



РОСНЕФТЬ

**Путеводитель
МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА
ПАО «НК «Роснефть»**



Содержание

1. ВСТУПЛЕНИЕ

Приветствие Председателя Правления ПАО «НК «Роснефть» И.И.Сечина молодым специалистам Компании	4
Введение	6
Термины и определения	8
Страница для внесения личных данных молодого специалиста	

2. О КОМПАНИИ

История Компании	14
География деятельности (вместе с картой)	20
Информация о бизнес-процессах Компании	24

3. РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Формирование внешнего кадрового резерва	32
Основные направления работы с молодыми специалистами	33
• Целевая программа обучения и развития молодых специалистов «Три ступени»	34
• Адаптация молодых специалистов на предприятии: адаптационные курсы, посвящение в нефтяники, наставничество	36
• Научно-технические конференции, конкурс ТЭК	39
• Выявление и развитие молодых специалистов с лидерским потенциалом	43
• Материальная и социальная поддержка молодых специалистов	44
Советы молодых специалистов	45

4. ВОЗМОЖНОСТИ

Оценка персонала	52
Кадровый резерв	54
Планирование карьеры	57
Корпоративная культура	58
• Деловая этика	59
• Внутренние коммуникации	60
• Корпоративные мероприятия: конкурсы («Лучший по профессии», Спартакиада «Роснефти», Фестиваль «Роснефть зажигает звезды»)	61
Социальная политика Компании	63

5. ИСТОРИИ УСПЕХА

Истории молодых специалистов, сделавших успешную карьеру в Компании	74
--	----



**Приветствие
Председателя Правления
ПАО «НК «Роснефть»
И.И. Сечина молодым
специалистам Компании**

Уважаемые коллеги!

Вы работаете в Компании, которая имеет уникальную историю. Около 130 лет назад в 1888 году на острове Сахалин было создано первое в России нефтепромышленное товарищество. На его основе образована компания «Сахалиннефть», которая является составной частью ПАО «НК «Роснефть». И в дальнейшем вся история развития отечественной нефтегазовой отрасли была связана с нашей Компанией. Сотрудники «Роснефти» осваивали Самотлор, Волго-Уральский нефтяной бассейн, принимали участие в разработке Ванкора. Сегодня мы продолжаем разрабатывать новые нефтегазовые месторождения: два года назад ПАО «НК «Роснефть» открыла крупнейшую в мире нефтегазовую провинцию в Карском море, успешно развиваются и шельфовые проекты, ведётся разведка новых перспективных месторождений в Восточной Сибири. По итогам прошлого года «Роснефть» добыла около 40% нефти и более 10% газа в России. Раньше запланированных сроков Компания перешла на производство топлива «Евро-5». В области импортозамещения активно идёт реализация проекта «Дальневосточный центр судостроения и судоремонта».

Предстоящие годы будут во многом определяющими для России. Это время серьёзных решений, реализации масштабных планов и проектов. Нашей Компании необходимы высококвалифицированные специалисты, которые будут генерировать свежие идеи, создавать и внедрять современные технологии, работать на новом оборудовании. В «Роснефти» созданы все условия для развития и повышения квалификации молодёжи. У нас эффективно работает кадровая служба Компании, которая формирует кадровый резерв, помогает молодым специалистам быстро адаптироваться и включиться в производственный процесс, инновационную, исследовательскую и проектную деятельность.

Рад вас видеть в рядах сотрудников нашей Компании, надеюсь, что вы справитесь с задачами любой сложности!

Председатель Правления
ПАО «НК «Роснефть»



И.И. Сечин



Введение

Уважаемый молодой специалист!

У тебя в руках не совсем обычное издание. Этот путеводитель не похож на большинство других — его нельзя купить в магазине или взять в библиотеке, а представленная в нем информация интересна для ограниченного круга читателей. Но для своей аудитории этот путеводитель — рабочий справочник, потому что он составлен специально для тебя и твоих сверстников, которые совсем недавно стали сотрудниками НК «Роснефть». Путеводитель Молодого Специалиста предназначен для того, чтобы помочь новичку поскорее стать полноправным участником жизни Компании и достичь необходимого для этого профессионального уровня.

Путеводитель состоит из нескольких основных тематических частей:

● «Введение» поможет тебе сориентироваться в материале, понять, какую информацию можно найти в Путеводителе. Здесь ты найдешь термины и определения, а также страницы для твоих записей.

● В разделе «О Компании» содержится краткая информация об истории, географии, основных направлениях деятельности ПАО «НК «Роснефть».

● Из раздела «Работа с молодыми специалистами» ты узнаешь о том, как строится в Компании работа с молодыми специалистами, почерпнешь сведения о существующих программах, позволяющих новичку максимально быстро стать полноправным членом многотысячного коллектива.

● Раздел «Возможности» расскажет о том, как планируются карьера и профессиональный рост молодых специалистов в Компании, какие шаги в области развития и карьеры ты можешь сделать; продемонстрирует возможности, которые Компания предоставляет молодым сотрудникам — от помощи в решении социальных вопросов до участия в программах развития научного и лидерского потенциала.

● В разделе «Истории успеха» собраны самые яркие истории профессионального становления и роста твоих коллег — тех, которые еще совсем недавно были на твоем месте.



Термины и определения корпоративного глоссария

ОБЩЕСТВО ГРУППЫ (ОГ)

хозяйственное общество, прямая и/или косвенная доля владения ПАО «НК «Роснефть» акциями или долями в уставном капитале которого составляет 20 процентов и более.

КЛЮЧЕВОЕ ОБЩЕСТВО ГРУППЫ (Ключевое Общество)

Общество Группы, которое оказывает или может оказать существенное влияние на финансово-экономические и иные показатели деятельности ПАО «НК «Роснефть» и/или на реализацию его стратегии развития, включенное в перечень Ключевых Обществ Группы решением Главного исполнительного директора ПАО «НК «Роснефть».

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ РАБОТНИКА

документ, формируемый в соответствии с установленной в Компании формой, включающий цели и программу всех видов компетенций для карьерного развития работника.

ВНУТРЕННИЙ КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ КОМПАНИИ

отобранные в соответствии с требованиями Компании к формированию кадрового резерва работники Компании, занимающие различные должности (в том числе руководящие должности разных уровней управления в ПАО «НК «Роснефть» или Обществе Группы) для подготовки и последующего назначения на целевые позиции (должности) более высоких уровней.

КОМПАНИЯ

группа юридических лиц различных организационно-правовых форм, включая ПАО «НК «Роснефть», в отношении которых последнее выступает в качестве основного или преобладающего (участвующего) общества.

МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ

выпускник очного отделения высшего учебного заведения в возрасте до 33 лет, трудоустроившийся в Компанию в год окончания вуза и работающий по специальности, указанной в дипломе, не более трёх лет со дня трудоустройства.

МОЛОДОЙ РАБОТНИК

физическое лицо в возрасте до 33 лет, вступившее в трудовые отношения с Компанией и проработавшее не менее двух лет в Компании и/или в Обществах Группы Компаний.

НАСТАВНИК

специально отобранный и подготовленный высококвалифицированный сотрудник ОГ ПАО «НК «Роснефть» (с высшим профессиональным образованием и стажем работы по специальности не менее 5 лет), проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми специалистами по их адаптации к производственной деятельности, корпоративной культуре, профессиональному развитию.

НАСТАВНИЧЕСТВО

работа, индивидуально проводимая наставниками ОГ с молодыми специалистами в течение трех лет их работы в Компании после окончания высшего учебного заведения.

СОВЕТ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ (СМС)

выборный орган управления общественно-профессиональной организацией молодых специалистов, созданный в рамках ОГ с целью объединения молодых специалистов, выявления и максимально эффективного использования их потенциала. Во главе совета стоит председатель Совета молодых специалистов, которому подчиняются члены Совета молодых специалистов, отвечающие за различные направления его работы.

История Компании

История компании «Роснефть» неразрывно связана с историей отечественной нефтяной промышленности.

Основные предприятия, впоследствии вошедшие в состав «Роснефти», были созданы еще в советский период, когда начиналось глобальное исследование новых нефтяных и газовых месторождений.

Постановлением Правительства РФ № 971 от 29 сентября 1995 г. было создано открытое акционерное общество «Нефтяная компания «Роснефть», которое стало правопреемником одноименного государственного предприятия. Во время кризиса 1998 г. НК «Роснефть» столкнулась с серьезными финансовыми и операционными трудностями: падением добычи вследствие высокой истощенности ресурсной базы, крайне низким уровнем загрузки перерабатывающих мощностей, сокращением объемов розничной

В связи с развитием акционерного законодательства и практики корпоративного управления Годовое общее собрание акционеров ОАО «НК «Роснефть» в июне 2016 года утвердило изменения в Устав. В наименовании Компании закреплен ее статус публичного акционерного общества (ПАО).



реализации. Развитию «Роснефти» также препятствовали сильно изношенное оборудование и устаревшая технологическая база.

Однако уже в 2000 году (впервые с момента экономического кризиса 1998 г.) «Роснефти» удалось добиться роста добычи. Несмотря на снижение мировых и внутренних цен на нефть и нефтепродукты в 2001 году, Компания существенно улучшила свою операционную эффективность. Годовой прирост объемов добычи нефти превысил 10%. Советом директоров Компании принята Стратегия развития НК «Роснефть», предусматривающая наращивание объемов геологоразведочных работ и добычи углеводородного сырья, развитие нефтеперерабатывающих мощностей и выход на новые рынки.

В 2002–2004 годах Компания наращивала активы и расширяла географию деятельности.

В 2002 году приобретена лицензия на освоение Кайганско-Васюканского участка (проект «Сахалин-5»). В 2003 году получена лицензия на Венинский участок (проект «Сахалин-3»). Приобретена нефтяная компания ОАО «Северная нефть», что значительно укрепило позиции «Роснефти» в Тимано-Печоре. Приобретена Англо-Сибирская нефтяная компания, владеющая лицензией на разработку Ванкорского месторождения в Восточной Сибири.

В 2004 году Совет директоров Компании возглавил Игорь Сечин. Это стало поворотной точкой в истории «Роснефти». За короткий период была существенно повышена эффективность корпоративного управления, проведена серьезная работа по консолидации нефтедобывающих и перерабатывающих активов, улучшена финансовая дисциплина.

Уже в 2005 году по объемам добычи нефти и газа «Роснефть» стала бесспорным лидером среди нефтяных компаний России.

В июле 2006 года «Роснефть» провела одно из крупнейших и самых успешных IPO в истории мирового финансового рынка, разместив почти 15 процентов своих акций на биржах Лондона и Москвы. Это позволило Компании привлечь 10,7 миллиарда долларов США. Акции Компании приобрели глобальные энергетические игроки, в числе которых BP, SINOPEC. Кроме того, акционерами ОАО НК «Роснефть» стали около 150 тыс. российских физических лиц.

В результате приобретения ряда нефтегазовых активов на территории России «Роснефть» существенно увеличила запасы и объемы добычи нефти, нефтеперерабатывающие мощности, была расширена розничная сеть.

В 2007 году Компания стала лидером российской нефтяной отрасли по объемам добычи нефти, обеспечивающим более 20% суммарной добычи нефти в стране.



По итогам 2008 года НК «Роснефть», несмотря на глобальный экономический кризис, подтвердила статус лидера по добыче нефти в России, добыв по итогам года 106,1 млн т нефти и газового конденсата. Кроме того, Компания закрепила за собой статус одного из крупнейших независимых производителей газа в России — 12,4 млрд куб. м газа, а также возглавила список крупнейших публичных нефтяных компаний мира по объему запасов жидких углеводородов. В 2009 г. было введено в промышленную эксплуатацию крупнейшее месторождение Восточной Сибири — Ванкорское. Успешное освоение месторождения сделало Ванкор крупнейшим добывающим проектом в современной истории российской нефтяной отрасли и позволило ему войти в первую десятку аналогичных проектов в мире.

В 2010 году произошли изменения в управленческой политике, инициировано обновление стратегии Компании. Запущена работа над новыми проектами в секторе переработки (нефтехимическое предприятие на Дальнем Востоке и Тяньцзинский НПЗ в Китае). Получены права недропользования на целом ряде новых перспективных участков, в том числе —



на Арктическом шельфе РФ. Приобретены доли в четырех НПЗ на территории Германии, благодаря чему суммарная переработка компании выросла более чем на 20% — до 61,6 млн тонн. Сохранены позиции лидера по росту добычи нефти среди российских и иностранных конкурентов.

23 мая 2012 года Совет директоров НК «Роснефть» принял решение о назначении Президентом компании Игоря Сечина. Стратегическими задачами Компании были объявлены повышение экологической и промышленной безопасности предприятий, модернизация перерабатывающего блока, разработка месторождений и увеличение добычи нефти.

Ключевым событием для НК «Роснефть» в 2012 году стало достижение окончательных договоренностей по приобретению 100 % доли в ТНК-ВР у ее прежних акционеров — международного гиганта ВР и российского консорциума ААР. Покупка «Роснефтью» ТНК-ВР стала крупнейшей в мире сделкой по слияниям и поглощениям. Консолидация активов позволила «Роснефти» стать крупнейшей публичной нефтедобывающей компанией в мире, увеличить размер газового бизнеса, оптимизировать каналы поставки и сбыта.

В 2012 году в рамках сотрудничества с ExxonMobil было заключено соглашение об опытной разработке трудноизвлекаемых запасов баженовской и ачимовской свит в Западной Сибири.

Подписаны соглашения с компанией Statoil по созданию совместного предприятия (СП) для работы на участках «Роснефти» в Охотском и Баренцевом морях, а также совместной оценке трудноизвлекаемых запасов нефти месторождений Компании в Западной Сибири и Ставропольском крае.

Заключено соглашение с Eni о создании СП для освоения лицензионных участков российского

шельфа в Баренцевом и Черном морях.

