

Функция «Проектные сервисы» (180 чел.) | Проектные команды Крупных Проектов (2470 чел.)



Обучение и развитие

- Проектирование **системы развития компетенций** Проектного персонала. Версия 2.0.
- Разработка программы **ПРОКоманда** - направлена на развитие командных компетенции и кроссфункциональное сотрудничество
- Старт реализации новых программ в 2020 году



Управление талантами

- Подготовка и проведение **Комитета по талантам** функции «Проектные сервисы» до ноября 2019 года
- Участие в проекте **«Гибкое карьерное моделирование»**: описание проектного трека



Цифровизация HR

- Разработка цифровой платформы по планированию кандидатов в проектные команды



Организационное развитие

- Проведение **бенчмаркинга** крупных проектов по основным показателям на разных этапах жизненного цикла проектов
- Разработка **типовых организационных структур** крупных проектов совместно со специалистами организационного развития УРПиОР (БРД)



Ресурсное планирование

- Проект **«Ресурсное планирование»** - разработка обновлённой процессной модели на базе цифровой платформы, внедрение изменений в деятельность ГПНР и проектных команд:
 - определение ключевых показателей
 - сбор бенчмарков
 - описание функционала функций
 - определение оптимальной численности проектов



Разработка и проведения образовательных программ

- **PROлидер**
Создание сообщества по итогам 2х потоков для дальнейшей реализации идей/проектов
- **PROинженер** – программа по развитию кросс-функционального взаимодействия служб эксплуатации на всех стадиях проекта
- **Английский язык:** speaking club (СПб); групповое изучение (Тюмень)



Оценка персонала

- Оценка **профессиональных компетенций**
- Оценка **управленческих компетенций** (по запросу бизнеса)
- Оценка **деятельности и потенциала** (по итогам года)



Работа с молодыми специалистами (МС)

- Участие в разработке программы адаптации и развитии МС БРД



Взаимодействие с ВУЗами

Опорные ВУЗы: Горный, ТИУ, ТюмГУ

- **Практика студентов** (30 студентов за 2019 год; специальности: КапСтрой, юриспруденция, экономика, геология, закупки)
- Сотрудничество с экономическим факультетом (**специальность «Управление проектами»**) **Горный университет**
- **Базовые кафедры:** КапСтрой ТИУ, Концептуальный инжиниринг ТюмГУ
- Акцент 2020 – развитие газовых компетенций



Развитие корпоративной культуры (КК)

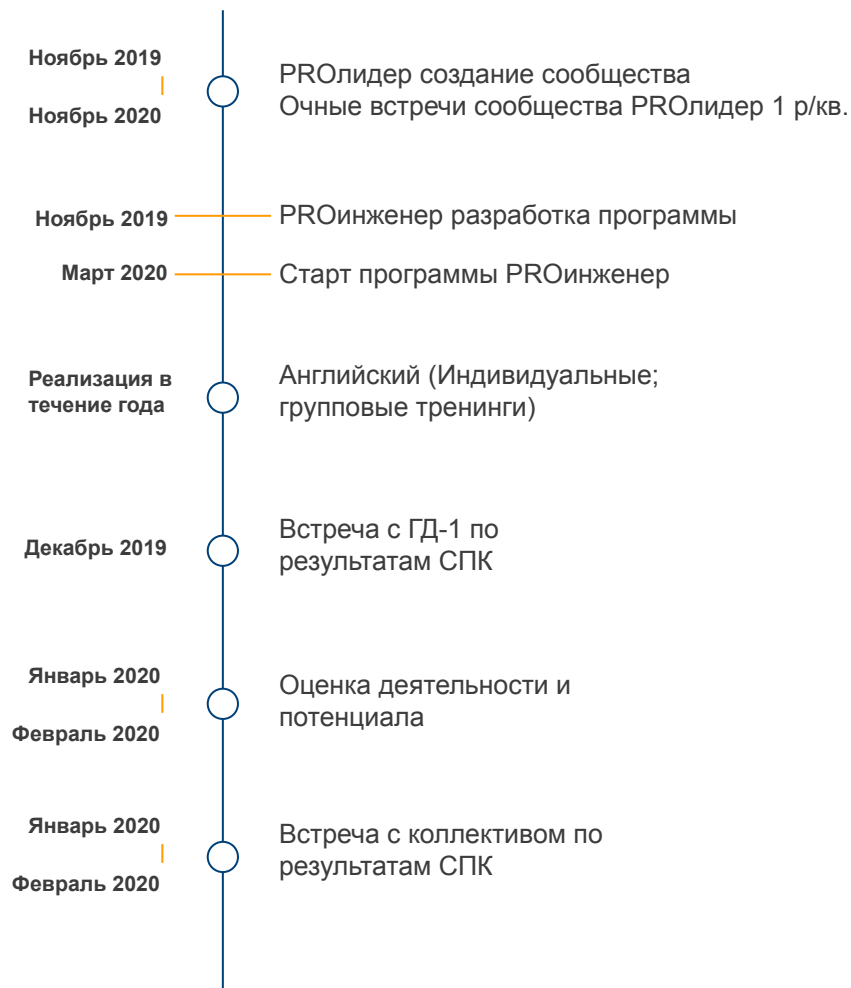
- **Мастерские по трансформации КК**
- **Мероприятия по повышению уровня вовлеченности:** развитие ТОП команды ДКП; каскадные встречи с коллективами проектов; кросс-функциональное взаимодействие

