



РОСНЕФТЬ

**Развитие кадрового
потенциала в
ООО «СамараНИПИнефть»**

Апрель 2024

ООО «САМАРАНИПИНЕФТЬ»

«Самарский научно-исследовательский и проектный институт нефтедобычи» (СНИПИ)



Деятельность в разных регионах России



Сопровождение полного жизненного цикла месторождения



Центры компетенций ПАО «НК «Роснефть»



Генеральное проектирование в части выполнения проектов строительства скважин и инженерных изысканий



Высококвалифицированные специалисты

23

Года – опыт работы

8

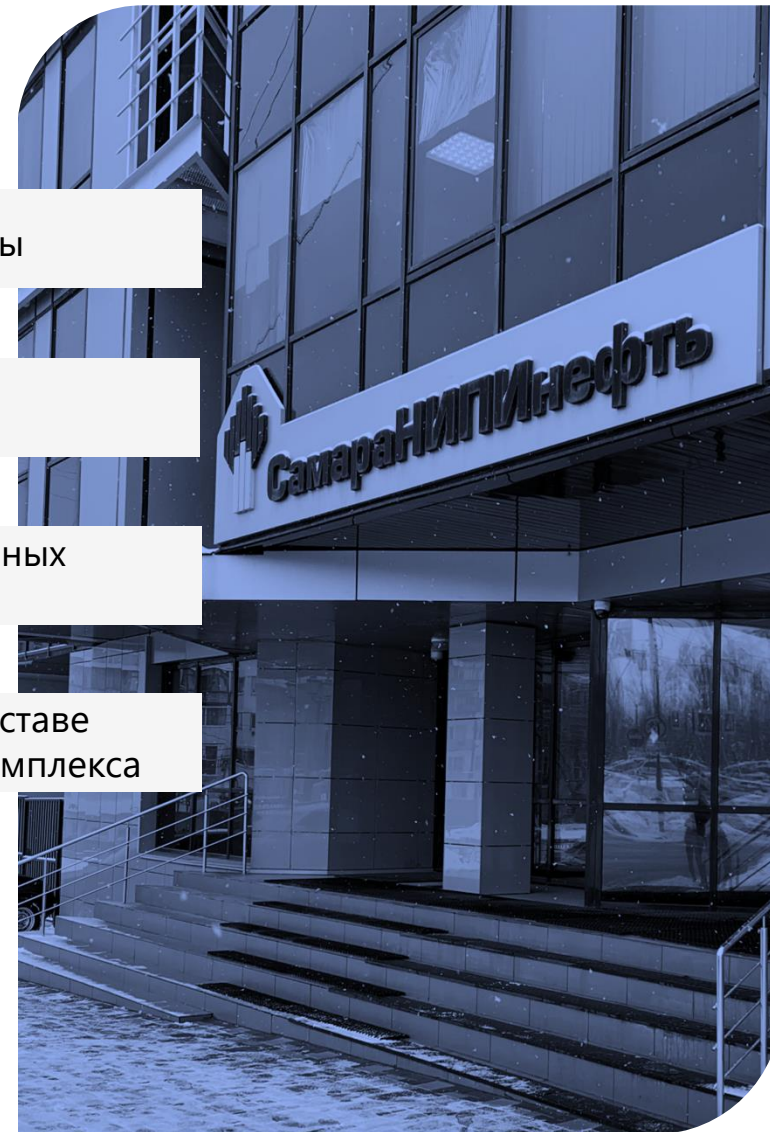
Направлений деятельности

5

Специализированных институтов

12

Лабораторий в составе лабораторного комплекса



ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ САМАРАНИПНЕФТИ



65

ЗАКАЗЧИКОВ

3

ДОБЫВАЮЩИХ ОБЩЕСТВА
– ГЕНЕРАЛЬНОЕ
ПРОЕКТИРОВАНИЕ

10

ОБОСОБЛЕННЫХ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

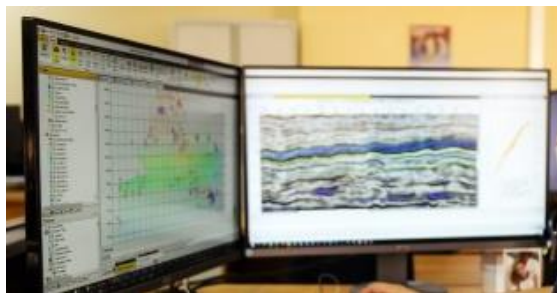
8

ГОРОДОВ
ПРИСУТСТВИЯ

>2000

ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ
СОТРУДНИКОВ

КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ САМАРАНИПНЕФТИ



**РЕГИОНАЛЬНАЯ
ГЕОЛОГИЯ И ГЕОЛОГО-
РАЗВЕДОЧНЫЕ РАБОТЫ**



**ГЕОЛОГИЯ
И РАЗРАБОТКА**



**ИНЖИНИРИНГ
БУРЕНИЯ**



**ИССЛЕДОВАНИЯ
И ИНЖИНИРИНГ
ДОБЫЧИ**



**КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ
ПРОЕКТИРОВАНИЕ**



