

СИБУР

Отчет
ответственного
работодателя

2023

Возможности,
достойные
тебя



**Галина Николаевна КАРЕЛОВА,**

Первый заместитель Председателя Комитета Совета Федерации по федеративному устройству, региональной политике, местному самоуправлению и делам Севера
Председатель Совета Евразийского женского форума

Приветствую и поддерживаю практику подготовки Отчета ответственного работодателя компанией СИБУР! В этом документе системно представлен весь спектр возможностей, которые Компания предоставляет своим сотрудникам — профессионалам отечественной нефтехимической отрасли. В Отчете четко прослеживается стратегическое видение СИБУРа развития бизнеса через масштабные и всесторонние инвестиции в людей.

Стержневая тема отчета — политика многообразия и инклюзивности, которая принята в СИБУРе. Создание рабочей среды, свободной от притеснений и предубеждений любого характера; повышенное внимание соблюдению прав человека, охране здоровья, труда и промышленной безопасности — такие принципы можно только приветствовать.

Важно также, что СИБУР уделяет большое внимание поддержке женского лидерства, семьи и родительства, созданию инклюзивной среды для сотрудников с особыми физическими потребностями с помощью создания Сообщества равных возможностей.

Уверена, что формирование современной корпоративной культуры компании, стиля поведения сотрудников и работодателей, основанного на взаимоуважении и разделении общих принципов, будет самым позитивным образом сказываться на экономических результатах деятельности СИБУРа.

Отчет ответственного работодателя, выпущенный СИБУРом, может служить хорошим ориентиром для других российских компаний. Важно, чтобы практика таких отчетов стала в Компании регулярной. Желаю всему коллективу успехов.

**Александр Викторович МООР,**

Губернатор Тюменской области

СИБУР — надежный деловой и социальный партнер региона, крупнейший налогоплательщик и один из ключевых работодателей Тюменской области. Компания традиционно совместно с региональным правительством и администрацией муниципалитета участвует в реализации социальных проектов, обновлении инфраструктуры и благоустройстве Тобольска. Только за последние 5 лет в городе реализовано более 60 инфраструктурных проектов. Все они направлены на развитие городской среды и повышение качества жизни горожан. Как результат — Тобольск регулярно входит в топ самых комфортных городов страны согласно рейтингу Минстроя РФ.

ЗапСибНефтехим в Тобольске — флагманский актив компании и крупнейший нефтехимический проект в новейшей истории России. Производство такого масштаба, несомненно, требует большого числа высококлассных специалистов. Описанные в отчете подходы свидетельствуют о высокоразвитой системе работы с персоналом, что позволяет компании успешно формировать кадровый потенциал и достигать амбициозных целей.

Оглавление

3

Корпоративная культура и ценности

- 4 Стратегическое видение
- 5 Возможности для сотрудников
- 6 Общественное признание

7

Обучение и развитие

- 8 Стратегическое видение и цели
- 10 Возможности для сотрудников
- 14 Общественное признание

15

Производственное наставничество

- 16 Стратегическое видение и цели
- 17 Возможности для сотрудников
- 20 Общественное признание

21

Программы релокации

- 22 Стратегическое видение и цели
- 23 Возможности для сотрудников
- 26 Общественное признание

27

Профсоюзное движение

- 28 Стратегическое видение и цели
- 30 Возможности для сотрудников
- 32 Общественное признание

33

Корпоративное волонтерство

- 34 Стратегическое видение и цели
- 35 Возможности для сотрудников
- 36 Общественное признание

39

Комплаенс и деловая этика

- 40 Стратегическое видение и цели
- 41 Возможности для сотрудников
- 43 Общественное признание

44

Заключение: взгляд в будущее

45

Приложения

- 46 Сокращения и термины
- 47 Инфраструктура поддержки сотрудников



Фраза «наша главная ценность – это люди» не всегда находит одобрение в сердцах мудрых. Люди, действительно, являются не только ценностью, но и фундаментом, средой, клеем и импульсом для бизнеса. 36 000 сотрудников формируют настоящую суть СИБУРа и определяют его будущее. Каковы люди в нем, таков и СИБУР.

СИБУР амбициозен. Мы ставим перед собой и достигаем амбициозные цели. Продолжаем расширять свои компетенции, осваивать новейшие технологии. Мы пересматриваем свои управленческие рамки, переосмысливая себя в вопросах лидерства.

Компания ответственна. Мы осознаем, что наша задача – устанавливать профессиональные стандарты отрасли, поэтому мы инвестируем в базовые компетенции. Уверенность в их владении на уровне каждого сотрудника является краеугольным камнем. Мы обеспечиваем поддержку и наставничество.

СИБУР – компания широких географических и карьерных возможностей. Мы запускаем инвестиционные проекты, расширяем научно-исследовательскую работу, осваиваем новые географии – все это создает карьерные возможности для амбициозных профессионалов.

Мы заботимся о наших сотрудниках, создавая систему, ориентированную на человека, где каждый может найти инструменты для сохранения энергии, чувства важности и необходимости, здоровья и уверенности в своем будущем.

Мы вступаем в диалог с обществом. Мы говорим о поколениях, поддержке семей и родительстве, женском лидерстве, развитии культуры многообразия и инклюзивности. Мы неравнодушны, поэтому социальный аспект остается приоритетом нашей компании.

Сотрудники СИБУРа собственными руками делают окружающую среду лучше, добрее, зеленее и устойчивее. Волонтеры и работники предприятий – каждый из нас создает мир, в котором наши дети будут счастливы. Этот отчет о нас, о тех, кто формирует СИБУР каким он есть и каким он будет. Благодарю всех коллег, которые внесли свой вклад в его подготовку и поделились личным опытом. Приятного чтения!

Данил Рассказов,

Директор по управлению персоналом ООО «СИБУР»

Корпоративная культура и ценности

> Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заключение: взгляд в будущее

Приложения

Стратегическое видение	04
Возможности для сотрудников	05
Общественное признание	06



Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

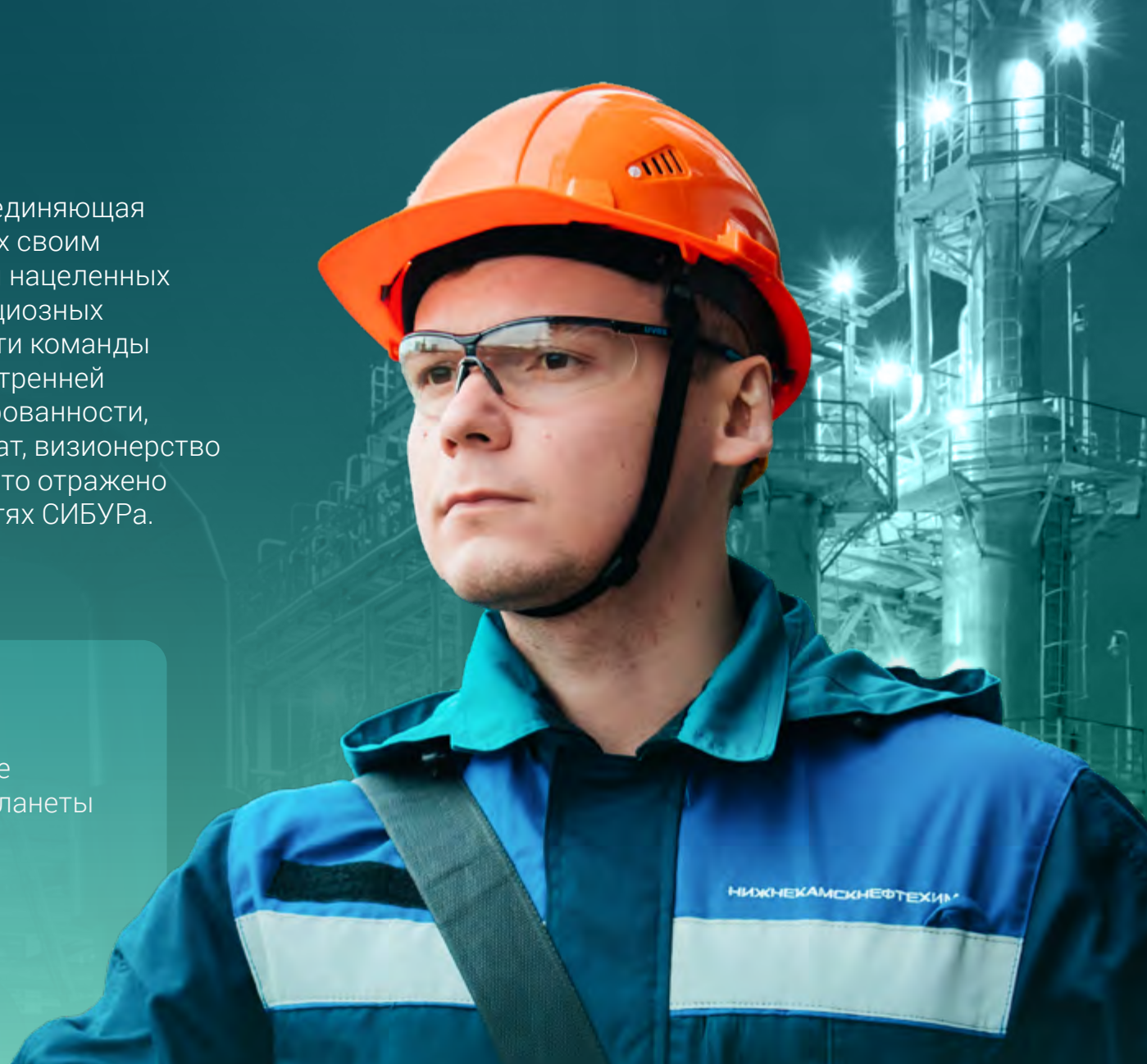
Заключение: взгляд в будущее

Приложения

СИБУР – это компания, объединяющая людей, искренне увлеченных своим делом, профессиональных и нацеленных на достижение самых амбициозных целей. В основе деятельности команды лежит высокий уровень внутренней и внешней клиентоориентированности, ответственности за результат, визионерство и стремление к лидерству. Это отражено в миссии, видении и ценностях СИБУРа.



Наша миссия:
вместе создаем лучшее будущее для людей и планеты



Стратегическое видение

Среднесрочные приоритеты Компании отражены в Стратегии в области устойчивого развития СИБУРа до 2025 года (далее – Стратегия). В части корпоративной культуры и ценностей Стратегия включает обязательства по созданию комплексной программы в области многообразия и инклюзивности, интеграцию этих принципов в основные документы и корпоративные практики.

Цели Стратегии в области устойчивого развития до 2025 года

- создать комплексную программу в области многообразия и инклюзивности, интегрировать эти принципы в основные документы и корпоративные практики
- запустить один долгосрочный межрегиональный проект по теме «Социальная инклюзия»

Являясь ключевым представителем нефтехимической отрасли страны, СИБУР играет важную роль в продвижении повестки многообразия и равных возможностей в бизнес-сообществе. Компания одной из первых утвердила [Политику в области многообразия и инклюзивности](#), в которой закреплена приверженность СИБУРа соответствующим Целям устойчивого развития ООН и принципам Глобального договора ООН. Политика объединяет основные принципы и подходы компании для создания справедливой рабочей среды, основанной на равноправных трудовых отношениях и способствующей привлечению, развитию, удержанию талантов, а также принятию наиболее эффективных решений.

Корпоративные ценности Компании:



Сплоченная команда
Объединя таланты, мы дополняем друг друга, вместе решая уникальные задачи



Взаимоуважение
Мы создаем среду для развития каждого, уважая друг друга независимо от должности и места работы. В основе нашей культуры – доверие и справедливость



Каждый день становимся лучше
Мы развиваемся для создания лучшего будущего. Опережая вызовы завтрашнего дня, мы всегда в поиске передовых идей, знаний и технологий



Умный результат
Наша цель – достижение результата наиболее эффективным способом. Мы применяем новаторские подходы и технологии, принося пользу людям и сохраняя окружающую среду



Партнерство
Мы выстраиваем партнерские отношения с нашими клиентами, построенные на уважении и понимании стоящих перед ними вызовов



Безопасность без компромиссов
Безопасность – наш приоритет. Мы сохраняем здоровье и жизнь людей, помогаем сберечь природу для будущих поколений



СИБУР поддерживает культуру многообразия и инклюзивности, культуру равных возможностей, реализуя право каждого сотрудника высказаться, быть услышанным, проявить себя. Только в условиях взаимоуважения и доверия к опыту и знаниям друг друга формируются по-настоящему сплоченные команды, рождаются новые идеи, появляются инновационные решения.

Марина Медведева,
член правления, управляющий директор СИБУРа, в Компании 16 лет

Еще одним основополагающим документом является [Кодекс корпоративной этики](#). В разделе, посвященном трудовым отношениям, указано, что в СИБУРе создана сфера максимально честной конкуренции талантов, знаний и усилий. Закреплено равенство возможностей всех сотрудников независимо от возраста, пола, национальности, вероисповедания и иных факторов.

Возможности для сотрудников

> Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заклучение: взгляд в будущее

Приложения

Принципы многообразия, инклюзивности и равных возможностей интегрированы во все аспекты деятельности Компании, включая социальное партнерство с коллективом, сотрудничество с клиентами, взаимодействие с местными сообществами и укрепление лидерских позиций на рынке.



С июня 2023 года в Компании действует Сообщество равных возможностей – это команда единомышленников, стремящихся к личностному и профессиональному росту, желающих внести свой вклад в создание благоприятной среды для обмена знаниями и опытом. В рамках Сообщества каждый может полностью раскрыть свой потенциал на благо Компании и отрасли.

Свою миссию Сообщество видит в создании поддерживающей среды, обмене знаниями и опытом, раскрытии потенциала каждого.

Деятельность осуществляется по четырем ключевым направлениям:



Теория Поколений

- Налаживание диалога между представителями разного пола и различных поколений
- Работа над развитием культуры многообразия и инклюзивности в командах
- Развитие личных и профессиональных отношений внутри компании и укрепление кросс-функциональных связей



Женское лидерство

- Повышение уверенности женщин в себе как профессионалах через вдохновляющие примеры, практические сессии и общение внутри компании
- Интеграция сотрудниц в рабочие коллективы при найме и смене места жительства
- Распространение идеи о широких возможностях для работы женщин на производстве



Поддержка семьи и родительства

- Сообщество как отправная точка для обмена опытом, знаниями и взаимной поддержки семей с детьми
- Повышение психологического комфорта сотрудников при смене места жительства для работы на предприятиях СИБУРа
- Интеграция сотрудниц после декрета



Возможности без границ

- Работа над развитием культуры многообразия
- Интеграция и адаптация сотрудников с инвалидностью
- Корпоративное волонтерство
- Развитие культуры обратной связи по вопросам карьерного роста и межличностной коммуникации
- Вовлечение руководства в деятельность сообщества

Участие в деятельности Сообщества позволяет сотрудникам развивать свой лидерский потенциал, наращивать знания, компетенции и уверенность в себе, обмениваться опытом с коллегами из разных регионов и функций, формировать новые горизонтальные связи, находить друзей и наставников и повышать личную устойчивость.

Координацию деятельности Сообщества осуществляет Совет, который возглавляет Председатель. В Совет Сообщества входят Региональные лидеры, формирующие Сообщества на предприятиях Компании. Стать Региональным лидером – еще одна возможность для амбициозных и неравнодушных сотрудников.

- > Корпоративная культура и ценности
- Обучение и развитие
- Производственное наставничество
- Программы релокации
- Профсоюзное движение
- Корпоративное волонтерство
- Комплаенс и деловая этика
- Заклучение: взгляд в будущее
- Приложения

Результаты деятельности Сообщества в 2023 году:

>1000 участников Сообщества

в Москве и на предприятиях

1 визит

делегации членов Совета Евразийского Женского Форума в Тобольск

12 вебинаров с экспертами

на актуальные темы

17 региональных встреч,

в том числе с бизнес-сообществом

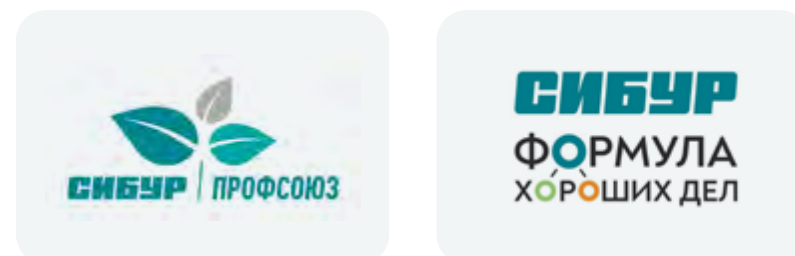
3 партнера

среди крупнейших женских сообществ: Евразийский женский форум, Ассоциация «Женщины в современной индустрии», Women's Leadership Forum



>40 мероприятий

проведено совместно с СИБУР Профсоюзом, программой «Формула хороших дел» и Советами молодежи



Вступить в Сообщество равных возможностей может каждый желающий сотрудник Группы компаний СИБУР, через внутренний портал КЛИК.



Общественное признание

В декабре 2023 года Сообщество равных возможностей СИБУРа одержало победу в номинации «Лучшая корпоративная практика в области многообразия и инклюзии» ежегодной Премии «Women Who Matters». Премия направлена на выявление и освещение лучших корпоративных проектов, практик и программ российских и международных компаний в отношении женщин. Заявки на участие подали более 100 компаний.

Обучение и развитие

Корпоративная
культура и ценности

➤ Обучение и развитие

Производственное
наставничество

Программы
релокации

Профсоюзное
движение

Корпоративное
волонтерство

Комплаенс и деловая
этика

Заключение: взгляд
в будущее

Приложения

Стратегическое видение и цели

08

Возможности для сотрудников

10

Общественное признание

14



Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заключение: взгляд в будущее

Приложения

СИБУР предлагает своим сотрудникам не только конкурентоспособную заработную плату, достойные условия труда и расширенный социальный пакет, но и разнообразные возможности для профессионального и личностного развития и роста. В Компании созданы условия для непрерывного обучения, развития компетенций и повышения уровня знаний в различных областях.

За разработку программ корпоративного обучения, повышение кадрового потенциала и поддержку бизнеса в процессе внедрения изменений отвечает Корпоративный университет. Это полноценный центр компетенций в формировании и реализации долгосрочных ресурсных стратегий бизнеса, драйвер трансформации бизнеса и корпоративной культуры. Корпоративный университет предлагает программы и решения, ориентированные на различные целевые группы, включая руководителей, специалистов, рабочих, партнеров и клиентов Компании.

Обучение проводится на нескольких площадках, которые составляют инфраструктуру Корпоративного университета, а также на внешних образовательных платформах.

