникам Барнаула, Рубцовска, Кемерово. Здесь ребята углубленно изучают физику, химию, математику, выполняют научно-исследовательские проекты по таким

направлениям, как «Науки о земле», «Искусственный интеллект», «Интеллектуальная электромеханика», «Робототехника».

СГК и интерактивный музей науки «Ньютон парк» организовали дни науки «Планета Земля» в красноярских школах: в 71 школе прошли лекции-шоу «Энергия веков» для старшеклассников, в 42 – экспозиции «Планета Земля – что внутри?» для учащихся средних классов. 33 тысячи учащихся посетили мероприятия Дней науки.

Также общеобразовательные уроки для школьников проводят молодые специалисты на тему «Безопасное поведение около энергетических объектов».

В летней школе «ЛАНАТ» по результатам конкурсного отбора прошли обучение принципам научного творчества 52 школьника 7-11 класса. Ребята готовили проекты по выбранной дисциплине, знакомились с энергетическим оборудованием, компьютерными программами и методами исследования.

Обучение в летней школе «Ученые будущего» проходит по нескольким направлениям:

- программирование и микроэлектроника;
- физика и математика;
- инженерия и прототипирование.

Итогом обучения в школе становится публичная защита проектов.

**Привлечение молодых специалистов при взаимодействии с ВУЗами, СУЗами.** СГК плодотворно сотрудничает с ведущими учебными заведениями среднего и высшего образования различных профессиональных направлений, востребованных в энергетике (теплотехники, электротехники, химики, связисты, программисты, строители).

Ежегодно на генерирующих и сетевых объектах компании проходят производственную практику более 500 студентов.

В период летних каникул более 70 студентов Российских Студенческих Отрядов трудоустраиваются в нашу компанию. В период работы студенты получают рабочие специальности, на практике знакомятся с энергетическим оборудованием.

Наша компания оказывает помощь в оборудовании учебных классов, аудиторий, лабораторий, в которых проходят обучение студенты профильных факультетов.

Мы регулярно встречаемся со студентами в рамках дней карьеры, участвуем в защитах дипломов в качестве членов аттестационных комиссий, а также в комиссиях по трудоустройству выпускников.

В рамках привлечения студентов к решению производственных вопросов функционирует Аналитический центр, в рамках которого осуществляется проработка проектных решений сложных технологических задач.

В целях поддержки перспективных студентов ежегодно проводится Конкурс на получение именных стипендий (10 тыс. руб. на человека).

**Системы адаптации и наставничества в Компании.** Корпоративная адаптация реализуется через комплексную программу, разработанную в соответствии с корпоративной концепцией работы с молодежью.

В рамках welcome - тренинга происходит:

- знакомство с деятельностью ООО «СГК» как группы компаний;
- информирование о ценностях и миссии компании, погружение в корпоративную культуру компании;
- рассказ о возможностях профессионального и карьерного развития, о действующих программах поддержки молодежи;
- получение обратной связи от молодых специалистов;

За каждым новым сотрудником закрепляется опытный наставник, который помогает молодому специалисту наиболее быстро включиться в производственные процессы и приступить к выполнению своих функциональных обязанностей. Формируется план адаптации, после успешного прохождения которого предусмотрена самооценка и оценка наставником и руководителем.

СГК понимает ценность и важность процесса наставничества, заботится о его эффективности и результативности. Мы серьезно подходим к выбору наставников, реализуем корпоративные программы их обучения, используем лояльную систему мотивации.

***Система профессионального развития через корпоративные программы развития.***

По итогам прохождения адаптационных мероприятий выявляется высокопотенциальная молодежь для включения в программу «Фабрика Роста». Эта программа предусматривает участие в тренингах, нацеленных на формирование лидерских качеств, развитие системного мышления.

Следующей ступенью развития управленческих и производственных компетенций молодого специалиста является Школа мастера и Школа начальника цеха. Эти программы помогают молодым специалистам совершенствоваться в выбранной профессии, оттачивают навыки эффективной коммуникации и управления людьми, укрепляют принципы безопасности труда.

Далее молодого работника ждет Школа главного инженера, где он может расширить свои технические компетенции, получить дополнительное высшее техническое образование. На этой ступени отрабатываются особенности и навыки управления всем составом энергетического оборудования станции как целостной системой.