**ПРОЕКТНО-
ИЗЫСКАТЕЛЬСКИЕ
РАБОТЫ**



**ПРОЕКТИРОВАНИЕ
ОБЪЕКТОВ
ЭНЕРГЕТИКИ**



ЦЕНООБРАЗОВАНИЕ

ПЛАНЫ В ОБЛАСТИ ПЕРСОНАЛА ПОДДЕРЖИВАЮТ СТРАТЕГИЮ ОРГАНИЗАЦИИ

Ключевым аспектом политики в области обучения и развития персонала является реализация стратегии компании и выполнение запланированных задач блока по персоналу и социальным программам «Самаранипинефти» на 2023-2030 гг.

СТРАТЕГИЧЕСКИМИ ЦЕЛЯМИ ПАО «НК «РОСНЕФТЬ» В ОБЛАСТИ ПЕРСОНАЛА ЯВЛЯЮТСЯ:

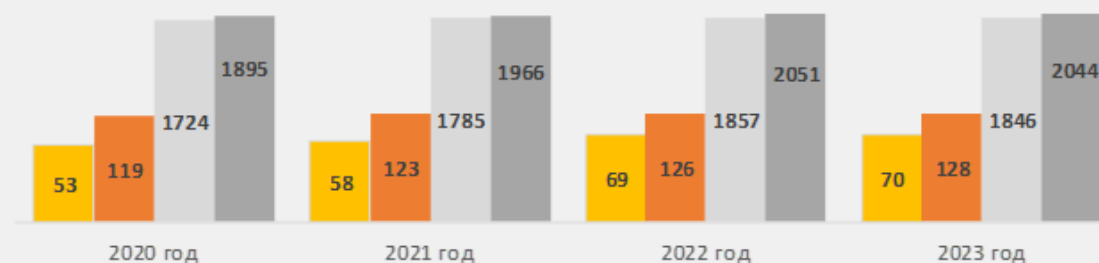
- Развитие кадрового потенциала
- Совершенствование мотивации
- Таланты «без границ»
- Развитие проектного управления

ПРИОРИТЕТНЫЕ ЦЕЛИ ПРИ РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ «САМАРАНИПИНЕФТЬ»:

- Привлечение талантливых выпускников вузов
- Развитие системы внутреннего обучения
- Карьерное планирование, управление талантами
- Снижение уровня текучести высококвалифицированного персонала
- Расширение комплексной программы, направленной на поддержание здоровья сотрудников

То, как развивается компания, зависит от людей, работающих в ней. Стабильный прирост численности сотрудников свидетельствует об увеличении объемов работ и расширении спектра услуг. Средняя численность работников представлена на диаграмме:

Средняя численность персонала с 2020 по 2023 год, ед.



