

Обучение и развитие персонала

«Газпром нефть» продолжает развивать систему непрерывного образования, основанную на компетентностном подходе. Образовательные траектории формируются на основании результатов оценки деятельности и потенциала сотрудников, определения перспективных внедряемых технологий и видения руководителем подразделения потребностей в обучении персонала.

Система обучения и развития в «Газпром нефти» охватывает всех сотрудников Компании, подрядных организаций и целевые группы потенциальных сотрудников – школьников и студентов.

Время обучения на одного сотрудника в 2020 г. сократилось в связи с действовавшим запретом на проведение очного обучения и нецелесообразностью перевода на дистанционный формат некоторых практических тренингов.

Корпоративный университет

Лидером функции обучения Компании выступает Корпоративный университет (КУ), структурной основой которого являются факультеты и кафедры внутри них. КУ обеспечивает разработку образовательных программ под запрос, учет стратегии развития и трансформации бизнеса, создание механизмов контроля результатов и эффективности обучения.

Современные образовательные технологии Корпоративного университета

- автоматизация планирования обучения;
- модульно-адаптивный подход, при котором программы с разным уровнем сложности адаптируются под потребности целевых аудиторий;
- подбор программ с учетом индивидуального плана развития сотрудника;
- единый и прозрачный подход к планированию, формированию и контролю расходов на обучение;
- экспертная роль КУ в вопросе аккредитации вузовских программ в соответствии с требованиями отрасли и бизнеса и их последующего использования.

Адаптивность системы обеспечивается механизмами обратной связи как от участников, так и от организаторов обучения в периметре Компании.

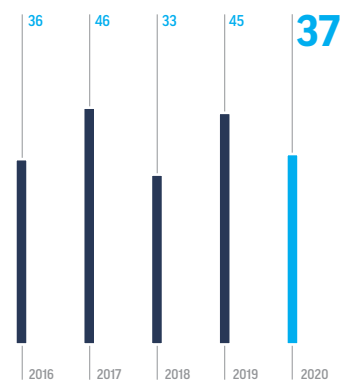
Новые образовательные программы и подходы

В целях повышения вовлеченности бизнеса в процессы трансформации и формирования системы взаимодействия, обучения и развития Компания продолжает совершенствование ролевой и организационной структуры и создание новых образовательных программ и подходов, основываясь на успешных практиках работы КУ.

1,7 млрд **₽**
инвестировано
в развитие и обучение
персонала

37 среднее
количество часов
обучения на одного
сотрудника

Время обучения на одного сотрудника (ч)



Путь к экологическому мышлению

Корпоративный университет запустил комплексный образовательный проект для сотрудников о климатической и экологической перспективе и о том, как это влияет на бизнес, политику, общество. По результатам проекта формируются новые подходы к ведению бизнеса с учетом заботы об окружающей среде и происходит изменение поведения участников за счет приобретения повседневных привычек, способствующих сохранению природы.

Навыки будущего

Кафедра стратегических компетенций Блока логистики, переработки и сбыта второй год реализует программу по развитию навыков будущего. Программа включает в себя шесть навыков будущего, 24 темы, 18 инструментов развития, в том числе инновационные, такие как виртуальный класс, чат-бот, тренинг-спектакль, онлайн-турниры, кейс-игры и др. Более 1,5 тыс. сотрудников Компании приняли участие в программе. Оценка показала, что навыки будущего помогают сотрудникам быть более эффективными в условиях изменений и успешно реализовывать различные проекты.

«Лига профессионалов»

Традиционный кросс-функциональный турнир «Лига профессионалов» в 2020 г. обогатился отборочным этапом, который позволил расширить аудиторию проекта в десять раз – с 120 до 1 250 сотрудников. Внешние условия 2020 г. не помешали полноценному проведению профессионального турнира, а наоборот стали катализатором применения новых подходов и форматов. Новые вызовы позволили участникам турнира развивать широкий спектр компетенций, а цифровая среда, в которую мигрировало большинство активностей проекта, – совершенствовать навыки в области цифровых технологий.

«Экспертная программа»

Ежегодный конкурс по разработке авторских образовательных продуктов «Экспертная платформа» в 2020 г. был посвящен подкастам. Более 150 сотрудников Блока логистики, переработки и сбыта: рабочих, специалистов, руководителей – освоили новый для Компании формат обучения. Участники конкурса самостоятельно разработали сценарий своего будущего подкаста, записали аудиодорожку и смонтировали в готовый продукт.