Ключевые площадки:



Москва

- Корпоративный центр СИБУРа
- Центр разработки и тестирования продукции «СИБУР ПолиЛаб» в Сколково



Тобольск

- Центр развития инженерно-технической экспертизы СИБУРИНТЕХ



Регионы

- Учебные классы на предприятиях Компании



Онлайн

- Собственная онлайн-платформа (LMS) Корпоративного университета



СИБУР готов делиться со своими клиентами, партнерами и сотрудниками лучшими практиками, успешно апробированными внутри Компании. С этой целью разработана специальная обучающая платформа «Бизнес Практики СИБУР», где используются различные форматы обучения: вебинары, видеолекции, онлайн-курсы и очные сессии.

Корпоративный университет поддерживает образовательные программы, которые постоянно пересматриваются в соответствии с текущими и долгосрочными потребностями Компании, внешними изменениями и ожиданиями сотрудников. Компания придерживается баланса очного, смешанного и дистанционного форматов: это международные модульные программы, развивающие сессии, мастерские, электронные курсы, вебинары, диалоговые тренажеры, VR и AR, а также другие форматы обучения.

>40 000 человек

насчитывает потенциальная аудитория Корпоративного университета СИБУРа

>400 курсов

развития корпоративных и профессиональных компетенций

>250 курсов,

реализуемых на площадке СИБУРИНТЕХ

Стратегическое видение и цели

Новые нефтехимические предприятия значительно отличаются от прежних заводов по уровню автоматизации и цифровизации процессов, что означает и новые, более высокие требования к сотрудникам. Они должны обладать широким кругозором, различными профессиональными навыками и постоянно обновлять свои знания, чтобы соответствовать быстро меняющемуся миру. Система обучения, выстроенная СИБУРом, дает возможность сотрудникам, клиентам и партнерам Компании своевременно и эффективно адаптироваться к актуальным вызовам, осваивать и развивать необходимые компетенции.

СИБУР уделяет приоритетное внимание совершенствованию профессиональных компетенций, а также тех навыков, которые важны для карьерного роста сотрудника. Кроме того, на каждом предприятии создается такая среда, в которой каждый может полностью раскрыть свой потенциал и стать лидером, благодаря использованию новейших технологий и разработок в области образования. Обучение помогает сотрудникам СИБУРа лучше понять свою роль в рабочих процессах и оценить, как их работа влияет на общий успех Компании.



Цели Стратегии в области устойчивого развития до 2025 года

обучить 85% сотрудников в рамках курса устойчивого развития и распространить обучение на партнеров Компании (НКО, региональные органы государственной власти, поставщиков и клиентов)



Личный опыт:

У меня большой опыт работы по теме «Эксплуатация очистных сооружений», поэтому мои коллеги порекомендовали меня на должность тренера. Я даже не понимала, куда я иду, но мне было интересно попробовать себя в роли преподавателя. Я эксперт в этой области и теперь сама могу рассказывать коллегам о принципах работы очистных сооружений, о важности контроля и регулирования процесса очистки сточных вод.

Чтобы стать тренером, мне пришлось пройти специальную программу обучения. Сначала корпоративный тренер сам изучает тему, затем нас обучают методологии преподавания и взаимодействия с разными обучающимися. Дальше мы выступаем совместно с тренерами, чтобы отточить навыки преподавания, но в моем случае этого этапа не было, и я сразу стала обучать коллег. Каждый, кто задумывался о работе тренером, должен попробовать, чтобы понять, что проведение тренингов – это, возможно, ваше призвание. Но пока не попробуешь, не узнаешь.

Елена Топычканова,

Нижнекамскнефтехим, корпоративный тренер, 19 лет на предприятии, 2 года в периметре СИБУРа

Корпоративная культура и ценности

➤ Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заключение: взгляд в будущее

Приложения

Современный рынок труда требует от сотрудников не только профессиональных знаний и навыков, но и умений, которые будут необходимы в будущем, таких как работа с большими объемами информации, принятие быстрых решений с учетом возможных рисков, гибкость и адаптивность, критическое мышление, межкультурная компетентность и умение работать в команде. Кроме того, необходимы навыки коммуникации, презентации и самоорганизации. Развитие таких навыков на производстве является важным аспектом повышения конкурентоспособности компаний и обеспечения их долгосрочного успеха на рынке.

Портфель обучающих решений Корпоративного университета СИБУРа включает пять основных направлений:

Business Run – стандартные обязательные курсы, обеспечивающие эффективность сотрудников в Компании, в рамках своей функции или должности.

Business Change – курсы, разработанные на основе оценки персонала, текущих и будущих изменений в бизнесе СИБУРа.

Производственное обучение – развитие производственных компетенций и приобретение новых навыков.

Открытые курсы – развитие человеческого потенциала сотрудников СИБУРа, включая курсы по развитию цифровых компетенций, soft и hard skills.

Обучение для внешнего контура – подготовка будущих кадров Компании, развитие преподавателей, учебные программы для клиентов и партнеров СИБУРа.

Миссия Корпоративного университета – создание среды для развития сотрудников СИБУРа с целью реализации изменений и обеспечения конкурентоспособности Компании в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

СИБУР использует передовые технологии обучения. Помимо привычных вебинаров и онлайн-курсов, мастерских и образовательных рассылок, Компания применяет тренажеры на основе виртуальной реальности (VR) и программы обучения с использованием систем моделирования ASPEN Technology. При проведении очных тренингов используется инструмент «Удаленный эксперт», разработанный на основе дополненной реальности (AR).

СИБУРИНТЕХ – инновационный центр развития инженерно-технической экспертизы



«СИБУРИНТЕХ» входит в состав Корпоративного университета СИБУРа и предлагает программы для инженерного и рабочего состава производственных предприятий



СИБУРИНТЕХ – это более 250 аудиторных программ, вебинаров по направлениям:

метрология и АСУТП, механика, охрана труда, промышленная безопасность и экология, теплоэнергетика, ОЗХ, технология и производство, центральные заводские лаборатории, электротехнические системы, цифровые инструменты для производства. Более 80% времени занимают практические занятия. Обучение в СИБУРИНТЕХ проводят корпоративные тренеры – лучшие специалисты-практики из числа сотрудников Компании.



Итоги обучения в СИБУРИНТЕХ в 2023 году:

> 6 200 человек

обучено на аудиторных программах, в том числе в выездном формате на предприятиях Компании

> 10 000 человек

обучено на вебинарах

> 400

корпоративных тренеров

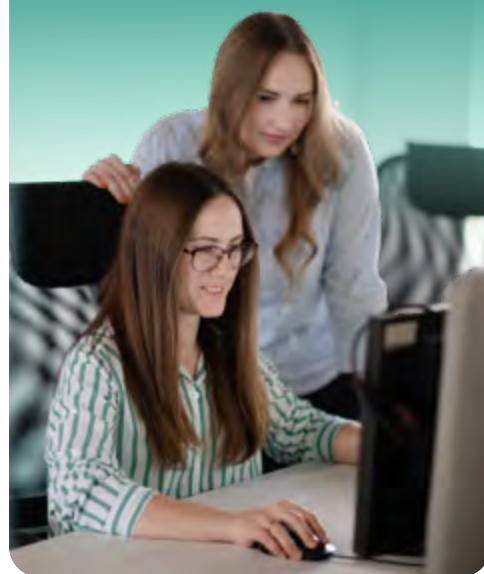
На базе СИБУРИНТЕХа совместно с правительством Тюменской области в рамках национального проекта «Образование» разработан комплекс VR тренажеров «Мастерские СИБУРа» по развитию инженерно-технических навыков и компетенций для наиболее востребованных рабочих профессий будущего (так называемых FutureSkills) у студентов вузов, техникумов и колледжей.

Возможности для сотрудников

Повышение квалификации и освоение навыков будущего

Вклад в реализацию Стратегии устойчивого развития

Устойчивое развитие — основа бизнес-модели СИБУРа. Одна из целей Стратегии в области устойчивого развития — обучить 85% сотрудников в рамках специального курса и распространить обучение на партнеров Компании. На базе Корпоративного университета запущен онлайн-курс, направленный на повышение осведомленности сотрудников по вопросам устойчивого развития, его влияния на бизнес, общество и деятельность Компании. Курс помогает сформировать целостный взгляд на деятельность СИБУРа в контексте факторов ESG, а также понимание личного вклада каждого сотрудника в развитие повестки устойчивого развития Компании. Один из модулей курса посвящен вопросам многообразия и инклюзивности.



Узнать больше и записаться на прохождение курса можно по ссылке.

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заключение: взгляд в будущее

Приложения

Трек Business Run

Трек Business Run объединяет курсы, укомплектованные в комплексные образовательные программы и самостоятельные учебные решения, включая курс по адаптации в Компании и функции, а также Стандарт работы руководителя (СРР). Программы трека обязательны для всех новых сотрудников и сотрудников, перешедших на новую должность, а также в случае появления новых бизнес-процессов и продуктов.



В рамках направления Business Run представлены следующие виды обучения:

- **Адаптация в Компании:** обязательные сквозные учебные курсы для сотрудников Компании, которые назначаются всем новым сотрудникам, независимо от функции. Курс помогает познакомиться с бизнесом, корпоративной культурой, процессами и правилами Компании, а также основными инструментами, которые помогают выйти на 100% эффективность.
- **Адаптация в функции:** учебные курсы, которые содействуют погружению в бизнес-процессы, функции, роли и задачи, связанные с работой. Эти курсы предназначены для всех новых сотрудников, а также для тех, кто переходит на новую должность или меняет функцию в Компании.
- **Инструменты руководителя в рамках HR-цикла и практики «Стандарты работы руководителя» (СРР)** назначаются всем новым руководителям. Курсы направлены на формирование единых подходов в рамках практик СРР и HR-цикла внутри Компании.

Трек Business Change

Трек Business Change — это курсы, укомплектованные в комплексные образовательные программы, самостоятельные учебные решения, программы экспертного карьерного и проектного трека.



Направление Business Change включает следующие виды обучения:

- **Функциональное развитие:** учебные курсы по заказу функций Компании, направленные на текущие изменения внутри этих функций, а также на развитие у сотрудников определенных навыков.
- **Уровневые управленческие и лидерские программы:** обучение сотрудников, вовлеченных в процесс управления проектами и портфелями крупных проектов.
- **Карьерный трек:** обучение зависит от принадлежности к уровню, итогов оценки СУЭ (5+,6+) и от потенциала сотрудника (управленческий / экспертный потенциал).
- **Экспертный проектный трек:** комплексное обучение, направленное на развитие разных уровней сотрудников Компании.
- **Подготовка тренеров/бадди/наставников/менторов:** программы подготовки для развития навыков и компетенций в обучении других.

Развитие лидерских и управленческих навыков

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заклучение: взгляд в будущее

Приложения

В практике высокоэффективных организаций лидерство играет ключевую роль, так как оно позволяет вовлекать сотрудников и мотивировать их на выполнение важных задач, стоящих перед Компанией. Корпоративный университет СИБУРа разработал программы, помогающие развивать управленческие навыки и растить кадровый резерв для топовых позиций на производственных предприятиях.

Академия кросс-функционального взаимодействия

В 2023 году был перезапущен один из наиболее успешных форматов по развитию гибких навыков — «Академия КРОСС». Комплексный подход, применяемый в «Академии», позволяет участникам освоить набор инструментов, необходимых для эффективного взаимодействия и достижения общих целей как в рамках своей команды, так и с коллегами из смежных подразделений или проектных команд.

Благодаря практическим упражнениям и работе над реальными кейсами в безопасной среде тренинга, участники получают возможность не только применить полученные знания, но и расширить свой круг профессионального общения — в программе участвуют коллеги из более чем 20 различных функций Компании. Программа состоит из четырех обучающих треков:

Лидерство без титулов

Пройдя трек, сотрудник научится инициировать и внедрять изменения, вовлекать коллег в проект и вдохновлять их.

Публичные выступления

Цель трека — помочь участникам научиться преодолевать страх перед аудиторией, разрабатывать идеи для презентаций, применять наглядные пособия и методы невербальной коммуникации, а также находить общий язык с аудиторией.

Кросс-функциональное взаимодействие

Трек познакомит с принципами работы в команде, методами разрешения конфликтов и основами межкультурного общения.

Эффективные переговоры

Программа научит готовиться к переговорам, общаться с различными людьми, применять конструктивный и дипломатичный подход, противостоять манипуляциям и быстро адаптироваться к изменяющимся условиям.

Физика лидерства

В СИБУРе разработана комплексная программа обучения руководителей «Физика лидерства», помогающая растить кадровый резерв для топовых позиций на производственных предприятиях. Программа состоит из четырех модулей и помимо теоретической части включает самостоятельную работу, работу над проектами и встречи с ментором, питч-сессии и референс-визиты на предприятия СИБУРа, а также выполнение заданий для внедрения знаний в непосредственную деятельность.

- **Первый модуль** посвящен оценке вызовов, с которыми сталкивается руководитель, анализу этих вызовов и принятию управленческих решений.
- **Второй модуль** затрагивает вопросы командного лидерства, эффективного общения и публичных выступлений.
- **Третий модуль** рассматривает персональные стратегии лидера, его взаимодействие с командой и развитие эмоционального интеллекта.
- **В завершение программы** участники защищают свои проекты в формате интеграционной игры.

285 сотрудников

завершили обучение по программе КРОСС в 2023 году

120 сотрудников

подготовленно по программе «Физика лидерства»



...

Личный опыт:

Недавно я участвовала в программе Академия кросс-функционального развития. Курс помог мне структурировать знания, определить векторы развития в области эффективных коммуникаций. Благодаря обратной связи я поняла многое про себя и стараюсь использовать полученные знания, продолжая над собой работать, чтобы приобретенные знания трансформировались в навыки.

Мое личное наблюдение как представителя Корпоративного университета — далеко не все сотрудники используют по максимуму возможности обучения и развития, которые предлагает Компания. Обучаться и развиваться нужно всегда. Мы каждый день чему-то учимся: на рабочем месте, в личной беседе, читая книгу, даже за разговором у кулера! Главное — осознанный подход. Если ты понимаешь, что тебе не хватает тех или иных навыков или знаний, нужно идти к своему руководителю, чтобы обсудить возможности обучения.

Наталья Носова,

Корпоративный университет, главный эксперт, 3 года в СИБУРе

Во время обучения участники ставят перед собой индивидуальные и командные задачи, в конце программы пишут эссе о личной трансформации и демонстрируют применение навыков реализации проектов, используя компетенции, которые им удалось развить в процессе обучения.



Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заключение: взгляд в будущее

Приложения

Школа начальников смен

Начальник смены играет важную роль в обеспечении эффективности работы всей команды. Его обязанности включают обеспечение слаженной работы с соблюдением правил безопасности, организацию трудового процесса и руководство им, соблюдение требований технологических инструкций, правил безопасности и эксплуатации оборудования. На этой должности необходимы высокий уровень ответственности и управленческие навыки.

На должность начальника смены обычно назначают опытных сотрудников, поскольку эта должность требует глубокого знания всех производственных процессов и авторитета среди коллег. Для назначения на должность необходимо пройти программу «Школа начальников смен», которая на реальных жизненных ситуациях СИБУРа готовит будущих начальников к этой ответственной позиции.

В рамках программы участники посещают тренинги с выпускниками программы «Физика лидерства», где узнают о роли и обязанностях начальника смены СИБУРа, разбирают примеры типовых ошибок, изучают понятия управленческого цикла и участвуют в практических занятиях по оценке рисков и формированию культуры безопасности.

Будущие начальники смены учатся быстро анализировать информацию и принимать обоснованные решения, а также проходят тренинг по развитию эмоционального интеллекта, который является важной частью работы лидера и помогает построить эффективный производственный процесс. На курсе также обучают правильному сбору обратной связи, мотивации сотрудников, умению делегировать задачи и контролировать их выполнение.

Расширение профессиональной и отраслевой экспертизы

Chemical Engineering

Инновационная программа Chemical Engineering для сотрудников СИБУРа реализуется с 2019 года. Для ее выпускников это важный инструмент профессионального развития и карьерного роста. Программа направлена на расширение профессиональных компетенций в области инженерной экспертизы, экономики, управления эффективностью предприятия и инвестиционной деятельности, а также проектного менеджмента. Обучение длится год и включает три образовательных уровня: базовый, стандартный и экспертный.

На базовом уровне участники изучают основы проектного менеджмента, экономику, техническое моделирование, химический инжиниринг, а также работают над реальным производственным кейсом. Стандартный уровень – более глубокое погружение в эти предметы с учетом темы проекта, а также мастерские от топ-менеджмента Компании. Экспертный уровень включает консультации с ведущими учеными Миланского технического университета и Российской школы экономики по производственному проекту.

На всех уровнях обучения участники программы совершенствуют технический английский. В конце выпускники защищают индивидуальные технические проекты перед научным сообществом вузов-партнеров, членами правления СИБУРа и генеральными директорами предприятий, на которых они работают.

Участники образовательной программы Chemical Engineering получают диплом Томского политехнического университета о профессиональной переподготовке, а также сертификаты Российской экономической школы и Миланского политехнического университета. Успешная защита производственного проекта становится стартовой точкой для начала его внедрения на предприятии.

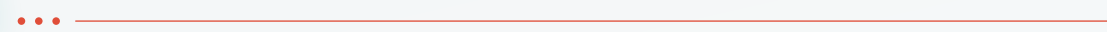


Личный опыт:

Проходил обучение по программе Chemical Engineering в 2019-2020 гг., в рамках которого совместно с коллегами разработали и защитили проект «Оптимизация пароконденсатной системы «ЗапСибНефтехима». В ходе исследований нашли способ сокращения выбросов пара за счет повторного его вовлечения в процессы переработки широкой фракции легких углеводородов и дегидрирования пропана. Наши разработки будут применены в рамках проекта по увеличению мощности производства дегидрирования пропана, который реализуется на предприятии в настоящее время.

Виталий Короткий,

старший менеджер производства по переработке широкой фракции легких углеводородов «ЗапСибНефтехима», в СИБУРе 13 лет



Личный опыт:

Компания прикладывает значительные усилия для профессионального и личностного роста сотрудников. Обучение – это непрерывный процесс. Несмотря на то, что я получил высшее образование, в Компании предусматривалось обучение по основам химии, статического и динамического оборудования. Корпоративный тренер – это наставник, отвечающий за конечный результат. Тренер передает коллегам на других предприятиях только проверенные знания и сам должен постоянно учиться. И безусловно, нужно любить свою работу, чтобы увлечь и заинтересовать слушателей. Опыт корпоративного тренерства помогает мне за пределами предприятия. Мы постоянно развиваем коммуникативные навыки, изучаем особенности поведения аудитории, и эти знания помогают мне как при общении с коллегами с других площадок, так и при решении бытовых вопросов.

Алексей Калабин,

корпоративный тренер, активно преподающий в рамках направления «Механика», «СИБУР-Химпром», в СИБУРе 16 лет



116 выпускников программы с 2019 г.

91 участник в 2023-2024 учебном году

80% выпускников получают новые назначения



Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заклучение: взгляд в будущее

Приложения

Mechanical Engineering

По запросу Компании сотрудниками Инженерной школы новых производственных технологий и Инженерной школы природных ресурсов Томского политеха была разработана программа профессиональной переподготовки Mechanical Engineering.

