

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА НА ПРИМЕРЕ ЗАО «ВАНКОРНЕФТЬ»

Калялин М.С., Пронина М.В.

научный руководитель старший преподаватель Говорина О.В.

Сибирский федеральный Университет

ЗАО «Ванкорнефть» реализует проект разработки Ванкорского нефтегазового месторождения – крупнейшего из месторождений, открытых и введенных в эксплуатацию в России за последние двадцать пять лет.

Позиция ЗАО «Ванкорнефть» в отношении организации труда, экологической и промышленной безопасности, а также поддержки местных сообществ в регионах своей деятельности является неотъемлемой частью корпоративной стратегии, направленной на создание всего комплекса условий для устойчивого развития Общества в долгосрочной перспективе.

Персонал ЗАО «Ванкорнефть» является ключевым ресурсом ее развития, поэтому актуальность темы велика. Перед Обществом стоят масштабные и сложные стратегические задачи, решение которых напрямую зависит от мотивированности работников на эффективный труд, а также от их профессионального и личностного развития. Ценность человеческой жизни — главный приоритет при взаимодействии Компании с работниками, поэтому охране труда, промышленной безопасности, сохранению здоровья персонала Компания уделяет первостепенное внимание.

Поэтому в своей работе мы решили рассмотреть следующие аспекты:

- 1 систему социального партнерства, социальные программы ЗАО «Ванкорнефть»;
- 2 мероприятия по мотивации персонала;
- 3 особенности мотивации;
- 4 мероприятия, направленные на повышение эффективности функционирования мотивационного процесса.

Компания реализует социальные программы, такие как «Школа - вуз - предприятие», проводится социальная поддержка молодых специалистов. Молодые сотрудники Компании получают единовременные пособия, надбавки, места в общежитиях либо компенсацию до 50% стоимости жилья при найме, оплату мест в детских дошкольных учреждениях за счет средств Компании, участие в корпоративной ипотечной программе. Достойная оплата труда сотрудников – основа системы управления персоналом Компании. Как и в предыдущие годы, заработная плата в дочерних обществах Компании, как правило, выше среднего уровня зарплаты в регионе присутствия.

Социальные выплаты и льготы – неотъемлемая часть системы вознаграждения персонала. Управление мотивации персонала предоставляет работникам пакет социальных льгот с учетом экономических возможностей Общества сверх предусмотренных трудовым законодательством РФ.

С 2010 г. социальный пакет по набору льгот и гарантий ежегодно увеличивается: 2011г. – 5 льгот, 2012г. – 19 льгот, с 01.01.2013г. полный набор льгот и гарантий, рекомендованных Компанией – 21 льгота.

Социальный пакет распространяется на всех сотрудников дочерних обществ и структурных подразделений и включает:

– льготы, нацеленные на охрану здоровья и получение полноценного отдыха: добровольное медицинское страхование, бесплатные и льготные путевки на отдых и

санаторно-курортное лечение для сотрудников и их детей, оплату проезда до места отдыха и обратно. Эти льготы – важная составная часть корпоративной программы оздоровления персонала;

– единовременную материальную помощь в сложных жизненных ситуациях;

– единовременное пособие при выходе на пенсию.

Социальная поддержка семьям работников:

1 материальная помощь работникам 1 раз в квартал;

2 материальная помощь на содержание детей работников в государственных (муниципальных) детских дошкольных учреждениях;

3 материальная помощь в связи с рождением ребенка;

4 материальная помощь на приобретение путевок на детский отдых (полностью или частично) для детей работников в возрасте до 15 лет включительно (находящихся на иждивении) в детско-юношеские оздоровительные лагеря

5 материальная помощь в связи со смертью члена семьи;

6 материальная помощь в виде ежемесячного пособия работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком, с 1,5 лет до достижения им возраста 3-х лет;

7 материальная помощь в виде доставки работников по г. Красноярску к месту постоянной работы и обратно.

Социальная поддержка пенсионерам:

1. При увольнении на пенсию впервые по любым основаниям оказывается единовременная материальная помощь работнику с непрерывным стажем работы в Обществе, в ОАО «НК «Роснефть», дочерних обществах ОАО «НК «Роснефть», дочерних обществах дочерних обществ ОАО «НК «Роснефть» не менее 15 лет.

2. Единовременная материальная помощь родственникам в случае смерти бывшего работника, имеющего непрерывный стаж работы в Обществе непосредственно до выхода на пенсию не менее 7 лет и уволившегося на пенсию из Общества

Выплаты социального характера:

1. Материальная помощь по семейным обстоятельствам;

2. Материальная помощь на приобретение дорогостоящих лекарственных средств;

3. Материальная помощь в случае стихийных бедствий или др. чрезвычайных обстоятельств;

Среди социальных льгот Компании особое место занимает образовательный беспроцентный заем – социальная помощь на получение базового высшего образования работников и их детей в российских вузах с государственной аккредитацией.

Одним из самых массовых корпоративных мероприятий, направленных на повышение мотивации персонала Компании, являются конкурсы профессионального мастерства

Система мотивации персонала и стимулирования труда в Обществе не сводится только к денежным выплатам. Для работника имеет большое значение признание результатов его труда, в том числе, и в нематериальном выражении. Поэтому, с целью повышения эффективности труда, получения удовлетворения от проделанной работы, стремлению к повышению профессионального уровня в ЗАО «Ванкорнефть» проводятся соревнования (конкурсы), осуществляется награждение работников за труд.

За особые трудовые заслуги перед Обществом, Компанией, вклад в развитие нефтегазодобывающей отрасли, образцовое выполнение трудовых обязанностей и другие достижения в работе сотрудники могут быть поощрены государственными наградами, наградами Министерства энергетики РФ, субъектов Красноярского края, ОАО «НК Роснефть», ЗАО «Ванкорнефть».