В 2020 г. в Компании создано 68 новых модульных адаптивных программ, более 80 % которых были проведены в мультиформате (очно и дистанционно).

ТОП-5 НОВЫХ КОМПЛЕКСНЫХ ОБУЧАЮЩИХ ПРОГРАММ, СОЗДАННЫХ ПО ЗАПРОСУ БИЗНЕСА

1. «Школа SCRUM-мастеров»
2. «Школа практической экологии»
3. «Школа управления проектами»
4. «Управление удаленными командами»
5. «Мысли широко»

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПОДХОДА К ЗАКАЗУ НА ОБУЧЕНИЕ В 2020 ГОДУ

Было

- Общий характер предлагаемых к реализации программ
- Трансляция предложений рынка
- Контроль обратной связи

Стало

- Разработка программ под конкретный запрос
- Включены программы, учитывающие стратегию развития и трансформации бизнеса
- Контроль результатов и эффективности обучения



О Компании



Управление устойчивым развитием



Забота о потребителях



Производственная безопасность



Экологическая безопасность



Работа с персоналом



Социальная политика



Приложения

В поддержку трансформационных процессов в Компании были разработаны новые образовательные программы:

«ЭФФЕКТИВНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ»

- «Мотивационная компетентность»
- «Мотивация других людей»
- «Человеческий фактор в бизнесе»
- «Обратная связь. Диалог»
- «Саморазвитие»
- «Качество принятия решений и решение проблем»
- «Управлять приоритетами»
- «Системное управление»
- «Мысли широко»
- «Спонсорство изменений»
- «Основы концептуального мышления»
- «Управление изменениями»
- «Ориентация на результат»
- «Руководящие навыки»

«ОПЕРАЦИОННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ»

- «HR-академия»
- «Развитие продуктовых компетенций»
- «Вводный курс для новых сотрудников»
- «Практики регулярного менеджмента»

«ЦИФРОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ»

- «Бизнес-мышление в цифровой действительности»
- «Цифровая грамотность»
- «Искусственный интеллект»
- «Школа SCRUM-мастеров»
- «Продуктовый подход и Agile»
- «Agile и Scrum в проектах и продуктах»
- «Agile Basic»

В 2020 г. начата реализация нового подхода к обучению сотрудников, при котором изменяется роль руководителя: теперь руководитель принимает активное участие в планировании и контроле бюджета на обучение, назначении и согласовании обучения, выбранного сотрудниками его подразделения. Для реализации изменений расширен функционал Портала знаний, созданы новые личные кабинеты руководителя и сотрудника

Развитие профессиональных кафедр Корпоративного университета

В 2020 г. в Компании уделялось значительное внимание развитию профессиональных кафедр КУ. Усиление взаимосвязи с бизнесом, формирование системы взаимодействия, обучения и развития, систематизация внутренней и внешней экспертизы, совершенствование ролевой и организационной структуры, развитие отраслевого влияния и систематизация оценки вклада работы кафедр в бизнес Компании – основные векторы развития КУ в отчетном году.

На базе КУ открылся факультет цифровой трансформации, в который вошли семь профессиональных кафедр.

Ключевой задачей факультета цифровой трансформации станет повышение уровня цифровой грамотности сотрудников и развитие их цифровых компетенций с помощью разработки единых образовательных программ, а также общая поддержка цифровой трансформации Компании

8 новых профессиональных кафедр открыто

7 кафедр по направлению «Цифровая трансформация»

40 общее количество кафедр КУ

Развитие внутреннего тренерства

В 2020 г. в Компании были выработаны единые подходы к управлению, развитию и оценке работы тренеров, определены категории и создан маршрут их профессионального развития.

Разработан комплекс учебных программ для подготовки на каждую категорию в учебных офлайн- и онлайн-средах.

Также в отчетном году в «Газпром нефти» создана система фиксации результатов работы внутренних тренеров на Портале знаний: количество часов обучения, учебных часов, охват аудитории, анкеты обратной связи. Разработанные тренерами новые образовательные программы внедряются в стандартные шаблоны учебно-методических комплексов. На Портале знаний запущен проект «Библиотека внутреннего тренера», в личном кабинете тренера внедрен виджет с индивидуальной статистикой.

Маршрут профессионального развития тренеров:

- тренер-транслятор;
- тренер-разработчик;
- тренер-наставник.