Дорожная карта функции «Обучение и развитие персонала»

РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ



ОБУЧЕНИЕ



Дорожная карта функции «Обучение и развитие персонала»

Английский
(Индивидуальные;
групповые тренинги)

ОБУЧЕНИЕ

РАБОТА С МС

● PROлидер создание сообщества
Очные встречи сообщества
PROлидер 1 р/кв

● PROинженер разработка программы

● Встреча с ГД-1 по результатам СПК

● Оценка деятельности и потенциала

● Встреча с коллективом по результатам СПК

● Старт программы PROинженер

Ноябрь 2019

Декабрь 2019

Январь 2020

Февраль 2020

Март 2020

Ноябрь

Декабрь

● Формирование плана: мероприятия кластеров и Блока; НТК (науч.-тех. конференция); слеты Молодежного совета

● Разработка программы адаптации МС
● Утверждение молодежной политики

● Создание коммуникационной площадки на базе СРЗ

● Подключение всех сотрудников ГПНР до 30 лет к платформе «Мозгокачка», по итогу приз

23.02.2020 ● Гонка героев: команда МС БРД

Мотивация, компенсации и льготы



Периметр
влияния :

Численность Аппарата управления, г. Санкт-Петербург - 157 шт.ед.

Численность Блоков исполнительных директоров , г. Тюмень, ЯНАО - 1054 шт. ед.

Основные реализуемые инициативы:

окт-дек 2019

2020

Проект «Грейдинг» Анонсирование проекта ПАО Газпром нефть

- Коммуникация с руководителями и круглые столы с коллективом по презентации методики оценки
- Оценка всех должностей ГПН-Развитие
- Методическое сопровождение процесса подготовки материалов для оценки должностей
- Участие в рабочей группе КЦ по оценке должностей других ДО БРД



Разработка и актуализация нормативно-методических документов

- Внедрение и адаптация лучших практик в области оплаты труда и социальных льгот соответствии с инициативами Компании
- Методическое сопровождение новых процессов по мотивации персонала
- Приведение базы НМД в соответствии с корпоративными требованиями

Развитие системы проектного премирования Роль - владелец процесса в периметре ДКП

- Внедрение и адаптация лучших практик в области мотивации проектного персонала
- Тиражирование системы и подходов к мотивации проектного персонала в периметре Дирекции крупных проектов

Проект Гибкие карьерные треки Участие в проекте ПАО Газпром нефть

- Внедрение и адаптация системы карьерного движения персонала

Проект УПЦ 4.0 Участие в проекте ПАО Газпром нефть

- Внедрение и адаптация системы годового премирования работников