



ЛУКОЙЛ

Всегда в движении!

«Рабочие места, занятость, инвестиции в человеческий капитал: ответственность бизнеса и власти»

г. Москва
Март, 2013 года

Москаленко А.А. -
Вице-президент по управлению
персоналом и организационному
развитию, член Правления Компании



ЛУКОЙЛ

The strong position, which the Company enjoys today, is the fruit of 20 years work to expand the reserve base, increasing business scale by seeking out and executing strategic transactions.

Основные финансовые и производственные показатели за 2011 год

Выручка от реализации \$ 133,65 млрд.
 Капитальные затраты \$ 8,492 млрд.
 Запасы углеводородов ЗР 29,623 млрд.барр.н.э.
 Добыча товарных углеводородов 781,1 млн.барр.н.э.
 Переработка нефти и нефтепродуктов 64,9 млн.тонн

- Geological Exploration, Preparation for Production
- Production of Oil, Gas & Gas Condensate
- Oil Refining and Gas Processing
- Petrochemicals
- Power Generation
- Marketing



ЛУКОЙЛ является одной из крупнейших публичных нефтегазовых компаний, обеспечивающей 2,2% мировой добычи нефти.

В России на долю ЛУКОЙЛА приходится 16,6% добычи и 17,7% переработки нефти.

Общее количество работников превышает 120 тыс. человек.*

* Данные приведены на конец 2011 года.

- Компания №1 среди крупнейших мировых частных нефтегазовых компаний по размеру доказанных запасов нефти
- Компания №3 среди крупнейших мировых частных нефтегазовых компаний по размеру доказанных запасов углеводородов
- Компания №4 среди крупнейших мировых частных нефтегазовых компаний по объему добычи нефти
- Компания №6 среди крупнейших мировых частных нефтегазовых компаний по объему добычи углеводородов



ЛУКОЙЛ

Основные ценности Компании



Основные корпоративные ценности:

- ✓ Персонал
- ✓ Экологичность
- ✓ Социальная ответственность
- ✓ Партнерство
- ✓ Нравственность

Регламентирующие документы:

- ☐ Политика управления персоналом ОАО «ЛУКОЙЛ»
- ☐ Социальный кодекс ОАО «ЛУКОЙЛ»
- ☐ Соглашение между работодателем и профобъединением ОАО «ЛУКОЙЛ» на 2009-2014 гг.
- ☐ Кодекс деловой этики.
- ☐ Правила корпоративной культуры.





ЛУКОЙЛ

Характеристика текущей ситуации



- **Снижение профессионализма**
- **Дисбаланс в профессиональном образовании**
- **Падение качества обучения и престижа инженерных специальностей, рабочих профессий**
- **Демографический кризис**
- **Растущий спрос на специалистов с опытом работы в международных проектах**
- **Необходимость практической подготовки и переподготовки руководителей всех уровней управления**



ЛУКОЙЛ

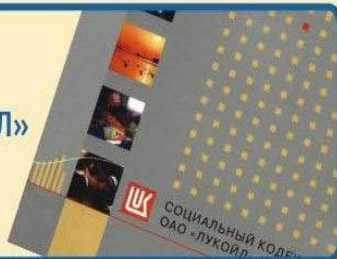
Система социального партнерства



В ОАО «ЛУКОЙЛ» защита прав и интересов работников базируется на трехступенчатой правовой системе взаимоотношений между работодателем и профобъединением нефтяной компании (рис. 1, 2, 3). Это гарантирует работникам и их семьям достойный уровень социально-экономического обеспечения.