2 186 внутренних тренеров

6 тыс. тренингов проведено

105 тыс. человек обучено



О Компании



Управление устойчивым развитием



Забота о потребителях



Производственная безопасность



Экологическая безопасность



Работа с персоналом



Социальная политика



Приложения

В рамках формирования системы профессиональных квалификаций «Газпром нефти» разработано два профессиональных стандарта: «Специалист по эксплуатации морских месторождений нефти, газа и газового конденсата» и «Оператор обезвоживающей и обессоливающей установок». Разработано десять программ профессиональной подготовки для производственного персонала, а также комплексная программа подготовки преподавательского состава вузов и методический документ по внедрению профессиональных стандартов для дочерних обществ

Портал знаний Компании

В 2020 г. продолжилась работа по расширению функционала Портала знаний Компании. Была автоматизирована выдача сертификатов прошедшим обучение сотрудникам, запущен сервис оценки и построения рейтингов провайдеров обучения на основе обратной связи участников и организаторов обучения, автоматизирован сбор потребностей на обучение сотрудников и сбор информации о деятельности кафедр. Базовые сервисы Портала знаний адаптированы для мобильных устройств.

156% прирост
общего количества
посещений Портала
знаний

I Признание достижений



Проекты Компании одержали победу в двух номинациях премии «Хрустальная пирамида – 2020»: «Корпоративное обучение года» (за проект «Инновационная образовательная экосистема «Мы в будущем») и «Система управления талантами года», а также заняли второе место в номинации «Корпоративный университет года».



Инновационный образовательный продукт чат-бот по развитию эмоционального интеллекта получил сразу две награды от экспертного сообщества: в специальной номинации «Онлайн-психология и самопознание» международного конкурса технологических проектов в образовании EdCrunch Award 2020, а также стал лауреатом премии «СМАРТ пирамида – 2020» в номинации «Лучшее онлайн-обучение».



Конкурс по разработке образовательных продуктов «Экспертная платформа» стал лауреатом премии Форума HR TECH FORUM & AWARD 2020 за достижения в области цифровизации бизнеса и сферы управления человеческим капиталом.



Награды премии
«Хрустальная
пирамида – 2020»



Награды чат-бота



Награда «Экспертная
платформа»

Основные итоги работы Корпоративного университета в 2020 году

В 2020 г. в рамках трансформации корпоративной культуры руководители, которые не приняли участие в предыдущем году, участвовали в мастерских корпоративной культуры. Цель – создать единое информационное поле среди всех руководителей Компании по вопросам трансформации корпоративной культуры, корпоративных ценностей и работе с вовлеченностью персонала. В 2020 г. «Мастерскую 1.0» прошли более 2 тыс. руководителей. Для удобства прохождения программа переведена в онлайн-формат. Для новых руководителей материал «Мастерской 1.0» был интегрирован в адаптационную программу.

В 2020 г. руководители начали проходить «Мастерскую 2.0»¹ – «Практики вовлекающего лидерства». Цель данной сессии – закрепить роль вовлекающего лидера, проработать мероприятия по созданию вовлекающей среды и реализовывать их на регулярной основе. В 2020 г. в «Мастерской 2.0» приняли участие топ-менеджеры Компании.

В 2021 г. КУ продолжит укрепление лидерских позиций «Газпром нефти» в области корпоративного образования за счет создания собственных уникальных программ для Компании и внешнего рынка, внедрения комплексного подхода к подготовке кадрового резерва, развития руководителей, применения новых инновационных методик и цифровых сервисов, а также построения комплексной системы оценки эффективности обучения.

Высокая оценка работы Корпоративного университета



Программа адаптации и акселерации молодых специалистов «На старт» получила премию Trainings в номинации «Больше, чем обучение». Trainings – это ежегодная премия, которая вручается активным компаниям и персоналу, работающим в области управления персоналом, обучения и развития.



Мастерские корпоративной культуры признаны лучшим проектом по итогам конкурса на лучший социально ориентированный проект нефтегазовой отрасли 2020 г.

173+ тыс.
курсов обучения
для сотрудников
проведено

105+ новых
онлайн-курсов
разработано

8 новых кафедр
открыто

250
руководителей
прошли
обучение в проекте
«Мастерская 2.0»



О Компании



Управление
устойчивым
развитием



Забота
о потребителях



Производственная
безопасность



Экологическая
безопасность



Работа
с персоналом



Социальная
политика



Приложения

1 – Программа для старшего и топ-менеджмента.