- - вспомогательный персонал, чел.
- - административно-управленческий персонал, чел.
- - производственный персонал, чел.
- - итого СНИПИ, чел.

На протяжении 2020-2023 гг. Общество обеспечивает ежегодный рост выработки. По состоянию на 01.01.2023 Институт является одним из крупнейших среди проектных и научных организаций компании по численности сотрудников: средняя численность работников – более 2000 человек.

ЗНАНИЯ И СПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА РАЗВИВАЮТСЯ



Руководство «СамараНИПИнефть» считает приоритетной задачей развитие и обучение персонала Общества. 6664 чел/курсов пройдено сотрудниками в 2023 году.

Обучение в обществе подразделяется на:

- корпоративное обучение – организовывается ПАО «НК «Роснефть»;
- адресное - обучение, закупаемое предприятием у внешних провайдеров;
- внутреннее обучение из каталога внутренних курсов компании – проводится внутренними тренерами Общества и Компании;
- управленческое обучение – обучение для руководителей и кадрового резерва с целью развития управленческих и корпоративных компетенций;
- обязательное обучение – обучение по охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности, электроэнергетике, применению СИЗ, в соответствии с требованиями СРО и т.п.

В настоящее время активно набирает обороты **Программа внутреннего обучения**, которая предполагает обучение сотрудников силами Компании и Общества, то есть своими же сотрудниками, которые являются внутренними тренерами и проводят тренинги в дополнение к своим должностным обязанностям. В 2023 году почти 900 человек смогли перенять опыт внутренних тренеров по таким программам как «Основы нефтегазового дела для сотрудников непрофильных специальностей», «Эффективная работа в Сапсан», «Основы работы в QGIS» и другим.

Кадровый блок стремится постоянно совершенствовать свою работу и находится в постоянном поиске новых методик по развитию персонала с учетом стратегии развития института и передовых мировых трендов в области управления персоналом. Сотрудники регулярно участвуют в конференциях и проходят обучение в передовых российских и международных учебных центрах: *Международный эриксоновский университет коучинга, Международная школа бизнес-тренеров ICBT, Nova Terra Coach Training & Corporate Development в России и СНГ, центр Coaching and Mentoring International (CMI), Международный Университет Global Coaching.*

Благодаря данному подходу в ООО «СамараНИПИнефть» реализуются следующие проекты и мероприятия:

- внедрена система оценки корпоративных и управленческих компетенций 360 градусов;
- внедрена система стратегических и командных сессий (для ТОП-команды и отдельных производственных команд);
- реализуется проект сопровождения вновь назначенных руководителей;
- проводятся тренинги по развитию управленческих и корпоративных компетенций силами сотрудников кадрового блока, что позволяет увеличить охват руководителей обучением;
- организовано обучение руководителей эффективной стратегии ведения переговоров, проводятся управленческие поединки;
- функционирует центр оценки / центр развития для стратегического кадрового резерва 2-го эшелона;
- регулярно проводится опрос вовлеченности персонала;
- организован доступ к корпоративной библиотеке, проводятся заседания книжного клуба, распространяются SMART-календари, освещающие ключевые идеи лучших книг о бизнесе и саморазвитии, проводятся вебинары по темам SMART-календарей.

Вовлечение специалистов Общества в процесс обучения вносит свой вклад в развитие сотрудников, что усиливает научный потенциал и позволяет использовать передовые технологии при организации и выполнении работ.

АКТИВНАЯ РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ



В обществе ведется большая работа **по развитию молодых специалистов.**

Помимо обучения все молодые специалисты участвуют в научно-практических конференциях, предлагая новые идеи по усовершенствованию работы Компании. Конференция проводится в 3 этапа: региональный, кустовой и межрегиональный.

