|  |
| --- |
| **РАЗВИТИЕ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ**  В ФИЛИАЛАХ ПАО НК «РУСС НЕФТЬ» |
| ПАО НК «РуссНефть»  8-800-550-05-15  [hr@russneft.ru](mailto:hr@russneft.ru) |

Уважаемые Молодые специалисты!

Основными задачами ПАО НК «РуссНефть» в программе развития Молодых работников являются создание условий и возможностей для успешной и эффективной самореализации, развитие профессионального потенциала и реализация гармоничного карьерного роста.

Политика ПАО НК «РуссНефть» направлена на профессионально-трудовое развитие Молодых работников, гарантию им социальной поддержки, творческую самореализацию. Развитие мотивации и вовлечение Молодых работников способствует облегчению взаимодействия молодежи в информационном пространстве как внутри Компании, так и за ее пределами, развитию толерантности поколений и гражданской позиции, корпоративного патриотизма и солидарности.

Наши основные принципы совпадения экономических и социальных интересов:

* социальное партнёрство между Компанией и Молодыми работниками при решении экономических, социально-психологических и производственных вопросов;
* оптимальное соотношение прав и обязанностей работающей молодежи;
* контроль над результатами работы и планирование карьерного и профессионального развития Молодых работников;
* ответственность Молодого работника в проявлении активной профессиональной и творческой позиции и Компании в активном содействии развитию Молодого работника;
* преемственность.

В Компании организован Институт наставничества с целью создания эффективной системы адаптации Молодых работников. В день трудоустройства за Молодым работником закрепляется наставник сроком на 6 месяцев. В процессе прохождения наставничества для Молодого работника разрабатывается Индивидуальный план работы, который охватывает все сферы рабочего процесса, с которыми должен познакомиться и освоить Молодой работник, а также дает возможность оценить степень развития всех его компетенций для определения оптимального дальнейшего пути развития и вовлечения.

Компания уделяет большое внимание уровню социального обеспечения всех базовых потребностей Молодых работников с целью снижения негативного влияния внешних социально-политических факторов и способствования концентрации Молодого работника на освоение рабочего процесса и планировании профессионального развития. Дополнительно к общепринятому пакету социальных льгот для Молодых работников Компания предусматривает:

* компенсацию Молодым работникам и членам их семей стоимости переезда к месту нахождения Филиалов;
* частичная компенсация Молодым работникам стоимости аренды жилья или предоставление места в общежитии;
* единовременная выплата пособия (подъемных);
* доплату до полного северного стажа к заработной плате с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Ежегодно в Компании формируется план обучения работников, который включает в себя курсы повышения квалификации, повышение профессионального мастерства и другие обучающие мероприятия, а также участие в образовательных форумах и конференциях.

Ротация в Компании предлагается в целях развития профессиональных навыков, способности быстро разобраться и адаптироваться к ситуации в другом регионе со своими географическими особенностями как климата, так и геологии. Программа ротации нацелена на повышение вовлеченности, лояльности и комфортному психологическому климату внутри коллектива. При этом, приобретенный опыт, знания, личностный рост, навыки, более широкий кругозор, а также обмен знаниями и опытом повышают личную удовлетворенность работой.

Действует устоявшаяся практика зачисления Молодых работников в резерв на замещение должностей ведущих специалистов, начальников структурных подразделений в соответствии с их профессиональными качествами, знаниями и навыками.

**Приходите к нам, и мы поможем Вам расти!**