Программа сфокусирована на модульной переподготовке инженеров-механиков, учитывающей современные мировые тенденции анализа ресурса и повышения надежности технологического оборудования. Кроме того, программа отвечает на запрос времени – это скорейшее выстраивание и совершенствование механизмов импортозамещения, максимальное использование имеющихся технологических, цифровых и производственных ресурсов для анализа и подбора материалов изделий, контроля работоспособности и повышение надежности оборудования.

Обучение проходит в несколько этапов. Курс лекций и практические занятия в дистанционном и очном формате на базе Томского политеха. Практические занятия ведут сотрудники Инженерной школы природных ресурсов, Инженерной школы информационных технологий и робототехники, Школы базовой инженерной подготовки, Инженерной школы новых производственных технологий, Инженерной школы неразрушающего контроля и безопасности. К реализации программы привлекаются эксперты из Миланского политехнического университета.

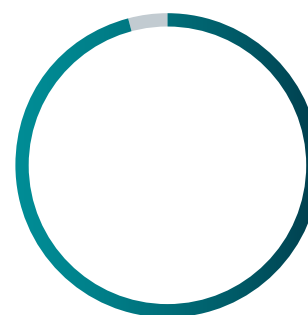
Программа состоит из трех модулей:

- **Первый** – «Теория инженерного анализа технологического оборудования» реализуется на базе Томского политеха. Участники обучения расширяют знания по инженерной математике и графике, теоретической и прикладной механике, термодинамике и теплопередаче, метрологии и другим дисциплинам. Также они учатся работать в специальных программных комплексах, занимаются математическим моделированием, овладевают базовыми теоретическими принципами, лежащими в основе инженерного анализа работы технологического оборудования.
- **Второй модуль** – «Проектирование и эксплуатация технологического оборудования». Обучение на втором модуле возможно только при успешном освоении базовых инженерных дисциплин. Во втором модуле участники учатся анализировать ключевые показатели работы технологического оборудования, владеть методологией расчета, прогнозировать влияние различных факторов, использовать информационный и статистический инструментарий при выявлении проблемных мест технологического процесса, искать и определять значимые критерии, влияющие на работу оборудования.
- **Завершающий модуль** – проектная работа с решением реального бизнес-кейса от индустриального партнера.

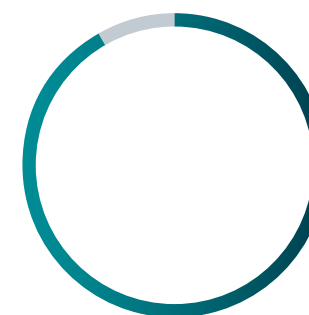
Статистика сезона 2022-2023 годов:

43 зачислены

23 выпускника



до 96% результативность выпускников



91% NPS



Программа Mechanical Engineering – это пример создания вузом образовательного продукта под актуальный запрос бизнес-партнера. Каждый раздел программы, перечень и содержание дисциплин детально проработаны совместно с экспертами направления «Надежность и ремонт», с главными инженерами предприятий. Такое сотрудничество и высокий уровень взаимодействия позволяют создавать передовые и качественные программы профессиональной переподготовки для интенсивного роста экспертизы и развития культуры технологического лидерства инженеров.

Ирина Жигалова,
менеджер программ ООО «СИБУР»

Фокус на международный бенчмарк по профильным модулям программы Mechanical Engineering, обучение через практические кейсы на производственной площадке, привлечение внешних экспертов-практиков и специалистов предприятия позволяют минимизировать сроки решения задач, исключить пробелы в компетенциях у слушателей, сформировать новое мышление у обучающихся с высоты нового опыта.



Участие в совместных обучающих программах с другими лидерами рынка

HSE-менеджмент (Health, Safety and Environmental Management) – комплексное направление, объединяющее вопросы управления охраной труда, промышленной и экологической безопасностью предприятий и организаций. С 2018 года совместно с компанией «Газпром нефть» СИБУР реализует программу «HSE-менеджмент». Главная задача программы – подготовка агентов изменений для совершенствования культуры производственной безопасности предприятий. Слушателями являются руководители профильных подразделений крупных компаний.

Обучение длится год и включает четыре учебных модуля, межмодульную работу и итоговую защиту проектов. По итогам программы выдаются дипломы о профессиональной переподготовке государственного образца от Тюменского Государственного Университета.

Программа «HSE-менеджмент» включает гостевые визиты для сотрудников СИБУРа и «Газпром нефти» на производственные площадки с целью обмена опытом и улучшения существующих практик. В ходе гостевых визитов проводятся экскурсии по предприятию «ЗапСибНефтехим» с целью ознакомления с ключевыми инструментами, такими как система внесения и анализа ПАБ, цифровые наряды-допуски и многое другое. Посещение СИБУРИНТЕХа позволяет участникам программы расширить понимание того, каким образом сегодня обучаются сотрудники, а также узнать больше о тенденциях в сфере обеспечения безопасности выполнения работ.

Погружение в повестку многообразия и инклюзивности

Являясь лидером повестки многообразия и инклюзивности, СИБУР обновляет и расширяет свои образовательные курсы и программы для повышения осведомленности сотрудников. В программу обучения руководителей «Эффективный менеджер» включен блок по многообразию и инклюзивности, на котором обсуждаются результаты исследований в этой области, вопросы построения коммуникаций и создания многообразных команд, порядок действий руководителя в возможных ситуациях социальной несправедливости, эффективные инструменты создания психологически безопасной среды равных возможностей для всех сотрудников.

Возможности для женщин в рамках Сообщества равных возможностей

Одним из направлений деятельности Сообщества равных возможностей является «Женское лидерство».

Участники Сообщества предлагают женщинам-сотрудницам предприятий Компании содействие в интеграции в рабочие коллективы при найме, смене места жительства и выходе на работу после длительного отсутствия.

В декабре 2023 года в Тобольске по инициативе СИБУРа прошло заседание Совета Евразийского женского форума (ЕЖФ), посвященное роли женщин в развитии промышленности и технологий. Мероприятие провела председатель Совета ЕЖФ, первый заместитель председателя Комитета СФ по федеративному устройству, региональной политике, местному самоуправлению и делам Севера Галина Карелова. Она отметила, что Тобольск в качестве площадки для заседания выбран как ключевой город для СИБУРа, поскольку Компания активно участвует в проектах Совета ЕЖФ, направленных на расширение возможностей женщин в высокотехнологичных отраслях.

В 2023 году три сотрудницы по инициативе Сообщества номинированы СИБУром для участия в международной Премии «Талантливая женщина в добывающей отрасли». Вероника Киселева, руководитель практики Комплаенс и деловая этика ООО «СИБУР» стала победителем в номинации «Вдохновляющий лидер». Елена Снежко, менеджер функции Поддержка инвестиционной деятельности и социальная политика ООО «СИБУР» стала финалисткой в номинации «Волонтерский проект года». Елена Худякова, старший аппаратчик АО «Воронежсинтезкаучук» стала финалисткой в номинации «Наставник года».

Одной из задач Сообщества является повышение уверенности женщин в себе как профессионалах через вдохновляющие примеры, практические сессии и общение внутри Компании.

В 2023 году стартовало обсуждение программы коучинга/наставничества для сотрудниц предприятий СИБУРа.

Общественное признание

Лучшее признание качества корпоративного обучения – победы сотрудников на конкурсах профессионального мастерства. На десятом юбилейном Международном чемпионате высокотехнологичных профессий Хайтек-2023 сборная СИБУРа получила 7 призовых мест и 12 профессиональных наград. Всего в соревнованиях принимали участие около 1000 конкурсантов и экспертов из более чем 25 российских компаний, а также участники из 10 стран ЕАЭС, БРИКС и АСЕАН.



Главная ценность из прошедших соревнований – это то, как мы используем на производстве те навыки, которые получили здесь, как развиваем производственные площадки, как распространяем лучшие практики. Я с радостью отмечаю, что год от года состав участников только усиливается, а конкуренция возрастает. Все это подтверждение того, что мы находимся на правильном пути.

Рустам Галиахметов,
Управляющий директор, Руководитель корпоративного университета СИБУРа

На IV Международном HR-саммите «Человеческий капитал страны: стратегии лидеров», который прошел на площадке Корпоративного университета Правительства Нижегородской области, СИБУР признан лидером в номинации «Работодатель года - 2023» за то, что Компания создает комфортную среду для работы и инвестирует значительные ресурсы в развитие сотрудников.

Сотрудники СИБУРа стали призерами III Международного строительного чемпионата, который прошел в октябре 2023 года в Санкт-Петербурге. Коллеги завоевали бронзовые медали в трех номинациях: «Управление проектом сооружения», «Пусконаладочные работы» и «Строительный контроль».

Корпоративный университет СИБУРа первым среди промышленных компаний России аккредитован по международной системе качества CLIP EFMD¹. Благодаря аккредитации СИБУР получил доступ к международному сообществу лучших корпоративных университетов для обмена практиками, возможность получения обратной связи от лучших экспертов рынка корпоративного образования и совершенствования процессов с учетом международных стандартов.

¹ Европейский фонд развития менеджмента (EFMD) – международная ассоциация бизнес-школ и корпоративных университетов, разработавшая систему оценки качества и аккредитации функций корпоративного обучения CLIP (Corporate Learning Improvement Process). Эта система направлена на постоянные улучшения в корпоративном образовании. В аккредитационные комиссии CLIP входят ведущие международные эксперты по корпоративному обучению, включая директоров по HR и обучению крупнейших глобальных компаний и руководителей программ Executive Education ведущих бизнес-школ мира.

Производственное наставничество

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

➤ Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заключение: взгляд в будущее

Приложения

Стратегическое видение и цели

16

Возможности для сотрудников

17

Общественное признание

20



Корпоративная
культура и ценности

Обучение и развитие

> **Производственное
наставничество**

Программы
релокации

Профсоюзное
движение

Корпоративное
волонтерство

Комплаенс и деловая
этика

Заключение: взгляд
в будущее

Приложения

2023 год был объявлен Годом педагога и наставника. В СИБУРе производственное наставничество является важным элементом комплексной программы адаптации новых сотрудников и частью корпоративной культуры. Помимо содействия в адаптации эффективная система наставничества способствует созданию благоприятных условий для внедрения инноваций.

>400
производственных
наставника

подготовлено в 2023 году

>3 000
наставников

действуют на предприятиях
Компании на 2023 год

Стратегическое видение и цели

Система наставничества является ключевым фактором для органичной интеграции новых членов коллектива и содействия текущим сотрудникам в повышении квалификации или освоении смежной профессии. Эта система дает возможность опытным специалистам реализовать свой потенциал при помощи наставников-лидеров, а новичкам помогает освоиться, понять корпоративные стандарты и улучшить свои профессиональные навыки. Благодаря наставничеству повышается производительность труда и мотивация персонала, создается атмосфера благожелательности и взаимопомощи.

Наставничество также способствует созданию комфортной среды для внедрения прогрессивных технологий, так как наставники помогают новым сотрудникам понять суть инновационных процессов в Компании и предложить свои идеи для улучшения существующих процессов, а молодые коллеги, в свою очередь, имеют возможность разрабатывать новые подходы к решению производственных задач.

Таким образом, эффективное взаимодействие наставников и подопечных решает большой круг задач: позволяет новым сотрудникам быстрее влиться в коллектив и начать эффективно работать, создает благоприятную атмосферу для достижения поставленных результатов и повышения конкурентоспособности Компании, способствует привлечению и удержанию талантливых специалистов, способных генерировать идеи и реализовывать их на практике.

Теория поколений – направление деятельности Сообщества равных возможностей

СИБУР открыт для людей с разным образованием, опытом, знаниями и индивидуальными качествами. Мы непрерывно совершенствуем культуру открытости, принятия и гибкости. Наша программа «Теория поколений» нацелена на поддержку молодых и опытных специалистов и решение рабочих вопросов, связанных с разными возрастными группами, а главное – на повышение уровня взаимодействия и получения синергетического эффекта. Эта программа основана на идее передачи знаний и опыта от одного поколения к другому. С одной стороны, это соответствует целям наставничества и улучшения диалога между представителями разных поколений, а с другой стороны, помогает развивать личные и профессиональные отношения между сотрудниками внутри Компании.



Когда появилась «теория поколений»? Тогда, когда ученые стали изучать сложности межпоколенческого взаимодействия и стали описывать характерные признаки людей, родившихся в определенные периоды. В результате появились рекомендации по решению проблем в коммуникациях выявленных групп.

Поэтому первое, с чего мы начали, – изучили особенности взаимодействия сотрудников разных возрастов на нашем предприятии. Выяснилось, что у старших коллег проблем во взаимодействии с молодыми нет. Тогда мы подумали о том, чем представители поколений могут быть полезны друг другу. В СИБУРе отлично развито традиционное наставничество, передача знаний от старших специалистов младшим. А обратного движения у нас на предприятии пока нет, и было бы целесообразно развить перекрестное наставничество. Например, молодежь быстрее осваивает новые технологии, и представители молодежи могли бы помогать другим изучать новые гаджеты, новые технологии, новые программы.

Эльвира Долотказина,
менеджер «Нижнекамскнефтехима», на предприятии с 2020 года



Возможности для сотрудников

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заклучение: взгляд в будущее

Приложения

Программа наставничества предлагает широкий спектр возможностей для роста и развития как наставников, так и их подопечных. Это связано с освоением новых знаний и технологий, погружением в корпоративную культуру, развитием новых навыков и формированием новых связей внутри коллектива.

«Инженерный стандарт»

В Компании действует «Инженерный стандарт», который определяет модель подготовки специалистов разного уровня. Стандарт позволяет унифицировать документацию и обновить процесс подготовки и оценки персонала с помощью инновационных методов и инструментов.

«Инженерный стандарт» обеспечивает прозрачность системы карьерного роста на наших предприятиях. Это позволяет каждому сотруднику понять свой карьерный путь и возможности, которые перед ним открываются в Компании. После внедрения системы каждый работник может использовать набор метрик для определения того, что и когда ему нужно изучить для перехода на следующий уровень.



Итоги тиражирования «Инженерного стандарта» в 2023 году:

6 142 работника

массовых профессий охвачено обучением по Стандарту

2 514 технологических и должностных инструкций

актуализировано

1504 производственных наставника

сертифицированы

2 576 стандартов

компетентности разработано

Наставничество ценно: опыт работы с сотрудниками с высокой внутренней экспертизой

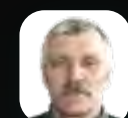
У любого бизнеса, особенно производственного, есть потребность в качественной передаче экспертизы. Эту компетенцию нельзя приобрести на рынке труда. В то же время внутри компании всегда есть пласт сотрудников, часто это профессионалы с опытом работы в компании более 15-20 лет, ресурс которых может стать решением этой непростой задачи.

В 2023 году компания СИБУР разработала ценностное предложение, направленное на логичное продолжение карьеры для возрастной категории сотрудников, их удержание и развитие в новой роли в компании.

На основе глубоких интервью с текущими опытными сотрудниками были определены уникальные преимущества, являющиеся мотиваторами для развития в новой роли:

- Комфортные условия труда
- Достойный уровень вознаграждения
- Расширенный социальный пакет
- Возможности для профессионального роста
- Потенциал развития карьеры

Основной посыл ценностного предложения – переход в почетную, уважаемую роль наставника, профессионала, передающего свои знания.



Если сотрудник обладает большим производственным опытом, то его задача передавать этот опыт. Я с удовольствием работаю в направлении наставничества, но понятно, что не каждому это подходит. Нужно развиваться, быть открытым и общительным.

Анатолий Александрович Суходолин,

машинист насосных установок 5-разряд, установка водоснабжения, канализации и оборотного водоснабжения, ООО «Томскнефтехим», 68 лет, в компании 20 лет

Расширение функционала

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

> **Производственное наставничество**

Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заключение: взгляд в будущее

Приложения

Наставничество — это важный этап в развитии карьеры сотрудника, требующий особой подготовки. Выбрав путь наставника, человек становится ролевой моделью для своего подопечного, что предполагает большую ответственность, связанную, в том числе, с расширением его функционала. Наставник отвечает как за производственный результат, так и за свои решения и действия, которые могут привести ученика к профессиональным и личным достижениям.

Деятельность наставника требует планирования работы как ученика, так и самого наставника, что означает выполнение следующих функций:

- организацию процесса наставничества;
- контроль над результатами обучения ученика;
- развитие профессиональных навыков наставляемого;
- погружение нового сотрудника в корпоративную культуру компании.



Личный опыт:

С тех пор как я стал частью СИБУРа, я не только развиваюсь в своей профессии, но и активно участвую в наставнической деятельности и провожу чемпионаты профессионального мастерства в компетенции «аппаратчик химических процессов».

За то время, что являюсь наставником, у меня было больше десяти «воспитанников». Считаю, что в работе наставника важно постоянное развитие, чтобы передать своим ученикам наиболее полный опыт и уникальные знания. Я считаю себя опытным наставником, и могу посоветовать тем, кто хочет присоединиться к нам, учиться работать с людьми, устанавливая доверительные отношения, уметь слушать и понимать своих подопечных. А тем, кто планирует работать с наставниками, рекомендую активно перенимать знания и опыт наставника, использовать эту возможность максимально, ценить все, что в тебя вкладывают.

Сергей Хафизов,

оператор дистанционного пульта управления в химическом производстве 6 разряда, «ПОЛИЭФ», в СИБУРе 14 лет



Важной частью работы наставника является объективная оценка результатов ученика и предоставление конструктивной обратной связи. Это помогает совершенствовать обучающие программы Компании и повышать эффективность наставничества в целом.

Освоение дополнительных навыков и обучение

Наставник — это ключевая фигура для новых сотрудников, и его личные качества играют первостепенную роль в успешном обучении новых сотрудников. Наставничество помогает развить новые навыки, связанные с личностными характеристиками. Ответственный, отзывчивый и терпеливый наставник с высоким уровнем внутренней мотивации может создать комфортную атмосферу и помочь новым сотрудникам быстрее освоить производственные процессы и внутренние правила Компании и гармонично влиться в коллектив. Такой наставник способен увлечь своих подопечных и повысить их мотивацию к эффективному обучению.

Компания делает акцент на развитии наставничества на производстве. СИБУР стремится к тому, чтобы сотрудники осознавали важность роли наставника и были готовы принять эту ответственность, поскольку наставничество способствует не только их профессиональному развитию, но и является важной общественной задачей.



Самое главное для наставников — продолжать учиться, идти в ногу со временем. АО «Воронежсинтезкаучук» - крупное предприятие химической отрасли. От сотрудников требуется быстрая адаптация, быстрое освоение работы. Помочь в этом может наставник, чтобы не учиться на производственных ошибках, а их вовремя предотвращать. Моя задача — оставаться актуальным и востребованным специалистом. Поэтому я тоже учусь, не пропускаю важные вебинары и курсы. Помогает и общение в нашем сообществе наставников, где мы обсуждаем проблемные и интересные задачи, делимся профессиональной литературой.

