

## ПЕРСОНАЛ КОМПАНИИ

В 2017 году среднесписочная численность работников ПАО «Татнефть» – 21 124 человека. Общая численность персонала Группы «Татнефть» – 54 тысячи человек (по предприятиям, консолидируемым по МСФО).

### Структура персонала ПАО «Татнефть» по возрасту за 2015-2017 гг., %

	2015	2016	2017
До 30 лет	25,2	24,3	23,5
От 31 до 50	51,5	52,7	54
Свыше 50 лет	23,3	23	22,5

### Распределение персонала ПАО «Татнефть» по странам за 2015-2017 гг., %

	2015	2016	2017
Российская Федерация	99,810	99,806	99,817
Туркменистан	0,139	0,146	0,143
Ливия	0,046	0,043	0,036
Украина	0,005	0,005	0,004

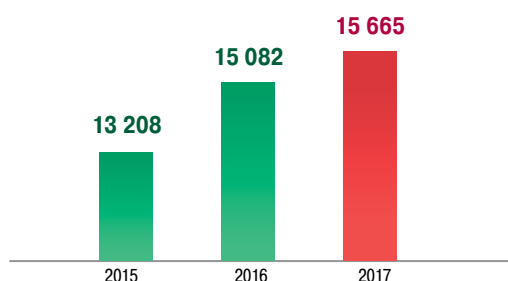
### Динамика соотношения мужчин и женщин в руководстве ПАО «Татнефть» за 2015-2017 гг., %

	2015	2016	2017
Мужчины	82,1	82,1	81,6
Женщины	17,9	17,9	18,4

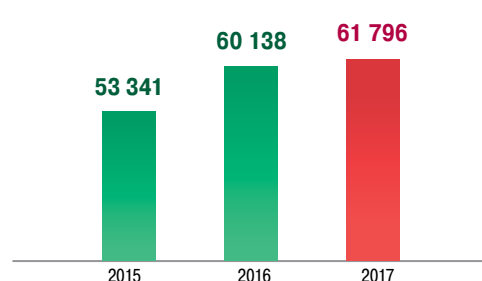
### Текущая текучесть кадров по возрасту и полу в ПАО «Татнефть» за 2015-2017 гг.

ГОД	Уволено всего (%)	пол		из них по возрасту (лет)					
		муж. (%)	жен. (%)	до 20 (%)	от 20 до 30 (%)	от 30 до 40 (%)	от 40 до 50 (%)	от 50 до 60 (%)	Свыше 60 (%)
2015	3,44	2,5	0,94	0,1	1,39	0,99	0,61	0,29	0,06
2016	3,13	2	1,13	0,25	1,2	0,88	0,5	0,24	0,06
2017	3,72	2,35	1,37	0,34	1,38	1,02	0,65	0,28	0,05

### Фонд оплаты труда работников ПАО «Татнефть», млн руб.



### Среднемесячная заработная плата работников ПАО «Татнефть», руб.



## **ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КОМПАНИИ ОСНОВЫВАЕТСЯ НА ЗНАЧИМОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА, ПРИВЛЕЧЕНИИ ВЫСОККВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ И СОЗДАНИИ УСЛОВИЙ ДЛЯ ИХ УСТОЙЧИВОЙ МОТИВАЦИИ В ДОСТИЖЕНИИ МАКСИМАЛЬНОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО РОСТА.**

В Компании действует целостная система управления персоналом, направленная на поддержание высокого профессионального уровня рабочих и специалистов, занятых во всех сферах деятельности Группы «Татнефть».

Компания является ответственным работодателем. Реализация политики управления персоналом отражается в соответствующих стандартах, определяющих порядок приема персонала на работу, возможности профессионального и карьерного роста сотрудников, систему материального и нематериального стимулирования, социальную поддержку.

### **МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА**

Компания рассматривает оплату труда как составную часть интегрированной системы материального и нематериального стимулирования персонала, позволяющую Компании сохранять высокую конкурентоспособность, привлекая и удерживая квалифицированных и мотивированных сотрудников. Основными принципами политики оплаты труда в Компании являются: связь с результатами работы и достижением целей, справедливость и прозрачность, обеспечение конкурентоспособности заработной платы.

Основной доход персонала формируют заработная плата и социальный пакет. Заработная плата включает тарифную (постоянную) часть, согласно единой тарифной сетке и премиальную (переменную) часть. Доля постоянной части в заработной плате составляет 60%, переменной – 40%.

Социальный пакет обеспечивает работникам соответствующий объем социальных льгот и гарантий.

Индикаторами при принятии решения о повышении заработной платы являются: индекс потребительских цен (уровень инфляции), минимальная заработная плата по стране, минимальный потребительский бюджет в регионе, уровень оплаты труда в других компаниях отрасли, повышение производительности труда по Компании.

### **ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ. ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА**

В Компании развивается интегрированная система непрерывного профессионального образования во взаимодействии с профильными ВУЗами и учебными заведениями. Компания развивает учебные центры, открывает базовые кафедры в учебных заведениях, организует для студентов прохождение всех видов практик.

Компания реализует принцип повышения квалификации и обучения персонала в корпоративном формате, а также совершенствует систему подготовки кадров, включающую работу с образовательными организациями профессионального образования, центра подготовки кадров ПАО «Татнефть», корпоративного университета. Для участия в проектах Компании привлекаются студенты и преподаватели Альметьевского государственного нефтяного института. Вводятся новые методы оценки компетенций работников.

Компания участвует в формировании профессиональных стандартов и является инициатором открытия Регионального центра оценки квалификации.

В 2017 году повышение квалификации специалистов Компании осуществлялось на основании запросов руководителей функциональных направлений в рамках более 30 корпоративных программ.

Ежегодно руководители и специалисты Компании «Татнефть» направляются на обучение по Президентской программе.

С целью повышения эффективности вовлечения персонала в достижение стратегических целей и реализацию текущих планов в Компании действует ресурс корпоративной социальной сети, позволяющий формировать проектные команды, обеспечивать оперативный обмен информацией, организовывать профессиональные сообщества.