



**РОСНЕФТЬ**

СПРАВОЧНИК  
СТУДЕНТА

ДЛЯ КАНДИДАТОВ НА ТРУДОУСТРОЙСТВО





### Уважаемые студенты!

Наша компания очень молода. Тот путь, который известные мировые компании проходили за многие годы, мы преодолели всего за одно десятилетие. Сегодня «Роснефть» является одной из крупнейших вертикально-интегрированных компаний,

осуществляя деятельность по разведке, разработке и добыче углеводородов, а также транспортировке, переработке и реализации нефти, нефтепродуктов, газа и газового конденсата не только в России, но и в других странах.

Благодаря интенсивному развитию в 2006 году «Роснефть» вошла в число крупнейших компаний мира, а в 2007 году – стала первой в мире по объему запасов.

В то же время нам еще многое предстоит сделать, ведь мы живем и работаем в очень динамичное время.

Сегодня, чтобы быть лидером и успешно конкурировать с крупнейшими нефтяными компаниями мира, необходимо развиваться ускоренными темпами – наращивать производственные мощности, внедрять новую технику и новые технологии, словом, всемерно повышать эффективность работы.

Для «Роснефти» важнейшей задачей является привлечение в компанию молодых специалистов, передача им накопленного опыта и знаний. Вы – будущее Компании, Вам предстоит решать долгосрочные задачи, реализовывать перспективные проекты. Ваша энергия, знания и богатый творческий потенциал могут и должны помочь осуществлению планов, над которыми сейчас работает «Роснефть».

Компании нужен ваш энтузиазм и упорство, инициативность и молодой задор.

В свою очередь мы предлагаем Вам интересную работу в одной из крупнейших динамично развивающихся российских компаний, достойную заработную плату и прекрасные перспективы в карьерном росте.

Приглашаю Вас к сотрудничеству!

С уважением,  
С. М. Богданчиков  
Президент ОАО «НК «Роснефть»

## ЧТО ТАКОЕ «РОСНЕФТЬ» СЕГОДНЯ?

Одно из крупнейших предприятий топливно-энергетической отрасли России и мира. Компания управляет десятками проектов на юге и севере Европейской части страны, в Сибири, на Дальнем Востоке, в Казахстане и Алжире. Сегодня ее предприятия ведут работы более чем на трехстах месторождениях.



По уровню нефтедобычи «Роснефть» входит в первую десятку публичных нефтедобывающих компаний мира. В первом квартале 2007 года добыча нефти на предприятиях Компании составила свыше 1,7 миллиона баррелей в сутки. «Роснефть» обладает огромной сырьевой базой. По данным на 31 декабря 2006 года, в распоряжении Компании находилось свыше 40 миллиардов баррелей доказанных, вероятных и возможных запасов нефти и газа. Это один из лучших показателей среди публичных компаний мира.

В июле 2006 года «Роснефть» провела одно из крупнейших и самых успешных IPO в истории мирового финансового рынка, разместив около 15 процентов своих акций на биржах Лондона и Москвы.



**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КОМПАНИИ**

В современной нефтяной отрасли главным фактором успешного развития компаний признан интеллектуальный, или человеческий потенциал. «Роснефть», как и другие крупнейшие мировые компании, использует сложные современные технологии, которые требуют высокого уровня подготовки специалистов, поэтому реализация и развитие интеллектуального потенциала сотрудников – стратегическая задача Компании.



Для ее решения Компания последовательно работает в следующих направлениях:

- привлечение в «Роснефть» перспективных специалистов,
- создание условий для их профессионального развития и карьерного роста;
- обеспечение достойного уровня жизни для сотрудников и членов их семей.