Газовая стратегия компании «Роснефть» охватывает как континентальные, так и шельфовые месторождения газа. Новые задачи поставлены в части капитализации газового бизнеса. В рамках реализации газовой программы в феврале 2012 г. НК «Роснефть» заключила с НГК «ИТЕРА» соглашение о стратегическом сотрудничестве, в рамках которого компании осуществляли совместную разведку и разработку газовых месторождений на территории Российской Федерации.

В августе 2013 года НК «Роснефть» заключила Соглашение о стратегическом сотрудничестве с компанией ExxonMobil, которое на начальном этапе предусматривает совместную разведку лицензионных участков в Карском и Черном морях. В планах альянса — ряд других проектов в области геологоразведки и освоения углеводородных месторождений в России, США и других странах мира; создание совместного Арктического научно-проектного центра шельфовых разработок (ARC) в Санкт-Петербурге.

Самым ярким событием 2014 года стало открытие крупной нефтегазовой провинции в Карском море, разведанные ресурсы которой по своим объемам сопоставимы с запасами всей Саудовской Аравии. Это в разы увеличило минерально-сырьевой потенциал России и еще много лет позволит нашей стране оставаться в числе лидеров по добыче нефти и газа. Поэтому новое месторождение назвали символично — «Победа». Только первая скважина позволила поставить на баланс суммарные начальные извлекаемые запасы в 130 млн тонн нефти и 396 млрд кубометров газа.

Компания успешно проводила геологоразведочные работы во всех регионах недропользования в Российской Федерации, включая Дальний Восток, Вос-

точную и Западную Сибирь, Волго-Уральский регион, Тимано-Печору и юг России. В 2014 году было пробурено и завершено испытанием 100 поисково-разведочных скважин с успешностью 80%. Открыто 5 новых месторождений, в том числе 2 месторождения на шельфе, и 64 новые залежи. Суммарные запасы открытий составляют около 560 млн т нефтяного эквивалента.

Сохраняя старые рынки, «Роснефть» выходит на новые экспортные маршруты, продолжает наращивать свое присутствие в перспективном Азиатско-Тихоокеанском регионе. В 2014 г. поставки по восточному направлению выросли более чем на 40%.

В 2014 году Нефтяная компания «Роснефть» выступила Генеральным партнером Организационного комитета по проведению XXII зимних Олимпийских игр 2014 г. в Сочи и осуществила масштабный инвестиционный проект модернизации существующих АЗС и создания новых многофункциональных автозаправочных комплексов «олимпийского формата» по всей протяженности федеральных трасс от границ с соседними государствами до Черноморского побережья Краснодарского края и непосредственно в городе Сочи. 2015 и 2016 годы стали непростым периодом для мировой нефтегазовой индустрии: на глобальных рынках разыгрался невиданный ранее «идеальный шторм». Он затронул все сферы мировой экономики, создал атмосферу неопределенности среди ведущих производителей углеводородов. Тем не менее, в сложившейся ситуации ПАО «НК «Роснефть» сумела не просто с успехом преодолеть испытания, но и добиться рекордных показателей производственной деятельности.

Так, по итогам 2015 года ПАО «НК «Роснефть» установила очередной рекорд в добыче углеводородов — более 254 млн тонн н.э. Однако в 2016 году



этот показатель вновь удалось превзойти, увеличив добычу еще на 4,3% — до 265 млн. тонн. При этом в 4 кв. 2016 г. ПАО «НК «Роснефть» добилась самых высоких показателей по среднесуточной добыче углеводородов за всю историю существования — на уровне 5,83 млн б.н.э./сут. В минувшем году добыча газа также выросла и составила 67,1 млрд куб. м, что на 7,3% выше уровня 2015 г.

Важнейшим событием 2015 года стало завершение на всех нефтеперерабатывающих заводах «Роснефти» масштабного комплекса технико-технологических мероприятий, которые позволили им перейти на производство для российского рынка автобензинов и дизельного топлива только класса «Евро-5». По итогам 2016 года выпуск дизельного топлива и бензина «Евро-5» увеличился до 31,1 млн т, превысив уровень 2015 года на 55,6%. В целом же общий объем переработки на российских НПЗ в 2016 г. вырос до 87,5 млн т по сравнению с 84,7 млн т в 2015 г. Кроме того, объем нефтепереработки Компании



на НПЗ за рубежом (12,8 млн т) превысил показатель 2015 г. на 4,8%.

В настоящее время по-прежнему внутренний рынок остается для «Роснефти» приоритетным направлением реализации нефтепродуктов. Однако «Роснефть» продолжает работать и с традиционными международными партнерами и привлекает новых. Компания активно сотрудничает с индийскими нефтяными корпорациями, в том числе ONGC, развивает отношения с BP, Exxon, Statoil, Eni. Заключенные в 2015 году контракты с ChemChina и EGPC позволили «Роснефти» существенно нарастить объем сотрудничества с КНР и Египтом и усилить свои позиции как поставщика нефтепродуктов на рынки Северной Африки и Азиатско-Тихоокеанского региона. При участии иностранных партнеров в 2016 году был создан уникальный международный энергетический хаб на базе Ванкорского кластера.

На Дальнем Востоке Компания реализует проект по созданию крупнейшей в России многопрофильной гражданской судовой верфи «Звезда». Пуск первой очереди судостроительного комплекса прошел 1 сентября 2016 года в присутствии Президента РФ Владимира Путина. По завершении проекта здесь будут строиться суда любой сложности. Одним из главных заказчиков «Звезды» выступит «Роснефть», способствуя возрождению промышленности Дальнего Востока.

НК «Роснефть» прочно удерживает статус одного из лидеров мировой нефтегазовой отрасли и крупнейшей публичной нефтегазовой компании в мире. Укреплению позиций Компании в этом качестве во многом содействовала интегральная приватизационная сделка по покупке контрольного пакета акций «Башнефти» в соответствии с Распоряжением Правительства РФ, завершён-

ная в октябре 2016 года. В результате сделки мощности объединенной Компании по добыче жидких углеводородов увеличились на 10%, по переработке нефти — на 20%. Высокая оценка инвестиционным сообществом синергетического потенциала сделки привела к росту стоимости акций ПАО «НК «Роснефть» на 7,5% с увеличением капитализации Компании на 260 млрд руб.

Несмотря на значительные успехи, Компания не собирается останавливаться на достигнутом. ПАО «НК «Роснефть» стремится повышать акционерную стоимость, усиливать ключевые бизнес-процессы и стать компанией, определяющей направления развития мировой энергетической отрасли.





География деятельности Компании

ПАО «НК «Роснефть»,
являясь мировым лидером
энергетической отрасли, ведёт
свою деятельность в 74 регионах
России и 24 странах мира.

В своем развитии Компания следует принципу территориальной сбалансированности активов. В связи с этим стратегия развития «Роснефти» выделяет шесть крупных региональных зон долгосрочных интересов Компании:

- **Западная Сибирь**
- **Волго-Уральский регион**
- **Тимано-Печорский регион**
- **Дальний Восток**
- **Восточная Сибирь**
- **Юг европейской части России и СНГ**

В каждом регионе «Роснефть» создает производственно-сбытовые цепочки, образованные из относительно близко расположенных предприятий региона. Они связывают активы Компании по разведке и добыче с рынками сбыта, а также с НПЗ, откуда нефтепродукты поставляются в сбытовые предприятия или на экспортные терминалы «Роснефти». При таком подходе существенно сокращаются издержки, а гибкое использование различных сбытовых каналов позволяет максимизировать получаемую прибыль.

Компания также реализует проекты за рубежом, в том числе в Казахстане, Алжире, Венесуэле, Бразилии, Вьетнаме, ОАЭ, Норвегии, Германии, Италии, на территории Канады и в Мексиканском заливе.



НЕФТЕПРДУКТОБЕСПЕЧЕНИЕ

- 1 ООО «РН-Находканефтепродукт»
- 2 ООО «РН-Востокнефтепродукт»
- 3 ООО «РН-Архангельскнефтепродукт»
- 4 ПАО «НК «Роснефть-Кубаньнефтепродукт»
- 5 ООО «РН-Туапсенефтепродукт»
- 6 ООО «РН-Красноярскнефтепродукт»
- 7 ООО «РН-Новосибирскнефтепродукт»
- 8 ООО «РН-Чеченнефтепродукт»
- 9 ООО «РН-Екатеринбургнефтепродукт»
- 10 ООО «РН-Челябинскнефтепродукт»
- 11 ПАО «НК «Роснефть-Алтайнефтепродукт»
- 12 ПАО «НК «Роснефть-Курганнефтепродукт»
- 13 ПАО «НК «Роснефть-Смоленскнефтепродукт»
- 14 ПАО «НК «Роснефть-Кабардино-Балкарская топливная компания»
- 15 ОАО «НК «Роснефть-Артаг»
- 16 ПАО «НК «Роснефть-Мурманскнефтепродукт»
- 17 АО «РН-Москва»
- 18 АО «Брянскнефтепродукт»
- 19 АО «Воронежнефтепродукт»
- 20 АО «Липецкнефтепродукт»
- 21 АО «Ульяновскнефтепродукт»
- 22 АО «Самаранефтепродукт»
- 23 ПАО «Бурятнефтепродукт»
- 24 АО «Тамбовнефтепродукт»
- 25 АО «Хакаснефтепродукт ВНК»
- 26 АО «РН-Тверь»
- 27 АО «НК «Роснефть-Ставрополье»
- 28 ПАО «НК «Роснефть-Карачаево-Черкесскнефтепродукт»
- 29 ООО «РН-Ингушнефтепродукт»
- 30 ПАО «НК «Роснефть-Ямалнефтепродукт»
- 31 ООО «РН-Трейд»
- 32 АО «Уралсевергаз»
- 33 АО «Белгороднефтепродукт»
- 34 АО «Иркутскнефтепродукт»
- 35 АО «Орелнефтепродукт»
- 36 АО «Пензанефтепродукт»
- 37 АО «Томскнефтепродукт»

- 38 ВНК ООО «РН-Волгоград»
- 39 АО «РН-Ростовнефтепродукт»
- 40 ООО «РН-Аэро»
- 41 ООО «НГК «Итера»
- 42 ООО «РН-Бункер»
- 43 ООО «Запсибнефтепродукт»
- 44 ПАО «Калуганефтепродукт»
- 45 ПАО «Рязаньнефтепродукт»
- 46 АО «Карелиянефтепродукт»
- 47 ПАО «Саратовнефтепродукт»
- 48 АО «РН-Ярославль»
- 49 ООО «Курскоблнефтепродукт»



НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ И ПРОЕКТНЫЕ ИНСТИТУТЫ

- 1 ООО «НК «Роснефть»-НТЦ»
- 2 ООО «РН-УфаНИПИнефть»
- 3 ООО «СамараНИПИнефть»
- 4 ЗАО «Ижевский нефтяной научный центр»
- 5 ПАО «Самаранефтехимпроект»
- 6 ПАО «СвНИИ НП»
- 7 ООО «БашНИПИнефть»
- 8 ООО «РН-СахалинНИПИморнефть»
- 9 ООО «РН-КрасноярскНИПИнефть»
- 10 АО «Ангарскнефтехимпроект»
- 11 ОАО «ТомскНИПИнефть»
- 12 ООО «ТННЦ»
- 13 ООО «РН-ЦИР»
- 14 ООО «Арктический научно-проектный центр шельфовых разработок»
- 15 ООО «Славнефть-НПЦ»
- 16 ООО «ПИУЦ «Сапфир»
- 17 ПАО «Самаранефтегеофизика»

РАБОТА С МОЛОДЫМИ
СПЕЦИАЛИСТАМИ

ИННОВАЦИИ

ИНТЕРНЕТ



ДОБЫЧА НЕФТИ И ГАЗА. СЕРВИС

Западная Сибирь

- 1 ООО «РН-Юганскнефтегаз»
- 2 ООО «РН-Пурнефтегаз»
- 3 ОАО «Томскнефть» ВНК
- 4 ООО «РН-Уватнефтегаз»
- 5 АО «Самотлорнефтегаз»
- 6 АО «Роспан Интернешнл»
- 7 ПАО «Сибнефтегаз»
- 8 АО «РН-Няганьнефтегаз»
- 9 ОАО «Нижневартовское нефтегазодобывающее предприятие»
- 10 ООО «Кынско-Часельское нефтегаз»
- 11 ОАО «Тюменьнефтегаз»
- 12 ПАО «Варьеганнефтегаз»

Волго-Уральский регион

- 13 АО «Самаранефтегаз»
- 14 ОАО «Удмуртнефть»
- 15 ПАО «Оренбургнефть»
- 16 ООО «Бугурусланнефть»

Тимано-Печорский регион

- 17 ООО «РН-Северная нефть»

Дальний Восток

- 18 ООО «РН-Сахалинморнефтегаз»
- 19 «Сахалин-1»

Восточная Сибирь

- 20 ПАО «Верхнечонскнефтегаз»
- 21 ООО «РН-Ванкор»
- 22 ПАО «Востсибнефтегаз»
- 23 ООО «Таас-Юрях Нефтегазодобыча»
- 24 ОАО «Сузун»
- 25 ООО «Тагульское»

Юг России

- 26 ООО «РН-Краснодарнефтегаз»
- 27 ОАО «Грознефтегаз»
- 28 ОАО «РН «Ингушнефть»
- 29 ООО «РН-Ставропольнефтегаз»
- 30 ПАО «НК «Роснефть-Дагнефть»
- 31 АО «Дагнефтегаз»

Москва

- 32 ООО «РН-Шельф-Арктика»
- 33 ООО «РН-Эксплорейшн»

Сервисы

- 34 ООО «РН-Бурение»
- 35 ООО «РН-Сервис»
- 36 ООО «РН-Учет»
- 37 АО «РН-Снабжение»
- 38 ЗАО «Удмуртнефть-Бурение»
- 39 ООО «Ойл-Телеком»
- 40 ООО «Удмуртэнергонефть»
- 41 ООО «Энергонефть Томск»
- 42 ООО «РН-Центр экспертной поддержки и технического развития»