Светлана Тагиева,

аппаратчик сушилки пятого разряда, АО «Воронежсинтезкаучук», на предприятии 36 лет

Чтобы стать наставником, необходимо иметь двухлетний стаж работы и профессиональный уровень не ниже уровня «Эксперт» или «Стандарт». Для будущего наставника также важна высокая степень внутренней мотивации, коммуникабельность и эмоциональная зрелость, чтобы создать комфортную атмосферу для обучения и адаптации новых сотрудников. Рекомендации руководителя и авторитет в коллективе также являются важными критериями для успешного кандидата в наставники.

Для подготовки наставников Корпоративным университетом разработана специальная программа, которая включает обучение, практическую работу и сертификацию с присвоением статуса. Успешный наставник имеет статус «Полностью подготовлен»: наставляемый сдал экзамен с первого раза; за год обучено более двух подопечных; оценка наставника по чек-листу составила более 4 баллов.



1 955

успешных подготовок наставляемых,

подтвержденных подписанными стандартами компетентности или протоколом ЕКЭ

4,3 из 5

средний балл по итогам супервизии работы наставников (за предыдущий период – 4,1)

Стимулы и инструменты МОТИВАЦИИ

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

➤ Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заключение: взгляд в будущее

Приложения

Наставничество — это призвание, и в то же время труд, поэтому мы уделяем особое внимание стимулированию наставников, компенсации затраченных усилий и времени. В Компании применяются различные методы поощрения, включая возможность карьерного роста и развития управленческих навыков, материальное вознаграждение за успешное выполнение наставнических задач, а также нематериальную мотивацию. В 2023 году доплаты получили более 420 сотрудников.

Ежегодно в Компании формируется рейтинг наставников. Место в рейтинге определяется автоматически на основании результатов подготовки и результатов работы в роли производственного наставника путем систематического обновления балла по работе наставников предприятиями.

Что нужно сделать для получения высокого места в рейтинге:

- Иметь статус в программе по подготовки наставников «Полностью подготовлен»
- Подопечные прошли проверку знаний/сдали экзамены с 1-го раза
- Успешно обучить за текущий год более 2-х подопечных
- Оценка работы наставника за год по чек-листу составила более 4-х баллов



Личный опыт:

Я выступала в роли наставника для трех новичков. Моя задача заключалась в том, чтобы помочь им адаптироваться в новых условиях, освоить необходимые навыки и раскрыть особенности рабочего процесса. В наставничестве приходится сталкиваться с непростыми задачами. Например, в моей практике был случай, когда человек изъявил желание пройти обучение, но в процессе работы стало ясно, что это ему не совсем подходит. В таких ситуациях необходимо дать ученику время, чтобы он мог взвесить все «за» и «против», и только после этого принять решение. Важно желание ученика узнавать новое, тогда тандем наставника и ученика будет успешным.

Людмила Шишкова,

инженер смены, «ПОЛИЭФ», в СИБУРе 12 лет



Наставники, попадающие на высокие позиции, получают дополнительные возможности по участию в мероприятиях, номинации на награды и премии различного уровня, информационную поддержку.

Престижный статус в коллективе

Звание наставника повышает статус сотрудника в коллективе, а создание новых связей позволяет ему расширять свою базу контактов, укреплять свою личную репутацию профессионала высокого класса, обеспечивающего не только выполнение непосредственных производственных задач, но и способствующего повышению эффективности Компании.

Важным мероприятием, направленным на формирование престижного и привлекательного образа наставничества в Компании, является **Форум производственных наставников**. Впервые мероприятие состоялось в 2022 году в Нижнекамске, а в 2023 году Форум прошел в Нижнем Новгороде.

Для обмена опытом на форум были приглашены более 60 наставников с предприятий СИБУРа, старшие менеджеры Компании и начальники смен. Участники обменивались опытом и получали новые знания, участвуя в панельных дискуссиях, деловых играх и слушая выступления спикеров. С приветственным словом к участникам обратился генеральный директор СИБУРа Михаил Юрьевич Карисалов. Своим опытом поделились специалисты компаний «ИЛИМ» и РЖД.

На второй день Форума наставники посетили предприятие РусВинил, где встретились с членами правления и смогли задать интересующие их вопросы на совместной сессии. После этого состоялось обсуждение и обмен опытом с сотрудниками предприятия и коллегами из «СИБУР Кстово».



Наставники — это профессионалы в своем деле, это люди, которые реализовывали крупные проекты, достигали успехов в решении сложных задач, прошли остановочные ремонты, не штатные ситуации. Они являются носителями профессиональной культуры, проводниками наших корпоративных ценностей. Это обеспечивает нам сплоченную команду и партнерство.

Игорь Климов,

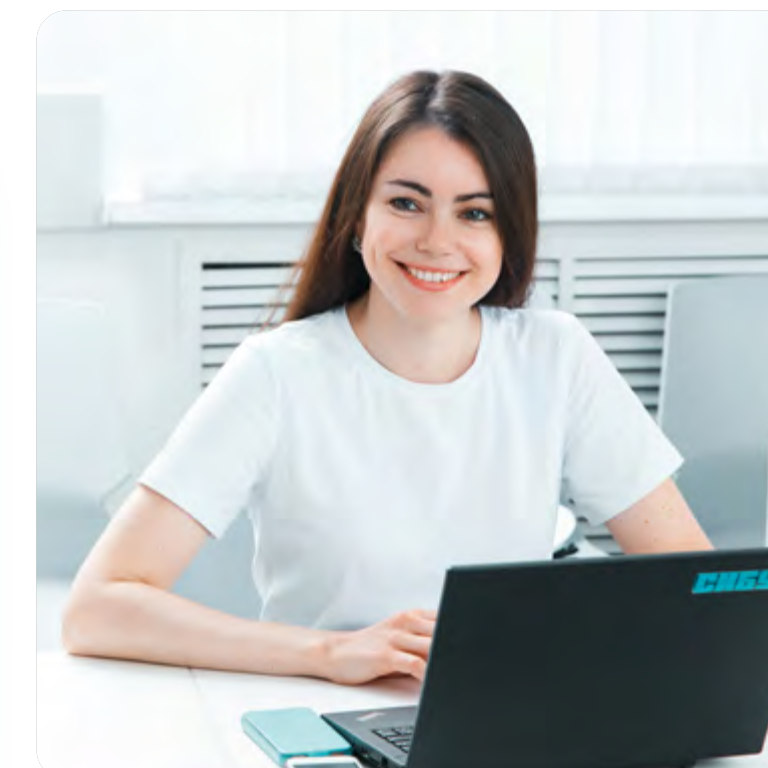
член правления, управляющий директор СИБУРа, в Компании 16 лет

Продвижение в корпоративных СМИ

Возможности для общения наставников поддерживаются во внутренней корпоративной сети СИБУРа «КЛИК». Там у них есть возможность обмениваться опытом, обсуждать лучшие практики, делиться мнениями и решать нестандартные задачи.

В корпоративных изданиях наставники с гордостью делятся своими успехами, рассказывая о личном профессиональном пути, уникальных навыках и качествах, приобретенных благодаря программе наставничества. Они открыто рассказывают о своих успехах и неудачах, радостях и трудностях, методах и наработках. Каждая история успеха становится источником вдохновения для коллег, пробуждая в них желание достигать новых вершин и стремиться к успеху.

Год педагога и наставника способствовал интересу к теме наставничества со стороны городских и региональных СМИ, ряд сотрудников СИБУРа уже стали героями интервью и репортажей.



Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

➤ Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика


Заключение: взгляд в будущее

Приложения



Общественное признание

В 2022 году СИБУР стал победителем конкурса наставничества среди российских предприятий на Кубок Никиты Изотова, организованного Центральным Институтом Труда, в номинации «Лучшая система наставничества на предприятии России».

Во внутреннем контуре ключевым инструментом поощрения является масштабная наградная кампания  «Энергия признания». За последние два года по отдельному треку «Производственное наставничество» почетными грамотами были награждены 87 наставников: 44 в 2022 году и 43 в 2023.

Наградная кампания «Энергия признания»



«Энергия признания» – ежегодная наградная кампания, которая дает возможность оценить вклад в развитие СИБУРа наиболее выдающихся сотрудников и целые коллективы за успешно реализованные проекты.



Наградная кампания «Энергия признания» включает в себя различные номинации:



Ведомственные награды

вручаются за существенный вклад в развитие Компании и отрасли в целом. За достижения в этой номинации вручаются ордена, благодарности и дипломы от Министерства промышленности и торговли, Министерства энергетики, Российского Союза химиков и местных органов власти.



Корпоративные награды

поощряют значимые командные и индивидуальные достижения на уровне предприятия, Холдинга или отрасли.



Командные номинации

В четырех командных номинациях присуждаются награды за инициативы и проекты, направленные на эффективную трансформацию бизнеса и повышение результативности процессов.



Индивидуальные награды

трех степеней присуждаются сотрудникам, которые внесли личный вклад в развитие Компании.

Программы релокации

Корпоративная
культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное
наставничество

> Программы
релокации

Профсоюзное
движение

Корпоративное
волонтерство

Комплаенс и деловая
этика

Заключение: взгляд
в будущее

Приложения

Стратегическое видение и цели

22

Возможности для сотрудников

23

Общественное признание

26



Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

> Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заключение: взгляд в будущее

Приложения

Релокация является важным компонентом стратегии управления персоналом на наших предприятиях и вносит значительный вклад в достижение бизнес-целей Компании. Такой подход, подразумевающий постоянную ротацию между регионами и сферами бизнеса, позволяет сотрудникам расширять свой профессиональный опыт, а Компании – привлекать и удерживать талантливых специалистов, обеспечивать гибкость и адаптивность к изменяющимся требованиям рынка, развивать корпоративную культуру и взаимодействие между сотрудниками.



Стратегическое видение и цели

Одним из ключевых преимуществ программы релокации является **обеспечение кадровых потребностей предприятий за счет внутренних кандидатов**, что дает возможность эффективно решать возникающие кадровые вопросы и сокращать затраты на привлечение людей с рынка. Именно поэтому, в первую очередь, программа релокации нацелена на удержание работников, обладающих высоким потенциалом, и содействие их карьерному росту.

Релокация в СИБУРе может стать отправной точкой **для развития карьеры сотрудника и повышения его производительности** и обычно связана с вертикальным или горизонтальным продвижением, более ответственным функционалом и повышенным компенсационным пакетом, поэтому рассматривается в Компании как способ развития и поощрения сотрудников. Программа предоставляет новые возможности для обучения, карьерного и личного роста. Релоцированный сотрудник может получить доступ к новым технологиям, инструментам или методам работы, которые помогут ему улучшить свои навыки и знания.

Чтобы релоцированные сотрудники могли **сохранять или даже повышать привычный им уровень жизни**, СИБУР вносит вклад в развитие всех территорий присутствия. Для Компании исключительно важно, чтобы не только переезжающие специалисты, но и члены их семей чувствовали себя на новом месте комфортно, имели доступ к современной инфраструктуре и широкому набору социальных услуг, чтобы у них был выбор различных возможностей в сфере досуга, культуры и спорта.

СИБУР стремится к тому, чтобы жители миллионника в Европейской части России, например, Воронежа или Перми, и жители малых городов на Севере (таких, как Пыть-Ях) или Дальнем Востоке (Свободный) находились **в равных условиях** с точки зрения уровня образования детей, событийной повестки, комфорта городской среды. Для этого Компания реализует масштабную программу социальных инвестиций «Формула хороших дел» и участвует в многосторонних проектах комплексного развития городов присутствия совместно с правительствами регионов и муниципалитетами.



Личный опыт:

Я работаю тренером в Учебном центре предприятия «Нижнекамскнефтехим». Для меня программа релокации – это всегда новые возможности для роста и развития в разных направлениях. Можно совершенствоваться в своей профессии горизонтально, либо ставить более грандиозные цели, планомерно выстраивая план своего карьерного роста. В моей работе немало интересного: общение с профессионалами разных областей, включая директоров предприятий, частые командировки. Переезд для меня – это командировки, общение с коллегами, новые места, культура, а также возможность для профессионального роста, увеличения дохода, получения нового опыта – все это очень вдохновляет!

Ирина Широкова,

«Нижнекамскнефтехим», тренер, в СИБУРе 1 год, одна релокация



Релокация в другой регион – это отличная возможность для профессионального развития и в то же время определенный выход из зоны комфорта. Поэтому если такую возможность предлагают, не стоит сразу отказываться, необходимо оценить все преимущества от грядущих изменений. Мы рады, что программы релокации в СИБУРе прижились и сотрудники активно ими пользуются, стирая границы между регионами и предприятиями.

Марина Медведева,

член правления, управляющий директор СИБУРа, в Компании 16 лет

Возможности для сотрудников

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

> Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заключение: взгляд в будущее

Приложения



Профессиональный рост и развитие – ключевые факторы успешной карьеры. Перейдя на другое предприятие в контуре Компании и попав в новую рабочую среду, сотрудник получает возможность расширить свои горизонты, научиться мыслить нестандартно, решать сложные задачи и реализовывать амбициозные проекты.

Профессиональное развитие, карьерный рост, дополнительные возможности самореализации

Релокация предоставляет возможность выстроить карьеру, объективно оценивая свои навыки и умения, определяя, какой дополнительный опыт нужно приобрести на новом месте и что может послужить отправной точкой для профессионального роста. Сотрудники, попавшие в новую среду, развивают уже имеющиеся и приобретают новые навыки, адаптируются к культурным особенностям нового региона. Для этого им необходимо уметь общаться с местными жителями, расширять зону ответственности, а в некоторых случаях брать на себя роль лидера.

Важным отличием СИБУРа от других работодателей является то, что часто программы релокации позволяют сотруднику не просто перейти на следующую ступень карьерной лестницы, но и стать частью команды масштабных инвестиционных проектов. Принять участие в строительстве и запуске таких предприятий, как ООО «ЗапСибНефтехим» или ООО «Амурский ГХК» – это бесценный опыт решения нестандартных задач, работы на самом современном оборудовании в соответствии с самыми передовыми технологическими, экологическими и иными требованиями.

Цифры на конец 2023 года:

>560 релокантов

работают в Тобольске на «ЗапСибНефтехиме»

>570 релокантов

работают в Свободном на Амурском ГХК

Обмен опытом и профессиональной экспертизой, погружение в специфику разных предприятий и регионов

Производственные площадки СИБУРа находятся в разных регионах России, численность сотрудников группы составляет более 34 000 человек. СИБУР привлекает людей с уникальными знаниями, опытом, личными качествами и культурным бэкграундом. Программа релокации позволяет сотрудникам постоянно взаимодействовать с профессионалами высокого класса в разных сферах, улучшая коммуникацию, делая корпоративную среду более комфортной.

Несмотря на то, что в Компании приняты единые стандарты и процессы, на каждом предприятии есть свои подходы к решению привычных задач, поэтому для нас важно поддерживать процесс непрерывного обмена лучшими практиками, навыками, взглядами на существующие процессы и возможности для их улучшения.

Обмен знаниями и опытом между сотрудниками не только способствует развитию их профессиональных компетенций, но и улучшает общую атмосферу в коллективе. Сотрудники чувствуют себя более ценными и важными, а их навыки и умения становятся доступными для всей команды. Культура обмена знаниями является неотъемлемой частью корпоративных ценностей, которые подразумевают свободное общение и открытый обмен идеями и мнениями в Компании.



Личный опыт:

Мой профессиональный путь в СИБУРе начался в 2015 году. Все это время я работал на одной и той же позиции, так как в большинстве компаний СИБУРа моя должность представлена одним специалистом. Перемещения из города в город в рамках одной позиции дают возможность развиваться и расти профессионально, это придает новый импульс и вдохновение для работы, помогая преодолевать рутину и находить новые решения.

Для нашей семьи переезд обычно не представляет сложностей, потому что Компания предлагает всестороннюю поддержку своим сотрудникам и их семьям. В частности, для переезжающих работников предусмотрены специальные пакеты, включающие компенсацию расходов на жилье и дополнительные стимулы.

Александр Красноперов

«Биаксплен», главный эксперт, Корпоративные коммуникации, в СИБУРе 8 лет, четыре релокации



Личный опыт:

Предложение о переезде в Казань было связано с определенными рисками, так как в новой должности мне предстояло решать ряд сложных задач. Руководство доверилось мне, и я сумел оправдать их ожидания.

Несомненный плюс переезда в том, что после релокации мой доход существенно вырос, но и количество задач на новом месте увеличилось. Я получил опыт руководящей работы, количество подрядчиков значительно выросло. Важно отметить, что на новом месте у меня появилась возможность реализовывать крупные проекты Компании и «войти в историю». На новом месте появляется возможность положительно влиять на жизнь города, для которого мы осуществляем множество проектов.

Юрий Полушкин,

«Казаньоргсинтез», менеджер, в СИБУРе 3 года, одна релокация

Поддержка релоцированных сотрудников в рамках Сообщества равных возможностей



🔗 **Сообщество равных возможностей** участвует в поддержке сотрудников, переехавших в другой город, и членов их семей.

Внутри Сообщества создаются благоприятные психологические условия, возможность обмена полезной информацией, атмосфера взаимоподдержки и взаимопомощи. Члены Сообщества содействуют релокантам в налаживании горизонтальных связей, обретении круга общения на новом месте, интеграции в общественную жизнь на предприятии.

В Тобольске, при релокации на ЗСНХ, члены Сообщества помогают приехавшим решать организационные вопросы, связанные с переездом, миграционным учетом, получением жилья. Кроме того, для скорейшей адаптации оказывается помощь с устройством детей в общеобразовательные учреждения, с получением медицинской помощи и психологической поддержки, проводятся экскурсии для знакомства с предприятием и городом. Для всех членов семей сотрудников-релокантов действует единый чат. Проводятся специальные акции, например, «Пускаем корни» – совместная высадка деревьев, как фундамент для установления рабочих связей.

Повышение материальной и социальной защищенности за счет программ поддержки релокантов

Смена места жительства – всегда сложный процесс. При планировании переезда следует заранее подготовиться, постараться учесть все возможные неожиданности, правильно оформить документы. СИБУР оказывает полную поддержку для комфортного переезда и адаптации на новом месте сотрудников, их семей и даже домашних животных. Релокационные пакеты предусматривают компенсацию необходимых затрат, связанных со сменой места жительства сотрудника, и формируются в зависимости от срока и цели перемещения, категории работника, типа трудового контракта, уровня жизни и оплаты труда в регионе релокации.

Базовый релокационный пакет включает оплату проезда, провоза багажа на новое место работы, единовременное пособие на благоустройство, проживание в гостинице на период поиска постоянного жилья, предоставление дней на благоустройство на новом месте жительства.

Отдельным категориям персонала может быть установлен **Дополнительный релокационный пакет**, который включает доплату на аренду жилья, предоставление поездок к месту жительства, возмещение расходов на транспортировку личного автомобиля и других расходов.