**Основные задачи кадровой политики Компании:**

- Поддерживать необходимый уровень социальной защищенности сотрудников и их семей
- Давать сотрудникам возможность реализовывать свои способности с пользой для бизнеса компании, за достойное вознаграждение
- Следовать стратегии «внутреннего роста» - продвигать на ключевые должности лучших менеджеров и специалистов из числа сотрудников Компании
- Обеспечить сохранение и приумножение профессионального опыта, его передачу от заслуженных экспертов к молодым специалистам с помощью системы наставничества
- Сформировать справедливую и прозрачную систему оплаты труда, завязанную на результат
- Искать и привлекать в компанию талантливую молодежь, содействовать ее обучению в профильных ВУЗах и далее на производстве
- Организовать профессиональное развитие молодых специалистов
- Обеспечить дальнейшее развитие молодых специалистов с высоким потенциалом

### Наставничество

С первых дней работы за молодым специалистом закрепляется Наставник – сотрудник Компании с высокой квалификацией, который помогает новичку адаптироваться на рабочем месте и направляет развитие его профессиональных навыков. Каждый молодой специалист совместно с Наставником составляет и реализует индивидуальный план развития.



Это документ, по которому планируется твое развитие: он содержит планы профессионального обучения, прохождения стажировок, подготовки к научно-техническим конференциям, а также участия в тренингах, семинарах и других формах повышения квалификации.



### Стажировка

Каждый молодой специалист, начиная карьеру в компании, в течение первого года работы проходит стажировку на различных рабочих должностях подразделения Компании, в котором он работает.

По результатам оценки о прохождении стажировки линейный руководитель, учитывая рекомендации наставника, рекомендует молодого специалиста на ту или иную инженерную должность.



### Научно-техническая конференция

Каждому молодому специалисту предоставляется возможность участвовать в научно-технических конференциях, где он готовит и затем защищает научно-технический проект, направленный на повышение эффективности производственных процессов своего предприятия, участвовать в научно-технических конкурсах и выставках ТЭК,



Молодые специалисты Компании, принимающие активное участие в научно-технических конференциях, деловых играх, конкурсах, становятся кандидатами на участие в обучающих программах. Такое обучение позволяет молодому специалисту повысить уровень своей научно-технической подготовки, увеличивает вероятность зачисления в кадровый резерв и помогает строить карьеру в качестве технического эксперта, обладающего уникальными знаниями и опытом.

## Программы обучения

Принятая в ОАО НК «Роснефть» Программа обучения и развития молодых специалистов предусматривает адаптационное, профессионально-техническое и управленческое обучение, а также получение дополнительных профессиональных знаний на протяжении первых трех лет работы в Компании.



У каждого молодого специалиста есть возможность повышать свой профессиональный и образовательный уровень, включая интересующие его курсы и темы в индивидуальном плане развития.

Основные задачи Программы обучения молодых специалистов:

- Сформировать понимание целей работы, традиций и корпоративной культуры Компании
- Адаптировать молодых специалистов, подготовить их к эффективному выполнению практических задач
- Передать понимание основ нефтегазового бизнеса в целом и четкое знание технологий работы на конкретных участках
- Развить технические навыки, необходимые для эффективного решения рабочих задач
- Дать молодым специалистам знания по основам управления
- Подготовить специалистов с лидерским и творческим потенциалом к зачислению в кадровый резерв Компании



## Программы обучения

«ТРИ СТУПЕНИ» - программа развития молодого специалиста

### СТУПЕНЬ 1 1-Й ГОД РАБОТЫ

**Адаптационная программа:**

Вводный курс для молодых специалистов

**Профессионально-технические программы:**

**Блок добычи**

Основы нефтегазового  
бизнеса  
Разработка нефтяных  
месторождений

**Блок переработки и сбыта**

Корпоративные стандарты:  
Качество - Здоровье -  
Безопасность - Экология

### СТУПЕНЬ 2 2-Й ГОД РАБОТЫ

**Профессионально-технические программы:**

**Блок добычи**

Эксплуатация  
нефтяных скважин  
Сбор и подготовка  
нефти

**Блок переработки и сбыта**

Технологические основы  
переработки нефти  
Диагностика и ремонт  
оборудования

### СТУПЕНЬ 3 3-Й ГОД РАБОТЫ

**Программы общей управленческой подготовки:**

Основы управления  
Коммуникативные аспекты управления  
Искусство презентаций

**Для специалистов с лидерским и творческим потенциалом** (по итогам оценки):

Развитие управленческих компетенций  
Развитие профессиональных знаний



### Выявление сотрудников с высоким потенциалом



У молодых специалистов с высоким лидерским и творческим потенциалом есть возможность пройдя обучение войти в кадровый резерв и имеют хорошие шансы занять в будущем высокие управленческие позиции в Компании.