ПЕРЕРАБОТКА НЕФТИ И ГАЗА

- 1 АО «Ангарская нефтехимическая компания»
- 2 АО «Ачинский НПЗ ВНК»
- 3 АО «Новокуйбышевский НПЗ»
- 4 АО «Куйбышевский НПЗ»
- 5 ООО «РН-Комсомольский НПЗ»
- 6 АО «Рязанская нефтеперерабатывающая компания»
- 7 ПАО «Саратовский НПЗ»
- 8 АО «Сызранский НПЗ»
- 9 ООО «РН-Туапсинский НПЗ»
- 10 ООО «Нижневартовское нефтеперерабатывающее объединение»
- 11 ООО «Новокуйбышевский завод масел и присадок»
- 12 ПАО «НК «Роснефть» — МЗ «Нефтепродукт»
- 13 АО «Ангарский завод полимеров»
- 14 АО «Новокуйбышевская нефтехимическая компания»
- 15 ООО «Новокуйбышевский завод катализаторов»
- 16 АО «Ангарский завод катализаторов и органического синтеза»
- 17 АО «Отраденский ГПЗ»
- 18 АО «Нефтегорский ГПЗ»
- 19 ООО «РН-Смазочные материалы»



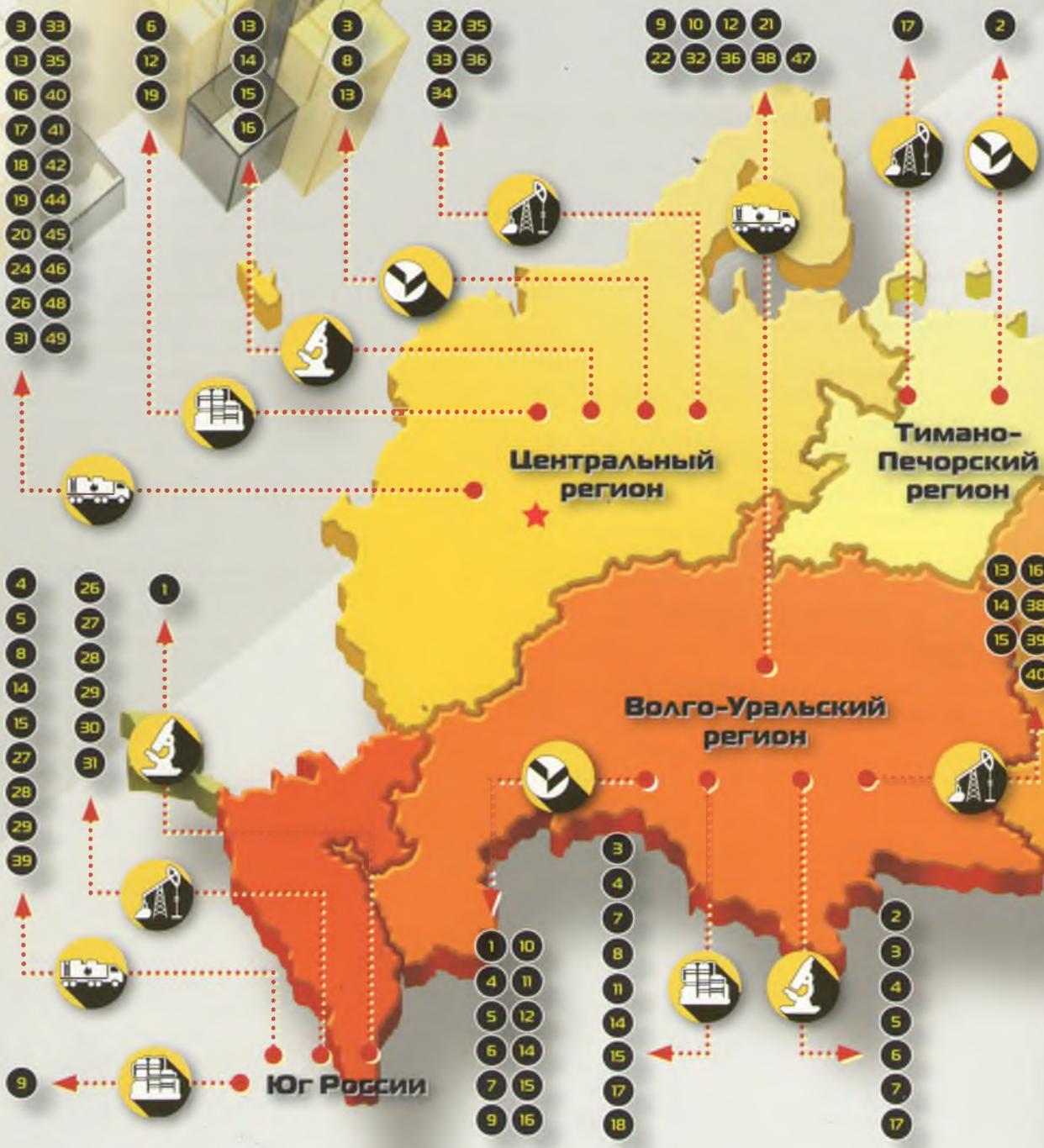
ОБЩЕСТВА ГРУППЫ ПАО АНК «БАШНЕФТЬ»

- 1 ООО «Башнефть-Добыча»
- 2 ООО «Башнефть-Полюс»
- 3 Bashneft International B.V.
- 4 Филиал «Башнефть-Уфанефтехим»
- 5 Филиал «Башнефть-УНПЗ»
- 6 Филиал «Башнефть-Новойл»
- 7 ООО «Башнефть-Сервис НПЗ»
- 8 АО «ОНК»
- 9 ООО «Башнефть-Розница»
- 10 ООО «Башнефть-Региональные продажи»
- 11 ПАО «Уфаоргсинтез»
- 12 ООО «Башнефть-Логистика»
- 13 ООО «Шпаковское ГПП»
- 14 ООО «Башэнергонефть»
- 15 ООО «Башнефть-Сервис»
- 16 ООО «Башнефть-Петротест»



ЛОКАЛИЗАЦИЯ ТЕХНИКИ И ТЕХНОЛОГИЙ (СУДОСТРОЕНИЕ И СУДОРЕМОНТ)

- 1 АО «Дальневосточный центр судостроения и судоремонта»
и предприятия группы



РАБОТА С МАТЕРИАЛАМИ
 СПЕЦИАЛИЗАЦИИ
 МАТЕРИАЛЫ ТИ
 МАТЕРИАЛЫ ТИ



Западная Сибирь

Восточная Сибирь

Дальний Восток

- 7
- 11
- 30
- 37
- 43

- 18
- 19

- 1
- 2

- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 6
- 23
- 25
- 34
- 9
- 10

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 37
- 41
- 42

- 1
- 2
- 13
- 16

10

5

О Компании

ДОБЫЧА НЕФТИ И ГАЗА



ПЕРЕРАБОТКА НЕФТИ И ГАЗА



НЕФТЕПРОДУКТООБЕСПЕЧЕНИЕ



НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ
И ПРОЕКТНЫЕ ИНСТИТУТЫ



ОБЩЕСТВА ГРУППЫ ПАО АНК «БАШНЕФТЬ»



ЛОКАЛИЗАЦИЯ ТЕХНИКИ И ТЕХНОЛОГИЙ
(СУДОСТРОЕНИЕ И СУДОРЕМОНТ)





Бизнес-процессы

РАЗВЕДКА И ДОБЫЧА

ГЕОЛОГОРАЗВЕДКА

ПАО «НК «Роснефть» — крупнейшая публичная нефтяная компания по объему запасов и уровню добычи в мире. Одним из ключевых приоритетов Компании является наращивание ресурсной базы. «Роснефть» занимает лидирующие позиции в освоении российского континентального шельфа. По итогам 2015 г. «Роснефть» подтвердила лидирующие позиции по объему ресурсной базы и эффективности проведения геологоразведочных работ. Компания проводила геологоразведочные работы во всех регионах недропользования в Российской Федерации, включая Дальний Восток, Восточную и Западную Сибирь, Волго-Уральский регион, Тимано-Печору и юг России.

ДОБЫЧА

«Роснефть» является крупнейшей нефтегазовой компанией в РФ и в мире по запасам углеводородов и добыче жидких углеводородов среди публичных нефтегазовых компаний. Доля «Роснефти» в добыче нефти в Российской Федерации составляет около 40%, а в мировой добыче — более 5%. Компания продолжает стабилизацию добычи на зрелых месторождениях. В 2015 г. для повышения эффективности извлечения запасов месторождений Западной Сибири была проведена масштабная оптимизация существующих систем разработки, в том числе за счет перехода с традиционных наклонно-направленных скважин на горизонтальные скважины с многостадийным гидроразрывом пласта (ГС с МГРП). Данная технология

существенно повышает продуктивность скважин, охват запасов разработкой, а также позволяет сократить фонд скважин и повысить экономическую эффективность проектов. ГС с МГРП активно применяются на пяти консолидированных зрелых предприятиях Компании: ООО «РН-Юганскнефтегаз», ООО «РН-Пурнефтегаз», АО «Самотлорнефтегаз», АО «РН-Няганьнефтегаз» и ПАО «Варьеганнефтегаз». По указанным предприятиям в 2015 г. около 50% запасов, вовлеченных в разработку, было введено в эксплуатацию именно за счет применения систем разработки с ГС с МГРП. Подходы и технологии, применяемые ПАО «НК «Роснефть» при разработке месторождений Западной Сибири, обеспечили Компании лидерство по эффективности ввода новых скважин.

ПАО «НК «Роснефть» активно усиливает позиции на рынке газа России: по итогам 2015 года добыча газа увеличилась на 10% — до 62,5 млрд куб. м, за счет увеличения добычи природного газа ЗАО «Роспан Интернешнл» и роста добычи попутного нефтяного газа на месторождении Северное-Чайво АО «РН-Шельф-Дальний Восток», интенсификации добычи газа на Тарасовском месторождении ООО «РН-Пурнефтегаз» и увеличения объемов транспортировки подготовленного газа в ЕСГ Ванкорского месторождения.

ГАЗОВЫЙ БИЗНЕС

«Роснефть» является вторым крупнейшим производителем газа в Российской Федерации и вторым среди независимых производителей. Компания осуществляет добычу газа силами 30 обществ и совместных предприятий в Западной и Восточ-

ной Сибири, Центральной России, на юге европейской части России, Дальнем Востоке, а также во Вьетнаме и Венесуэле.

Извлекаемые запасы газа ПАО «НК «Роснефть» на 01.01.2016 по российской классификации (ABC1+C2) составляли 7,5 трлн куб. м. Ресурсная база Компании позволяет уверенно наращивать добычу газа. Основные центры роста добычи в ближайшие годы — это проект «Роспан» (Ново-Уренгойский, Восточно-Уренгойский лицензионные участки), Харампурское и Береговое месторождения, Кынско-Часельская группа месторождений.

Компания обладает колоссальными ресурсами углеводородов на шельфе Российской Федерации, значительную часть которых составляет природный газ. Ресурсы газа НК «Роснефть» на шельфе РФ составляют около 22,8 трлн куб. м. Месторождения на шельфе являются труднодоступными, и их подключение к Единой Системе Газоснабжения является экономически нецелесообразным. Поэтому наиболее эффективным методом монетизации данных ресурсов природного газа является их сжижение и реализация на экспортных рынках.

В декабре 2015 года было завершено создание совместного предприятия с группой «Аллтек» с целью формирования нового центра газодобычи в Ненецком автономном округе, в рамках которого предполагается разработка Кумжинского и Коровинского месторождений, строительство завода СПГ и сопутствующей инфраструктуры. Выгодное расположение активов открывает широкие перспективы для маркетинга и монетизации планируемых к производству углеводородов.

ПАО «НК «Роснефть» планомерно увеличивает эффективность монетизации газа и жидких фракций за счет развития газопереработки. Перспек-

тивным регионом для развития газопереработки является Западная Сибирь. В рамках реализации проекта «Роспан» в ЯНАО осуществляется строительство Восточно-Уренгойской установки комплексной подготовки газа и конденсата мощностью 4,9 млн т в год конденсата и 1,6 млн т в год пропана-бутана технического (ПБТ). Кроме того, ведется проработка проектов повышения эффективности монетизации попутного нефтяного газа (ПНГ) и жидких продуктов в Юганском регионе.

ШЕЛЬФОВЫЕ ПРОЕКТЫ

Шельфовые проекты — стратегическое направление деятельности ПАО «НК «Роснефть». Компания — пионер освоения российского шельфа. Большинство месторождений сахалинского шельфа открыты при участии специалистов Компании. Месторождения всемирно известных российских шельфовых проектов «Сахалин-1» и «Сахалин-2», а также Кириновское месторождение открыты в результате геологоразведочных работ 1975-1993 годов. В 1998 году, пробуравив с берега Сахалина первую в России горизонтальную скважину с большим отходом по вертикали (БОВ) на месторождении Одопту-море Северный купол, специалисты ПАО «НК «Роснефть» дали старт добыче нефти на континентальном шельфе.

Сегодня Компания является крупнейшим недропользователем на российском шельфе: ПАО «НК «Роснефть» владеет 55 лицензиями на участки континентального шельфа Российской Федерации. Ресурсы углеводородов по этим участкам составляют 41,5 млрд тонн нефтяного эквивалента. Также Компания реализует шельфовые проекты в Черном море, ведет разведку и добычу углеводородов на шельфе Вьетнама, участвует в проектах на шельфе Норвегии.



ПЕРЕРАБОТКА И СБЫТ

НЕФТЕПЕРЕРАБОТКА

ПАО «НК «Роснефть» — лидер российской нефтеперерабатывающей отрасли. На долю Компании приходится более 35% переработки нефти в России.

