

Вводный курс для молодых специалистов
«Газпром нефти»



Содержание

Раздел 1.

О КОМПАНИИ

Раздел 2.

ОБЩЕСТВО

Раздел 3.

3 РУБЕЖА

География присутствия компании



Д — добыча
 Н — недропользование
 П — переработка
 СМ — смазочные материалы
 БМ — битумные материалы

№	Регион	Д	Н	П	СМ	БМ
38	Иркутская обл.		■			
23	Краснодарский край		■			
24	Красноярский край	■	■			
77	Москва			■		
50	Московская обл.			■	■	■
83	Ненецкий АО		■			
55	Омская обл.	■	■	■	■	■
56	Оренбургская обл.	■	■			
14	Республика Саха		■			
70	Томская обл.	■	■			
72	Тюменская обл.	■	■			
86	Ханты-Мансийский АО	■	■			
89	Ямало-Ненецкий АО	■	■			
76	Ярославская обл.			■	■	■
	Ангола	■				
	Ирак		■			
	Италия			■	■	
	Куба		■			
	Сербия			■	■	■

Информация о реализации крупных проектов

Проект «Куба»

- Бурение 1-й разведочной скважины
- Переоценка проекта по результатам бурения



Проект «Бадра»

- Бурение скважин
- Проектирование и строительство ЦПС и нефтепровода



Проект «Оренбург»

- Интеграция новых активов
- Бурение пилотных скважин
- Разработка концепции развития



Проект «Новопорт»

- Разработка технологической схемы ОПР
- Начало бурения ОПЭ
- Запуск 1-й очереди ЦПС

Проект «Северэнергия»

- Реализация программы ГРП
- Запуск УКПГ
- Бурение новых нефтяных скважин
- Начало добычи газа

Проект «Мессояха»

- Разработка технологической схемы ОПР
- Реализация программы ГРП
- Проект концептуального обустройства

Проект «Хунин-6»

- ГРП, программа геологических исследований
- Ранняя добыча
- Разработка технологической схемы ОПР
- Дизайн апгрейдера



Проект «Экватор»

- Подготовительные работы к бурению
- 3D-моделирование коллекторов



по состоянию на 31.12.2012

Молодые специалисты в компании

Молодой специалист: выпускник среднего профессионального или высшего учебного заведения по очной форме обучения, принятый на работу в Группу Компаний ГПН:

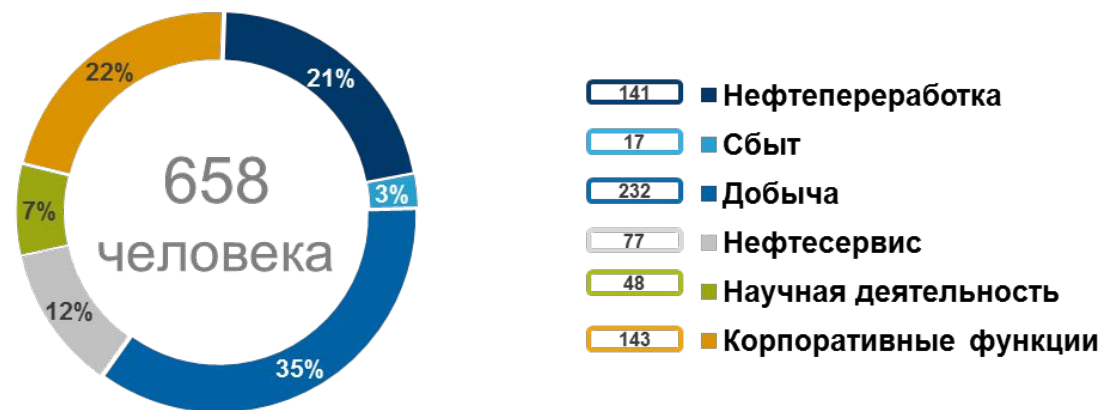
- не позднее, чем до истечения года после окончания учебного заведения по специальности, указанной в дипломе;
- в возрасте до 30 лет.