В 2012 году производилось награждение работников к праздничным и юбилейным датам:

–к Дню геолога награждены 3 работника (в т.ч. 1 работник награжден наградой Губернатора Красноярского края, 2 работника – наградами ЗАО «Ванкорнефть»);

–к Дню строителя награждены 5 работников наградами ЗАО «Ванкорнефть»;

–к личной юбилейной дате награждены 6 работников наградами Министерства энергетики РФ;

–к Дню работников нефтяной и газовой промышленности награждены 84 работника, в т.ч.:

–наградами Министерства энергетики РФ (6 чел.);

–наградами Губернатора Красноярского края (8 чел.);

–наградами ОАО «НК «Роснефть» (14 чел.);

–наградами ЗАО «Ванкорнефть» (56 чел.).

Расширена система награждения персонала - введен новый вид награды Общества - занесение на Доску Почета. Впервые в истории Общества 16 работников были поощрены занесением на Доску Почета.

При поощрении наградами работникам выплачивается единовременная премия к наградам в соответствии со Стандартами ЗАО «Ванкорнефть».

Направления программы Добровольного медицинского страхования

1 Амбулаторно-поликлиническое обслуживание;

2 Стационарное обслуживание по экстренным и плановым показаниям;

3 Скорая и неотложная медицинская помощь (при возможности ее организации филиалом);

4 Санаторно-курортное и реабилитационно-восстановительное лечение».

Бонусы:

1. Расширенный список медицинских учреждений по городам РФ (количество лечебно-профилактических учреждений всего по договору Добровольного медицинского страхования 757 шт. / г. Красноярск – 71 шт.)

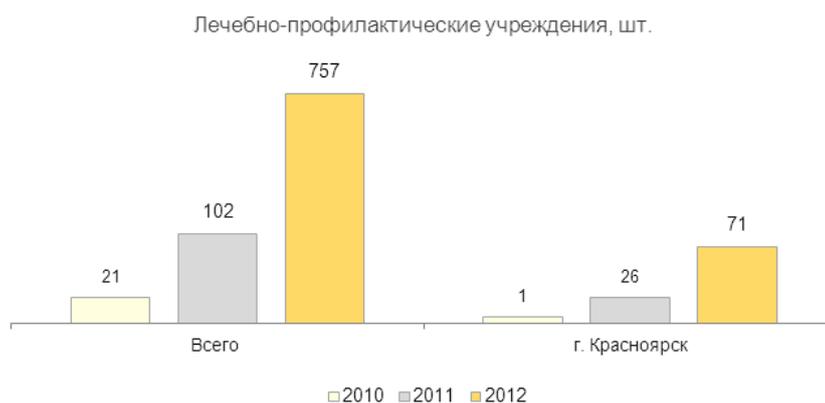


Диаграмма 1 – Количество лечебно-профилактических учреждений по годам.

2. Возможность приобретения лекарственных препаратов за счет полиса Добровольного Медицинского Страхования (через сеть аптек).

3. Возможность увеличения лимита полиса Добровольного Медицинского Страхования при наличии медицинских показаний.

4. Возможность посещения стоматолога в непосредственной близости от места работы, для работающих вахтовым методом на Ванкорском производственном участке по полису Добровольного Медицинского Страхования.

5. Программа «Антиклещ» - медицинская помощь, с целью профилактики, диагностики и лечения заболеваний, связанных с укусом клеща.

6. Программа «Витаминизация» обеспечение всех работников витаминами «Витрум».

7. Программа «Вакцинация» работники Общества (по желанию) 2 раз год за счет ДМС проходят вакцинацию от гриппа и клещевого энцефалита.

8. Программа реабилитационно-восстановительное лечение за счет полиса Добровольного медицинского страхования.

9. Работники ЗАО «Ванкорнефть» являются участниками социальной программы Общества «Добровольное страхование в пользу работников от несчастных случаев». Страховая защита по Договору страхования действует 24 часа в сутки (в рабочее и не рабочее время).

10. Санаторно-курортное обеспечение.

11. Право на получение детской путевки в детский летний лагерь.

Общество оплачивает 90% стоимости путевки, как на работника, так и на членов его семьи.

Информирование работников Общества о социальных программах осуществляется регулярно посредством:

- информационных рассылок по электронной почте;
- информационных памяток на корпоративном портале;
- информационных стендов на ВПУ;
- проведением «Круглых столов» на ВПУ;
- организацией системы информирования и обратной связи
- ежегодно проводится несколько исследований по качеству услуг страховой компании.

На предприятии в отделе кадров часто проводятся опросы исследовательского характера, для улучшения процесса мотивации персонала. Далее приведены результаты такого опроса, дополненные результатами опроса самих работников Общества.

Было опрошено 80 человек, из них 40 – претенденты на работу в Обществе, 40 – действующие сотрудники организации.

В ходе опроса были заданы следующие вопросы:

1 Уровень образования

2 Опыт работы

3 Является ли нематериальная мотивация персонала важным критерием при выборе места работы

4 Что из перечисленного респондент ценит больше:

- добровольное медицинское страхование
- санаторно-курортное лечение
- награды

Результаты опроса показали, что работники и претенденты примерно одинаково оценивают важность нематериальной мотивации для них. Однако, для самих работников награждение специальными званиями и наградами становится более важным в процессе работы (15% респондентов оценили этот пункт как наиболее важный для них), тогда как всего лишь 5% претендентов на работу учитывают во внимание этот пункт нематериальной мотивации.

Отсюда можно сделать вывод, что Обществу следует более подробно раскрывать информацию для претендентов на работу о наградах для сотрудников предприятия и о том, каким важным элементом мотивации является этот пункт.