Для обеспечения эффективного управления процессом социальной адаптации молодых специалистов создан **институт наставничества**, что обеспечивает качественное и своевременное введение в должность работников, вновь принятых на работу, налаживает эффективную работу с молодыми специалистами по их индивидуальному развитию и профессиональному росту. Каждый наставник получает ежемесячную надбавку за выполнение функций наставника.

Существенную помощь в адаптации молодых сотрудников института оказывает совет молодых специалистов Общества. Советом молодых специалистов проводятся спортивные, командообразующие мероприятия, социальные акции:

- Организации и участие в корпоративных праздничных мероприятиях: «Первый раз в первый класс», 8 марта, 23 февраля и т.д.
- Команда КВН «Проект 63»
- Участие в экологических акциях: организация мероприятий по высадке деревьев в парках, скверах, лесничествах; уборка береговой реки Волги от мусора, участие в городских субботниках по благоустройству территорий; организация эколого-благотворительных акций «Добрые крышечки» и «Пакет добра», закупка специальных контейнеров для сбора батареек и крышек; международная акция «Час Земли», My cup, please; буккроссинг; эко-информирование сотрудников, развитие образовательной среды; Организация экологических акций информационного и игрового характера в онлайн формате.
- Благотворительные акции: «Подари детям сказку», «Скоро в школу». Совет молодых специалистов помог организовать новогоднюю сказку 15 самарским детям из 10 многодетных семей, в так же, ребятам с ограниченными возможностями – воспитанникам школы-интерната в селе Старый Буян.
- Помощь приюту животных «Хати»

По истечении 3х лет пребывания в статусе молодого специалиста самые активные ребята принимают участие в деловых оценочных играх. Победители включаются в молодой стратегический кадровый резерв и начинают подготовку к развитию управленческих компетенций.

Наставники совместно с молодыми специалистами разрабатывают *индивидуальные планы развития (ИПР)*, успешная реализация которых позволяет планировать дальнейшую карьеру молодых специалистов.

Все молодые специалисты проходят обучение по программам:

- Основы экономики
- Навыки коммуникации
- Публичное выступление
- Интегрированное управление нефтегазовыми активами

Наставником молодого специалиста назначается специально отобранный и подготовленный высококвалифицированный сотрудник Общества с высшим профессиональным образованием и стажем работы по специальности не менее 5 лет. Все наставники проходят двухмодульную программу обучения по современным методам взаимодействия с молодежью. Ежегодно в рамках корпоративного конкурса «Лучший наставник» подводятся итоги и определяются 3 лучших наставника, которые награждаются денежной премией.

105 МС

на конец 2023г.

МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – работник Общества Группы, которому присвоен статус «молодой специалист», одновременно отвечающий следующим требованиям:

- является выпускником очного отделения вуза, имеющего государственную аккредитацию, с квалификацией бакалавра, специалиста (инженера), магистра;
- впервые поступает на работу по полученной специальности;
- прошел систему конкурсного отбора и трудоустроился в Общество Группы в течение одного года со дня окончания вуза (с даты выдачи диплома);
- принят на должность руководителя, специалиста, служащего или по рабочей профессии (с перспективой занятия должности руководителя, специалиста, служащего) по профильному направлению деятельности (соответствующему квалификации, указанной в дипломе) с заключением трудового договора на неопределенный срок;
- в возрасте до 33 лет (включительно).

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ И КОНКУРСЫ

В Обществе реализуется **программа развития вновь назначенных руководителей (ВНР)**, которая является уникальной для компании.

В реализации программы обучения ВНР участвуют сотрудники блока по персоналу, имеющие базовое психологическое образование, а также специализированное обучение в области развития управленческих навыков и коучинга.

Все руководители проходят управленческое обучение по пятимодульной программе:

- Управление командой (в том числе дистанционной)
- Планирование и постановка целей
- Контроль
- Мотивация
- Обучение сотрудников (развитие, обратная связь)

Помимо обучения по пятимодульной программе развития управленческих компетенций каждый вновь назначенный руководитель проходит глубинное интервью, по результатам которого он получает отчет с описанием сильных сторон и зон развития. Все участники программы получают доступ к корпоративной электронной библиотеке с бизнес-литературой. Также каждый ВНР имеет возможность получить до 7 коуч-сессий, направленных на решение актуальных для него задач.