Основной целью «Роснефти» в этой области является увеличение объемов реализации качественной продукции с высокой добавленной стоимостью напрямую конечному потребителю. Для достижения этой цели Компания активно модернизирует и расширяет свои нефтеперерабатывающие мощности и сбытовую сеть.

В состав Компании входят 13 основных нефтеперерабатывающих заводов в ключевых регионах: Комсомольский, Туапсинский, Куйбышевский, Новокуйбышевский, Сызранский, Ачинский, Саратовский НПЗ, Рязанская нефтеперерабатывающая и Ангарская нефтехимическая компания. Кроме того, Компании принадлежит 50%-ная доля в ОАО «Славнефть-ЯНОС» и 95% ЧАО «ЛИНИК» (Украина). В 2016 году перерабатывающий комплекс НК «Роснефть» пополнился НПЗ АНК «Башнефть».

Компания владеет долями в нескольких мини-НПЗ на территории Российской Федерации. Крупнейшим среди мини-НПЗ является Нижневартовское нефтеперерабатывающее объединение. В Германии ПАО «НК «Роснефть» владеет долями в четырех НПЗ мощностью 11,5 млн т (в доле Компании).

В структуру Компании также входят Нефтегорский и Отраденский газоперерабатывающие заводы в Самарской области, суммарная мощность которых составляет 1,8 млрд куб. м газа в год.

ПРОИЗВОДСТВО МАСЕЛ

Базовыми производственными площадками являются Новокуйбышевский завод масел и присадок, производство масел в составе Ангарской нефтехимической компании, Московский завод «Нефтепродукт», а также завод масел ООО «РН-Смазочные материалы» в г. Рязань и НПЗ ОАО «Славнефть-ЯНОС» (доля в собственности). Суммарная мощность данных предприятий составляет более 700 тыс. т в год товарной продукции, в том числе более 500 тыс. т в год масел.

ЗАВОДЫ КАТАЛИЗАТОРОВ

В состав ПАО «НК «Роснефть» входят два завода по производству катализаторов: АО «Ангарский завод катализаторов и органического синтеза» (АЗКиОС) и ООО «Новокуйбышевский завод катализаторов» (НЗК). Заводами освоено и осуществляется выпуск около 50 различных рецептур катализаторов и адсорбентов для процессов нефтепереработки и нефтехимии. АЗКиОС также производит ряд присадок к моторным топливам и основы для выработки специальных масел.

НЕФТЕХИМИЯ

АО «Новокуйбышевская нефтехимическая компания» (ННК) — один из крупнейших производителей продукции газопереработки, нефтехимии и органического синтеза на территории России и Восточной Европы. Вхождение ННК в состав ПАО «НК «Роснефть» позволило Компании развивать собственное направление импортозамещения и удовлетворения растущего внутреннего спроса на ключевые полимеры и другие химические продукты, конкурентоспособные по параметрам качества и технологий на российском рынке. Основная

доля нефтехимической продукции Компании производится на АО «Ангарский завод полимеров». Ангарский завод полимеров — это единственное нефтехимическое предприятие в Восточной Сибири, которое ежегодно производит 200 тыс. т этилена, 100 тыс. т пропилена и 60 тыс. т бензола. Часть производимого этилена в качестве сырья направляется на АО «Саянскхимпласт», а часть используется для производства полиэтилена высокого давления и других видов нефтехимической продукции. Сырьем для завода является прямогонный бензин и углеводородные газы, в основном производства Ангарской нефтехимической компании.

ПРОИЗВОДСТВО СМАЗОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

ООО «РН-Смазочные материалы» — Общество Компании, отвечающее за разработку, реализацию и продвижение смазочных материалов «Роснефти».

Производство высококачественных смазочных материалов и присадок осуществляют 5 крупных предприятий под управлением ООО «РН-Смазочные материалы»: Новокуйбышевский завод масел и присадок, Рязанская нефтеперерабатывающая и Ангарская нефтехимическая компании, «Роснефть-Московский завод «Нефтепродукт», «Славнефть — ЯНОС».

Ассортимент смазочных материалов позволяет обеспечить потребности как крупных промышленных предприятий и профессиональных покупателей, так и частных потребителей, и включает более 1000 позиций.

ЭКСПОРТ НЕФТИ

ПАО «НК «Роснефть» проводит политику, направленную на обеспечение сбалансированности каналов монетизации нефти, в том числе переработки на собственных нефтеперерабатывающих мощностях в России и Германии, реализации на экспорт по долгосрочным контрактам и на основе спотовых продаж в ходе проводимых тендеров, а также реализации на внутреннем рынке. Компания на постоянной основе осуществляет мониторинг экономической эффективности каналов монетизации нефти, что позволяет максимизировать долю высокомаржинальных каналов в общей структуре продаж.

Основная часть экспортных поставок Компании осуществляется через мощности компании «Транснефть», представленные магистральными трубопроводами, и порты.

РЕАЛИЗАЦИЯ ГАЗА НА ВНУТРЕНЕМ РЫНКЕ

Долгосрочная стратегия развития ПАО «НК «Роснефть» также предусматривает занятие Компанией лидирующей позиции среди независимых поставщиков газа на внутреннем рынке Российской Федерации.

Компания осуществляет поставки природного, сухого отбензинного и попутного нефтяного газа потребителям Российской Федерации. Попутный нефтяной газ поставляется на собственные перерабатывающие заводы (ГПЗ) Компании, а также на газоперерабатывающие комплексы ПАО «СИБУР Холдинг».

Природный и сухой отбензинный газ поставляются потребителям через газотранспортную систему ПАО «Газпром» в рамках договора на транспортировку газа. Природный и сухой отбензинный



газ поставляются как конечным потребителям, так и региональным сбытовым компаниям почти в 40 регионах.

В отсутствие возможности экспортировать газ по газопроводам Компания развивает трейдинговые компетенции и находит варианты оптимизации поставок на внутреннем рынке с целью максимизации прибыли.

РЕАЛИЗАЦИЯ НЕФТЕПРОДУКТОВ

В 2015 г. Компания существенно увеличила объемы реализации нефтепродуктов на экспорт — до 61,5 млн т (в 2014 г. — 57,6 млн т). В 2015 г. была осуществлена успешная реализация нефтяного топлива (ВГО), которое производится на Комсомольском, Ангарском и Туапсинском НПЗ. Это позволило расширить номенклатуру нефтепродуктов, поставляемых Компанией на внешние рынки, в том числе на рынки Азиатско-Тихоокеанского региона.

По состоянию на конец 2015 г. география розничного бизнеса Компании охватывала 59 регионов России, от Мурманска на севере до Северного Кавказа на юге и от Смоленска на западе до Сахалина на востоке. Кроме того, Компания имеет розничные активы в Абхазии, Украине, Белоруссии, Киргизии и Армении. Сеть действующих АЗС Компании включает в себя 2900 станций. Это крупнейшая сеть розничных продаж в России. Собственные и арендуемые АЗС располагали 1819 магазинами, 691 кафе и 174 автомобильными мойками. На 80 АЗС имелись станции мелкого ремонта и технического обслуживания автомобилей. Компания выпускает уникальные смазочные материалы широкого температурного диапазона для применения в авиационной технике, в условиях Арктики, а также эксклюзивные масла и смазки для высокоточного приборостроения и космической

техники. Ассортимент товарной продукции включает более 1000 наименований и позволяет удовлетворить потребности как крупных промышленных предприятий, так и частных автовладельцев.

Разработка новых продуктов ведется на базе двух научно-исследовательских институтов, входящих в группу компаний «Роснефть».

Автомобильные масла «Роснефти» соответствуют международным стандартам качества и имеют более 200 одобрений от ведущих российских и зарубежных автомобильных производителей, включая одобрения таких компаний, как АВТОВАЗ, ГАЗ, Daimler, BMW, Renault, Cummins, КАМАЗ и других.

БУНКЕРОВКА

«Роснефть» является одним из лидеров бункерного рынка России. Годовой объем реализации бункерного топлива за 2015 год составил 2,991 млн. т, что по экспертной оценке составляет около 20% от всего российского рынка. Реализуемая продукция соответствует российским ГОСТам и международному стандарту ISO 8217:2012.

Перевалка нефтепродуктов осуществляется на трёх портовых нефтебазах НК «Роснефть»: в Находке, Архангельске и Туапсе. Прямые поставки продукции с нефтеперерабатывающих заводов до портовых нефтебаз осуществляются железнодорожным, речным и морским транспортом.

Для осуществления трейдинга судовым топливом на зарубежных рынках в 2010 году было создано международное торговое подразделение «Роснефти» — Rosneft Marine UK Ltd. В 2012 г. были открыты офисы в Лондоне (Великобритания) и Пекине (КНР). Rosneft Marine UK Ltd. в сотрудничестве с ООО «РН-Бункер» поставляет различные виды судового топлива в порты Средиземноморского региона, а также Балтийского и Арктических морей, на Дальний



Восток, в Тихоокеанский и Атлантический бассейны, тем самым обеспечивая высокий уровень сервиса для своих клиентов по всему миру.

АВИАТОПЛИВООБЕСПЕЧЕНИЕ

Деятельность Компании в авиазаправочном бизнесе обеспечивается дочерним обществом «РН-Аэро». Компания является одним из лидеров на рынке авиационного топлива РФ. С 2008 года предприятие осуществляет реализацию авиационного топлива, а также оказывает полный комплекс услуг по поставке авиационного керосина и организации заправки воздушных судов в аэропортах России и СНГ.

Своевременные поставки авиатоплива, справедливое ценообразование, высокое качество обслуживания и возможность заключения сетевого договора, позволяющего запрашиваться во всех аэропортах присутствия, являются ключевыми преимуществами «РН-Аэро».

Компания осуществляет поставки авиатоплива таким компаниям, как «Аэрофлот», «Сибирь» (S7 Airlines), «Россия», «Северный Ветер», «Авиакомпания «Якутия», «Авиакомпания «ЮТэйр», «АК «Уральские авиалинии», «Авиакомпания «Волга-Днепр», «Авиакомпания «ВИМ-АВИА», «Нордавиа», «Авиакомпания «Икар», «Lufthansa», «Wizz Air», «Korean Air», «Germanwings», «Austrian Airlines», «Fly Dubai», «Hainan Airlines», «Air Arabia», «Ellinair» и другим крупнейшим федеральным потребителям.

БИТУМНЫЙ БИЗНЕС

ПАО «НК «Роснефть» является лидером на рынке высококачественных битумных материалов в России. Функции управления бизнесом битумных материалов в ПАО «НК «Роснефть» консолидирует в себе специализированное общество — ООО «РН-Битум».

Специалисты «РН-Битум» проводят активную научно-исследовательскую работу с целью определения перспектив и разработки новых высококачественных инновационных дорожных вяжущих материалов, необходимых российской дорожно-строительной отрасли.

Своевременные поставки битумных материалов, гарантия обеспечения отгрузки требуемых объемов, собственные научно-исследовательские разработки, прозрачный механизм распределения ресурсов, актуальное ценовое предложение, возможность сопровождения на всех этапах применения продукта, информационная и техническая поддержка при работе с продуктами компании — вот те ключевые преимущества, которыми руководствуются потребители битумных материалов при выборе «РН-Битум» в качестве партнера.

КОРПОРАТИВНЫЙ НАУЧНО-ПРОЕКТНЫЙ КОМПЛЕКС

В 2016 году создан Корпоративный научно-проектный комплекс (КНПК), в состав которого вошли 26 корпоративных научно-исследовательских и проектных институтов.

КНПК — это единый блок научно-исследовательских и проектных институтов ПАО «НК «Роснефть», обладающих уникальным научным опытом и опытом проектирования в областях поиска, разведки и разработки месторождений углеводородов, а также сопровождения нефтегазоперерабатывающих и нефтехимических процессов.



Формирование внешнего кадрового резерва

Эффективным решением задачи подготовки квалифицированных кадров стала созданная в 2005 году Корпоративная система непрерывного образования «Школа-вуз-предприятие».

Формирование внешнего кадрового резерва начинается в старших классах общеобразовательных организаций. В регионах производственной деятельности Компании при поддержке Обществ Группы создаются и функционируют 10-е и 11-е «Роснефть-классы» на базе лучших общеобразовательных организаций: школ, лицеев, гимназий. В настоящее время при поддержке Компании в 50

городах и поселках страны (25 субъектов Российской Федерации) созданы 105 «Роснефть-классов» в 57 школах, в них обучаются 2499 учащихся. Работа по формированию внешнего кадрового резерва продолжается в образовательных организациях высшего образования. ПАО «НК «Роснефть» и Общества Группы сотрудничают на основе долгосрочных комплексных соглашений с 54 вузами страны.

Ежегодно предприятия «Роснефти» принимают на производственную практику более 6500 студентов.

В 2016 году 85 выпускников «Роснефть-классов», получивших профильное образование, пришли на работу в Компанию. Всего на предприятия Обществ Группы Компании трудоустроено 457 выпускников «Роснефть-классов».



Компания ежегодно проводит в вузах имиджевые мероприятия «Дни «Роснефти», для студентов организуются деловые игры и студенческий фестиваль «Будущее «Роснефти», для поддержки одаренных студентов ПАО «НК «Роснефть» и Общества Группы выплачивают лучшим из них корпоративные стипендии.

Таким образом, НК «Роснефть» формирует надежный внешний кадровый резерв и обеспечивает приток на свои предприятия высокообразованных выпускников лучших российских вузов, подготовленных к решению как текущих, так и перспективных, инновационных бизнес-задач.

Основные направления работы с молодыми специалистами

Ежегодно ряды сотрудников «Роснефти» пополняют более тысячи выпускников вузов. В 2016 году эта цифра составила 1273 человека. Всего же в периметре Компании в 2016 году работало 4027 молодых специалистов в 106 Обществах Группы.

Работа с молодыми специалистами — один из приоритетов кадровой политики Компании. «Роснефть» создает условия для профессионального и личностного роста молодых специалистов, в Компании действует целевая программа «Три ступени», мероприятия которой позволяют раскрыть потенциал вчерашних выпускников, развить профессионально-технические, корпоративные и управленческие компетенции.

