



## ПОДГОТОВКА СТАЖЁРОВ

«Сахалин Энерджи» осуществляет свою деятельность в соответствии с приняла Политикой устойчивого развития.

Одна из приоритетных целей для «Сахалин Энерджи» - создание достойных и безопасных условий работы, постоянное повышение квалификации персонала и поддержка его здоровья. При этом недопущение неравенства.

Компания уделяет особое внимание развитию стратегических партнёрских отношений с внешними заинтересованными сторонами. Развивается сотрудничество с международными и российскими учебными заведениями в рамках соглашений о партнёрстве, сотрудничество с организациями и центрами обучения компаний-акционеров.

При реализации программ применяются новые технологии и инновации. Так, при реализации кадровой политики максимально используется автоматизированная система управления предприятием SAP HCM, что позволяет значительно снизить временные затраты и оптимизировать многие процессы. В частности, используемые компанией модули системы позволяют автоматизировать процесс подготовки необходимой кадровой документации и отчётности и дают возможность управлять такими процессами, как набор персонала, его обучение и развитие, планирование преемственности и оценка компетенций.

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

Персонал – главная ценность «Сахалин Энерджи». Руководство компании уверено в том, что все работники должны чувствовать себя вовлечёнными в её деятельность, ощущать поддержку и уважение со стороны работодателя, иметь возможность вносить вклад в развитие компании.

Среди основных документов компании в области кадровой политики и охраны труда и здоровья персонала:

- Кодекс деловой этики.
- Политика по правам человека.
- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Стандарт по обучению и развитию персонала.
- Положение о формировании и подготовке кадрового резерва.
- Жизненно важные правила компании, и др.



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



Проект «Сахалин-2» во многом считается уникальным: инновационные технологии разработки и добычи углеводородов на шельфе острова, стационарные морские нефтегазодобывающие платформы, создание полномасштабной инфраструктуры под цели проекта, первый в России завод по сжижению

природного газа, новейшее техническое и технологическое оборудование. Впрочем, и вызовы, которые стоят перед компанией, тоже можно назвать уникальными: это географическое положение – островной регион, удалённый от промышленных и научно-культурных, образовательных центров страны, сложнейшие климатические условия, ограниченные возможности в получении технического профессионального образования, значительный отток трудоспособного населения в материковую часть России и, как следствие, дефицит квалифицированных кадров на местном рынке труда.



Ещё в период первой фазы проекта «Сахалин-2» компания поставила перед собой задачу обеспечить производственные объекты: завод по сжижению природного газа (далее СПГ), объединённый береговой технологический комплекс (далее ОБТК) и морские нефтегазодобывающие платформы квалифицированными рабочими кадрами по профильным для компании профессиям:

- оператор технологических установок;
- оператор по добыче нефти и газа;
- электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
- слесарь по КИПиА.

Для этой цели была разработана и внедрена Программа подготовки стажёров (далее – Программа) – будущих рабочих производственных объектов компании. В октябре 2003 г. первая группа стажёров приступила к обучению.

Программа ориентирована на профессиональное развитие и дальнейшее трудоустройство молодых жителей Сахалинской области, имеющих профильные для компании рабочие профессии. Участниками программы являются в основном выпускники учреждений среднего профессионального образования Сахалина.

Развитие практических навыков и получение производственного опыта являются ключевыми компонентами технической подготовки стажёров. Занятия по отработке

навыков обеспечивают необходимый уровень усвоения материала. В процессе обучения активно используются различные методы, в частности:

- привлечение стажёров к подготовке проектов;
- привлечение стажёров к самостоятельной разработке и проведению презентаций;
- моделирование различных производственных ситуаций и их последующий анализ.

Большое внимание на всех этапах Программы подготовки стажёров уделяется вопросам производственной и индивидуальной безопасности при выполнении различных видов работ и воспитанию культуры безопасности.

Программа состоит из двух частей. Продолжительность первой части программы – 14 месяцев, она включает:

- модуль английского языка – интенсивную подготовку с элементами общеразговорного и технического английского языка;
- модули технического обучения (9 месяцев), включающие теоретическую и практическую подготовку по техническим дисциплинам, обучение SAP, ISSOW, подготовку на тренажёрах технологического процесса, работу с учебным оборудованием в классах и мастерских и пр.

Продолжительность второй части составляет 18 месяцев, в течение которых ведётся обучение на рабочем месте в составе смены или на закреплённом рабочем участке.

#### **Результаты:**

- 2003 г. – конец 2019 г. в Программе приняли участие 304 чел., (45 чел. – 2019 г.).
- Выпускники Программы востребованы на всех производственных объектах.
- На конец 2019 г. в компании работают 217 выпускников Программы.
- В условиях работы на производстве выпускники Программы демонстрируют высокий уровень знаний и навыков, приобретённых в ходе обучения, устойчивую мотивацию к дальнейшему профессиональному развитию, приверженность принципам культуры безопасности на производстве.
- Работники из числа бывших стажёров уже сейчас формируют основной костяк рабочего коллектива ПК «Пригородное», включая завод СПГ – 122 чел. (34 % персонала объекта), представляют значительное число работников в составе рабочих смен ОБТК – 25 чел. (13 % персонала объекта) и морских платформ – 42 чел. (14 % персонала объектов).
- Выпускники программы успешно строят карьеру в компании, получают высшее образование, непрерывно совершенствуют свои профессиональные знания и навыки, тем самым обеспечивая карьерный рост за пределами категории рабочих, занимая должности руководителей и специалистов высокого уровня.
- Благодаря Программе подготовки стажёров компании удалось реализовать стратегическую задачу по обеспечению внутреннего резерва кадров рабочих профессий из числа сахалинцев.

#### **Общественное признание**

В списке лидеров индексов РСПП по устойчивому развитию: «Вектор устойчивого развития» и «Ответственность и открытость» (2009–2018 гг.).

Победитель премии «Производительность труда: Лидеры промышленности России» (2017–2018 гг.).

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

**2018 г.**