**Дополнительные параметры присвоения статуса устанавливаются ДО*

200+

выпускников вузов и сузов ежегодно принимаются на работу в Группу Компаний «Газпром нефть»

Распределение молодых специалистов по направлениям деятельности в 2014 году, человек



О программе



- трехлетний комплекс мероприятий для молодых специалистов, основными направлениями которого являются:

1 РУБЕЖ
МОЯ КОМПАНИЯ

2 РУБЕЖ
МОЯ ПРОФЕССИЯ

3 РУБЕЖ
МОЯ КАРЬЕРА



Структура программы «3 рубежа» - задачи рубежей

•1 рубеж

• МОЯ КОМПАНИЯ

- Адаптация к работе, коллективу, предприятию и Компании
- Практическое освоение профессии, изучение специфики работы в Компании
- Знакомство с корпоративными ценностями, освоение стандартов корпоративного поведения

•2 рубеж

• МОЯ ПРОФЕССИЯ

- Углубленное знакомство с профессией, формирование профессионального мастерства
- Развитие рационализаторского и инновационного мышления
- Определение вариантов дальнейшего профессионального развития МС

•3 рубеж

• МОЯ КАРЬЕРА

- Совершенствование профессионального мастерства
- Определение вариантов дальнейшего профессионального развития МС
- Подготовка к занятию управленческой позиции для молодых специалистов с лидерским потенциалом

Цели каждого рубежа, увязанные с направлением работы, определяют план работы каждого года.

Направление работы	1 рубеж – Моя Компания	2 рубеж – Моя профессия	
1. Адаптация	Адаптация в коллективе, на предприятии, в Компании	Адаптация на новом рабочем месте	
2. Корпоративное вовлечение	Знакомство с ценностями, корпоративной культурой компании, командой	Волонтерская деятельность. Мероприятия СМС.	Формирование команды лучших МС Компании
3. Развитие навыков личной эффективности	Формирование навыков самоорганизации и делового общения	Формирование навыков публичного выступления и презентации идей	Формирование базовых знаний по экономике и менеджменту.
4. Развитие профессиональных компетенций	Развитие профессиональных компетенций под текущую позицию	Развитие профессиональных компетенций под следующую карьерную ступень	
5. Развитие инновационного мышления	Изучение технологий на рабочем месте	Развитие креативного мышления и формирование установки на непрерывное улучшение процессов.	
6. Карьерное планирование	Изучение особенностей своей профессии, возможностей развития в ней.	Знакомство со смежными профессиями. Профессиональное самоопределение	Выбор карьерного маршрута.

* Сводный перечень мероприятий – см. Приложение)

Научно-техническая конференция

Задачи

- Выявление высокопотенциальных молодых специалистов по бизнес-функциям
- Развитие рационализаторского и инновационного мышления молодых специалистов Компании
- Мотивация молодых специалистов к научно-техническому творчеству

А также направленное вовлечение в профессиональную проблематику и развитие инновационного потенциала студентов профильных вузов



Где ставится отметка	Титр возле отметки	Титры рядом с картой	
Омск	ОНПЗ	2011	2 ДО
Москва	МНПЗ		
Омск	ГПН-ОЗСМ	2013	3 ДО
Москва	ГПН-МЗСМ	2015	6 ДО
Санкт-Петербург	ГПН Марин Бункер		
Санкт-Петербург	АЭРО		
Нижний Новгород	Росполихим	2016 / 2017	12 ДО
Омск	Автоматика-Сервис		
Сербия	Газпромнефть НИС		
Ярославль	Славнефть-ЯНОС		
Крымск	Филиал «Крымск» ГПН-АЭРО		
Санкт-Петербург	ЗАО СОВЭКС		

Участники Научно-технической конференции 2017 года



**Людмила Воронина, начальник
Управления по работе с персоналом и
организационному развитию Блока
логистики, переработки и сбыта ПАО
«Газпром нефть»**

Научно-техническая конференция дает возможность молодым специалистам проявить себя и продемонстрировать не только свои профессиональные способности и потенциал, но и инновационное нестандартное мышление. Нам важно видеть и знать талантливых профессионалов, помогать им реализовывать свои идеи, предоставлять возможности развития, реализации профессиональных и карьерных амбиций, получать признание.





Анатолий Чернер, Заместитель генерального директора ПАО «Газпром нефть» по логистике, переработке и сбыту:

Мы уделяем большое внимание программе подготовки молодых специалистов в БЛПС. Она дает возможность реализовать новые проекты в рамках производства, повысить эффективность бизнеса, ускорить развитие и внедрение новых технологий. Это не только польза для компании, но и импульс для каждого участника – возможность для дальнейшего развития, построения карьеры и повышения профессиональных навыков.