Почувствовать себя полноправным членом единой дружной команды помогает специальный адаптационный курс — обязательный пункт начального этапа работы для каждого новичка. Сделать процесс адаптации быстрым и эффективным молодым специалистам помогают наставники, а также Совет молодых специалистов.

В «Роснефти» действует целая система вовлечения молодых специалистов в инновационную, научно-исследовательскую и проектную деятельность. Ежегодно в Компании проводятся научно-технические конференции — не только

на уровне одного предприятия или региона, но и на уровне всей Компании. Участниками конференций, как правило, становятся более половины молодых специалистов, работающих в Компании. По итогам конференции проекты, отобранные компетентным жюри, рекомендуются к внедрению и воплощаются в жизнь.

Для выявления и развития перспективных молодых специалистов и формирования молодого кадрового резерва Компании проводятся деловые оценочные игры и тренинги. Впрочем, обо всем по порядку.



Целевая программа обучения и развития молодых специалистов «Три ступени»

Максимально быстро адаптироваться на производстве и раскрыть свой потенциал молодому специалисту помогает специально разработанная программа «Три ступени».

Программа включает в себя:

- программы обязательного профессионально-технического и управленческого обучения;
- участие в научно-технических конференциях;
- работу с наставником;
- стажировки на вышестоящих должностях;
- участие в мероприятиях, проводимых Советами молодых специалистов.



Программа обучения и развития молодых специалистов «Три ступени»

ГОД РАБОТЫ	ШКОЛА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ	ШКОЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА	ШКОЛА МОЛОДОГО УПРАВЛЕНЦА
1-й год	Адаптационный курс. Работа с наставником. Стажировки молодых специалистов на вышестоящих должностях.	Обязательное обучение. Работа с наставником. Программы профессионально-технического обучения. Научно-технические конференции молодых специалистов (молодые специалисты 1-го года работы принимают участие по желанию).	Программа развития деловых навыков: <ul style="list-style-type: none"> • тренинг «Работа с информацией»; • тренинг «Навыки коммуникации».
	Участие в мероприятиях Советов молодых специалистов		
2-й год	Работа с наставником. Стажировки молодых специалистов на вышестоящих должностях.	Обязательное обучение. Работа с наставником. Программы профессионально-технического обучения. Научно-технические конференции молодых специалистов.	Программа развития деловых навыков: <ul style="list-style-type: none"> • тренинг «Убеждающая презентация»; • тренинг «Основы экономики».
	Участие в мероприятиях Советов молодых специалистов		
3-й год	Работа с наставником. Стажировки молодых специалистов на вышестоящих должностях.	Обязательное обучение. Работа с наставником. Программы профессионально-технического обучения. Научно-технические конференции молодых специалистов.	Деловая оценочная игра. Программа обучения для победителей деловой оценочной игры.
	Участие в мероприятиях Советов молодых специалистов		



Адаптация молодых специалистов на предприятии

Быстро и органично влиться в уже сложившийся коллектив — первоочередная задача каждого специалиста, пришедшего на предприятие после окончания вуза. Поэтому первое, что ожидает молодых специалистов на предприятиях Компании

«Роснефть» — это адаптационные курсы, главная цель которых — содействие скорейшей адаптации нового сотрудника на предприятии, знакомство с коллективом, приобщение к корпоративной культуре и корпоративным ценностям.



Адаптационные курсы включают в себя несколько этапов:

- 1 этап представляет собой вводный курс и цикл встреч с представителями руководства Общества и его структурных подразделений. В рамках курса ты более подробно познакомишься с историей Компании и ее структурой, узнаешь о главных направлениях работы твоего предприятия и перспективных планах развития, получишь возможность задать интересующий тебя вопрос непосредственно одному из руководителей.
- 2 этап — «Посвящение в нефтяники» — одно из самых ярких и зрелищных событий адаптационного курса. Это особая церемония, в ходе которой в торжественной обстановке выпускники различных вузов страны принимаются в ряды нефтяников. Традиционный обряд «помазания нефтью» символизирует присоединение нового специалиста к единой дружной команде. Только специалист, прошедший через этот обряд, вправе считать себя настоящим нефтяником, частью огромного коллектива профессионалов.
- 3 этап — это командообразующий тренинг для молодых специалистов. Его главная цель — сплочение коллектива, создание атмосферы доверия и взаимопонимания, формирование внутреннего единения между молодыми специалистами.

Наставничество молодых специалистов

В течение первого месяца после твоего трудоустройства в Компанию у тебя появится наставник. Наставник — это не просто специалист, имеющий богатый опыт работы, и настоящий мастер своего дела, но и учитель, готовый делиться знаниями со своим подшефным. Именно наставник станет твоим проводником в мир профессии, под его руководством ты будешь постигать секреты мастерства, осваивать азы корпоративной культуры. С первых дней работы он поможет сориентироваться в огромном потоке информации, адаптироваться на рабочем месте, будет содействовать развитию твоих профессиональных навыков.



Наставник поможет тебе:

- быстрее освоиться на рабочем месте и влиться в трудовой коллектив;
- приобщиться к корпоративной культуре и традициям предприятия, узнать правила делового и неформального общения;
- приобрести знания и навыки, необходимые для решения возникающих задач, выявить проблемные места в профессиональной подготовке, расставить приоритеты в обучении;
- сформировать твои ежегодные индивидуальные планы развития (ИГПР);
- выбрать тему и разработать проект для участия в научно-технических конференциях.

Наставник будет способствовать твоему профессиональному развитию, а также участвовать в оценке результатов твоей деятельности.





Научно-технические конференции

Научно-технические конференции способствуют вовлечению молодых специалистов компании в инновационную деятельность, привлечению их к решению производственных задач, обеспечивая выявление молодых специалистов с высоким потенциалом, а также проектов, внедрение которых будет способствовать повышению эффективности и капитализации Компании.

При подготовке своих работ молодые специалисты — участники конференций рассматривают актуальные производственные проблемы. Любое здоровое зерно, которое предлагают молодые новаторы, обязательно находит благодатную почву, и Компания получает реальный эффект от внедрения лучших работ.

В 2016 году в 32 Обществах Группы проводилась работа по внедрению 48 проектов, получивших соответствующие рекомендации по итогам МНТК 2015 года. По результатам выполнения проектов дополнительная добыча нефти составила 175 тыс. тонн, экономический эффект — 235 млн рублей.

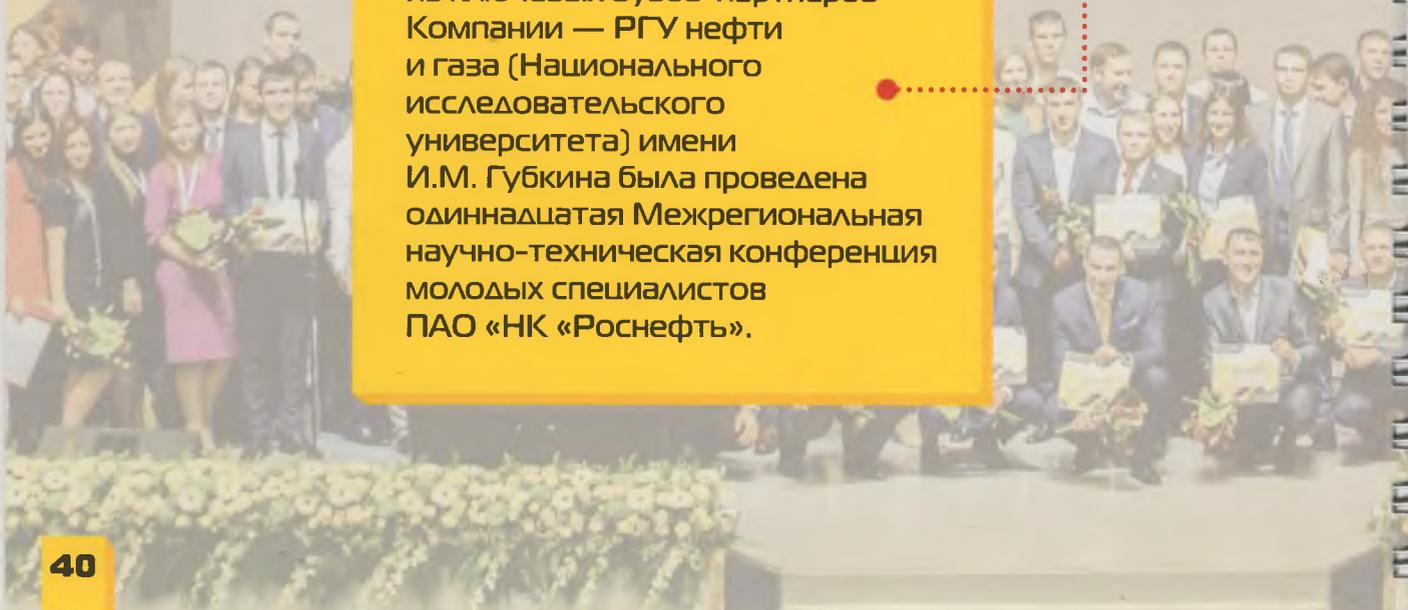
Научно-технические конференции (НТК) проводятся в три этапа: на первом этапе все желающие молодые специалисты первого года работы и в обязательном порядке молодые специалисты второго и третьего годов работы принимают участие в Региональных научно-технических конференциях (РНТК), которые проводятся в Обществах Группы. Победители, призеры и номинанты РНТК становятся участниками Кустовых научно-технических конференций (КНТК), которые организуются по бизнес-процессам «Разведка и Добыча, Сервис», «Переработка», «Нефтепродуктообеспечение», «Наука», «Судостроение и судоремонт». И, наконец, победители, призеры и номинанты КНТК принимают участие в третьем, заключительном этапе — Межрегиональной научно-технической конференции молодых специалистов (МНТК), которая ежегодно проводится в Москве.

ских конференций (КНТК), которые организуются по бизнес-процессам «Разведка и Добыча, Сервис», «Переработка», «Нефтепродуктообеспечение», «Наука», «Судостроение и судоремонт». И, наконец, победители, призеры и номинанты КНТК принимают участие в третьем, заключительном этапе — Межрегиональной научно-технической конференции молодых специалистов (МНТК), которая ежегодно проводится в Москве.



XI МНТК

26–27 октября 2016 г.
в Москве на базе одного
из ключевых вузов-партнеров
Компании — РГУ нефти
и газа (Национального
исследовательского
университета) имени
И.М. Губкина была проведена
одиннадцатая Межрегиональная
научно-техническая конференция
молодых специалистов
ПАО «НК «Роснефть».



- В одиннадцатой МНТК приняли участие 278 молодых специалистов из 65 Обществ, представившие 249 проектов по актуальным направлениям развития бизнеса Компании. В студенческой секции приняли участие 16 магистрантов из шести вузов-партнеров Компании.
- В состав жюри конференции вошли 70 руководителей и экспертов Центрального аппарата Компании.
- Работа МНТК была организована по 15 секциям, включая студенческую секцию по направлению «Геология нефтяных и газовых месторождений».
- Победителями, призерами и номинантами МНТК признаны 76 молодых специалистов из 38 Обществ, представившие 68 проектов, и 6 магистрантов вузов-партнеров, представившие 5 проектов. 58 проектов жюри рекомендовало к внедрению на предприятиях Компании.
- Проведение научно-технических конференций и участие в них способствует не только росту научного потенциала и деловой активности молодых нефтяников, но и создает условия для конструктивного диалога и обмена опытом между специалистами.



Конкурс «ТЭК»

Помимо внутренних конференций, молодые специалисты Компании принимают участие и во Всероссийских конкурсах. Ежегодно, начиная с 2006 года, молодые специалисты и молодые работники ПАО «НК «Роснефть» принимают участие в отраслевом Всероссийском конкурсе на лучшую научно-техническую разработку по проблемам топливно-энергетического комплекса среди молодежи предприятий и организаций ТЭК «Новая идея», организуемом под эгидой Министерства энергетики Российской Федерации. В 2016 году на конкурсе от НК «Роснефть» был представлен 81 проект (92 чел.) из 24 Обществ Группы. Победителями стали 17 проектов (21 чел.) из 11 Обществ Группы, что составляет 35 % от общего числа победителей конкурса «Новая идея».

Участие в НТК и конкурсе ТЭК — это уникальная возможность приобрести новые знания и ускорить свое профессиональное и карьерное развитие.



Выявление и развитие молодых специалистов с лидерским потенциалом

В 2016 году в деловых оценочных играх приняли участие 287 молодых специалистов из 58 Обществ Группы Компании. По результатам деловых оценочных игр отобраны 74 молодых специалиста, которые получили рекомендации к дальнейшему обучению и развитию.

Ежегодно для молодых специалистов третьего года работы проводятся деловые оценочные игры, цель которых — выявление молодых специалистов, имеющих лидерский потенциал и высокий уровень развития корпоративных и управленческих компетенций: умение принимать решения, способность к постоянному развитию, навыки поиска новых возможностей, способность к самоорганизации, а также умение управлять командой.

Деловые игры моделируются таким образом, чтобы создать максимальную приближенность к реальной ситуации бизнеса и требуют от участников полного раскрытия своего потенциала. В

ходе деловой игры молодые специалисты пробуют свои силы в роли руководителей для осознания тех вызовов, с которыми им придется столкнуться на следующем этапе своей карьеры.

В ходе игры участники могут осознать, как они принимают решения на данном уровне своего опыта, увидеть типичные ошибки и обсудить способы их минимизации.

Молодые специалисты, показавшие в ходе игры наиболее высокие результаты, направляются на обучение, по итогам которого рекомендуются к включению в кадровый резерв Обществ Группы и имеют отличные шансы занять в будущем высокие управленческие позиции.