Самая высокая ступень – Школа директора, где готовят резервистов на должности первых руководителей. На этом уровне особое внимание уделяется развитию стратегического мышления, техникам эффективного лидера, навыкам результативной работы при кроссфункциональном взаимодействии, механизмам принятия нестандартных инновационных решений.

***Совет молодежи СГК - среда для продвижения молодежных инициатив.*** Совет Молодежи СГК – это объединение активных, целеустремленных, амбициозных молодых людей, которые делают жизнь окружающих счастливее, реализуя мероприятия разных форматов и направлений. Сегодня в Молодежный Совет входят более 1000 работников компании.

Компания создает условия для реализации научных и творческих молодежных инициатив.

В рамках задачи по совершенствованию бизнес-процессов для повышения эффективности решения производственных задач, молодые работники участвуют в форумах и инженерных кейсах государственного масштаба, таких как молодёжный межрегиональный образовательный форум «ТИМ «Бирюса», Международный чемпионат по решению топливно-энергетических кейсов «Case-in», Всероссийском отраслевом конкурсе молодых специалистов «Прогноз глобального энергетического развития ТЭК-2019».

Молодежь компании активно вовлечена в различные социальные проекты. Ребята посещают детские дома с открытыми уроками на тему безопасности, устраивают детские фестивали и праздники. Молодые специалисты – активные участники Зеленой дружины СГК. Они участвуют в мероприятиях по высадке деревьев, благоустройству территорий, проводят экологические уроки в школах и организуют акции: «Зубочистка», «Батарейка», «Спаси дерево. Сохрани лес. Прочти книгу».

Наша компания уделяет большое внимание корпоративной культуре и созданию комфортной производственной среды. Совет молодежи во всех своих активностях помогает поддерживать бренд компании, транслировать ценности компании и создавать комфортную рабочую атмосферу в подразделениях. К таким массовым корпоративным мероприятиям, на которых встречаются и спланиваются команды из разных регионов, можно отнести спартакиаду, КВН, молодежный форум.

***Долгосрочные проекты социальной поддержки молодых специалистов.*** Основой реализации социальной политики являются долгосрочные социальные программы, имеющие

наибольшую ценность для работников и направленные на привлечение и удержание в Компании молодого высококвалифицированного персонала.

Карьерное развитие базируется, прежде всего, на релокации молодого персонала. Молодые специалисты, работающие в компании и не имеющие собственного жилья, в течение 3 лет имеют возможность получать дополнительные выплаты для оплаты аренды жилья.

Система охраны здоровья содержит комплекс мер, направленных на сохранение и укрепление физического и психологического здоровья работников компании. Она предусматривает следующие основные направления: добровольное медицинское страхование работников; обеспечение путевками на лечение и профилактические мероприятия. Ежегодно проводится вакцинация против гриппа, клещевого энцефалита и других опасных заболеваний. В организациях Компании первичная медико-санитарная помощь оказывается на базе медпунктов.

Одной из корпоративных ценностей является ориентация на здоровый образ жизни. Продвижение идеи ценности собственного здоровья и личной ответственности за него лежит в основе корпоративных спортивных программ и мероприятий – спартакиады, региональные и областные спортивные соревнования и турниры, туристические слеты и экскурсионные поездки работников. В компании совершенствуют свое спортивное мастерство команды футбола, волейбола, хоккея, шахмат.

Коллективным договором компании предусмотрены различные меры социальной поддержки молодых специалистов.

СГК поддерживает и продвигает инициативу молодежи по саморазвитию и самосовершенствованию. В компании открыта корпоративная онлайн библиотека, где есть возможность безлимитного чтения с любого устройства мировых бестселлеров бизнес-литературы.

Компания СГК вкладывает много сил и энергии в молодых работников. Компания совершенствует механизмы молодежной политики, разрабатывает новые интересные инициативы в рамках взаимодействия с учебными заведениями, общается с молодежью для выявления направлений развития компании.

*«Все, кто размышлял об искусстве управления людьми, убеждены, что судьбы империй зависят от воспитания молодежи» - Аристотель.*



## 5. Основные направления молодежной политики АО «Объединенная Двигателестроительная Корпорация»



АО «Объединенная Двигателестроительная Корпорация» заботится о формировании кадрового резерва, привлекая за счет целевых наборов в вузах и колледжах, участвует в профориентационных мероприятиях для учащихся средних и высших учебных заведений. С целью профессионального развития молодежи ежегодно проводится корпоративный чемпионат по международным стандартам WorldSkills.