1

Социальный кодекс
ОАО «ЛУКОЙЛ»



Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством РФ

Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса РФ

2

Соглашение между работодателем и профобъединением открытого акционерного общества «Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ»



3

Коллективные договоры на предприятиях ОАО «ЛУКОЙЛ»





Обеспечение стратегических проектов Компании

Upstream

- Западная Курна – 2
- Узбекистан
- Северный Каспий

Downstream

- Газоперерабатывающий комплекс в Буденовске
- Модернизация заводов





Целевые группы

Направления подготовки

1. Руководители и резерв кадров

- Подготовка по управленческим компетенциям

2. Инженерные кадры

- Специализированные технические программы с приглашением международных экспертов

3. Мобильный персонал

- Иностранный язык
- Международные стандарты
- Страноведение

4. Молодые специалисты

- Обучение по профессиональным компетенциям, в том числе стажировки
- Обучение по овладению корпоративными компетенциями
- Обучение навыкам личной эффективности

Подготовка рабочих



Направления подготовки:

- подготовка новых рабочих;
- повышение квалификации рабочих (в том числе по программам промышленной безопасности и охраны труда, курсам целевого назначения);
- обучение вторым профессиям;
- переподготовка рабочих.



Предложения:

- ✓ Продолжить работу по выводу на аутсорсинг функций по подготовке рабочих;
- ✓ Усилить контроль за качеством обучения.



ЛУКОЙЛ

Профессиональный отбор



Знание того, что вы хотите, и понимание того, как этого добиться – ключ к успеху!





ЛУКОЙЛ

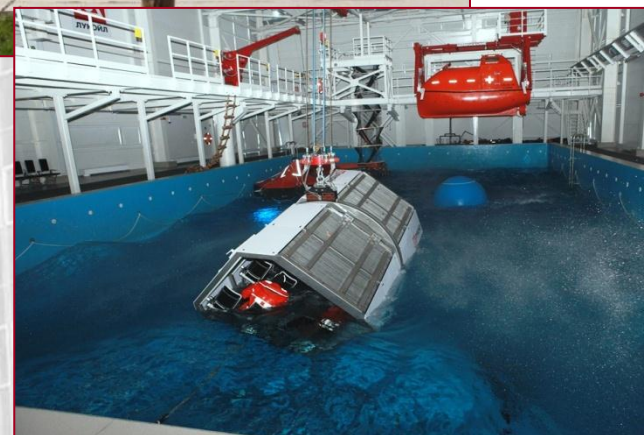
Обеспечение стратегических проектов Компании



Корпоративный учебный центр в Астрахани

Направления подготовки:

- техническая подготовка персонала для работы на шельфе;
- формирование и отработка навыков выживания в аварийных ситуациях;
- психологическая подготовка персонала для работы на платформе;
- формирование и развитие управленческих навыков;
- изучение английского языка.



Обеспечение стратегических проектов Компании: Учебный центр в провинции Басра



Учебные мастерские



Центральный въезд



Компьютерный класс



**Компьютерная языковая
лаборатория**



Столовая

Вузы- стратегические партнеры Компании



**Российский государственный университет
нефти и газа имени И.М.Губкина**



**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**



**Ухтинский государственный
технический университет**



**Астраханский государственный
технический университет**



**Филиал Национального
исследовательского университета
Московского энергетического
института в г.Волжском**



**Тюменский государственный
нефтегазовый университет**

Предложение:

Внедрять современные
методы работы:

- ✓Создание базовых кафедр;
- ✓Разработка профессиональных стандартов;
- ✓Участие руководителей и специалистов Компании в учебном процессе.





ЛУКОЙЛ

Предпосылки к разработке



ОАО «ЛУКОЙЛ» занимается разработкой профессиональных стандартов с 2008 года по методикам РСПП

- **Необходимость разработки новых подходов к подготовке специалистов**
- **Процессы глобализации в экономике**
- **Интеграция российской системы образования в общеевропейскую структуру**
- **Необходимость в изменении устаревших образовательных стандартов**

**Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597
«О мероприятиях по реализации социальной политики»**

Совершенствование работы с молодыми специалистами



Программа «Старт в будущее»

I этап

- Отбор студентов 3-х курсов
- **Дополнительное обучение**
- Практика с предоставлением рабочего места
- **Индивидуальное кураторство**
- Участие студентов в научно-технических конкурсах и конференциях
- **Подготовка курсовых и дипломных работ по материалам Компании**