Материальная и социальная поддержка молодых специалистов

НК «Роснефть» считает молодых специалистов одним из главных ресурсов для развития Компании и создает для них максимально привлекательные условия.

Помимо общекорпоративных программ, в «Роснефти» предусмотрен ряд специальных мер по социальной и материальной поддержке молодых специалистов:

единовременные денежные пособия на обустройство для иногородних молодых специалистов

при отсутствии жилья иногородним молодым специалистам предоставляются места в общежитии или частично компенсируются расходы по найму жилья

выплата надбавки молодым специалистам, работающим на рабочих позициях

Советы молодых специалистов

Работа в Совете — это большая ответственность и широкие возможности для самореализации. В Советах молодых специалистов работают люди увлеченные, стремящиеся решать поставленные задачи максимально эффективно.

Хорошо, если рядом с начинающим работником находится опытный наставник. Еще лучше, если помощь приходит со стороны коллег — таких же молодых специалистов. Они отлично знают, как это непросто — писать первые строчки своей трудовой биографии, а потому готовы поддержать, подсказать, подбодрить новых членов команды. Они — члены Советов молодых специалистов, работающих во всех Обществах «Роснефти».

Состав Совета молодых специалистов выбирается ежегодно молодыми специалистами Обществ Группы Компании. В него входят от 5 до 15 человек, в зависимости от общего числа молодых специалистов на предприятии. Совет возглавляет Председатель. Члены Советов молодых специалистов работают на общественных началах.



Направления деятельности совета молодых специалистов

- Содействие адаптации вновь принятых молодых специалистов.
- Представление интересов молодых специалистов перед руководством Компании.
- Оказание молодым специалистам помощи в решении социальных проблем, вопросов производственной деятельности и быта.
- Участие в подготовке и проведении научно-технических конференций молодых специалистов, спортивно-массовых и культурных мероприятий.
- Подготовка и проведение командообразующих мероприятий.
- Организация социально значимой деятельности и вовлечение в нее молодых специалистов.
- Содействие объединению молодых специалистов предприятия и укреплению профессиональных и деловых связей между молодыми специалистами разных Обществ за счет расширения взаимодействия и обмена опытом с коллективами молодых специалистов других Обществ.
- Участие в проведении профориентационных мероприятий для учащихся «Роснефть-классов» и студентов профильных вузов.
- Организация совместно с кадровой службой благотворительных акций, оказание помощи неработающим ветеранам труда.
- Участие совместно с кадровыми службами Обществ в подготовке и проведении мероприятий, направленных на развитие профессионально-технических, корпоративных компетенций молодых специалистов.



Участвуя в работе Совета молодых специалистов, ты сможешь:

- приобрести много новых знаний и навыков, которые пригодятся и помогут тебе в будущем;
- завязать контакты на разных уровнях, как на своем предприятии, так и в других Обществах;
- лучше узнать своих коллег — других молодых специалистов, завести знакомых и друзей с похожими профессиональными интересами;
- интересно и с пользой для себя проводить свободное время;
- реализовать свои способности и творческие силы;
- помогать в реализации мероприятий, значимых для предприятия и Компании в целом.

Если тебе нужна поддержка по какому-либо вопросу, ты всегда можешь обратиться за ней в Совет молодых специалистов своего предприятия. А можешь и сам включиться в деятельность Совета.





Программа развития молодых инженеров

Программа «Три ступени» представляет собой начальный этап профессионального становления молодого специалиста в компании «Роснефть». В дальнейшем в построении успешного будущего в Компании тебе помогут разнообразные программы обучения и развития. Одна из них — Комплексная программа планирования карьеры и развития молодых инженеров блока «Разведка и Добыча». Остановимся на ней чуть подробнее.

Главная цель Программы — обеспечение кадровой защищенности Компании и подготовка высококвалифицированных инженерных кадров для решения стратегических задач в долгосрочной перспективе.

В рамках Комплексной программы планирования карьеры и развития молодых инженеров блока «Разведка и Добыча» будет осуществляться подготовка молодых инженеров по шести бизнес-направлениям: «геология», «бурение», «внутри-скважинные работы», «разработка», «добыча» и «шельф».

В декабре 2016 года состоялся запуск программы подготовки молодых инженеров по бурению «Буровой супервайзинг и инжиниринг ПАО «НК «Рос-

нефть»». Эта программа рассчитана на три года и предусматривает углубленное изучение участниками теоретической базы, формирование практических навыков в области строительства и эксплуатации скважин.

Обучение по программе в настоящее время проходят 20 молодых работников крупных нефтегазодобывающих Обществ «Роснефти».

В ходе обучения участники программы приобретут важнейшие знания в области проектирования и строительства скважин, познакомятся с принципами работы оборудования на буровой площадке, получат навыки по проведению анализа данных и составлению адекватной оценки затрат и рисков, научатся анализу эффективности проектов,

составлению аналитических записок и отчетных документов, а также многому другому.

Программа «Буровой супервайзинг и инжиниринг» ПАО «НК «Роснефть» стала первой программой профессиональной переподготовки, запущенной в рамках реализации комплексной Программы планирования карьеры и развития молодых инженерных кадров блока «Разведка и добыча».

В марте 2017 г. запущена вторая программа — «Нефтепромысловая химия», разработанная для подготовки молодых инженеров по направлению «нефтепромысловая химия и материаловедение». Ее участниками стали 30 молодых работников из 21 Общества Компании.

Программа предполагает углубленное изучение теоретической базы разработки, производства и применения химических реагентов для нефтяной и газовой промышленности, формирование практических навыков синтеза и применения химических реагентов в нефтегазодобывающей промышленности, совершенствование знаний и умений в сфере экологии, экономики, организации и управления процессами химизации нефтегазодобычи, технического контроля и регулирования свойств применяемых химических реагентов. Программа рассчитана на один год и предусматривает очно-заочную форму обучения.



Оценка персонала

Система комплексной оценки персонала Компании задает единые требования к знаниям и навыкам (компетенциям) работников всех сегментов бизнеса Компании, включая персонал Аппарата управления и Обществ Группы Компании.

Критериями оценки являются: управленческие, корпоративные и профессионально-технические компетенции. Оценка охватывает все категории персонала: руководителей, специалистов и рабочих.

Оценка компетенций позволяет выявить пробелы в знаниях и определить приоритеты развития работников, оптимизировать расходы на обучение, повысить квалификацию и, соответственно, эффективность персонала.

Оценка профессионально-технических компетенций персонала проводится на основе материалов, разработанных в ходе реализации Целевого Инновационного проекта «Внедрение компетентностного метода развития персонала во всех сегментах деятельности Компании» (далее — ЦИП).



Оценка персонала проводится в 3-х направлениях:

С целью планирования обучения
(для развития компетенций)

При формировании
Кадрового резерва
и Экспертных сообществ

При приёме на работу
и перемещении в должности

Разработаны материалы для оценки профессиональных компетенций участников Программы планирования карьеры и развития молодых инженерных кадров блока «РиД».



Начиная с 2013 года в рамках ЦИП разработаны и внедряются профессионально-технические компетенции для ключевых блоков бизнеса Компании: «Разработка месторождений», «Геология и разведка», «Проектно-изыскательские работы», «Добыча», «Бурение и реконструкция скважин», «Нефтепереработка», «Шельфовые проекты», «Управление персоналом», «Управление крупными проектами в РиД», «Нефтепродуктообеспечение», «Логистика и транспорт».

В 2016–2017 гг в рамках ЦИП разрабатываются материалы для блоков бизнеса: «Снабжение», «Повышение энергоэффективности», «Экономика, финансы, бухгалтерский и налоговый учёт», «Капитальное строительство», «Газовые проекты».

Проект реализуется в контексте государственной политики по развитию национальной системы квалификаций. Результаты проекта ложатся в основу профессиональных стандартов Минтруда России, а также в основу создания Центров оценки квалификаций.

В 2016 году разработаны и внедрены на нефтеперерабатывающих заводах материалы для оценки и развития профессиональных знаний и навыков (компетенций) по ключевым рабочим профессиям.





Кадровый резерв



В «Роснефти» ведется целенаправленная работа по формированию, развитию и продвижению кадрового резерва. Программа кадрового резерва Компании включает системную работу по выявлению наиболее перспективных сотрудников, их подготовке и продвижению на ключевые управленческие позиции. Для Компании программа кадрового резерва — это гарантия кадровой защищенности и роста эффективности бизнеса, для работников участие в кадровом резерве предоставляет возможности для самореализации, развития и карьерного роста.

Для резервистов проводится специальное обучение; при назначении на вакантные управленческие позиции они обладают приоритетом перед другими кандидатами. Вместе с тем, Компания ожидает от резервистов роста результативности и компетентности, эффективного исполнения обязанностей при назначениях.

Программа кадрового резерва Компании предполагает формирование резерва на позиции 1-го, 2-го и 3-го эшелонов управления.

Кадровый резерв 1-го эшелона управления Компании утверждается на уровне Центрального Аппарата управления ПАО «НК «Роснефть». Резервисты 1-го эшелона управления Компании могут рассматриваться на целевые позиции в нескольких Обществах Группы ПАО «НК «Роснефть», при этом Компания обеспечивает возможности для

самореализации резервистов путем ротации, приоритетного назначения на целевые позиции и участия в ключевых проектах Компании.

В резерв зачисляются кандидаты, которые проявили необходимые деловые и управленческие навыки или доказали, что могут в короткое время их развить.

Кадровый резерв

Чтобы стать резервистом, необходимо пройти систему отбора, состоящую из нескольких этапов:

- отбор по формальным критериям: опыт работы по профилю и образованию;
- оценка мотивации: желание сотрудника состоять в резерве, тратить время на оценку и обучение, быть готовым к переезду;
- оценка навыков анализа информации (тест SHL);
- оценка управленческого потенциала (тест PIF);
- оценка корпоративных и менеджерских компетенций специалиста;
- оценка текущей результативности на занимаемой должности;
- оценка профессиональных компетенций.

Резервисты активно привлекаются к участию в приоритетных проектах Компании, в развитии и планировании карьеры им помогают кураторы. Лучшие резервисты отбираются в Стратегический кадровый резерв, в приоритетную категорию резерва. В то же время от лучших резервистов ожидают постоянного роста показателей результативности и компетентности, а также готовности к выполнению поставленных задач в любом регионе присутствия Компании.



Планирование карьеры

Политика «Роснефти» в отношении карьеры состоит в том, чтобы, помогая сотрудникам реализовывать их карьерные устремления, способствовать решению задач, стоящих перед Компанией. «Роснефть» использует различные формы управления карьерой, которые дают возможность каждому спланировать свой индивидуальный путь профессионального становления.

Карта карьерного развития — это общая схема, наглядно показывающая оптимальные траектории карьерного роста работника по 4-м ступеням профессионального и 3-м ступеням управленческого развития.

Для получения возможности перехода на следующую ступень необходимо подтвердить уровень компетентности, пройдя соответствующую оценку, получить рекомендации руководства.



ИСТОРИЯ УСПЕХА



Корпоративная культура

Являясь лидером нефтегазовой промышленности Российской Федерации и одной из крупнейших компаний мирового топливно-энергетического комплекса, НК «Роснефть» стремится достичь не только высоких производственных и финансовых показателей, но и внести вклад в развитие и процветание страны, в улучшение качества и условий жизни ее граждан.

Корпоративная культура является важным звеном в деятельности «Роснефти», неотъемлемым компонентом успешной стратегии развития Компании, она базируется на главных ориентирах

и ценностях, которых придерживается Компания при взаимодействии с сотрудниками, партнерами и клиентами.

Среди ключевых инициатив в области корпоративной культуры «Роснефти» можно перечислить следующие направления:

Деловая этика

Внутренние коммуникации и социологические исследования

Корпоративные мероприятия

Деловая этика

Главное, что определяет успех каждой компании — это ее сотрудники. От каждого из нас зависят репутация, авторитет, успешное и устойчивое развитие Компании. Компания уделяет большое внимание обеспечению благоприятного психологического климата и созданию условий реализации потенциала каждого сотрудника.

В 2015 году в Компании была введена в действие новая редакция Кодекса деловой и корпоративной этики (далее — Кодекс), разработанная в соответствии с лучшими международными практиками.

Кодекс является одним из важнейших инструментов корпоративной культуры. Корпоративные ценности и ориентиры, закрепленные в Кодексе, требуют от каждого работника осознанной активности и инициативы. Следование сотрудниками единым принципам и стандартам поведения способствует формированию надежной и высокопрофессиональной команды, объединенной общими целями, культурой поведения и традициями, а также помогает поддерживать на должном уровне взаимопонимание как в самой Компании, так и с деловыми партнерами и клиентами.

Совет по деловой этике НК «Роснефть» является совещательным органом, осуществляет поддержку структурных подразделений Компании в вопросах применения и соблюдения положений Кодекса, принимает решения и разрабатывает рекомендации для работников и должностных лиц Компании по вопросам, относящимся к сфере деловой этики

и комплаенс, контролирует выполнение требований Кодекса.

Работа в Компании предусматривает неукоснительное соблюдение всеми сотрудниками законодательных, этических и профессиональных норм и стандартов, соответствующих требованиям государства, рынка и общества и составляющих основу термина «комплаенс». Компания придерживается принципа неприятия коррупции в любых формах и проявлениях при осуществлении как операционной, так и инвестиционной и иных видов деятельности. Компания считает любые проявления корпоративного мошенничества недопустимыми, вне зависимости от суммы нанесенного ей ущерба.

В соответствии с принципами комплаенс проводится информационная кампания по предупреждению коррупции и формированию нетерпимого отношения к проявлениям мошенничества среди руководства и работников Компании. Информация о принимаемых мерах по противодействию корпоративному мошенничеству и предупреждению коррупции публикуется во внутренних информационных изданиях Компании.

Внутренние коммуникации

Внутренние коммуникации — неотъемлемая часть корпоративной культуры Компании и один из главных факторов повышения эффективности деятельности.