**О компании.** АО «Объединенная Двигателестроительная Корпорация» создана Указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2008 г. №497 с целью консолидации интеллектуального и производственного потенциала отечественных двигателестроительных предприятий для

обеспечения конкурентоспособности продукции российского двигателестроения на российском и мировом рынках. В настоящее время в АО «ОДК» интегрировано более 85% активов двигателестроительной отрасли.

**Основные направления деятельности.** На данный момент АО «ОДК» – крупнейший двигателестроительный холдинг Государственной Корпорации «Ростех», выпускающий современные газотурбинные двигатели для авиации, военно-морского флота, нефтегазовой промышленности, энергетики и ракетостроения.

Одним из основных интенсивно развивающихся направлений деятельности АО «ОДК» является разработка, производство, поставка и сервис промышленных газотурбинных двигателей, газоперекачивающих агрегатов и газотурбинных электростанций.

**«Наземная» продукция и услуги.** Газотурбинные агрегаты производства АО «ОДК» эффективно используются в составе линейных компрессорных станций для транспортировки природного газа, на станциях подземного хранения газа, а также в составе электростанций собственных нужд (ЭСН) наших ключевых заказчиков таких как «Газпром», «Роснефть», «Лукойл», «Новатэк» и др.

Агрегаты на базе газотурбинных двигателей Корпорации выпускаются в классе мощности от 2,5 до 25 МВт.

Также предприятия Корпорации выполняют опытно-конструкторские работы по созданию газотурбинных двигателей наземного применения с использованием передовых технологий двигателестроения, в частности двигатель ГТД-110М мощностью 110 МВт и АЛ-41СТ-25 мощностью 25 МВт при поддержке Минпромторга России и ГК «Ростех».

**ОДК Инжиниринг.** В 2019 году в рамках выполнения поручений Президента Российской Федерации В.В. Путина об увеличении доли гражданской продукции в выручке

предприятий оборонно-промышленного комплекса до 50% к 2030 году в АО «ОДК» создана дочерняя структура ООО «ОДК Инжиниринг» в которую переданы функции по развитию проектных, конструкторских и инженерно-технических компетенций в области разработки и реализации конечной продукции, внедрению прогрессивных технологий сервиса газотурбинного оборудования, в частности поддержка эксплуатации оборудования в течение жизненного цикла, а также функции по предоставлению полного комплекса инжиниринговых услуг по обеспечению комплексных поставок оборудования и строительству объектов «под ключ».

В настоящее время проводится техническое и технологическое перевооружение производственной базы предприятий АО «ОДК», что обеспечит значительное увеличение выручки Корпорации по «наземной» продукции к 2025 году и повысит конкурентоспособность отечественного двигателестроения.

**Основные мероприятия молодежной политики.** АО «ОДК» уделяет большое внимание вопросам подготовки молодых специалистов. В частности реализуются следующие мероприятия по привлечению и повышению компетенций молодых специалистов:

- создано молодежное объединение с целью привлечения молодых специалистов к активной деятельности при решении различных социальных, производственных, профессионально-образовательных, культурно-спортивных и иных задач, связанных с работой на предприятии, а также в целях создания условий для раскрытия их творческого потенциала, профессионального роста;

- создан кадровый резерв для обеспечения профессионального совершенствования молодых специалистов;

- АО «ОДК» ведет целевой набор в вузы и колледжи страны. Целевой набор дает возможность прохождения всех видов практик, разработку курсовых и дипломных работ проходят под руководством опытных кураторов, приоритетное трудоустройство по профилю специальности после получения диплома, а также упрощенный конкурс на основании результатов ЕГЭ;

- корпоративный чемпионат по международным стандартам WorldSkills;

- ежегодно проводится общероссийский профориентационный чемпионат по физике «Построй карьеру в ОДК»

- АО «ОДК» участвует в крупнейших профориентационных мероприятиях столицы таких как: международная выставка «Образование и карьера», форум «Новые кадры ОПК» а также в акции «Неделя без турникетов» в рамках которой учащиеся средних и высших учебных заведений могут посетить литейное, кузнечное, механообрабатывающее производство, а также музей Трудовой Славы предприятия;

- слеты молодежи ОДК.