II этап

- Прием отобранных выпускников вузов
- **Адаптация молодых специалистов**
- Индивидуальная программа обучения
- **Наставничество**
- Мотивация
- **Стажировки на рабочих местах**
- Участие молодых специалистов в научно-технических конкурсах и конференциях

III этап

- Ежегодная оценка
- **Отбор для работы в Проектах**
- Подготовка для работы в Проектах

Динамика производительности труда и заработной платы в бизнес-секторе «Нефтегазодобыча в России»



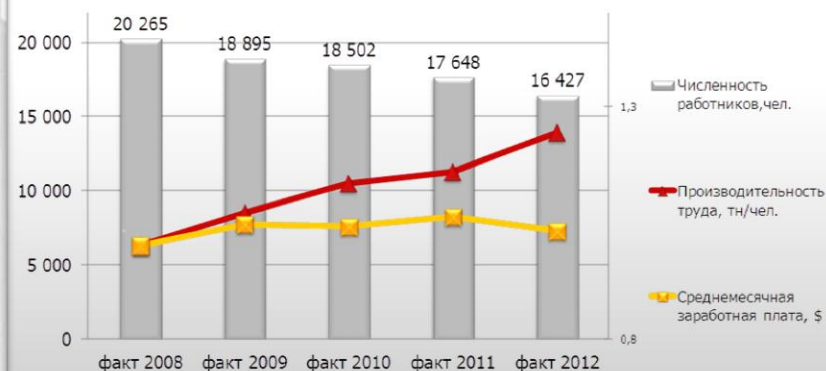
«Нефтегазодобыча в России»



«Нефтепереработка в России»



«Нефтепродуктообеспечение в России»



«Нефтепродуктообеспечение за рубежом»



ЛУКОЙЛ

Сотрудничество с Международной организацией труда (МОТ)



11 декабря 2012 подписано Соглашение о сотрудничестве между ОАО «ЛУКОЙЛ» и Международной организацией труда

Прямые положительные эффекты:

- Подготовка высококвалифицированных специалистов с международным опытом в сфере трудового права и социального диалога, готовых выступать экспертами по защите интересов объединений работодателей на уровне принятия государственных решений;
- Подготовка специалистов по работе с международными профсоюзными организациями;
- Оптимизация затрат, связанных с разработкой, приобретением и интеграцией программ обучения в сфере социального партнерства и трудовых отношений;
- Оптимизация затрат за счет приобретения и использования опыта и знаний, накопленных МОТ.

В долгосрочной перспективе:

- Развитие имиджа ОАО «ЛУКОЙЛ», как социально-ответственной компании на международном уровне;
- Продвижение бренда ЛУКОЙЛ за рамками регионов деятельности.

При текущей капитализации Компании 55 млрд. долл. США увеличение на 0,1% = 55 млн. долл. США



ЛУКОЙЛ

Международное социальное партнерство



2012 год, июнь. В г.Копенгагене состоялся Учредительный Конгресс новой Глобальной Федерации Профсоюзов - IndustriALL, в состав которой вошла и профсоюзная организация ICEM. Новая Глобальная федерация профсоюзов (ГФП) IndustriALL объединяет более 50 миллионов членов из широкого спектра отраслей экономики.

2012 год, октябрь. Подписано Глобальное рамочное соглашение между IndustriALL Global Union, Нефтегазстройпрофсоюзом России, ОАО «ЛУКОЙЛ» и МОПО ОАО «ЛУКОЙЛ». Целью подписанного документа является улучшение производственных отношений и развитие достойных подходов к производственной деятельности в организациях Группы «ЛУКОЙЛ», работающих в различных странах мира.

2012 год, октябрь. В компании «ЛУКОЙЛ» состоялся семинар-тренинг по созданию Европейского рабочего совета (ЕРС) в компании «ЛУКОЙЛ». В работе семинара приняли участие международные эксперты, представители компании, руководители профобъединения, лидеры профсоюзных организаций зарубежных предприятий ОАО «ЛУКОЙЛ».



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ



ЛУКОЙЛ