Сегодня в «Роснефти» на первый план выходят задачи своевременного информирования персонала обо всех изменениях, проектах и событиях, происходящих в Компании, поддержки сотрудничества и обмена знаниями между подразделениями.

Чтобы верно определить направления дальнейшего развития корпоративной культуры и системы внутренних коммуникаций в «Роснефти» на регулярной основе проводятся социологические исследования. Исследования позволяют провести оценку уровня информированности и удовлетворенности персонала кадровыми и социальными программами, выявить зоны потенциальных и существующих рисков, а также дать рекомендации по развитию кадровой и социальной политики Компании.



Корпоративные мероприятия

Ежегодно в Компании проводятся три крупных многоэтапных корпоративных мероприятия. Это конкурс профессионального мастерства «Лучший по профессии», Спартакиада (летняя и зимняя) и творческий фестиваль «Роснефть зажигает звезды».

В 2016 году на производственных площадках Краснодарского края (Краснодар и Туапсе) состоялись финальные мероприятия для лучших из лучших в рамках XII Смотря-конкурса «Лучший по профессии». Испытания проводились в 24 номинациях, в которых приняли участие 528 лучших представителей рабочих специальностей и инженерно-технических работников из 89 добывающих, сбытовых и перерабатывающих Обществ Компании.

Спортивные традиции в НК «Роснефть» имеют большую историю. Особой популярностью пользуются спартакиады. В 2017 г. в VII Зимней и во всех этапах XIII Летней Спартакиады ожидается участие более 25 тыс. сотрудников из 92 Обществ Компании.

С каждым годом растет количество участников корпоративного фестиваля «Роснефть зажигает звезды». В VI фестивале, состоявшемся в 2016 году, приняли участие более 5 тысяч сотрудников и членов их семей из 88 Обществ Компании. В 2017 году зональные туры фестиваля состоятся в Краснодарском и Красноярском краях, Самарской области, Республике Башкортостан и Москве. Победители представят свое творчество на Гала-концерте в Москве, в котором также примут участие звезды российской эстрады.

В 2016 году на базе Новокуйбышевского НПЗ впервые состоялся Корпоративный чемпионат по компетенции «Лаборант химического анализа» по стандартам «Worldskills». В мероприятии приняли участие 14 участников и 30 экспертов из 15 перерабатывающих Обществ Группы. В 2017 году планируется проведение чемпионата среди перерабатывающих и добычных Обществ Группы, в мероприятии примут участие 30 участников и 30 экспертов.





Социальная политика



Ориентирами в работе Компании были и остаются высокие стандарты не только в производственной, но и в социальной сфере. Системный подход к реализации всех направлений социальной политики, пристальное внимание к потребностям работников, членов их семей, ответственное ведение бизнеса — все это способствует повышению стабильности и эффективности социальных инвестиций не только внутри Обществ Группы, но и в регионах деятельности НК «Роснефть».

НК «Роснефть» из года в год поддерживает статус одного из крупнейших работодателей в Российской Федерации, при этом Компания уделяет большое внимание созданию безопасных и комфортных условий труда на производстве. Основные корпоративные социальные программы направлены на поддержку и продвижение здорового образа жизни, улучшение жилищных условий и качества жизни сотрудников и их семей, материальную поддержку ветеранов и пенсионеров.

Условия труда и отдыха на производстве

- В 2016 году ПАО «НК «Роснефть» продолжена реализация комплексной программы по созданию благоприятных условий труда для персонала.
- Ключевой составляющей программы является обустройство и развитие 95 вахтовых поселков и вагон-городков, в которых в 2016 году проживало около 22 тыс. работников Компании и подрядных организаций.
- Затраты на развитие и обустройство вахтовых поселков, опорных баз бригад, участков, цехов в 2016 году составили 11,3 млрд рублей.
- В течение года разработаны новые корпоративные технические решения обустройства вахтовых поселков и опорных баз бригад, участков и цехов Компании, применяемые при проектировании вахтовых поселков и жилых комплексов.



Охрана здоровья и личное страхование

Компания уделяет приоритетное внимание реализации мероприятий по охране здоровья и личному страхованию персонала, направленных на повышение работоспособности и профессионального долголетия, профилактику заболеваемости и повышение качества жизни работников, пропаганду здорового образа жизни.

Основными направлениями этой работы являются:

- организация медицинской помощи на производственных объектах и в вахтовых поселках Компании;
- добровольное медицинское страхование работников Компании, обеспечивающее их своевременным и высококачественным медицинским обслуживанием сверх программ обязательного медицинского страхования;
- обеспечение работников санаторно-курортным, реабилитационно-восстановительным лечением и оздоровлением;
- проведение профилактических мероприятий (вакцинация, диспансеризация) по предупреждению и снижению заболеваемости персонала;
- организация и проведение спортивно-оздоровительных мероприятий для сотрудников Компании;
- реализация программы развития культуры здорового образа жизни;
- компенсация сотрудникам стоимости абонементов в группы здоровья и занятий в спортивных секциях.

В Компании с 2015 г. внедрены единые стандарты медицинского обеспечения персонала и введено в действие Положение «Организация на объектах Обществ Группы экстренной медицинской помощи». В соответствии с требованиями Положения проводится планомерная работа по оснащению здравпунктов современным медицинским оборудованием и повышению уровня профессиональной подготовки медицинского персонала здравпунктов по вопросам кардиореанимации и экстренной помощи при травмах на догоспитальном этапе.

Санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей рассматриваются в Компании в качестве эффективного направления профилактики заболеваемости и сохранения профессионального долголетия нефтяников. В 2016 г. оздоровлено более 55 тыс. работников, пенсионеров и членов семей в здравницах Черноморского побережья, Кавказских Минеральных Вод, Белокурихи и других регионов России, а также в Республике Куба.

В соответствии с утвержденной программой развития культуры здорового образа жизни в Обществах Группы проведены и получили положительные отзывы работников тематические дни здоровья с привлечением ведущих специалистов-медиков и использованием современного диагностического оборудования.

Программами добровольного медицинского страхования (ДМС) в 2016 г. охвачено более 200 тыс. работников Обществ Группы и аппарата управления. Компания неуклонно стремится к повышению качества обслуживания и расширению страхового покрытия по программам ДМС, увеличивая возможности получения работниками необходимой медицинской помощи в лучших региональных лечебных учреждениях России.

Для 220 тысяч работников Обществ Группы сформирована и действует страховая защита на случай смерти, полной или частичной утраты трудоспособности в результате несчастного случая, причем работники застрахованы не только на период исполнения ими служебных обязанностей, но и во внерабочее время. Подходы к обеспечению работников добровольным страхованием от несчастных случаев успешно реализуются и в подрядных организациях Компании.



Корпоративные жилищные программы

Программы по обеспечению работников жильем занимают особое место в корпоративной социальной политике и направлены на привлечение и удержание в Компании перспективных, квалифицированных работников и специалистов дефицитных специальностей.

Комплексная жилищная программа реализуется с 2005 года по трем основным направлениям:

- ипотечное кредитование;
- строительство жилья;
- предоставление служебных квартир.

В 2016 году НК «Роснефть» в рамках программы корпоративной ипотеки предоставила возможность улучшить свои жилищные условия 788 семьям работников.

В регионах, где в настоящее время недостаточно сформирован рынок жилья (г. Комсомольск-на-Амуре Хабаровского края, с. Агой Туапсинского района Краснодарского края), продолжается строительство жилья для работников Компании.



Корпоративное пенсионное обеспечение и социальная поддержка ветеранов

Забота НК «Роснефть» об уровне жизни своих работников, в том числе находящихся на заслуженном отдыхе, — насущная потребность сегодняшнего дня. Наряду с решением социальных задач, программа корпоративного пенсионного обеспечения дополнительно мотивирует сотрудников к работе в Компании.

Успешная реализация корпоративной пенсионной программы позволяет, используя принцип солидарного обязательства, дополнительно к государственной формировать будущую пенсию за счет средств работодателя, а также за счет собственных средств работника путем заключения индивидуального пенсионного договора с негосударственным пенсионным фондом (НПФ) «НЕФТЕГАРАНТ».

Кроме того, Компания на протяжении многих лет реализует проект социальной поддержки ветеранов, в рамках которого выплачивается ежемесячная доплата к государственной пенсии.

Корпоративная пенсионная программа — важное звено кадровой и социальной политики «Роснефти». Помимо решения социальных задач, она дает конкурентное преимущество при привлечении и удержании высококвалифицированных кадров.

Целью программы является улучшение условий негосударственного пенсионного обеспечения работников.

В 2016 году внедрен новый Стандарт Компании «Негосударственное пенсионное обеспечение работников ПАО «НК «Роснефть» и Обществ Группы», в котором закреплены повышающие коэффициенты, учитывающие многолетний стаж работы в Компании и стимулирующие работников к раннему заключению договоров индивидуального пенсионного обеспечения, что существенно улучшает социальную защиту при выходе на пенсию.

Кроме того, уже более 10 лет в Компании реализуется программа социальной поддержки ветеранов с ежемесячной выплатой корпоративных пенсий через НПФ «НЕФТЕГАРАНТ». Также Компания продолжает оказывать неработающим пенсионерам материальную помощь к праздникам, оплачивать санаторно-курортное лечение и т.д.



ИСТОРИИ УСПЕХА

Перед тобой — раздел, в котором собраны самые яркие истории молодых специалистов «Роснефти», которые всего за несколько лет работы добились замечательных результатов. Впрочем, пусть они обо всем расскажут сами!



«Детство и школьные годы я провела на Сахалине, в районах добычи и реализации нефти. Сначала училась на севере, в городе Охе, где градообразующим предприятием является дочернее предприятие «Роснефти» — ООО «РН-Сахалинморнефтегаз». Затем наша семья переехала в Южно-Сахалинск. Здесь мои родители — Песковская Ольга Михайловна и Троянов Тимофей Александрович — оба нефтяники с более чем 30-летним стажем — работали в ООО «РН-СМНГ». Так что о жизни нефтяников я знала не понаслышке.

В дальнейшем мы переехали жить в Хабаровск. Здесь я поступила Хабаровскую государственную академию экономики и права на специальность «Коммерция (торговое дело)». Эта профессия, казалось бы, далека от романтики не-



фтяной отрасли, но именно она привела меня — опять-таки по стопам родителей — в ООО «РН-Востокнефтепродукт».

Начиная с производственной практики, коммерческая деятельность увлекла меня с головой. Начиная работать помощником менеджера в коммерческом отделе. Работала с клиентами, заправляющими свой автотранспорт на АЗС Общества, заключала договора, выдавала документы, параллельно занималась розничными продажами, изучала нюансы мелкооптовой реализации. После окончания вуза была принята на должность экономиста 1 категории Хабаровской базы нефтепродуктов, занималась мелкооптовыми продажами. В то время ООО «РН-Востокнефтепродукт» в Хабаровском крае начал активно развивать мелкооптовые и розничные продажи. Кроме работы с собственной нефтебазой, мы начали работать с несколькими сторонними базами хранения, было построено и приобретено несколько АЗС. Это было время накопления знаний и опыта в сфере коммерции, документооборота, работы с различными программными продуктами, сотрудничества с контрагентами, владельцами нефтебаз, работниками и клиентами АЗС.

За семь лет работы в Обществе я прошла путь от молодого специалиста до заместителя директора по коммерческой работе Филиала № 1 ООО «РН-Востокнефтепродукт». Во многом, благодаря своим наставникам — специалистам коммерческой службы Общества, я получила бесценный опыт работы в трудовом коллективе.

Ольга Песковская

28 лет, заместитель директора
по коммерческой работе
Филиала № 1
ООО «РН-Востокнефтепродукт»

Большую роль в моем профессиональном росте сыграло участие в различных обучающих курсах для молодых специалистов, которые постоянно организуются на базе учебного центра Общества, в том числе в обучающих играх. Помогают успешно влиться в коллектив и адаптироваться к профессиональной деятельности различные формы тестирования.

Будучи молодым специалистом, я несколько лет подряд участвовала в зональных играх КВН, проходивших в Комсомольске-на-Амуре. Это было время развития творческого потенциала, бурной и веселой подготовки, репетиций, волнений на выступлениях.

Да и сейчас, помимо работы, интересов у меня хватает: это и фитнес, и творчество, но, основное — это путешествия, ведь я так люблю познавать мир! Но в первую очередь, конечно, я нацелена на совершенствование профессиональных навыков, личностный рост, получение новых знаний в рамках деятельности Компании. Хотелось бы быть примером для молодых специалистов, оказывать им поддержку, передавать накопленный опыт. Желаю молодым специалистам, вливающимся в ряды ПАО «НК «Роснефть», быть любознательными, активными, инициативными, заниматься самообразованием, быть внимательными к людям, и тогда успех непременно найдет вас!»

«Я родился и вырос в Ангарске. Ещё в школе я больше интересовался техническими дисциплинами: математикой, черчением, физикой. Поэтому и профессию выбирал техническую. Работа отца была связана с обслуживанием электрооборудования нефтепроводов. По его рекомендации и я решил связать свое будущее с электроснабжением. В 2002 году я поступил в Иркутский Государственный Технический Университет на энергетический факультет по специальности «Электропривод и автоматика технологических установок и промышленных комплексов». А в 2007 году, получив красный диплом, я поступил в АО «АНХК» на должность электромонтера по ремонту и обслуживанию высоковольтного оборудования. Здесь я многому научился у старших коллег и руководителей. В 2011 году я стал инженером-энергетиком одного из цехов НПЗ. Трудиться пришлось в коллективе единомышленников, способствовавших моему развитию и профессиональному росту. В 2013 году меня назначили на ответственную должность главного энергетика производства топлив АО «АНХК» — подразделения, занимающегося строительством и вводом в эксплуатацию объектов инвестиционной программы НК «Роснефть». Сегодня я занимаюсь организацией полного комплекса работ в части монтажа, наладки и ввода в промышленную эксплуатацию систем

энергоснабжения вновь строящихся установок Технического регламента АО «АНХК». Мои коллеги — это дружная команда профессионалов в области электро- и теплоснабжения, и вместе мы ежедневно, постепенно, шаг за шагом идем к выполнению намеченных целей.

