

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Основой корпоративной культуры «Газпром нефти» являются ценности Компании. Направления и задачи развития корпоративной культуры определяются Стратегией Компании и вызовами, с которыми сталкивается нефтяная отрасль.

В 2018 г. в рамках общей трансформации Компании на пути реализации Стратегии-2030 «Газпром нефть» запустила масштабный проект трансформации корпоративной культуры. Ключевая задача проекта – переход от управления к вовлекающему лидерству как новой идеологии взаимодействия команды. Правление Компании утвердило обновленные Корпоративные ценности «Газпром нефти».

Трансформация культуры направлена на развитие поведения, поддерживающего достижение стратегических целей. Важнейшим элементом проекта стало развитие новой системы мотивации, которая охватила разные элементы корпоративной жизни: управление по целям, продвижение, пересмотр заработной платы, ротацию кадров и их развитие.

Ключевая роль в новой корпоративной культуре отведена лидеру, опирающемуся на корпоративные ценности. Поэтому в «Газпром нефти» разработан новый профиль лидерских компетенций. Согласно этой модели лидер:

- > **мыслит широко**, рассматривает задачи и проблемы с разных сторон;
- > **управляет приоритетами**, эффективно распределяет время, умеет концентрироваться на главном;
- > **мотивирует других людей**, создает атмосферу, в которой они стремятся проявить себя, признает важность каждого сотрудника и справедливо оценивает их вклад в общее дело;

- > **отвечает за собственное развитие**, подает пример постоянного совершенствования.

Постоянное совершенствование, лежащее в основе лидерских компетенций, станет основой формирования новых и актуализации существующих корпоративных программ обучения.

Трансформацию культуры поддерживают широкая коммуникационная кампания и программа очного и дистанционного обучения, ориентированные на разные целевые аудитории. Состав обучающей программы формируют лидеры – агенты изменений (руководители дочерних обществ) и проводники изменений (руководители HR) в соответствии с ситуацией и состоянием корпоративной культуры на местах. Благодаря этому можно формировать обучающие программы с учетом специфики каждого предприятия.

Эволюция корпоративных ценностей «Газпром нефти»

С 2011 ПО АВГУСТ 2018 Г.

- > Взаимоуважение и доверие
- > Лидерство
- > Менталитет победителя
- > Менталитет ответственного собственника
- > Честность
- > Безопасность и забота об экологии

С АВГУСТА 2018 Г.

- Иновационность как образ нашего мышления
- Сотрудничество как стиль нашего взаимодействия
- Целеустремленность как свойство нашего характера.
Эффективность как принцип достижения наших целей
- Ответственность как наше отношение к делу.
Безопасность как наш приоритет