Компания предоставляет нематериальную поддержку своим сотрудникам для благополучной адаптации на новом месте:



Поддержка семьи: помощь в поиске детских садов и школ для детей, медицинская помощь для членов семьи, и другая поддержка для обеспечения комфортной адаптации всей семьи на новом месте.



Здоровье: медицинская страховка для обеспечения медицинского обслуживания на новом месте.



Адаптация: курсы по изучению языка (работникам, для которых русский язык не является родным), консультации по вопросам культурной адаптации и ориентации в новом городе.



Образование: курсы и тренинги для развития профессиональных и личных навыков.



Недвижимость: помощь в поиске жилья и переезде на новое место.

Компания стремится к гибкости в формировании релокационных пакетов, чтобы процесс перевода сотрудника прошел с минимальным стрессом, поэтому каждый из элементов пакета может быть адаптирован к конкретным нуждам сотрудника.

Центр адаптации релокантов

В период массового найма сотрудников на «ЗапСибНефтехим» перед Компанией стояла задача продвигать Тобольск как престижное место для работы. С этой целью был создан центр «Тобольск – мой город» #ТМГ, который стал многофункциональной площадкой для адаптации релокантов и их семей.

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

> Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заключение: взгляд в будущее

Приложения

Центр адаптации активно вовлекает всех сотрудников в жизнь города, предлагает им широкий спектр возможностей, в том числе:



Знакомство с городом: Центр помогает новым сотрудникам и их семьям быстрее освоиться в новой среде и познакомиться с местным сообществом.



Здоровый образ жизни: спортивные мероприятия для всей семьи, турниры и соревнования, мастер-классы по здоровому питанию и другие мероприятия, направленные на продвижение ценностей ЗОЖ.



Предпринимательство: различные программы и тренинги для тех, кто хочет начать свой бизнес.



Трудоустройство членов семьи: Центр активно сотрудничает с местными работодателями и помогает членам семей новых сотрудников найти работу.



Волонтерство: новые сотрудники и их семьи могут участвовать в социально значимых проектах или реализовывать собственные инициативы, тем самым помогая обществу и получая ценный опыт.



Творческий хаб: центр предоставляет возможности для реализации творческих идей и проектов.

Помимо этого, Центр предлагает услуги психологической помощи для сотрудников, которые переехали на новое место работы. Здесь можно получить консультацию карьерного консультанта и найти новых друзей со схожими интересами.

Успех Центра адаптации релокантов Тобольска позволил тиражировать эту практику в Свободном (Амурская область), аналогичный проект запускается в Нижнекамске (Республика Татарстан).



Личный опыт:

Открывая предприятия в новых регионах, СИБУР активно развивает социальную инфраструктуру: не важно, маленький это город или большой. Все необходимые условия для комфортной жизни Компания создает совместно с руководством города. Успех Центра «Тобольск - мой город», созданного в 2017 году, перенял Свободный, аналогичный центр мы будем запускать в Нижнекамске, куда я переезжаю после декретного отпуска. Благодаря релокационному пакету СИБУРа, мне не пришлось беспокоиться об аренде жилья, поиске детского сада и других сложностях, связанных с переездом.

Существует множество примеров того, как программа релокации СИБУР поддерживает семьи наших сотрудников. Мне вспоминается один замечательный случай, когда жена одного из сотрудников после 10 лет, проведенных дома с детьми, боялась выходить на работу. Однако после прохождения курса «Эффективное трудоустройство» в нашем Центре, она решила вернуться к работе и получила отличное предложение.

Мария Максимова,

«Нижнекамскнефтехим», внутренний тренер, в СИБУРе 7 лет, две релокации

Обеспечение высокого качества жизни



География направлений для релокации широка, а неожиданные преимущества переезда на новое место могут существенно разнообразить жизнь. Программа релокации дает возможность расширить свой кругозор, познакомиться с новыми местами и людьми, культурой и историей региона, выбрать особенное направление для отпуска, заняться необычным хобби и завести новых друзей.

Новое место жительства стимулирует любопытство и жажду знаний, открывает новые горизонты, которые не могли появиться на прежнем месте. Предприятия СИБУРа расположены в удивительных местах, которые славятся своей природой и возможностями для активного отдыха, историческими достопримечательностями, насыщенной культурной программой.

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заключение: взгляд в будущее

Приложения



Личный опыт:

Релокация открывает множество возможностей, в том числе для путешествий. К примеру, переезд в Свободный позволил мне исследовать Дальний Восток. Мне очень нравится природа этих мест, и я уже побывал во Владивостоке и на Сахалине, планирую посетить Камчатку, Магадан и, возможно, даже Китай. Переезд не должен пугать. Релокация — это не наказание и не заключение. Если вы приняли решение о переезде, нужно просто собраться и сделать это, оценив свои долгосрочные планы. Если предложение о работе достойное, то нет причин отказываться от переезда. Компания поддержит вас в процессе адаптации, оперативно отреагирует при возникновении любых проблем и сделает все возможное для обеспечения благоприятных условий в период адаптации.

Андрей Николаев,

АГХК, эксперт, в СИБУРе 5 лет, две релокации, готовится к третьей

В целях обеспечения высокого качества жизни своих сотрудников и членов их семей Компания осуществляет взаимодействие с широким кругом заинтересованных сторон в регионах присутствия для решения таких задач, как благоустройство общественных пространств и жилых микрорайонов, модернизация социальной инфраструктуры, проведение городских мероприятий в сфере культуры и досуга на высоком качественном уровне, оказание помощи социально уязвимым группам, сохранение природных богатств и биоразнообразия.

Для оценки достигнутых результатов и определения дальнейших векторов развития используются различные инструменты. Например, **Индекс качества городской среды** Минстроя РФ: индекс оценивает шесть типов городских пространств на основе 36 критериев. Максимально возможное значение – 360 баллов, значения выше 180 баллов считаются положительными и характеризуют города с комфортной городской средой. Для всех городов СИБУРа характерен рост Индекса на протяжении последних лет. Так, оценка городской среды Тобольска выросла со 177 баллов в 2017 году до 236 в 2022 году; Нижнекамска – со 179 до 214 баллов соответственно; Дзержинска – со 190 до 230, другие города тоже демонстрируют позитивную динамику.

Оценка городской среды

236 ^{▲ 59} к 2017

Тобольск

214 ^{▲ 35} к 2017

Нижнекамск

230 ^{▲ 40} к 2017

Дзержинск

Многие проекты, инициированные СИБУРОм в рамках программы социальных инвестиций **«Формула хороших дел»**, стали знаковыми для городов присутствия, привлекли множество гостей из других городов, позволили увидеть выставки и спектакли, труднодоступные даже для москвичей.

Из года в год благодаря Компании в регионах проводятся:

Каникулярные естественно-научные лагеря

дневного пребывания для школьников с программой от «Умной Москвы».

🔗 [Научные смены](#)

Фестивали уличного искусства

итогом которых становится проявление новых городских арт-объектов, созданных при участии жителей.

🔗 [«Знаковое место»](#)

🔗 [«Формула искусства»](#)

Экстремальные забеги, собирающие тысячи любителей спорта и активного

временипрепровождения.

🔗 [«Стальной характер»](#)

Спектакли

🔗 [Театра наций](#)

🔗 [Школы-студии МХАТ](#)

Литературные фестивали

🔗 [«Книги в городе»](#)

🔗 [«Сила слова»](#)

🔗 [«Смена»](#)

Фестиваль культуры и спорта

для людей с ограниченными возможностями здоровья

🔗 [«Окский ПараФест»](#).



Общественное признание

Программа социальных инвестиций СИБУРа «Формула хороших дел» неоднократно получала признание как одна из лучших корпоративных программ социальных инвестиций. В 2023 году высокий статус был подтвержден рейтингом «Лидеры корпоративной благотворительности», где СИБУР уже третий год подряд удерживает место в группе А+.

A+

Профсоюзное движение

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

➤ Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заключение: взгляд в будущее

Приложения

Стратегическое видение и цели

28

Возможности для сотрудников

30

Общественное признание

32



Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

➤ Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заклучение: взгляд в будущее

Приложения

Один из ключевых принципов работы СИБУР Профсоюза – социальное партнерство для эффективного решения любых вопросов, касающихся как всего коллектива, так и каждого сотрудника в отдельности. Такой подход способствует созданию здоровой атмосферы, исключающей возможность трудовых конфликтов, что, в свою очередь, положительно влияет на эффективность производственных процессов и достижение запланированных результатов на уровне отдельных предприятий и всей Компании.

Межрегиональная профсоюзная организация «СИБУР Профсоюз» была создана для представительства и защиты профессиональных, социально-трудовых прав и интересов сотрудников. Кроме того, профсоюз вносит вклад в создание благоприятных условий для членов организации и их семей, а также для всех работников Компании через заключение Коллективных договоров.



32

первичных профсоюзных организаций

69 %

доля членов профсоюза

35 000

членов профсоюза



• • •

СИБУР Профсоюз находится в постоянном контакте с руководством и сотрудниками компании. Мы нацелены на конструктивное взаимодействие, которое позволяет не только обеспечивать эффективность производства, но и всесторонне заботиться о сотрудниках СИБУРа и их семьях, создавать возможности для личностного и профессионального развития. Совместными усилиями мы создаем такую среду, в которой есть место как для интересной и успешной производственной деятельности, так и для насыщенной общественной жизни.

Вячеслав Харитонов,

председатель «СИБУР Профсоюз», в Компании 18 лет

Стратегическое видение и цели

Вклад в создание безопасной и комфортной рабочей среды и повышение качества жизни сотрудников и членов их семей

СИБУР Профсоюз представляет интересы работников Компании и регулирует социально-трудовые отношения, через заключение Коллективных договоров обеспечивает расширенные по сравнению с трудовым законодательством гарантии соблюдения правил охраны труда и безопасности, улучшение

материального положения сотрудников, заботу о здоровье и отдыхе работников и членов их семей. Осуществляет подготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров, оказывает бесплатную юридическую поддержку членов профсоюза по правовым вопросам и многое другое.

Работа Профсоюза ведется в нескольких направлениях:



Организационно-профсоюзная работа

- Заключение и контроль за выполнением коллективных договоров на предприятиях СИБУРа;
- Оказание юридической помощи работникам в решении проблем, непосредственно связанных с трудовой деятельностью, а также личных вопросов;
- Развитие программы лояльности «Моя профсоюзная карта» и другие.



Охрана труда и промышленная безопасность

- Обеспечение комфортных условий труда для работников и соблюдения корпоративных стандартов безопасности на производстве;
- Содействие достижению цели «Управляемый ноль» через развитие института уполномоченных по охране труда.



Укрепление здоровья и продвижение ЗОЖ

- Создание благоприятных условий для сохранения и укрепления здоровья, формирования полезных привычек и ведения здорового образа жизни
- Популяризация ВФСК ГТО среди работников компании;
- Проведение корпоративных спортивных соревнований.



Социальное развитие

- Организация культурно-массовых мероприятий, интеллектуальных и творческих конкурсов для работников и членов их семей;
- Работа с ветеранами предприятий;
- Организация оздоровления работников и членов их семей в санаториях и отдыха детей работников в детских лагерях.

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

➤ Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заклучение: взгляд в будущее

Приложения

Профсоюз обеспечивает большую часть работы, связанной с заботой о благополучии сотрудников Компании и членов их семей. Штатные работники первичных профсоюзных организаций – «единое окно» поддержки сотрудников в любых жизненных ситуациях.



Наша задача – это забота о вас.

Мы постоянно работаем над улучшением условий и оплаты труда, представляем ваши интересы перед руководством Компании, контролируем соблюдение трудового законодательства.



Личный опыт:

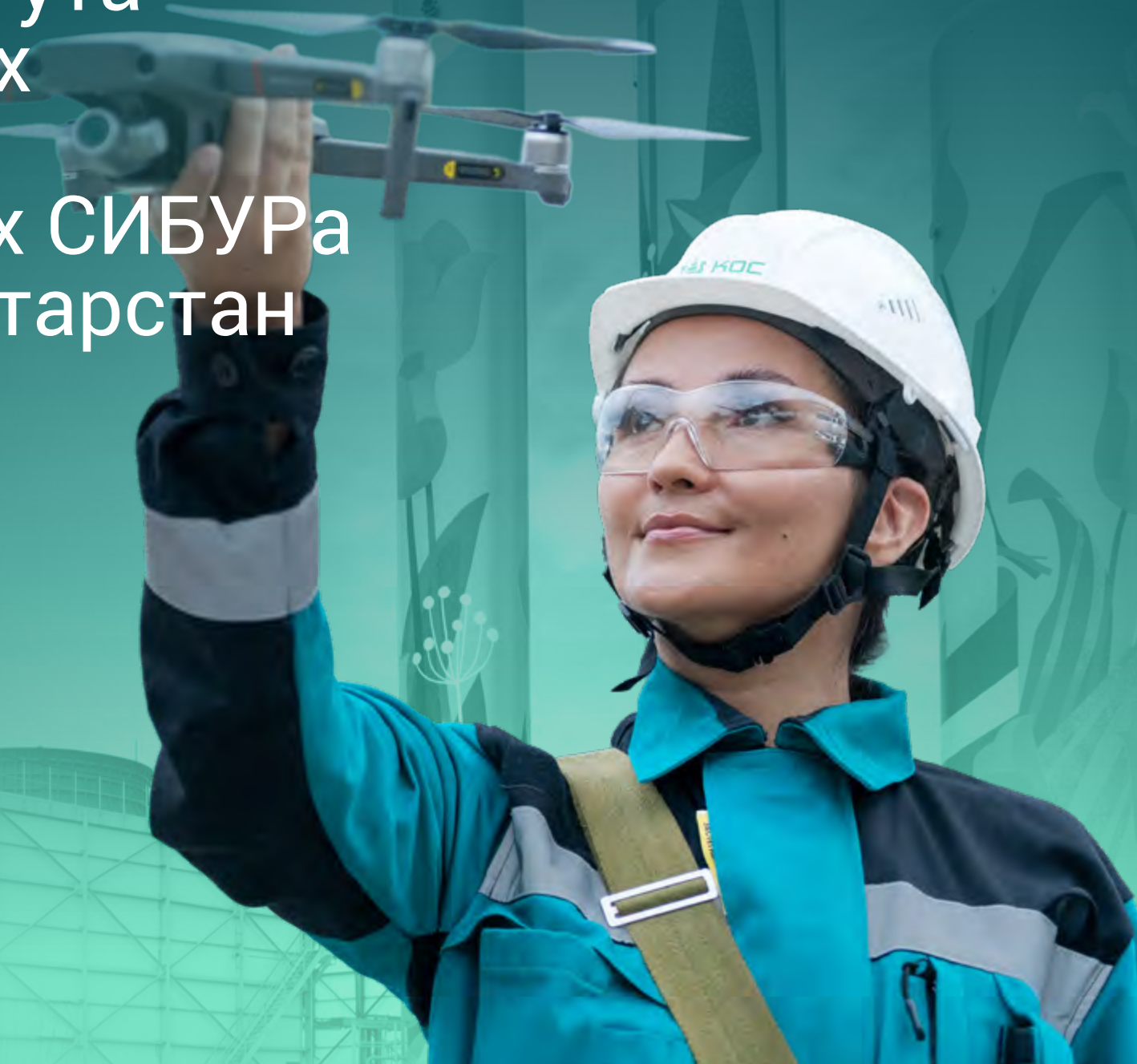
Профсоюзная организация играет большую роль в Компании. У нас хороший коллективный договор. Это выражается в показателях результативности договорных форм, регулировании социально-трудовых отношений, в заботе о здоровье и качественном отдыхе сотрудников и членов их семей. Наша основная задача – вовлечение людей в Профсоюз. Уровень доверия к профсоюзу высокий, и это подтверждает факт, что ежемесячно мы принимаем по 20-30 заявлений, но мы стремимся к более высоким результатам. Важно, чтобы люди вступали в профсоюз осознанно. Чтобы они были готовы не только «брать», но отдавать частичку себя.

Оксана Даянова,

председатель ППО «СибурТюменьГаз», в СИБУРе 16 лет, в профсоюзном движении 4 года



Развитие института уполномоченных по охране труда на предприятиях СИБУРа в Республике Татарстан



С начала 2023 года стартовал проект по внедрению процессов СИБУР Профсоюза по охране труда и промышленной безопасности в первичной профсоюзной организации ПАО «Казаньоргсинтез».



Цель проекта – повышение уровня культуры безопасности на производстве и создание безопасных условий труда для сотрудников.

Мы стремимся к тому, чтобы привести все процессы по охране труда и промышленной безопасности к стандартам, принятым в СИБУРе. Наша конечная цель - достижение нулевого показателя производственного травматизма.

Всего было внедрено 30 процессов по реализации мероприятий в создании института уполномоченных по охране труда в подразделениях «Казаньоргсинтеза». Ключевыми изменениями в работе стали установочные встречи с профактивом «Казаньоргсинтеза», пересмотр состава уполномоченных по охране труда – всего в подразделениях было избрано 193 профсоюзных уполномоченных. Реализуется план действий по повышению удовлетворенности персонала условиями труда на основании перекрестных проверок уполномоченными по охране труда состояния элементов безопасных и комфортных условий труда.

30
процессов
внедрено

193
профсоюзных
уполномоченных избрано

Возможности для сотрудников

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

➤ Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заключение: взгляд в будущее

Приложения

Всестороннее развитие – залог личного и профессионального роста каждого сотрудника.

Компания совместно с Профсоюзом стремится создать широкий спектр возможностей для оздоровления, занятий спортом и ведения здорового образа жизни, участия в культурной жизни сотрудников СИБУРа и членов их семей, в том числе за счет развития собственной инфраструктуры.



Комфортный отдых в Корпоративном центре оздоровления «СИБУР-Юг»

Оздоровление сотрудников и членов их семей является одним из приоритетов Компании. Мы гордимся наличием собственного корпоративного центра оздоровления «СИБУР-Юг» (КЦО), расположенного на Черноморском побережье в Анапе. Центр предлагает все условия для комфортного отдыха сотрудников Компании, их семей и детей и считается одним из лучших на Черноморском побережье.

«СИБУР-Юг» расположен на первой береговой линии Черного моря. Комплекс состоит из пяти спальных корпусов, медицинского корпуса, общественного центра. Уютная атмосфера, ухоженная зеленая территория, полноценная собственная инфраструктура предлагают все необходимое для активного и комфортного отдыха и лечения.

Для занятий различными видами спорта в Центре созданы открытые спортивные площадки, футбольное поле, площадка для баскетбола, корты для большого тенниса, спортивный зал, современные тренажерные залы, закрытый и открытый бассейны, собственный пляж. Для творческих увлечений предусмотрены мастерская и универсальная площадка с открытой сценой и амфитеатром. Родители могут оставить детей в игровой комнате или провести с ними время на открытых игровых площадках. В 2023 году в КЦО отдохнули 3416 детей сотрудников.