К числу своих профессиональных достижений я могу отнести победы в конкурсах профессионального мастерства АО «АНХК» и участие в научно-технических конференциях молодых специалистов. И, конечно, получение Благодарности Министерства энергетики РФ вызывает чувство особой гордости.

В дальнейшем мне бы очень хотелось не останавливаться на достигнутом. Я бы очень хотел принять активное участие в завершении II этапа модернизации АО «АНХК», введении в эксплуатацию системы энергоснабжения строящихся установок, обеспечивающих выпуск высококачественных топлив и масел.

Все свое свободное время уделяю семье, воспитанию детей. Люблю спорт, в частности командные виды спорта: футбол, хоккей, волейбол.

А молодым специалистам Компании хотелось бы пожелать быть целеустремлёнными, прислушиваться к мнению старших, более опытных коллег, тщательно планировать и организовывать своё рабочее время».

Евгений Рудаков



30 лет, Начальник цеха 20 НПЗ
АО «АНХК»



«Я родился в Астрахани. На родине закончил среднюю общеобразовательную школу, любимыми предметами были математика, английский, история. В 2009 году закончил Астраханский государственный технический университет (АГТУ) и получил сразу два диплома с отличием. Первый — по специальности «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений», второй — по специальности «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации». В 2009 году меня приняли на работу в АО «Самаранефтегаз» и почти сразу направили на обучение в Томский политехнический институт. Обучение велось профессорами одного из лучших технических вузов Великобритании — университета Heriot-Watt, естественно на английском языке, и продолжалось в течение 12 месяцев. В 2010 году я стал магистром — обладателем диплома MSc университета Heriot-Watt по специальности «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений» со средним баллом «Middle B». В 2016 году я получил еще один диплом АГТУ — по специальности «Экономика и управление производством». Так что сегодня я могу похвастаться сразу четырьмя высшими образованиями.

После окончания обучения в Томском политехе и возвращения в «Самаранефтегаз», моя карьера стала стремительно развиваться. Свой путь я начинал в должности оператора по добыче нефти и газа, зато уже в 2011 году я был переведен

на должность геолога 2 категории цеха по добыче нефти и газа. Затем, в том же году, — на должность инженера 1 категории сектора расчета погружного оборудования, позднее — на должность инженера 1 категории сектора интенсификации добычи нефти и гидравлического разрыва пласта. В 2012 году в течение 3 месяцев проходил стажировку в должности инженера 1 категории в НК «Роснефть». В 2012 году был назначен главным специалистом отдела интенсификации добычи нефти и гидравлического разрыва пласта, который в 2013 году возглавил. с 2015 года я занимаю должность руководителя проектов Управления повышения производительности резервуаров и геолого-технических мероприятий, участвую в работе над новыми проектами по разработке месторождений, контроле их выполнения, внедрении новых технологий.

Неоднократно я принимал участие в технических конференциях различного уровня и становился их победителем. Особенно горжусь победой в одной из номинаций Международного конкурса «Золотой резерв нефтегаза», где мне было присвоено звание «Лучший выпускник для нефтегазовой промышленности России и стран СНГ 2009 г.». В разные годы я становился призером Межрегиональных научно-технических конференций молодых специалистов НК «Роснефть». Являюсь автором более 10 статей для различных технических изданий, с 2009 года состою членом

Александр Летичевский



Общества инженеров-нефтяников (SPE), осуществляю научное руководство и выступаю наставником студентов и молодых специалистов. Свободно владею английским языком, в том числе специальной лексикой в нефтегазовой отрасли.

С 2013 по 2015 гг. возглавлял Совет молодых специалистов в АО «Самаранефтегаз», инициировал, организовывал и участвовал в различных мероприятиях для молодых специалистов, в том числе в Деловой оценочной игре и обучении по управленческой программе «Корпоративный университет лидера» по результатам отбора.

Главным моим увлечением остается наука. Планирую в ближайшие 2 года защитить кандидатскую диссертацию. Счастлив в браке, воспитываю сына.

Обращаясь к молодым специалистам, я хотел бы сказать следующее: «Именно вам, молодые специалисты, предстоит решать долгосрочные задачи, реализовывать перспективные проекты, становиться лидерами в работе и жизни. Развивайтесь, выступайте с инициативами и рационализаторскими предложениями, участвуйте в научно-технических конференциях, в общественной жизни Компании. Дорогу осилит идущий!»

**30 лет, руководитель
проектов по новым
технологиям
управления повышения
производительности
резервуаров и геолого-
технических мероприятий
АО «Самаранефтегаз»**



«Я родился в городе Чкаловск в Нижегородской области. Мой профиль обучения определила ярко выраженная еще со школьной скамьи склонность к техническим наукам. Я поступил в Кубанский государственный технологический университет на факультет химии нефти, стандартизации и качества. Моя специальность называлась «Химическая технология природных энергоносителей и углеродных материалов».

После окончания вуза я устроился на работу на должность оператора технологических установок на НПЗ. Спустя 2-3 месяца перешел в ООО «НК «Роснефть» — НТЦ» на должность инженера-проектировщика и дорос до заведующего группой. Затем был назначен главным инженером проекта. Сегодня в мои обязанности входит руководство проектным офисом, включающее в себя планирование и организацию выполнения проектно-испытательных работ (ПИР).

Важнейшую роль в моем профессиональном ста-

новлении сыграл коллектив, царившая здесь рабочая атмосфера. Большую помощь оказал и внимательный наставник.

А одним из первых моих достижений, вызывающим чувство особой гордости, стало участие в монтажном проекте резервуарного парка нефти на Ванкорском месторождении. Впечатляющие результаты этого проекта мне удалось увидеть вочию.

Свободное время посвящаю активным видам отдыха: катаюсь на сноуборде, занимаюсь виндсерфингом, играю в баскетбол.

Вообще мне кажется, что главное — это понастоящему любить то, чем занимаешься, видеть в работе не только источник финансового дохода, но и профессиональный интерес. Только так получится достичь каких-либо стоящих результатов. Недаром говорят, что тот, кто делает не больше того, за что ему платят, никогда не получит больше того, что он получает».

Владимир Фисенко



30 лет, главный инженер
проекта Бюро главных
инженеров проектов
(Бюро ГИП)
ООО «НК «Роснефть» — НТЦ»

«Мой родной город — Тюмень. Здесь я родился и вырос, здесь в 2004 году закончил Тюменский Государственный Нефтегазовый Университет по специальности «Геология нефти и газа». Надо сказать, что до меня в нашей семье специалистов, связанных с нефтегазовой промышленностью, не было. И отец, и мама работали в области ИТ, поэтому и я, с раннего детства увлеченный компьютером, тоже хотел пойти по этой стезе. Однако родители меня отговорили, и сегодня я им очень благодарен за это.

Наверное, на выбор специальности повлияла и моя склонность к естественным наукам — физике, химии, биологии, географии, проявившаяся еще в школе. По этим предметам я всегда учился на «отлично». Геология вбирает в себя многое из этих дисциплин. Кроме того, отрасль нефти и газа достаточно молодая, она начала бурно развиваться только во второй половине XX века, так что и сейчас здесь остается широкое поле для деятельности, в том числе, для проведения научных исследований.

По карьерной лестнице я поднимался, что называется, с самых низов. Во время производственных практик в университете я всегда старался устроиться на производство, работал техником в геофизических партиях, на буровых, оператором на скважинах. В дальнейшем это очень помогло — не только в период обучения, но и во время работы.

Сразу после окончания вуза поступил в АО «РОСПАН ИНТЕРНЕШНЛ». В «Роспане» я прошел путь от промыслового геолога до ведущего специалиста геологического отдела. Однако проработав 2,5 года я почувствовал необходимость дальнейшего развития и решил перейти на работу в корпоративный научный институт ООО «ТННЦ». Здесь я занимался геологией по большому коли-



честву новых проектов, которые компания начинала реализовывать на севере Западной Сибири, а в последний год работы даже занимал должность начальника отдела.

В 2012 году, когда реализацию полномасштабного развития проекта «Роспан» возобновили, и начался большой объем нового бурения, геологоразведочных работ, меня пригласили обратно на позицию начальника Управления геологии. И сегодня я занимаю должность заместителя генерального директора — главного геолога. В мои обязанности входит полное сопровождение геологии и разработки месторождений «Роспана» — проектирование и сопровождение бурения эксплуатационных и разведочных скважин, проведение исследований, планирование добычи предприятия и других показателей разработки, составление и обновление проектных документов, а также выполнение сейсморазведочных работ на нескольких совершенно новых участках на самом севере ЯНАО. Но самое сложное на любой руководящей должности — это, конечно, искусство управления командой — а это более 50 человек.

Алексей Снохин

34 года, заместитель
генерального директора —
главный геолог
АО «РОСПАН ИНТЕРНЕСНЛ»

Своими учителями и наставниками я считаю своих первых руководителей — отличных знатоков своего дела, людей еще старой советской закалки, умевших, ничего не боясь, отстаивать своё мнение.

Наиболее ярким моментом в моей карьере, как, наверное, и для любого геолога, стало открытие нового месторождения. Хорошо помню, с каким огромным трудом удалось отстоять перед руководством бурение скважины-первооткрывательницы, ведь на том участке в 1980-х годах уже было пробурено две пустых. Но после того как скважину всё-таки пробурили, на карте Западной Сибири появилось хоть и небольшое, но новое месторождение. Был и второй похожий случай. Тогда мне и моим коллегам удалось отстоять бурение разведочной скважины на несколько километров в стороне от уже открытого и, как на тот момент всем казалось, хорошо изученного месторождения. Дело дошло даже до того, что один из новых руководителей Ком-

пании, увидев, как мы бурим скважину за контуром, хотел изменить траекторию, однако нам удалось отстоять свою точку зрения. В результате был получен фонтан нефти и запасы месторождения были увеличены почти на 20%. Сейчас в том районе всё еще продолжается разведочное бурение.

В свободное время, которого по мере продвижения по карьерной лестнице становится всё меньше и меньше, я стараюсь путешествовать с семьей. Также увлекаюсь автоспортом — участвую в чемпионате России по трофи-рейдам, хотя сейчас удается съездить всего на 1–2 этапа в год. Всем вновь пришедшим в профессию и нефтегазовую отрасль желаю быть смелыми, не бояться вызовов и принятия порой неоднозначных решений. Стараться в первые годы работы узнавать как можно больше — и не только по своей непосредственной специальности. В дальнейшем это поможет более широко и масштабно мыслить, а это необходимое для успеха умение».



«Я родился в г. Куйбышев (в настоящее время — Самара) в семье нефтяников. Отец 40 лет проработал в бурении скважин в Западной Сибири, братья тоже пошли в «нефтянку». Так что можно сказать, вопрос выбора профессии передо мной не стоял. Работа в нефтяной отрасли стала семейной традицией.

Со школьной скамьи я отдавал предпочтение точным наукам, самыми любимыми предметами были физика, алгебра и геометрия. Школу окончил с золотой медалью, Самарский государственный университет — с красным дипломом по специальности «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений». Был зачислен в золотой фонд «СамГТУ». В 2015 г. защитил кандидатскую диссертацию в Горном университете Санкт-Петербурга. За время учебы опубликовал более 20 статей, одну монографию, активно участвовал в научных конференциях разного уровня.

В 2011 г. началась моя трудовая деятельность: я был принят в ООО «СамараНИПИнефть» на должность инженера 2 категории. В качестве исполнителя, а позже руководителя участвовал в самых разных проектах: планировании и оценке геологоразведочных работ (ГРР), составлении инвестиционных меморандумов (ИМ), оперативном подсчете запасов (ОПЗ и ПЗ), интегрированных проектах

разработки активов (ИПР активов), технологических проектах разработки (ТПР) отдельных месторождений по активам АО «Самаранефтегаз», ПАО «Оренбургнефть», ООО «Бугурусланнефть», АО «Инзэрнефть». Как молодой специалист успешно выступал на научных конференциях ОАО «НК «Роснефть». Сейчас в должности главного инженера проекта по геологии и разработке курирую выполнение Плана проектно-технологических документов (План ПТД) по месторождениям ПАО «Оренбургнефть» и ООО «Бугурусланнефть», контролирую работу субподрядных организаций. Конечно, немалую роль в моем профессиональном становлении сыграли мои коллеги по ООО «СамраНИПИнефть». Они были моими наставниками, старшими товарищами, передавали нам, молодым специалистам, свои знания и опыт, и я глубоко благодарен им за помощь и обучение. Самым ярким воспоминанием в профессиональной биографии стала защита моего первого ПТД на заседании Центральной комиссии по разработке (ЦКР) под председательством Кудинова В.И., по учебникам которого я учился в университете, и защита ИМ на ТЭС ОАО «НК «Роснефть» под председательством вице-президента — главного геолога Лазеева А.Н. Это было очень ответственно и, конечно, я очень волновался. Несмотря

Сергей Булгаков



на это, все проекты с успехом защитил. В будущем я хочу развиваться дальше и расти по карьерной лестнице, чувствую необходимость в развитии управленческих навыков.

Кроме совершенствования в профессии, я всегда активно занимался тяжелой атлетикой, даже выполнил норматив кандидата в мастера спорта России. С удовольствием участвовал в водных сплавах по горным рекам Восточного Саяна и Горного Алтая. После рождения сына практически все свободное от работы время провожу с ним, но стараюсь не оставлять и занятия спортом.

Молодым специалистам Компании могу пожелать трудолюбия и терпения. Верьте в себя и любите свое дело, постоянно учитесь, тогда вы обязательно сможете достичь поставленных целей».

**27 лет, главный инженер
проекта направления
разработки нефтяных
и газовых месторождений
ООО «Самаранипинефть»**