Все руководители имеют возможность изучать мастерство ведения переговоров. По окончании обучения они могут участвовать в управленческих поединках, чтобы тренировать свои знания на практике.

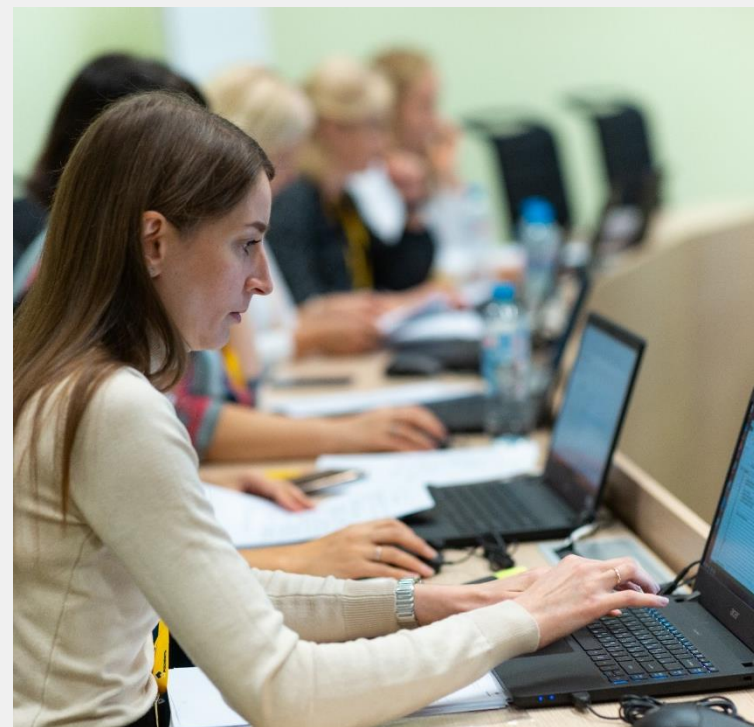
С целью формирования конструктивной атмосферы в обществе внутри производственных подразделений проводится тренинг по эффективной коммуникации.



Среди работников полевых инженерно-геологических и инженерно-геодезических партий управления инженерных изысканий проводится смотр-конкурс «Лучший по профессии по следующим номинациям:

Лучший «Буровой мастер», Лучший «Машинист буровой установки», Лучший «Геолог», Лучшая «Полевая инженерно-геологическая партия», Лучший «Геодезист», Лучшая «Полевая инженерно-геодезическая партия»

Данное мероприятие позволяет создать благоприятную среду для обмена передовым опытом и повышения престижа рабочих профессий.



СамараНИПИнефть является организатором конкурса «Лучший по профессии среди работников, занятых в области ценообразования и сметного дела в строительстве» с участием специалистов из всего периметра Компании Роснефть.

В 2023 году в конкурсе участвовало 28 человек из 18 организаций Компании. Конкурс проходил на базе кампуса Сколково.

В ОРГАНИЗАЦИИ НАЛАЖЕН ЭФФЕКТИВНЫЙ ДИАЛОГ С ПЕРСОНАЛОМ

В «СамараНИПИнефти» налажен эффективный диалог руководства с персоналом.

В 2019 г. на внутреннем портале Общества в разделе «Диалоги. Общение» были созданы интерактивные рубрики – «**Вопрос эксперту по этике**» и «**Вопрос генеральному директору**». Каждый сотрудник, столкнувшись в работе со сложной этической ситуацией, может обратиться с вопросом к эксперту по этике и получить конфиденциальный ответ и адресную помощь. Также каждый сотрудник, не записываясь на личный прием, может обратиться к генеральному директору с вопросом, предложением, идеей и получить персональный ответ. Это очень удобно, с точки зрения экономии рабочего времени, и эффективно в плане получения оперативной обратной связи от руководства. Кроме того, это формирует у сотрудников института максимально лояльное и доверительное отношение к руководству, всегда открытому для диалога и готовому протянуть руку помощи в решении любых вопросов. За прошедший период было зарегистрировано порядка 15 обращений к ГД и около 30 – к эксперту по этике.