Помимо активного отдыха в КЦО можно пройти медицинские обследования и составить индивидуальную программу оздоровления, которая включает бальнеотерапию, физиотерапию, массаж, грязелечение и другие процедуры. Доступны консультации терапевта, педиатра, кардиолога, невролога и физиотерапевта, других специалистов. Кроме того, предусмотрены консультации психологов и групповые релаксационные программы. Узнать больше о Центре можно в специальном внутреннем мобильном приложении.

18

заездов

принял КЦО в 2023 году

11 070

человек

отдохнули в КЦО, включая сотрудников и членов их семей

3630

человек

воспользовались бесплатным корпоративным поездом



Оздоровление в санатории-профилактории «Корабельная роща – Нижнекамскнефтехим»

Санаторий-профилакторий «Корабельная роща – Нижнекамскнефтехим» расположен в 5 км от Нижнекамска в сосново-еловом лесу. Учреждение предлагает лечение различных групп заболеваний и функционирует круглый год. Родители приезжают в «Корабельную рощу» вместе с детьми для оздоровления и профилактики простудных заболеваний. Санаторий ориентирован на индивидуальный подход: для каждого пациента врачами учреждения составляется персональная эффективная лечебная программа.

«Корабельная роща» оснащена современным оборудованием, например, установкой «Био-Нова-204» по подаче горного воздуха, есть отделения водолечения и массажа, работает кабинет ЛФК. В дополнение к лечебным процедурам для гостей санатория регулярно проводятся культурно-массовые мероприятия. В 2023 году «Корабельная роща» приняла более 3300 работников, членов семей и ветеранов «Нижнекамскнефтехима», «Казаньоргсинтеза» и «СИБУР-РТ».

Возможности для занятий спортом и ведения здорового образа жизни

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

➤ Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заклучение: взгляд в будущее

Приложения

СИБУР Профсоюз стремится к тому, чтобы у всех желающих были возможности для занятий спортом, укрепления здоровья на рабочих местах и активного досуга. С 2019 года Компания начала активно развивать программу по укреплению здоровья сотрудников, ежегодно утверждая отдельную корпоративную программу по популяризации ЗОЖ.

Программа «Здоровье СИБУР», стартовавшая в 2019 году, позволила наладить регулярное информирование сотрудников о том, что здоровые привычки включают не только правильное питание, полноценный сон и физическую активность, но также профилактику заболеваний, эмоциональное благополучие и саморазвитие. В 2023 году каждый месяц в рамках проекта «Конструктор ЗОЖ» выбиралась новая здоровая привычка, проводились мероприятия на эту тему, разрабатывались смарт-календари и трекары привычек. За четыре года реализации программы показатель вовлеченности сотрудников вырос с 18 % до 30 %.

Программы в области укрепления здоровья и продвижение здорового образа жизни также включают организацию и проведение корпоративных спортивных мероприятий, турниров, реализацию общекорпоративного проекта «Формула здоровья. 6 шагов». На предприятиях действует программа «Здоровое питание». Столовые стали комфортными и удобными, а питание – более сбалансированным. Организован бесплатный салат-бар из сезонных овощей и фруктов, а на меню здорового питания (маркировка – зеленое яблоко) действует дополнительная скидка.

Мобильное приложение

С 2019 года на всех предприятиях Компании доступно мобильное приложение, разработанное СИБУР Профсоюзом. В приложении можно следить за новостями Профсоюза, найти интересующую информацию и задать вопросы, подать заявление на оказание материальной помощи.

Марафоны, которые нас объединяют

Беговой вызов СИБУРа, Sibur Swim, Sibur Walk – ежегодные корпоративные марафоны, в которых принимают участие сотрудники по всему периметру предприятий СИБУРа. Ежемесячно в течение года мы ставим цели пробежать, проплыть или пройти определенное количество километров и выполнить задания челленджа. Наши спортсмены преодолевают дистанции сами, либо вместе с коллегами-единомышленниками и получают памятные призы за лучшие результаты.

Итоги Бегового вызова СИБУРа в 2023 году стали рекордом: спортсмены преодолели более 65 тысяч километров. Задания на месяц начались с 50 км в июне, а в августе поставили задачу уже в 90 км. Многие участники не только справились с поставленными заданиями, но и перевыполнили их.

В 2023 году состоялся первый корпоративный проект по плаванию Sibur Swim. За 3 месяца к нему присоединилось более 220 участников, которые проплыли более 3 300 км. Пловцы СИБУРа находили различные варианты, чтобы не только выполнять минимальные задания каждого месяца, но и показать максимальный результат: плавали в бассейнах и на открытой воде, до работы и после, в отпуске и на выходных.

Еще один корпоративный челлендж Sibur Walk привлек более 1000 сотрудников, которые прошли почти 500 000 000 шагов. Как отметили сами участники, основной мотивацией стало командное взаимодействие и привычка достигать поставленной цели.

>65 000 км

преодолели участники
Бегового вызова

>220 участников

Sibur Swim, которые проплыли
более 3 300 км

>1000 участников

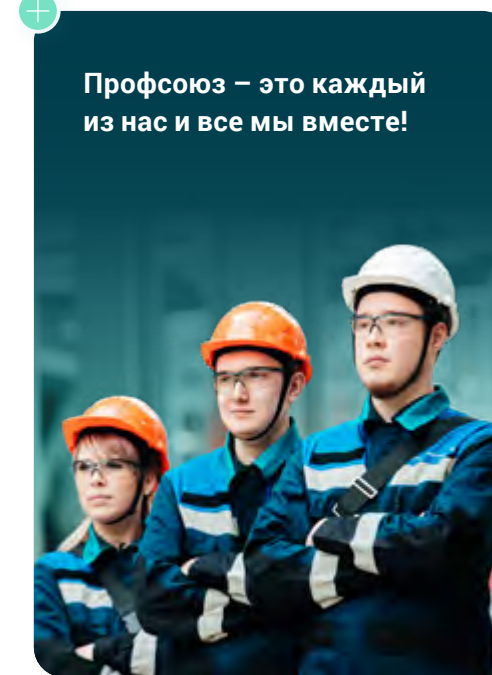
Sibur Walk, которые прошли
почти 500 000 000 шагов

Насыщенная культурная повестка для всей семьи

Для компании СИБУР самым важным капиталом являются ее сотрудники, а для сотрудников – семья. Поэтому Компания стремится к тому, чтобы семейное счастье было нерушимым и укреплялось за счет возможности проводить больше времени с близкими людьми, разделяя общие интересы. Поэтому особое внимание уделяется организации социальных мероприятий для работников с семьями.

Во многих городах присутствия Компании действуют Центры адаптации, которые не только помогают релокантам интегрироваться в новую жизнь, но и активно вовлекают всех своих сотрудников и их семьи в жизнь Компании, предлагая участие в мероприятиях самого разного формата, от волонтерских проектов до программ, направленных на поддержку здорового образа жизни, спортивных и творческих мероприятий.

Профсоюз – это каждый из нас и все мы вместе!



Личный опыт:

Что такое АГХК сейчас и в будущем, для профсоюза, для города? Это люди, новые люди. Многие уже переехали, еще сотни приедут на эксплуатацию завода. А это люди с семьями, с разным характером, потребностями. Наша задача, и она же основной вызов, – создать достойные условия, оказать поддержку сотрудникам на новом непростом месте. Хочется, чтобы люди, которые находятся далеко от дома, чувствовали заботу, внимание Компании и профсоюза, чтобы им комфортно работалось и жилось в Свободном.

Сотрудники обращаются в профсоюз с инициативами, и мы их, как правило, поощряем. Для этого у нас создано специальное общественное пространство, Семейный центр. В этом центре каждый сотрудник и члены его семьи могут стать соорганизаторами любого события. Например, в прошедшие выходные у нас прошел мастер-класс по плетению из лозы. И подобные мероприятия у нас проходят на постоянной основе. Социальному развитию сотрудников и членов их семей уделяется повышенное внимание. На площадке АГХК есть два тренажерных зала, кинозал, сауна.

Дина Кулабухова,

Председатель, ППО «Амурский ГХК», лидер направления «Поддержка семьи и родительства» Сообщества равных возможностей

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

➤ Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заклучение: взгляд в будущее

Приложения



Программа СИБУР – детям

Компания уделяет особое внимание детям сотрудников, для этого запущено специальное направление внутри СИБУР Профсоюза. Одним из ключевых аспектов деятельности является знакомство детей с ценностями Компании через участие в тематических проектах. Это помогает формировать у них понимание корпоративной культуры и приоритетов компании СИБУР, знакомить с местом работы родителей, проводить профориентационные мероприятия.

Для повышения интереса к нефтехимии, естественным наукам, вопросам охраны окружающей среды поддерживаются различные интерактивные платформы для детских онлайн-проектов, проводятся мероприятия с использованием цифровых технологий.

Кроме того, для организации досуга детей СИБУР активно использует корпоративные оздоровительные лагеря, такие как «Юность», «Солнечный» и региональные детские лагеря. В 2023 году в лагерях отдохнули более 3 000 детей сотрудников Компании.

К Новому году ребята получают от СИБУРа оригинальные корпоративные подарки, а к первому учебному дню – красивые рюкзаки с полным комплектом школьных принадлежностей для первоклассников.

Номинация на внутренние и отраслевые награды и премии

Профсоюзная организация уделяет большое внимание поощрению сотрудников, показавших впечатляющие результаты по своим направлениям или внесших существенный вклад в решение рабочих задач. Каждый год Профсоюз номинирует активистов на получение корпоративных и отраслевых наград, помогает с участием в конкурсах и премиях.

В 2023 году пять уполномоченных по охране труда СИБУР Профсоюза вошли в число победителей конкурса «Лучший уполномоченный по охране труда Нефтегазстройпрофсоюза России» за 2022 год:

- Надежда Кузнецова, химик Центральной заводской лаборатории, ООО «Томскнефтехим»
- Сергей Немцев, оператор товарный производства продуктов пиролиза, ООО «СИБУР-Кстово»
- Дмитрий Смирнов, аппаратчик газораспределения производства пиролиза, ООО «СИБУР-Кстово»
- Никита Фадеев, аппаратчик перегонки производства акриловой кислоты и эфиров, АО «Сибур-Нефтехим»
- Виталий Шипигузов, аппаратчик пиролиза производства бутиловых спиртов, АО «Сибур-Химпром»

Специалист по информационному сопровождению профсоюза АО «Воронежсинтезкаучук» Елена Коробкина стала лауреатом Медиа-конкурса имени радиожурналиста Я.С. Смирнова в номинации «Фотофакт». Председатель Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР) Михаил Шмаков вручил Елене диплом лауреата на заседании Генерального Совета ФНПР 16 ноября 2023 года.

Общественное признание

В конкурсе Нефтегазстройпрофсоюза России «Лучшая первичная профсоюзная организация по ведению информационной работы» в номинации «Профсоюзная организация до 500 членов профсоюза» все призовые места заняли организации СИБУРа:
1 место – профсоюз АО «Сибур-Химпром»,
2 место – профсоюз АО «Сибур-Нефтехим»,
3 место – профсоюз ООО «БИАКСПЛЕН».

В номинации «Профсоюзная организация от 1000 до 5000 членов профсоюза» почетное 2 место у профсоюза ООО «Томскнефтехим». Дипломами конкурса также были отмечены профсоюзные организации АО «Воронежсинтезкаучук», ООО «ЗапСибНефтехим».

Победа во Второй Национальной премии в области развития корпоративного спорта в номинации «Лучшая программа по внутренним коммуникациям в области корпоративного спорта и здорового образа жизни» – командная работа СИБУР Профсоюза и внутрикорпоративных коммуникаций Компании.

Корпоративный центр отдыха «СИБУР-Юг» получил диплом в номинации «Лучшая оздоровительная концепция для сотрудников предприятий в санатории или спа-отеле» на конкурсе «Инвестиции в развитие здоровой страны. Лучшие корпоративные практики-2023» Ассоциации оздоровительного и корпоративного здоровья.

«Сибур-Нефтехим» получил награду в номинации «За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы» регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности», организованного Министерством труда и социальной защиты РФ.

Первичная профсоюзная организация воронежского предприятия СИБУРа была отмечена как «Лучшая пресс-служба» на ежегодном Медиа-конкурсе имени радиожурналиста Я. С. Смирнова, который проводится Федерацией Независимых Профсоюзов России.

Федерация профсоюзных организаций Томской области отметила информационную работу ППО «Томскнефтехим».

В конкурсе Федерации Тверских профсоюзов на лучшую организацию информационной работы решением комиссии профсоюзная организация АО «Сибур-ПЭТФ» признана победителем по двум номинациям: «Лучшая оригинальная форма подачи профсоюзной информации» и «Лучшая профсоюзная печатная продукция».

+ **>3000** детей

отдохнули в региональных оздоровительных лагерях в 2023 году

>40 000 новогодних подарков

было вручено детям

>3200 первоклассников

получили ранцы со школьными принадлежностями к 1 сентября

Корпоративное волонтерство

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заключение: взгляд в будущее

Приложения

Стратегическое видение и цели

34

Возможности для сотрудников

35

Общественное признание

38



Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

➤ Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заключение: взгляд в будущее

Приложения

После запуска программы социальных инвестиций «Формула хороших дел» в 2016 году в организационный комитет стали поступать письма и звонки от сотрудников предприятий из городов присутствия СИБУРа с вопросами, как присоединиться и предложить свои социально значимые инициативы.

Оценив высокий уровень заинтересованности, Компания инициировала старт программы. За прошедшие шесть лет волонтерское сообщество СИБУРа превысило 9500 человек, охватило более 30 городов присутствия и зарубежные офисы, стало движущей силой многих позитивных изменений в городах и регионах.

28 %

доля корпоративных волонтеров в 2023 году

>1000 доноров

крови и костного мозга

>10 500

исполненных новогодних желаний

детей в трудной ситуации

Стратегическое видение и цели

Волонтерская деятельность является одним из приоритетов СИБУРа в социальной сфере и одним из аспектов [Стратегии устойчивого развития до 2025 года](#), которая устанавливает целевой ориентир по доле корпоративных волонтеров на всех предприятиях Компании (30 % в актуализированной версии).

Поддержка волонтерского движения способствует объединению сотрудников и жителей городов присутствия вокруг общечеловеческих ценностей и их вовлечению в реализацию социально значимых проектов. Нам важно, чтобы наши коллеги чувствовали себя полноценными участниками общественной жизни, способными повлиять на решение актуальных городских проблем.

Такой подход позволяет Компании вносить вклад в достижение ЦУР 17 «Партнерство в интересах устойчивого развития» за счет формирования устойчивых связей между волонтерами, некоммерческим сектором, бюджетными учреждениями и местным бизнесом. Компания стимулирует развитие этих связей через организацию совместных мероприятий, вовлечение сотрудников в акции и проекты грантополучателей «Формулы хороших дел», создание постоянно действующих площадок для обмена опытом.

Цели Стратегии в области устойчивого развития до 2025 года

увеличить до 30 % долю корпоративных волонтеров, из них не менее половины – эковолонтеры

Амурское представительство Национального совета по корпоративному волонтерству

Амурское представительство Национального совета по корпоративному волонтерству (НСКВ) создано в 2021 году при участии СИБУРа и Правительства Амурской области для объединения усилий компаний, волонтерских центров и НКО в распространении лучших практик добровольчества в регионе. За два года количество участников выросло с 14 компаний и организаций до 22.

Ключевые направления оказываемой помощи – поддержка и сопровождение семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, и пожилых людей. В 2023 году членами Амурского НСКВ было проведено семь совместных акций: «Зеленая формула», «Раздельный сбор», «Почтовый привет», «Круговорот добра», «Секреты семейного счастья», «Новогоднее чудо», «Ледовая открытка». В них приняли участие более 1000 человек.

На XII Московском международном форуме «Корпоративное волонтерство: бизнес и общество» Амурское представительство было признано лидером среди других региональных представительств, за это Амурская область получила статус «Столица корпоративного волонтерства».

Участие в социально значимых проектах позволяет самим волонтерам осваивать новые компетенции, погружаться в социальную проблематику, развивать коммуникативные и другие «гибкие» навыки. Это отличная школа проектной работы – от превращения идеи в проект до подбора и мотивации собственной команды единомышленников.



Важным элементом нашей программы социальных инвестиций «Формула хороших дел» является движение корпоративных волонтеров. Сотрудники СИБУРа, проживающие в городах нашего присутствия, с энтузиазмом воплощают сотни инициатив, направленных на улучшение мира: от экологических акций и помощи приютам для животных до организации выездов в детские дома и интернаты. Мы выражаем благодарность всем волонтерам СИБУРа и поддерживаем их стремление к решению актуальных городских проблем. Каждый сотрудник компании имеет возможность участвовать в конкурсе волонтерских проектов и получить финансирование для реализации своей идеи. Волонтерские акции, проводимые в СИБУРе, объединяют нас в заботе о тех, кто действительно нуждается в нашей помощи.

Алексей Козлов,

член правления, управляющий директор СИБУРа, в Компании 9 лет

Возможности для сотрудников

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

➤ Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заклучение: взгляд в будущее

Приложения



Высокий уровень социальной ответственности и возможность для сотрудников проявить себя в социальной сфере являются важными составляющими бренда работодателя. Совместная деятельность с коллегами на благо своего города или конкретной уязвимой группы помогают поддерживать здоровую атмосферу в коллективе, укреплять внутренние связи и отношения, а еще – не допускать профессионального выгорания и лучше справляться со стрессовыми ситуациями на работе и в личной жизни.

В рамках программы корпоративного волонтерства «Люди, меняющие мир» СИБУР предлагает своим сотрудниками различные форматы поддержки, которые доступны всем желающим на протяжении года.

Получение грантов на реализацию собственных волонтерских проектов

Ключевым элементом программы является грантовый конкурс для сотрудников, который охватывает все предприятия и регионы присутствия Компании. Проекты-победители, выбранные экспертной комиссией, получают финансовую поддержку и реализуются до конца календарного года. Сумма одного гранта составляет до 80 000 рублей.

Конкурс проводится ежегодно. Принять в нем участие могут все желающие, имеющие подтвержденный стаж работы в Компании не менее трех месяцев. Для этого нужно придумать идею проекта – определить, какую проблему нужно решить, что для этого нужно сделать, какие результаты могут быть достигнуты.

Затем идея оформляется в заявку, подать которую можно в [личном кабинете](#) сайте конкурса. Важно, чтобы каждый проект включал существенный волонтерский вклад – объем работ, которые будут выполнены безвозмездно силами команды проекта.

Тематика проектов может быть любой в зависимости от желания и возможностей волонтерской команды. Наиболее популярными направлениями являются помощь детям в трудной жизненной ситуации, зооволонтерство (помощь бездомным животным и приютам), экологическое волонтерство, в том числе поддержка корпоративной повестки по ответственному отношению к пластику.



