

3. Благополучие семьи делает россиян счастливыми – опрос [Электронный ресурс]. URL: <http://korrespondent.net/world/russia/1554273-blagopoluchie-semi-delaet-rossiyan-schastlivymi-opros> (дата обращения: 18.03.14 г.).

4. Психологическое благополучие личности в современном образовательном пространстве [Электронный ресурс]. URL: <http://fps.uspu.ru/images/attach/article....pdf> (дата обращения: 19.03.14 г.).

5. Рейтинг стран мира по уровню процветания [Электронный ресурс]. URL: <http://gtmarket.ru/ratings/legatum-prosperity-index/info> (дата обращения: 20.03.14 г.).

## **ПОЛИТИКА НЕПРЕРЫВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ, РЕАЛИЗУЕМАЯ В СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММАХ ОАО «ГАЗПРОМ»**

А.А. Викторов

Томский политехнический университет, г. Томск

E-mail: [viktorov.a.v99@mail.ru](mailto:viktorov.a.v99@mail.ru)

Научный руководитель: Лукьянова Н.А., докт. филос. наук, доцент

*В представленном материале анализируется внутренняя социальная политика ОАО «Газпром». Изучается вопрос корпоративной социальной ответственности компании с позиции формирования политики непрерывного благополучия сотрудников, в части адаптации и обучения персонала. Определяются ключевые мероприятия, позволяющие утверждать, что ОАО «Газпром» является социально-ответственной компанией.*

ОАО «Газпром» – глобальная энергетическая компания. Основные направления деятельности – геологоразведка, добыча, транспортировка, хранение, переработка и реализация газа, газового конденсата и нефти, реализация газа в качестве моторного топлива, а также производство и сбыт тепло- и электроэнергии.\*

«Газпром» видит свою миссию в надежном, эффективном и сбалансированном обеспечении потребителей природным газом, другими видами энергоресурсов и продуктов их переработки. «Газпром» располагает самыми богатыми в мире запасами природного газа. Его доля в мировых запасах газа составляет 18%, в российских – 72%. На «Газпром» приходится 14% мировой и 74% российской добычи газа. В настоящее время компания активно реализует масштабные проекты по освоению газовых ресурсов полуострова Ямал, арктического шельфа, Восточной Сибири и Дальнего Востока, а также ряд проектов по разведке и добыче углеводородов за рубежом. «Газпром» – надежный поставщик газа российским и зарубежным потребителям. Компании принадлежит крупнейшая в мире газотранспортная сеть – Единая система газоснабжения России, протяженность которой превышает 168 тыс. км. На внутреннем рынке «Газпром» реализует свыше половины продаваемого газа. Кроме того, компания поставляет газ в более чем 30 стран ближнего и дальнего зарубежья. «Газпром» является единственным в России производителем и экспортером сжиженного природного газа. Компания входит в пятерку крупнейших производителей нефти в РФ, а также является крупнейшим владельцем генерирующих ак-

---

\* Для того, чтобы не допустить искажения информации, в данном абзаце и далее, текст приводится в том виде, в каком он представлен на официальном сайте компании ОАО «Газпром» – <http://www.gazprom.ru>

тивов на ее территории. Их суммарная установленная мощность составляет 17% от общей установленной мощности российской энергосистемы.

Стратегической целью является становление ОАО «Газпром» как лидера среди глобальных энергетических компаний посредством освоения новых рынков, диверсификации видов деятельности, обеспечения надежности поставок [1].

В политике компании значительное место занимает корпоративная социальная ответственность, как основа социальной ориентированности бизнеса. Социальная политика компании по отношению к будущему своих сотрудников включает мероприятия связанные финансами, так и с целевыми благотворительными программами. Эта работа строится на основе постоянного диалога, поддержки населения, проживающего на территории деятельности компании.

Политика компании в области корпоративной социальной ответственности компании «Газпром» ведется в двух направлениях: внутреннее социальная политика и внешняя социальная политика. Будет проведен анализ в части внутренней социальной политики, в той его части, которая касается адаптации молодых сотрудников, поскольку построение политики непрерывного благополучия начинается именно с первой ступени работы в компании – адаптации сотрудника. Такой анализ дает возможность оценить уровень репрезентативности социально корпоративной ответственности компании.

