



## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

«Сахалин Энерджи» приняла Политику устойчивого развития и вносит весомый вклад в устойчивое развитие территории своего присутствия – Сахалинской области, включая программы поддержки экологических, социальных и культурных проектов.

Одна из приоритетных целей для «Сахалин Энерджи», по мнению как внутренних, так и внешних заинтересованных сторон, – это ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост». Компания прилагает комплексные усилия в достижении данной цели и ЦУР 10 «Уменьшение неравенства», учитывая, что решение их задач сопряжено и взаимосвязано с решением задач других ЦУР.

«Сахалин Энерджи» обязалась регулярно проходить сертификацию по стандартам ISO 14001:2015 и OHSAS 18001:2007. Сертификация демонстрирует, что система управления компании в области охраны труда и здоровья персонала соответствует добросовестной отраслевой практике, отвечает российским и международным стандартам, служит основой для постоянного улучшения. Кроме того, проводится регулярная самооценка применения стандарта ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности», который рассматривает темы достойного труда среди других тем и проблем социальной ответственности.



Компания уделяет особое внимание развитию стратегических партнёрских отношений с внешними заинтересованными сторонами. Развивается сотрудничество с международными и российскими учебными заведениями в рамках соглашений о партнёрстве, сотрудничество с организациями и центрами обучения компаний-акционеров, с организациями в области дорожной безопасности. При реализации программ применяются новые технологии и инновации. Так, при реализации кадровой политики максимально используется автоматизированная система управления предприятием SAP HCM, что позволяет значительно снизить временные затраты и оптимизировать многие процессы. В частности, используемые компанией модули системы позволяют автоматизировать процесс подготовки необходимой кадровой документации и отчётности и дают возможность управлять такими процессами, как набор персонала, его обучение и развитие, планирование преемственности и оценка компетенций.

Для достижения целей в области управления персоналом «Сахалин Энерджи» реализует кадровую стратегию посредством кадровой политики, которая является целостным стратегически ориентированным набором методов, прогрессивных инструментов и документов, которые регламентируют взаимоотношения между компанией и её работниками, а также позволяют оперативно реагировать на

изменяющиеся условия на мировом нефтегазовом рынке и на рынке труда квалифицированных специалистов.

Персонал – главная ценность «Сахалин Энерджи». Руководство компании уверено в том, что все работники должны чувствовать себя вовлечёнными в её деятельность, ощущать поддержку и уважение со стороны работодателя, иметь возможность вносить вклад в развитие компании. Ежегодно уровень вовлечённости персонала измеряется во время опроса мнения работников и рассматривается как один из важнейших показателей удовлетворённости сотрудников работой в компании. По результатам опроса 2019 г., показатель вовлечённости персонала составил 86 %. Эти результаты являются лидирующими в отрасли. Работники по-прежнему отмечают высокую степень ответственности компании в области безопасного и качественного ведения работ, охраны труда и окружающей среды, надёжности оборудования и безопасности технологических процессов и готовы рекомендовать компанию как хорошего работодателя.

Основные документы компании в области кадровой политики и охраны труда и здоровья персонала:

- Кодекс деловой этики.
- Политика по правам человека.
- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Стандарт по обучению и развитию персонала.
- Положение о формировании и подготовке кадрового резерва.
- Положение об оплате труда, премировании, социальных гарантиях и льготах.
- Обязательства и политика в сфере охраны труда, здоровья, окружающей среды и социальной деятельности.
- Руководство по системе управления вопросами охраны труда, окружающей среды, техники безопасности и социальной ответственности.
- План действий в рамках программы «Цель ноль». Годовой план «Сахалин Энерджи» в сфере охраны труда, здоровья и окружающей среды.
- Стандарты и процедуры компании в области охраны труда, здоровья, безопасности.
- Жизненно важные правила компании.

«Сахалин Энерджи» стремится обеспечивать конкурентоспособность компенсационно-социального пакета с целью привлечения и удержания квалифицированного и перспективного персонала. Компенсации и льготы «Сахалин Энерджи» предназначены для повышения благосостояния и уровня социальной защищённости работников и их семей. Дополнительно к установленным трудовым законодательством РФ гарантиям и льготам «Сахалин Энерджи» предоставляет добровольное медицинское страхование для работников и членов их семей; корпоративную пенсионную программу; страхование от несчастных случаев и болезней и страхование на время путешествий; ипотечную программу и льготы, связанные с обеспечением жильём; льготы в связи с временной нетрудоспособностью; материальную помощь при рождении (усыновлении) ребёнка, а также в сложных жизненных обстоятельствах; льготы в связи с беременностью и родами; организацию спортивно-оздоровительных мероприятий и др.