Высокий уровень знаний и навыков специалистов – залог успешного решения задач и достижения стратегических целей, стоящих перед Компанией.

«Роснефти» нужны специалисты, обладающие высоким потенциалом, стремящиеся к постоянному развитию своих профессиональных и лидерских качеств.



«Роснефть» уважает и поощряет в своих сотрудниках стремление к постоянному развитию профессиональных, а также лидерских качеств. Целеустремленность и нацеленность на развитие – основные качества, которые могут помочь стать участником кадрового резерва Компании и обеспечить достойную карьеру в будущем.

**Где готовят специалистов**

Традиционно «Роснефть» сотрудничает с ведущими профильными ВУЗами страны, ежегодно отбирая лучших выпускников по необходимым ей специальностям.

Некоторым институтам и университетам Компания оказывает спонсорскую и научную поддержку, предоставляет наиболее успевающим студентам стипендии и возможности для стажировки и обучения.



Традиционно «Роснефть» сотрудничает с ведущими профильными ВУЗами страны, такими как РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина, МГИМО, МФТИ, МГУ им. М.В. Ломоносова, Уфимский ГНТУ ежегодно отбирая лучших выпускников по необходимым ей специальностям.

Стало традиционным проведение в вузах-партнерах дней компании «Дней Роснефти» где студенты получают не только информацию о компании и дочерних обществах, но и предоставляется возможность поучаствовать в деловой игре «вертикально-интегрированная нефтяная компания», в собеседовании с представителями кадровых служб, задать вопросы. В работе с молодым специалистом, компания уделяет пристальное внимание вопросам обучения, личного и профессионального развития сотрудников.

Вузам-партнерам Компания оказывает спонсорскую и научную поддержку, предоставляет отлично успевающим студентам корпоративные стипендии, приглашает студентов для прохождения в дочерних обществах практики и стажировок. Лучшим выпускникам вузов предоставляется возможность трудоустроиться в Компанию.

Выпускник ВУЗа, чтобы стать сотрудником компании должен обладать следующими компетенциями:

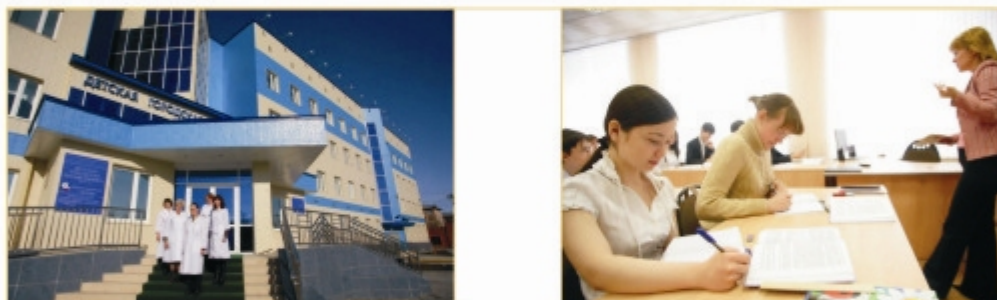
- Профессиональная компетентность
- Способность к обучению
- Умение работать в команде
- Инициативность, новаторство
- Ориентированность на карьеру и развитие
- Прямота, открытость
- Владение иностранным языком



### Социальная поддержка

В Компании предусмотрен ряд социальных программ, направленных на поддержку именно молодых специалистов.

«Роснефть» придерживается политики высокой социальной ответственности перед собственными сотрудниками и членами их семей, перед населением регионов, в которых работает, перед обществом в целом. Пакет социальных программ «Роснефти» по своей направленности и масштабу сопоставим с аналогичными обязательствами крупнейших нефтегазовых концернов мира. Все это в полной мере касается и молодых специалистов.



- Единовременные денежные пособия для иногородних молодых специалистов
- Выплата надбавки молодым специалистам, проходящим стажировку в рабочей должности
- При отсутствии жилья специалисту предоставляется место в общежитии или компенсируется 50% стоимости жилья при найме
- Молодые специалисты, включенные в кадровый резерв, могут участвовать в программе ипотечного кредитования