В ООО «Газпром трансгаз Томск», как структурного подразделения ОАО «Газпром», основной методикой адаптации является наставничество. Хотя данная методика и система адаптации персонала применяется в компании не так давно, к вопросу наставничества подходят очень серьезно, в то время как в некоторых компаниях к этому могут относиться достаточно формально и даже не имея никаких документально закреплённых документов. Молодому специалисту и наставнику предлагают заполнить анкету, которая помогает сформировать эффективную программу адаптации и найти точки соприкосновения между наставником и молодым специалистом.

Институт наставничества является частью любой крупной, тем более транснациональной корпорации. Задача наставника – раскрыть потенциал нового работника, поддержать его на первых этапах работы на новом месте. Не менее важной задачей является развитие коммуникативных и управленческих компетенций самого наставника. Это постоянная работа, которая требует взаимодействия наставника и новичка на протяжении долгого периода.

К наставнику предъявляются достаточно высокие требования: коммуникативность, лояльность к ошибкам, эмоциональная устойчивость, компетентность. Практический опыт работы крупных отечественных и зарубежных компаний показал эффективность существования института наставничества в процессах развития непрерывного благополучия сотрудников. Лояльность сотрудников интересам зависит, в том числе, и от той политики, которую выбирает руководство в отношении вновь прибывших работников. Институт наставничества является также эффективным инструментом предотвращения текучести кадров, что также способствует формированию эмоционального благополучия работников компании.

Наставник личным примером показывает новичку специфику профессиональной деятельности. Наставник должен подтвердить получение навыков после обучаемого, он несет персональную ответственность за обучаемого перед руководством. Задачи наставника описаны в «Положении о наставничестве».

Таким образом, система наставничества используется для функционирования системы непрерывного благополучия сотрудников. Можно сказать, что ООО «Газпром трансгаз Томск» является сильной компанией с многолетней историей и своими традициями. Особого внимания заслуживает кадровая политика ООО «Газпром трансгаз Томск» она в своем роде больше направлена в сторону квалифицированных, хорошо подготовленных, с многолетним опытом работы кадров. Нежели в сторону молодых специалистов только что закончивших ВУЗ.

И это легко можно понять, такая компания как ООО «Газпром трансгаз Томск» должна быть полностью уверена в компетентности своих кадров, ведь сила компании заключается в ее кадрах. Никогда не удастся угадать, как именно проявит себя молодой специалист, справляясь с порученной ему работой, не имея достаточного опыта.

В ООО «Газпром трансгаз Томск» существует программа адаптации, которая эффективно принимается поддерживается психологами компании. Именно она мотивирует новичка, на успех и личностный рост и помогает стать частью огромной семьи ООО «Газпром трансгаз Томск». Другой частью создания системы непрерывного благополучия компании является Положение о системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала ОАО «Газпром». В 2012 году повышение квалификации и профессиональную переподготовку прошли 178,9 тысячи человек. Также в «Газпроме» действуют: Положение о психологическом сопровождении кадровой работы в ОАО «Газпром», Положение о медицинском обеспечении работников, неработающих пенсионеров ОАО «Газпром» и членов их семей и др.

Таким образом, «Газпром» поддерживает множество общественных проектов, оказывая помощь в развитии культуры, науки, образования, пропаганде здорового образа жизни [1]. Кроме создания пространства благополучия работников с первых дней работы в компании, на протяжении всего времени компания каждый год реализует несколько десятков социальных проектов, направленных на разные целевые аудитории. Основной целью данных проектов является увеличение человеческого капитала (здоровье, образование) сотрудников [1].

Внешняя социально ориентированная политика компании направлена на содействие социально-экономическому развитию российских регионов, созданию в них благоприятного делового климата, поддержанию достойных условий труда, социального и духовного благополучия людей.

Список литературы.

8. Официальный сайт ОАО «Газпром» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gazprom.ru/about> (дата обращения: 03.03.2014 г.).