Компания предоставляет равные возможности всем претендентам на рабочие места и работникам в соответствии с чётко сформулированными и общепринятыми правилами приёма на работу и нормирования труда и не допускает никакой дискриминации во всех аспектах трудовых отношений, включая подбор, отбор, наём, оценку, продвижение, обучение, поддержание дисциплины, развитие и обучение, выплату компенсаций и расторжение трудовых договоров.

За последние 2 года в корпоративную культуру компании внедрена очень важная часть – непрерывное совершенствование всех процессов деятельности, что стало генеральной линией развития «Сахалин Энерджи». В компании создали уникальную

среду, где практикуется привлечение всех работников к постоянному поиску более эффективных методов работы без снижения показателей эффективности и надёжности. Кадровый директорат стал одним из локомотивов этой стратегии по совершенствованию деятельности компании. Для того чтобы на собственном примере показать, как и для чего улучшать кадровые процессы, была создана дорожная карта проектов по улучшению, которые затрагивают все кадровые подразделения и всех работников компании.

#### **Задачи проекта**

- Становление HR-функции как стратегического бизнес-партнёра, улучшение имиджа HR-функции.
- Построение простых, понятных и прозрачных кадровых процессов, которые экономят время и трудозатраты работников компании, автоматизация и цифровизация процессов.
- Сокращение расходов компании за счёт эффективного функционирования кадрового блока.
- Создание общего пространства для работы, в котором реализуется творческий потенциал и высвобождается креативная энергия.
- Предоставление прямой возможности бизнес-подразделениям и каждому работнику влиять на пересмотр процессов и вносить предложения на рассмотрение.



Проект предполагает полномасштабное дальнейшее развитие кадровой стратегии «Сахалин Энерджи» и её непрерывное совершенствование. В рамках общей стратегии компании Кадровый директорат создал дорожную карту проектов, которые затем были объединены в одну консолидированную программу на несколько лет. Движение по дорожной карте непрерывного совершенствования кадровой деятельности предусматривает, что все HR-функции управляют собственным набором проектов наряду с поддержанием ежедневной операционной деятельности.

Каждая отдельная инициатива и проект проходит проверку на предмет оценки стоимости, эффективности и пользы для бизнеса. Кроме того, все проекты и инициативы регистрируются на общем корпоративном электронном портале непрерывного совершенствования (CI Wiki), что позволяет любому работнику оценить инициативу, задать вопрос, предложить свой способ решения, оставить любой комментарий и получить ответ от инициатора проекта.

Проект ориентирован на всех сотрудников и членов их семей, потенциальных сотрудников, деловых партнёров компании, а также местных жителей.

#### ➤ **Компоненты проекта:**

- обучение и развитие;
- рекрутмент;
- управление талантами;
- документооборот и отчётность;
- оплата труда и вознаграждения;
- организационное развитие и планирование.



### **Результаты**

- На 30 % сокращены временные затраты и на 50 % – финансовые затраты за счёт автоматизации курсов на цифровых платформах.
- Автоматизация обучающих курсов по ОТОС: автоматизировано 88 обязательных курсов (100 % курсов) в соответствии с требованиями законодательства РФ.
- Создан инструмент Портфолио профессионального обучения для удобства планирования обучения работников.
- Количество наймов местного населения увеличилось на 20 %;
- Количество закрытых вакансий через кадровые агентства сократилось до 10 % от общего количества.
- Увеличение показателя заполнения вакансий внутренними кандидатами до 80 %.

### **Общественное признание**

В списке лидеров индексов РСПП по устойчивому развитию: «Вектор устойчивого развития» и «Ответственность и открытость» (2009–2019 гг.).

Победитель премии «Производительность труда: Лидеры промышленности России» (2017–2019 гг.).

Победитель в номинации «За развитие кадрового потенциала» Всероссийского конкурса, РСПП «Лидеры российского бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость» (2019 г.).

Победитель в номинации «Развитие трудового и личного потенциала работников» конкурса Министерства энергетики России на лучшую социально ориентированную компанию нефтегазовой отрасли (2019 г.).

Лауреат в номинации «Лучшая инновационная компания ТЭК» национальной отраслевой премии «Путь инноваций» (2019 г.).

Благодарственное письмо «За большой вклад в дело защиты прав и свобод человека, гражданина» Федерального уполномоченного по правам человека Т. Н. Москальковой (2018 г.).



**2019 г.**