Личный опыт:

Когда трудоустроился в СИБУР, уже был небольшой опыт волонтерства: принимал участие в различных акциях, мероприятиях. Но такого, чтобы самому реализовывать проекты, еще не было. Когда узнал, что есть «Формула хороших дел», подал заявку с проектом, ну и дальше пошло-поехало. Нашим участком было реализовано уже два волонтерских проекта. В 2022 году реализовали проект «Мечта ветерана», в 2023 – «Вдохновение». Знаете, нет такого, что сидишь, ломаешь голову: «вот сейчас подадим заявку, проект организуем». Все идеи сами собой рождаются, из повседневной жизни. Ведь волонтерство – это не только участие в проектах, мероприятиях, акциях, это повседневная жизнь: элементарно кого-то через дорогу перевести, продукты купить. Исходя из этого и рождаются идеи, мысли об улучшении качества жизни и оказании социальной поддержки нуждающимся.

Андрей Хилецкий,

начальник участка Ноябрьской ЛЭС, ООО «ЗапСибТрансгаз», в СИБУРе 3 года

10 конкурсов
проведено

255 проектов
получили гранты

575 заявок
получено

>10 000 человек
получили помощь волонтеров



Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

> Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заключение: взгляд в будущее

Приложения

Участие в формировании инклюзивных сообществ и комфортной городской среды

Ценности инклюзии и комфортной городской среды для всех жителей, независимо от их возможностей и ограничений, изначально поддерживались всеми участниками волонтерского сообщества. Сотрудники Компании предлагают собственные проекты, направленные на помощь детям и взрослым с ограниченными возможностями здоровья, а также помогают проводить мероприятия межрегионального инклюзивного проекта **«Ты можешь все!»**.

В 2023 году мотивационные встречи для людей с инвалидностью в рамках проекта «Ты можешь все», который реализуется компанией совместно с региональной организацией инвалидов-колясочников из Дзержинска «ПараПлан», прошли в четырех городах СИБУРа – Казани, Нижнекамске, Перми и Томске. Они собрали почти 500 участников. Более 50 волонтеров СИБУРа приняли участие в подготовке и проведении этих встреч. Спикеры и слушатели высоко оценили уровень организации, комфорт пребывания и значимость этих мероприятий для мотивации людей с инвалидностью к активной общественной жизни, саморазвитию и поддержке социальных связей.

Помимо участия в корпоративных проектах, наши коллеги активно продвигают повестку многообразия и равных возможностей в своих городах, оказывают помощь детям с ОВЗ и членам их семей. Некоторые проекты сотрудников уже стали постоянными и реализуются независимо от поддержки Компании.

Возможностями грантового конкурса для волонтеров с первого дня активно пользовались сотрудники, имеющие детей с ограниченными возможностями. Некоторые проекты были направлены на оказание волонтерской помощи объединениям родителей детей-инвалидов.



Примеры волонтерских проектов 2023 года, направленных на повышение качества жизни людей с ОВЗ:

«Планета вода», Дзержинск, реализован Светланой Добротворской, аппаратчиком перегонки 6 разряда АО «Сибур-Нефтехим», направлен на развитие адаптивного плавания для детей с поражением опорно-двигательного аппарата;

«Мир без границ», Нижнекамск, реализован Александром Ильяшевским, старшим бизнес-партнером ПАО «Нижнекамскнефтехим», ориентирован на развитие активного досуга для детей с инвалидностью и включает выездные экскурсии, праздники на свежем воздухе, простые спортивные состязания;

«Вместе круглый год», Пермь, реализован Владимиром Замориним, аппаратчиком пиролиза, АО «Сибур-Химпром», нацелен на повышение социальной активности сорока подопечных городского Центра помощи детям с ОВЗ.



В «Формуле хороших дел» инклюзия изначально была одним из направлений. В последние годы инклюзивные инициативы просто стали большим сегментом в портфеле программы. На нашем предприятии мы начинали с инклюзивных проектов, это были наши «первопроходцы». На последнем Форуме волонтеров СИБУРа про это активно говорили: равные возможности, вовлечение людей с различными особенностями. Много инклюзивных проектов «Формулы хороших дел» реализуют сегодня и волонтеры, и организации-партнеры.

Мария Бушуева,

ведущий специалист, Управление персоналом, «Сибур-Химпром», в СИБУРе 12 лет

Совместные форматы акций с коллегами, членами семьи, друзьями

Одним из важных преимуществ волонтерской деятельности является возможность совместного созидательного времяпрепровождения с близкими людьми – членами семьи, друзьями, коллегами. Многие родственники сотрудников Компании уже стали постоянными участниками общекорпоративных волонтерских акций.

Наиболее популярным семейным форматом являются акции по высадке саженцев в рамках лесоклиматической программы **«Зеленая формула»** – в них регулярно участвуют юные помощники в возрасте от нескольких месяцев до восемнадцати лет, а также члены Советов ветеранов предприятий СИБУРа и городов присутствия.

Родственники и друзья помогают сотрудникам участвовать в **«Общекорпоративных акциях»**: «Добрые крышечки», «Собери ребенка в школу», «Стань Дедом Морозом» и других. С 2018 года, когда специально проводился конкурс семейных проектов, супруги и дети часто являются участниками волонтерских команд.



Личный опыт:

В корпоративном волонтерстве я с 2017 года, как только открылась программа «Люди, меняющие мир». Почти каждый год я реализую свои инициативы при поддержке Компании. Это «Цветочный мир», «Зеленый уголок», «Мастер-класс», «Творчество без границ» и другие проекты. Все они ориентированы на детей, оставшихся без попечения родителей или оказавшихся в сложной жизненной ситуации. Я думаю, что совместная волонтерская деятельность сплачивает семью. Мне с семьей повезло, они во всем меня поддерживают и участвуют в проектах. Так, когда мы запланировали создание теплицы, муж и сын помогли все приобрести и установить, а потом мы уже с воспитанниками приюта ухаживали за саженцами и получали урожай. Дочка всегда помогает проводить мастер-классы.

Алена Сергеева,

эксперт, «СибурТюменьГаз», в СИБУРе 8 лет

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

➤ Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заключение: взгляд в будущее

Приложения

Личное развитие и рост

Не только СИБУР, но и другие компании отмечают, что членам волонтерского движения присущи такие важные качества, как неравнодушие, ответственность, умение работать в команде и выстраивать отношения, позитивный взгляд на мир и стремление добиться значимых результатов.

Такая репутация (или «личный бренд») влияет на восприятие специалиста руководителями, коллегами, партнерами и местным сообществом. Наиболее активные волонтеры становятся [Послами волонтерской программы](#): посещают мероприятия различных проектов в своих городах, содействуют обмену опытом и профессиональному общению участников, представляют «Формулу хороших дел» на внешних мероприятиях, предлагают и воплощают собственные инициативы на предприятиях.



Личный опыт:

Если ты берешь на себя любой волонтерский проект, особенно предполагающий финансовые затраты, это большое развитие. Фактически ты учишься правильно управлять проектом, правильно распределять финансы, правильно начинать и завершать проект, отчитываться, формировать команду. Это аналог управления инвестиционным проектом, реальный опыт управленческой деятельности. Еще один важный момент: волонтерство – это реальная возможность показать себя перед руководством Компании. Могу сказать на своем примере: я никогда не отсиживался в сторонке, и из аппаратчика досрочно достаточно быстро до эксперта. Есть определенный карьерный рост. Если бы я был просто хорошим аппаратчиком, то этот карьерный рост, уверен, не случился бы.

Антон Садиков,

эксперт, цифровые технологии, «СИБУР-Нефтехим», в СИБУРе 4 года



Постоянное участие в волонтерских акциях и проектах, не только в качестве лидера и инициатора, но и в статусе рядового члена команды, способствует формированию профессиональной и личной репутации сотрудников.



Обучение гибким навыкам и основам социального проектирования

Программа «Люди, меняющие мир» включает обучающий блок для всех участников волонтерского движения. Цель обучения – поддержка волонтеров СИБУРа через распространение лучших практик, повышение уровня знаний, формирование новых навыков и компетенций. Первым шагом является изучение открытых источников и прохождение онлайн-курса [«Социальное проектирование»](#), подготовленного с участием экспертов программы «Формула хороших дел» и размещенного на платформе [«Добро. Университет»](#).

Для постоянных участников и опытных волонтеров команда программы подготовила вебинары и очные мероприятия, посвященные отдельным аспектам конкурса волонтерских проектов и корпоративной повестки в области социальных инвестиций, а также специфике волонтерской деятельности в конкретных сферах.

На вебинарах приглашенные эксперты обсудили с волонтерами особенности волонтерской помощи в медицинских учреждениях, правила антикризисных коммуникаций, организацию волонтерского фандрайзинга, основы тайм-менеджмента и другие вопросы.

Результаты 2023 года:

7 тематических вебинаров

2 очных мероприятия

в Москве и Воронеже

>300 слушателей

обучающих мероприятий



Личный опыт:

Если люди реализуют свои волонтерские проекты, то это, во-первых, развитие полезного навыка проектного мышления. Нужно же идею проработать и реализовать. Второе, что дает волонтерство, – это связи, возможность познакомиться с большим числом людей. Общась с другими людьми, ты сам развиваешься. Один из главных плюсов волонтерства – это развитие метанавыков: эмпатии, умения взаимодействовать с людьми с различными особенностями. Поэтому в ходе волонтерских проектов нужно расти и развиваться самому. Волонтерство – это одновременно удовлетворение потребности в самореализации, где-то, может быть, даже реализации своих амбиций. Все эти возможности и преимущества волонтерства полезны и в рабочих коммуникациях, и за пределами предприятия.

Любава Бухтоярова,

главный эксперт, Развитие технологий, ООО «СИБУР», в СИБУРе 3 года

Информационная поддержка

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

> Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заключение: взгляд в будущее

Приложения

Мы считаем очень важным не только делать хорошие дела, но и рассказывать о них – чтобы нуждающиеся в помощи знали, кто и как может им помочь, а те, кто хотел бы помогать, но никак не решится сделать первый шаг, получил бы заряд вдохновения и узнал о простых способах участия.

Координаторы волонтерской программы с радостью собирают и публикуют новости волонтерских проектов из всех регионов присутствия СИБУРа, а также помогают информировать о предстоящих акциях, привлекать новых участников и налаживать общение с экспертами и организациями.

Ежемесячно команда координаторов берет интервью у активистов волонтерского движения и партнерских организаций в регионах для специального проекта «О людях и хороших делах». В 2023 году героями публикаций стали в том числе корпоративные волонтеры:



Ксения Кошелева
(Москва)



Екатерина Сидорова
(Нижнекамск)



Екатерина Горшкова
(Москва)



Марина Бучман
(Свободный)

Для размещения информации используется внутрикорпоративная сеть КЛИК, другие корпоративные СМИ, а также

[сайт программы «Формула хороших дел»](#)

[Телеграм-канал](#)

[группа в социальной сети ВКонтакте](#)

Контакты координаторов волонтерской программы

Если вы хотите рассказать о своем волонтерском проекте, пригласить участников на акцию или просто задать вопрос об участии в волонтерской деятельности, пишите или звоните координаторам программы «Люди, меняющие мир»:

[✉ volonter@formula-hd.ru](mailto:volonter@formula-hd.ru) [☎ +7 963 641 3968](tel:+79636413968)

Общественное признание

Ежегодно в рамках Корпоративного волонтерского форума генеральный директор лично вручает благодарности волонтерам, которые добились выдающихся результатов за прошедший год, и руководителям, которые оказали поддержку волонтерским проектам. В 2023 году лауреатами стали 33 человека в 11 номинациях.

Как часть программы социальных инвестиций «Формула хороших дел» и лесоклиматической программы «Зеленая формула», волонтерская деятельность учитывалась в рэнкинге «Наш вклад». По его итогам СИБУР получил почетный статус «Партнер национальных проектов».

Волонтерский форум СИБУРа



Волонтерский форум СИБУРа – это ежегодный корпоративный слет активистов волонтерской программы «Люди, меняющие мир», который объединяет самых активных корпоративных волонтеров, грантополучателей, партнеров и менеджеров компании.

В октябре 2023 года Форум прошел в четвертый раз и объединил 186 человек из 28 городов России, а также руководителей Компании – мероприятие посетили Михаил Юрьевич Карисалов, Марина Владимировна Медведева, Павел Николаевич Ляхович, генеральные директора предприятий, директора функций.

186 человек

28 городов



Ключевое событие – дискуссионная панель «Волонтерство в искусстве и его социально-культурная значимость» состоялось с участием музыканта, певца, попечителя благотворительного фонда «Старость в радость» Родиона Газманова, актрисы и соучредителя благотворительного фонда «Подари жизнь» Дины Корзун-Франк, актера и телеведущего Михаила Башкатова.

Важной частью форума стала образовательная программа. Креативный продюсер группы компаний «Газпром-Медиа Холдинг», руководитель проекта «Территория КИТ» Георгий Рюмин рассказал об основах корпоративной социальной ответственности. Руководитель департамента искусственного интеллекта компании «Цельс» Евгений Никитин поделился существующими наработками инновационных цифровых решений, которые в том числе могут применяться в волонтерской деятельности.

Комплаенс и деловая этика

Корпоративная
культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное
наставничество

Программы
релокации

Профсоюзное
движение

Корпоративное
волонтерство

➤ **Комплаенс и деловая
этика**

Заключение: взгляд
в будущее

Приложения

Стратегическое видение и цели	40
Возможности для сотрудников	41
Общественное признание	43



Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

➤ **Комплаенс и деловая этика**

Заключение: взгляд в будущее

Приложения

🔗 **Комплаенс-система**, созданная по Стандарту ISO 19 600 «Система комплаенс менеджмента», развивается в Компании с 2013 года. В настоящее время – в ее основе Стандарт ISO 37 301:2021 «Система управления соответствием – Требования с руководством по применению», а также нормы законодательства, рекомендации регулирующих органов, отраслевые документы и международные стандарты. Фокус комплаенс-системы направлен на безусловное соблюдение принципов этичного, прозрачного, эффективного и безопасного ведения бизнеса, с учетом баланса корпоративных ценностей и управления рисками. Позиция СИБУРа в отношении функционирования комплаенс-системы сформулирована в 🔗 **специальной политике**.



Миссия направления «Комплаенс и деловая этика»: формирование нетерпимости к нарушениям, а также создание стабильной и ответственной корпоративной культуры и повышение привлекательности работодателя.



Благодаря внедрению комплаенс-системы на предприятиях Компании формируется прозрачная и свободная от коррупции среда с общей ответственностью всех сотрудников за неукоснительное соблюдение этих требований. COMPLAENS является одним из ключевых аспектов повестки устойчивого развития СИБУРа, строится на принципах открытости и прозрачности и вносит вклад в обеспечение защиты интересов сотрудников, инвесторов, акционеров, контрагентов и деловых партнеров.

Стратегическое видение и цели

🔗 Цели Стратегии в области устойчивого развития до 2025 года в части комплаенс:

- 🔗 Принять «Кодекс деловой этики контрагента», распространить требования Кодекса на всех поставщиков Компании
- 🔗 Расширить область охвата комплаенс-системы
- 🔗 Создать образовательные ресурсы по всем комплаенс-программам СИБУРа
- 🔗 Свести к минимуму нарушения прав человека на предприятиях СИБУРа, а также в цепочке поставок

Ключевые элементы системы:

- работа Комитета по этике и дисциплине СИБУРа и Комиссий по этике и дисциплине на предприятиях
- регулярное декларирование сведений о конфликте интересов в ходе приема и перевода работников
- регулярный сертификационный аудит по международным стандартам по комплаенс-менеджменту
- внедрение антикоррупционной политики в контролируемых компаниях на единой методологической основе
- информирование и обучение работников и иных стейкхолдеров по вопросам комплаенс
- регулярный аудит внутренних нормативных документов и их актуализация
- реинжиниринг независимой горячей линии для сообщений о нарушениях
- развитие программы комплаенс-амбассадоров
- развитие молодежного комплаенс-движения
- внедрение административно-уголовного комплаенса
- автоматизация и цифровизация бизнес-процессов
- ведение и актуализация Реестра комплаенс-рисков

СИБУР активно развивает систему комплаенс на своих предприятиях. Она способствует повышению эффективности управления и общей результативности Компании. Строгие процедуры и механизмы контроля, интегрированные в бизнес-процессы, помогают сотрудникам понять ожидания и требования руководства, что способствует снижению репутационных рисков, укреплению корпоративной культуры и повышению производительности труда.

Еще одна стратегическая задача системы комплаенс-менеджмента – вклад в укрепление взаимоотношений с заинтересованными сторонами и формирование долгосрочных партнерств. Компании, соблюдающие принципы устойчивого развития и придерживающиеся высоких стандартов ведения бизнеса, вызывают доверие и уважение со стороны клиентов, инвесторов и поставщиков.

В 2020 году СИБУР утвердил 🔗 **Кодекс деловой этики контрагента**, который закрепляет ключевые требования ко всем деловым партнерам. В числе этих требований соблюдение законодательства, общепринятых норм корпоративной и деловой этики; противодействие коррупции; уважение прав и свобод человека; защита конфиденциальной и инсайдерской информации; своевременное информирование о случаях действительного или возможного нарушения положений Кодекса и другие.



СИБУР отмечает стабильную тенденцию: при выборе места работы потенциальные сотрудники предпочитают выбирать компании с высоким показателем ESG-рейтинга, четкой и понятной корпоративной этикой. COMPLAENS система помогает выстраивать привлекательный образ работодателя, так как обеспечивает прозрачность и ответственность Компании перед своими сотрудниками.

COMPLAENS также способствует улучшению корпоративного управления и снижению рисков, связанных с несоблюдением законодательства, нормативных требований и этических норм. Такой подход вносит вклад в повышение уровня доверия заинтересованных сторон, что в свою очередь способствует привлечению дополнительных инвестиций, созданию новых возможностей для развития бизнеса и улучшению финансовых показателей Компании.



Александр Петров,

член правления, управляющий директор СИБУРа, в Компании 18 лет

COMPLAENS и деловая этика неразрывно связаны между собой и закладывают фундамент устойчивого развития СИБУРа. Наша философия комплаенс основана на этическом поведении, профилактике рисков, взаимоуважении, безопасности и личном примере руководителя. Для сотрудников и партнеров СИБУРа четко выстроенная комплаенс-система - гарантия, что процессы в нашей компании выстроены прозрачно и ответственно.

Возможности для сотрудников

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

➤ **Комплаенс и деловая этика**

Заключение: взгляд в будущее

Приложения



Комплаенс-система развивается в СИБУРе с 2013 года, когда перед командой стояли амбициозные задачи: от разработки основополагающих документов до внедрения соответствующей корпоративной культуры среди всех сотрудников. В начале 2023 года направление было выделено в отдельную функцию с прямым подчинением руководителя практики Генеральному директору ООО «СИБУР». Сегодня комплаенс-система Компании признается независимыми экспертами одной из лучших корпоративных практик в России.