С 2021 г. в СамараНИПИнефти проводятся регулярные **опросы вовлеченности сотрудников**, позволяющие выявить слабые места и недочеты в работе института и вовремя их устранить. Обычно в опросах принимает участие более половины сотрудников. Опрос охватывает такие показатели, как:

- индекс лояльности;
- имидж высшего руководства;
- имидж непосредственного руководителя;
- эффективность работы в СНИПИ;
- рабочая атмосфера;
- культура информационной безопасности;
- управление изменениями;
- саморазвитие и карьера;
- система вознаграждения и льгот;
- рабочий график и условия труда;
- благополучие и стресс;
- стратегия СНИПИ;
- обратная связь;
- признание.

Опрос, проведенный в августе 2023 г. показал индекс вовлеченности **eNPS=3%**. 39% сотрудников ответили, что готовы рекомендовать институт в качестве места работы. Результаты опроса приведены в [Приложении 11](#).

Руководители всех уровней института охотно и активно взаимодействуют с сотрудниками, как в официальной, так и в неформальной обстановке: участвуют в корпоративных мероприятиях и спортивных соревнованиях, форумах и конференциях, конкурсах и викторинах, делятся достижениями своих сотрудников в корпоративных СМИ и социальных сетях института, обращаются к коллективу при помощи информационных рассылок по электронной почте, проводят онлайн и офлайн встречи с трудовым коллективом.



С началом пандемии коронавирусной инфекции (COVID-19) максимально возможное количество сотрудников было переведено на удаленный режим работы. Для усовершенствования системы внутренних коммуникаций в условиях дистанционной работы в «СамараНИПИнефти» на регулярной основе организованы онлайн-встречи ТОП-менеджеров с трудовым коллективом. В марте 2024г. каждый из заместителей генерального директора, а также главный инженер и председатель первичной профсоюзной организации провели онлайн-встречи. Они рассказали о деятельности своих подразделений, поделились итогами работы в 2023 г. и планами на следующий год, после чего ответили на вопросы сотрудников.

ЕЖЕГОДНЫЕ КОНФЕРЕНЦИИ НА БАЗЕ САМАРАНИПНЕФТЬ



«Экологическая безопасность. Актуальные вопросы правовой практики и совершенствование деятельности в сфере охраны окружающей среды».

Основная цель мероприятия заключается в выработке единых подходов к решению вопросов в сфере охраны окружающей среды и природопользования, поиску и внедрению положительных практик в данном направлении.



Научно-техническая конференция «Жигулевские чтения»

Обсуждение актуальных вопросов и проблем в области геологии, разработки, сейсморазведки и геологоразведочных работ, а также обмен опытом в интересах дальнейшего повышения уровня проектной и исследовательской деятельности Волго-Уральской НГП.



Научно-практическая конференция «Инжиниринг строительства и реконструкции скважин»

Основная цель мероприятия – поиск решений актуальных технологических задач, определение новых инновационных подходов и внедрение передовых практик в сфере проектирования строительства скважин.



Научно-практическая конференция по ценообразованию в капитальном строительстве

Обмен опытом в процессах и актуальных вопросах ценообразования. 2023г. – конференция впервые организована на площадке Сколково, Москва.



Ежегодная конференция по разработке месторождений высоковязкой нефти «Heavy oil», онлайн-формат

Поиск новых возможностей для повышения производственной эффективности в сфере разработки месторождений высоковязкой и сверхвязкой нефти.

9

конференций и круглых столов организовано СНИПИ в 2023г.

130

научных статей

участие более чем в

60

внешних конференциях различного уровня

159

докладов, подготовленных к конференциям

ПЛАНЫ В ОБЛАСТИ ПЕРСОНАЛА ВКЛЮЧАЮТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ВУЗАМИ

С целью обеспечения Общества грамотными специалистами ООО «СамараНИПИнефть» ведет активную работу с вузами страны.

В 2021 г. в рамках изменения федерального законодательства в сфере высшего образования в Российской Федерации базовая кафедра ООО СамараНИПИнефть в ФГБОУ ВО «СамГТУ» преобразована в **проектно-исследовательский и образовательный центр «Инжиниринг объектов нефтегазового комплекса» (ПИОЦ).**

Главные задачи ПИОЦ:

- разработка и внедрение инновационных подходов и новых инструментов в образовательный процесс ВУЗа, профессиональных образовательных программ с учетом потребностей рынка и Заказчиков;
- организация кросс-сегментного взаимодействия с привлечением сторонних специалистов, экспертов и организаций по узконаправленным тематикам.

1

Организовано и активно внедряется в образовательный процесс вуза корпоративное ПО компании. Студенты СамГТУ имеют возможность освоить современные наукоёмкие программы, разработанные в компании. Актуализируется договор на получение и установку бесплатных лицензий ПК: РН-КИМ, РН-КИН, ГеоСИМ, РН-Сигма, «РН-ГРИД», «РН-СИМТЕП», РН-Буровые расчеты. На постоянной основе проводится обучение преподавателей, аспирантов и магистрантов вуза, разрабатываются учебные программы.

2

23 марта 2023 г. проведен обучающий вебинар «Выбор и обоснование алгоритма расчёта градиентов гидроразрыва терригенных и карбонатных пластов при проектировании конструкции скважины на основе ПК «РН-СИГМА». В мероприятии приняли участие разработчики ПК ООО «РН-БашНИПИнефть», эксперты и специалисты КНИПИ, магистранты и аспиранты СамГТУ. Вебинар позволил обучающимся в вузе глубже изучить методы расчетов градиентов давлений горной породы, гидроразрыва пластов для совершенствования алгоритмов их расчётов, разработки дополнительного программно-математического аппарата. Участниками отмечена высокая актуальность тематики встречи.

3

Разработана программа по интерактивному тестированию для инженерного состава по буровым растворам для сервисных компаний с применением цифровых программ и инструментов. Цель: максимальная адаптация разрабатываемых обучающих программ к фактическому уровню знаний специалистов.

4

В 4 квартале 2023г. проведен конкурс корпоративных грантов «СамараНИПИнефть» с целью развития студенческой науки, мотивирования преподавателей и научных руководителей. По итогам конкурса выделены 12 грантов для профессорско-преподавательского состава и 10 для студентов Института нефтегазовых технологий.

5

16 ноября 2023 г. ПИОЦ организована и проведена экспертами СамараНИПИнефть открытая лекция «Введение в бурение», предназначенная для выпускников «небуровых» специальностей – студентов магистратуры, поступивших на кафедру БНГС. Целью мероприятия было увлекательно и максимально просто рассказать о направлениях, задействованных при подготовке и организации бурения скважин. Цель: увлекательно и максимально просто рассказать о сложном процессе бурения нефтяных и газовых скважин.

6

В рамках обмена научными знаниями и опытом подготовлены и опубликованы в научно-технических журналах 4 информационные статьи по деятельности ПИОЦ, в т.ч. совместно с обучающимися вуза по внедрению корпоративных программных комплексов.



Всего в 2023 году **38** выпускников СамГТУ стали сотрудниками ООО «СамараНИПИнефть».



РОСНЕФТЬ

ООО «СамараНИПИнефть»

443010, г. Самара, ул. Вилоновская, 18, **email:** snipioil@samnpi.rosneft.ru, тел. 8 (846)-205-86-00