Личный опыт:

Наша команда активно работает над тем, чтобы комплаенс был понятен и доступен каждому сотруднику, независимо от его должности. Мы стремимся создать пространство для открытого диалога, распространения корпоративных ценностей и поддержания этичного поведения. Мы регулярно информируем всех работников Компании о наших стандартах, проводя обучение как отдельных функций Корпоративного центра, так и работников предприятий и иностранных офисов. Реальные кейсы демонстрируют, что наши коллеги и партнеры применяют знания о правилах поведения в случае конфликтных ситуаций на практике.

Вероника Киселева,

руководитель практики Комплаенс и деловая этика, в СИБУРе более 10 лет

Обеспечение прозрачности и эффективности рабочих процессов

Комплаенс-система СИБУРа гарантирует прозрачные и стабильные условия труда для каждого работника, независимо от должности и стажа работы. Она создает необходимые условия для объективной и беспристрастной оценки профессиональных качеств и вклада каждого в достижение общих результатов, гарантирует справедливое материальное и моральное вознаграждение.

Одним из ключевых элементов комплаенс-системы СИБУРа является **Программа информирования и консультирования**, направленная на повышение осведомленности о правилах этичного поведения, управления конфликтами интересов и различными комплаенс-рисками. Она также включает обучение сотрудников, которое проводится как в формате личных встреч, так и в виде тренингов и вебинаров.

В течение 2023 года было обучено более 1900 человек в рамках Единого дня приема, обеспечен 100 % охват электронным курсом «Комплаенс 2.0». Кроме того, прошли онлайн и очные встречи с сотрудниками предприятий, отдельных Функций Корпоративного центра СИБУРа и зарубежного офиса в Стамбуле.

Их участниками стали более 5700 человек. В декабре проведено обучение всех членов Комиссий по этике и дисциплине предприятий СИБУРа. Информированием о комплаенс-системе охвачены и контрагенты компании: в 2023 году обучено более 1200 представителей ключевых контрагентов.

Основным принципом деловой философии комплаенса в корпоративной культуре Компании является правило «Тон сверху»: каждый руководитель должен подавать сотрудникам личный пример и собственными действиями демонстрировать следование корпоративным ценностям.

Для получения обратной связи Компания проводит очные встречи с трудовыми коллективами и комплаенс-специалистами. Такие встречи помогают повысить лояльность и снизить вероятность неэтичного поведения. Регулярно проводится обучение новых сотрудников в рамках Единого дня приема, а также выходные интервью с увольняющимися работниками и беседы на предприятиях о негативных комментариях в социальных сетях.

В целях обеспечения прозрачности и доступности все комплаенс-документы и информация о независимой горячей линии размещены на корпоративном сайте СИБУРа. Актуальная информация в оперативном режиме транслируется в тематических группах в корпоративной сети КЛИК и в Телеграм-канале «Комплаенс СИБУР».

Присоединяйтесь к нашим Телеграмм-каналам



compliancesibur



compliance_system

Независимая горячая линия по вопросам этики и противодействия мошенничеству, хищениям и коррупции

Горячая линия по вопросам этики и противодействия мошенничеству, хищениям и коррупции организована с участием независимой третьей стороны, что гарантирует беспристрастное рассмотрение сообщений о предполагаемых фактах коррупционных правонарушений. Любой представитель заинтересованных сторон Компании может сообщить о нарушении как анонимно, так и предоставив контакты для обратной связи. Данные, содержащиеся в каждом заявлении, включая персональные, носят конфиденциальный характер.

🔗 Сайт горячей линии
<https://sibur-hotline.delret.ru>

✉ Адрес электронной почты
sibur@ethicshl.ru

☎ Бесплатный телефонный номер
+7 (800) 500-08-74

Все сообщения рассматриваются с обязательным предоставлением результата рассмотрения.

Для сотрудников и контрагентов Компании также действует внутренний канал связи, аналогичный независимой горячей линии: compliance@sibur.ru.

Расширение знаний в сфере деловой этики и комплаенса

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

➤ **Комплаенс и деловая этика**

Заклучение: взгляд в будущее

Приложения

Обучение сотрудников всех уровней является ключевым элементом комплаенс-системы СИБУРа. Целью обучения является повышение осведомленности об этическом поведении, управлении конфликтом интересов и митигации различных комплаенс-рисков. Сотрудникам разъясняются не только формальные требования политики комплаенс и правил этического поведения, их смысл и последствия, но и объясняются обязанности каждого сотрудника по соблюдению этих требований.

В СИБУРе информирование сотрудников об имеющихся требованиях в области комплаенс происходит при приеме на работу и подписании трудового договора, а также ежегодно в очном или заочном формате. Все сотрудники проходят уникальный курс «Комплаенс 2.0», который позволяет изучить теорию, основные документы и проанализировать практические кейсы.

Большой интерес аудитории вызывают имиджевые и просветительские мероприятия в формате интеллектуальных викторин с вопросами на темы комплаенса и деловой этики. Примером такого мероприятия может служить викторина, проведенная на площадке АО «СИБУР-РТ» в Казани в декабре 2022 года, приуроченная к Международному дню борьбы с коррупцией. В мероприятии приняли участие

команды из числа сотрудников Компании и представители государственных органов и Молодежного правительства Республики Татарстан. В 2023 году организован АНТИквиз для стажеров Корпоративного центра.

Особое внимание уделяется передаче корпоративных ценностей через призму заинтересованности и участия, в том числе в работе с детьми и молодежью. В качестве примера можно привести совместные проекты СИБУРа с Межрегиональной профсоюзной организацией «СИБУР Профсоюз», такие как интеллектуально-развивающая игра «Компас комплаенс». Эти игры, организованные в детских оздоровительных центрах предприятий и корпоративном центре оздоровления «СИБУР-Юг», стали популярными среди детей и их родителей.

Популярностью пользуются тематические челленджи, позволяющие продемонстрировать свои способности и таланты, конкурсы эссе для сотрудников, а также конкурсы детских рисунков. Именно лучшие рисунки ребят со всего периметра огромной Компании стали иллюстрациями для «Азбуки комплаенс», которая является еще одним примером использования креативных инструментов популяризации знаний о комплаенс-системе, деловой этике и корпоративных ценностях.

>22 000 сотрудников

охвачены обучением комплаенс

>40 000 участников

группы «Комплаенс и деловая этика» в корпоративной сети КЛИК

>150 публикаций

в Telegram-каналах и группе «Комплаенс и деловая этика» в сети КЛИК в 2023 году



Интерактивная игра «Компас-комплаенс»

Комплаенс-команда СИБУРа проводит интеллектуальные игры на тему комплаенса и деловой этики в партнерстве с СИБУР Профсоюзом. Игра «КОМПАС-КОМПЛАЕНС» впервые была представлена ребятам из детского лагеря «Юность» (Нижнекамск) в июле 2022 года.

Дети в игровой форме изучают правила корпоративной этики и основные ценности СИБУРа. В доступной форме они узнают о принципах этического взаимодействия, которое их родители применяют на работе в Компании. Игра помогает понять, что успех каждого члена команды — это успех всего проекта и Компании. Призы с корпоративной символикой напоминают участникам, что доброта и уважение возвращаются, и что в мир нужно вносить такие понятия, как взаимопомощь и открытость, культура и этика, умный результат и стремление к лучшему.

Игра также проводится в детском лагере «Солнечный» в Казани и КЦО «СИБУР-Юг» в Анапе.



Проект «Азбука Комплаенс»

Комплаенс-команда СИБУРа создала словарь терминов, сделав их более доступными для понимания. Все основные понятия собраны в документе «Азбука комплаенс», которая включает определения, формулировки и ссылки на нормативные документы Компании. Для иллюстраций использовались рисунки детей сотрудников предприятий, учеников подшефных школ ПАО «Нижнекамскнефтехим», которые они подготовили для конкурса в рамках Международного дня по борьбе с коррупцией, Комплаенс-сессии СИБУРа, а также по итогам игры «Компас-комплаенс».

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

➤ **Комплаенс и деловая этика**

Заклучение: взгляд в будущее

Приложения

Личное участие в качестве комплаенс-амбассадора

СИБУР активно развивает программу комплаенс-амбассадоров. Они играют важную роль в продвижении знаний о комплаенс и деловой этике среди сотрудников Компании, делая процессы более понятными и прозрачными. Поэтому при выборе кандидатов для этой роли важно учитывать их репутацию, объективность и согласие с позицией Компании.

На сегодняшний день на всех предприятиях Компании более 150 амбассадоров - проводников корпоративных ценностей, которые своей просветительской работой на местах повышают информированность коллег, способствуют формированию более прозрачной и продуктивной рабочей среды, обеспечивают оперативную обратную связь в случае возникновения различных вопросов. Если сотрудник заинтересован принять участие в программе Комплаенс-амбассадоров, необходимо направить запрос на адрес электронной почты compliance@sibur.ru.

>150 амбассадоров

на всех предприятиях Компании



Участие в проектах с внешними партнерами

Комплаенс-команда СИБУРа активно продвигает принципы этичного и прозрачного ведения бизнеса как внутри Компании, так и за ее пределами. Используя лучшие корпоративные и антикоррупционные практики, команда реализует различные проекты, вовлекая в них представителей власти, ведущих консалтинговых и аудиторских компаний, партнеров в социальной сфере, ведущие российские вузы и отдельных лидеров молодежных движений.

На основе соглашения о сотрудничестве между СИБУР и Казанским национальным исследовательским технологическим университетом, начиная с 2022 года, реализуются программы обучения и повышения квалификации по комплаенс-менеджменту для комплаенс-специалистов, контрагентов и других заинтересованных сторон.

Еще одним социально-значимым проектом в 2023 году стала программа профессиональной переподготовки по комплаенс-менеджменту и Международному стандарту ИСО 37301:2021 на площадке Университета Управления ТИСБИ - первого негосударственного вуза Республики Татарстан.




Общественное признание

Значительный прогресс СИБУРа в развитии системы комплаенс высоко оценен профессиональным и экспертным сообществом. Это отражается в получении престижных наград и в укреплении позиций Компании в профильных рейтингах и рэнкингах: СИБУР регулярно занимает высокие позиции в международных ESG-рейтингах и в Антикоррупционном рейтинге российского бизнеса РСПП.

Другие награды:

1 место

в номинации «Лучшая антикризисная стратегия и управление», лауреат в номинации «Лучший Клиентский опыт в B2B» премии  CX World Awards

100 % результат по оценке Business Integrity – максимальный результат оценки организации антикоррупционного комплаенса и делового поведения

Руководитель практики Комплаенс и деловая этика ООО «СИБУР» Вероника Киселева стала победителем в номинации «Вдохновляющий лидер» Премии «Талантливая женщина в добывающей отрасли и «Лучший руководитель функции Комплаенс» Премии «Russian Compliance Awards». Также активная работа по распространению и масштабированию лучших практик по противодействию коррупции в географиях присутствия Компании высоко отмечена высшим руководством региона – Вероника Владимировна награждена Благодарностью Администрации Раиса Республики Татарстан.

Заключение: Взгляд в будущее

Корпоративная
культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное
наставничество

Программы
релокации

Профсоюзное
движение

Корпоративное
волонтерство

Комплаенс и деловая
этика

> Заключение: взгляд
в будущее

Приложения

СИБУР – динамично развивающаяся компания нефтехимического сектора, лидер по производству полимеров и синтетических каучуков в России. Компания последовательно укрепляет позиции на российском рынке, добиваясь наилучшего результата и обеспечивая полную загрузку производственных мощностей в условиях постоянных изменений. Продукция СИБУРа применяется в строительстве, пищевой промышленности, медицине и фармацевтике, сельском хозяйстве, автомобилестроении и во многих других отраслях.

Впереди у Компании – новые ответственные и сложные задачи, сохранение вектора эффективного использования ресурсных возможностей и конкурентных преимуществ для обеспечения благополучия общества и развития отрасли.

Решение новых амбициозных задач невозможно без сплоченной команды профессионалов, ориентированной в будущее. СИБУР нацелен на объединение лучших специалистов для создания умных решений, предлагая своим сотрудникам широкие возможности для карьерного роста и личного развития. СИБУР ценит своих сотрудников и гордится ими.



Использование передовых технологий обучения, развитие системы наставничества, реализация программ релокации, опора на СИБУР Профсоюз, поддержка волонтерских инициатив сотрудников и внедрение комплаенс-системы позволяют Компании и каждому ее сотруднику уверенно смотреть в будущее. В СИБУРе уверены, что общего успеха можно добиться только в атмосфере партнерства, взаимного уважения, многообразия и инклюзивности.



Для меня работа в СИБУРе – это про участие и сопричастность. Участие в проектах, которые меняют ландшафт отрасли в масштабах всей страны. За последние двадцать лет в значительной степени именно усилиями команды СИБУРа российская нефтегазохимия в хорошем смысле родилась заново, выросла в самостоятельную сильную отрасль, а страна стала самообеспеченной всеми основными видами полимеров. Мы научились строить мощности, которые превосходят по эффективности большинство мировых аналогов. Уже давно внедряем на предприятиях искусственный интеллект. Успешно масштабируем производства на базе уникальных технологий, полученных в наших же собственных научных центрах. А еще это про сопричастность к чему-то много большему, чем просто миллионы тонн. Про возможность своими глазами увидеть, как созданные компанией современные синтетические материалы в результате позволяют спасать человеческие жизни во время пандемии, строить современные износостойкие дороги и энергоэффективные дома. Про возможность в принципе обеспечивать высокий уровень качества жизни, который недостижим без использования полимеров, ставших основой современного технологического уклада. И мы открыты для каждого, кто вместе с нами разделяет желание создавать лучшее будущее для людей и планеты.

Михаил Карисалов,

генеральный директор, председатель Правления ООО «СИБУР», в Компании 21 год

Приложения

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заключение: взгляд в будущее

➤ Приложения

Сокращения и термины

45

Инфраструктура поддержки сотрудников

46



Сокращения и термины

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заключение: взгляд в будущее

> Приложения

Сокращения, встречающиеся в тексте

AR	Augmented Reality, технология, позволяющая объединять в реальном времени физические и виртуальные объекты
DE&I/D&I	Diversity, Equality and Inclusion/Diversity and Inclusion, многообразие, равные возможности и инклюзивность
ESG	Environmental, Social, Governance, экологическое, социальное и корпоративное управление
HSE	Health, Safety and Environment, здоровье, безопасность и окружающая среда
VR	Virtual Reality, технология виртуальной реальности
АГХК	Амурский газохимический комплекс
АСЕАН	The Association of Southeast Asian Nations, Ассоциация стран Юго-Восточной Азии
БРИКС	Бразилия, Россия, Индия, Китай и Южно-Африканская Республика
ВФСК ГТО	Всероссийский физкультурно-спортивный комплекс «Готов к труду и обороне»
ЕАЭС	Евразийский экономический союз
ЗОЖ	Здоровый образ жизни
КЦО	Корпоративный центр оздоровления
НКО	Некоммерческая организация
ОТ и ПБ	Охрана труда и промышленная безопасность
ППО	Первичная профсоюзная организация
РБ	Республика Башкортостан
СРР	Стандарт работы руководителя
СТП	Стандарт предприятия
Стратегия	Стратегия в области устойчивого развития СИБУРа до 2025 года
СУЭ	Система управления эффективностью

Термины, встречающиеся в тексте

Заинтересованные стороны	Физические и/или юридические лица, которые могут влиять на деятельность Группы СИБУР или способны испытывать на себе влияние ее деятельности, производимой ею продукции или оказываемых ею услуг и связанных с этим действий.
Инклюзия, инклюзивность	Подход к построению общественных отношений, который подразумевает равное и уважительное отношение ко всем участникам без исключения.
Комплаенс	Соответствие внутренним или внешним требованиям или нормам, в том числе законодательным.
Корпоративное волонтерство	Добровольное и безвозмездное участие сотрудников Компании в реализации социально значимых проектов.
Наставничество	Системная передача знаний и навыков от опытного сотрудника к менее опытному.
Релокация	Перевод сотрудника на новое место жительства, связанный с деловыми целями компании.
Социальные инвестиции	Финансовый вклад Группы СИБУР в устойчивое социально-экономическое развитие регионов присутствия, осуществляемый с целью обеспечения благоприятных условий для развития бизнеса Группы СИБУР, в том числе минимизации экономических, социальных, экологических и репутационных рисков.
Устойчивое развитие	Такое развитие общества, при котором удовлетворение потребностей нынешних поколений не ставит под угрозу возможность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.

Инфраструктура поддержки сотрудников

Корпоративная культура и ценности

Обучение и развитие

Производственное наставничество

Программы релокации

Профсоюзное движение

Корпоративное волонтерство

Комплаенс и деловая этика

Заклучение: взгляд в будущее

> Приложения

Для обеспечения комфортного психологического и эмоционального фона и содействия в решении рабочих и бытовых вопросов в СИБУРе создана инфраструктура поддержки сотрудников, которая охватывает большинство предприятий Компании.



Мы всегда рады вашему участию! Ждем вас!

	Советы молодежи	Сообщество равных возможностей	Советы ветеранов
Для кого?	<ul style="list-style-type: none"> Для всех сотрудников в возрасте от 18 до 30 лет 	<ul style="list-style-type: none"> Для всех, кто заинтересован в росте и развитии 	<ul style="list-style-type: none"> Для тех, кто находится на заслуженном отдыхе
Направления деятельности	<ul style="list-style-type: none"> Продвижение и реализация инновационных идей молодых специалистов Помощь в адаптации на работе для вновь нанятых сотрудников Помощь в профессиональном росте и развитии компетенций Создание кадрового резерва для инженерных и управленческих должностей Сбор обратной связи от молодых сотрудников и донесение ее до руководителей Организация крутых мероприятий в сфере спорта, культуры, волонтерства и многих других. 	<ul style="list-style-type: none"> Теория поколений: налаживание диалога между сотрудниками разных возрастов и разного пола. Поддержка семьи и родительства: создание площадки для обмена опытом, взаимной поддержки, помощи семьям при релокации и содействия интеграции сотрудниц после декрета. Женское лидерство: содействие карьерному росту и продвижению женщин на всех уровнях и должностях. Возможности без границ: развитие культуры многообразия и инклюзивности 	<ul style="list-style-type: none"> Социальная поддержка ветеранов предприятий Компании, в том числе разовые выплаты для помощи в трудных жизненных ситуациях или приуроченные к праздничным датам; медицинское и санаторное обслуживание. Помощь в решении бытовых проблем и трудных жизненных ситуаций. Создание насыщенной программы для качественного и активного досуга и участия в городских мероприятиях.
Как присоединиться?	<ul style="list-style-type: none"> Найти сообщество Совета молодежи своего предприятия в телеграм Связаться с сотрудником функции HR на своем предприятии и узнать о том, как стать членом Совета 	<ul style="list-style-type: none"> Стать членом нашего Сообщества в СИБУР КЛИК и активно участвовать в мероприятиях с возможностью перейти в статус Актива или Лидера на своем предприятии 	<ul style="list-style-type: none"> Связаться с сотрудником функции HR на своем предприятии и узнать о том, как стать членом Совета