



АКАДЕМИЯ  
СОЦИАЛЬНЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр  
Командных  
Компетенций

Ежегодная онлайн-конференция  
«Командный менеджмент в XXI веке»



# Опыт внедрения командного менеджмента в нефтетрейдинговой компании: достижения и перспективы.

**Дементий Людмила, доктор  
психологических наук, профессор,  
директор департамента  
организационного развития и  
управления персоналом**



# О нашей компании



# ПЕТРОЛЕУМ ТРЕЙДИНГ

Компания является крупнейшим независимым поставщиком светлых, темных нефтепродуктов и СУГ на территории Российской Федерации, оказывает брокерские услуги во всех товарных секциях Санкт-Петербургской Международной Товарно-сырьевой Биржи (АО «СПбМТСБ»), а также внедряет прорывные ИТ технологии на топливный рынок.

ООО «Петролеум Трейдинг» один из самых стабильных и ответственных поставщиков нефтепродуктов на территории России. Мы совершили  **первую** в мире сделку с нефтепродуктами на блокчейн и создали собственную блокчейн платформу PROLEUM для быстрого и надежного проведения сделок. Мы охватываем более [\*\*78 регионов страны\*\*](#), сотрудничаем с более **1000** компаниями, совершаем **15 000** сделок ежегодно, входим в **ТОП 500 РБК** и занимаем **44 место** в рейтинге лучших работодателей России по версии hh.ru

В 2019 году нам вручили премию **«Лидер биржевого товарного рынка»** как крупнейшему независимому брокеру секции «Нефтепродукты», а в 2021 аналогичная биржевая премия была получена "[\*\*За вклад в развитие срочного рынка\*\*](#)"



# Основания и целесообразность внедрения командного менеджмента

Показатели, на которые мы ориентировались

- автаркия подразделений (отсутствовало понимание единой цели компании)
- бессубъектность ( отказ принимать участие в решении некоторых вопросов по типу «это не моя функция»),
- конфликты (отсутствие эффективного взаимодействия между сотрудниками и подразделениями),
- рассеивание целей.

Целесообразность внедрения КМ: Возможности и ограничения наличной ситуации в компании

Проблемы и ограничения: индивидуальные планы в ОП

Возможности: высокая мотивация собственников

# ЭТАПЫ ВНЕДРЕНИЯ

- 1. Обучение**
- 2. Создание поддерживающей среды: ценность командности, партнерства, развития**
- 3. Стандарт для сотрудников высших грейдов – участие в командных проектах в роли лидера**
- 4. Сопровождение команд (диагностика, оценка, консультирование)**

# КОМАНДНЫЕ ПРОЕКТЫ



2018- 2019  
годы - 8  
проектов

2020- 2021  
годы - 11  
проектов

2022 год  
- 11  
проектов

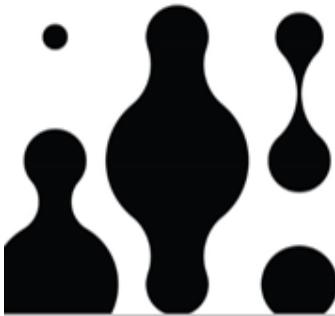


- • • Пиролеум
- • • Трейдинг

## ПРОЕКТ СУГи : С чего мы начинали

### Проблемы и трудности

1. Команда была не самостоятельна, работала постоянно с оглядкой на заказчика
2. Заказчик часто вмешивался в работу команды, что оказывало сильное давление на многих членов команды. Результатом являлась демотивация.
3. Некоторые члены команды не совсем представляли себе работу в команде, и, несмотря на то, что самостоятельно пришли в команду, данный шаг был недостаточно осознан, не были просчитаны свои возможности работы в команде.
4. Время существования (работы) команды было слишком большое. В таком напряженном команде члены команды не смогли долго работать.
5. Результатом напряженной работы стало эмоциональное выгорание.
6. Отсутствовала четкая система мотивации, не было определенности с материальным стимулированием.
7. Обещанное вознаграждение было очень отсроченным (будет когда-то), что, безусловно, не может мотивировать команду.
8. Со стороны лидера было не достаточно поддержки команды в трудные периоды, когда резко падала мотивация. Энергия в команду не привносилась.

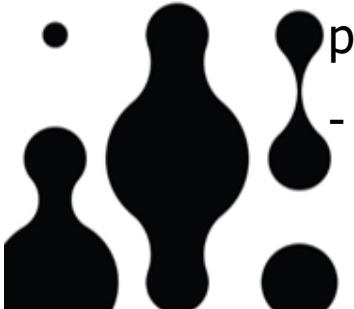


# Команда SERVICE TEAM

1. Некорректная (деструктивная) обратная связь
2. Замалчивание своей точки зрения
3. Неумение слушать друг друга
4. Борьба за лидерство
5. Пожирание времени
6. Не правильно распределены роли (не учитывались индивидуальные особенности и пожелания)
7. Возникновение командной паники в условиях дедлайна
8. Не сформулированы и не приняты стандарты взаимодействия и поведения
9. Принимаемые частью команды решения не озвучивались остальным членам команды
10. Не запрашивалась обратная связь у заказчика
11. Не было общего понимания целей команды
12. Не учитывалось мнение менее социально активных членов команды

## ПРОЕКТ СУГи : результаты работы команды

- наличие резервов (выявление у членов команды новых ролей, которые они могут выполнять);
- взаимопомощь; - приятная атмосфера;
- формирование открытой позиции (различные мнения);
- исполнительность;
- нацеленность на результат, хоть и не достаточно;
- контроль времени; - хранение информации;
- инициативность в принятии ролей;
- Исполнение технологии командообразования (назначение ролей и введение стандартов во время выполнения задач);
- доброжелательность, толерантность, бесконфликтность.





• • • Пиролеум  
• • • Трейдинг

## ВЫВОД.

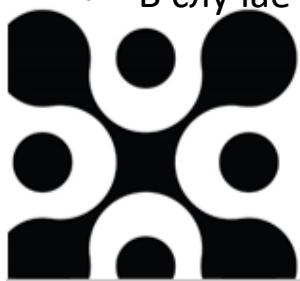
«Вектор корпоративной командности в Пиролеум Трейдинг двигался вперед не с одинаковой скоростью, на его пути встречались трудности и провалы. Однако, стоит отметить, что большинство проектов реализованы и успешно используются в ежедневной деятельности компании» .

*Команды «Пиролеум Трейдинг» достигли успешного результата, потому что:*

- Большинство сотрудников проявляли готовность к командной работе
- Были введены и поддерживались стандарты командной работы и стандарты взаимодействия;
- Сотрудники были заинтересованы в развитии лидерского потенциала;
- Проводилась своевременная оценка команды и разрабатывались рекомендации по ее развитию;
- Осуществлялась поддержка команд на уровне собственников бизнеса;
- В случае необходимости командам предоставлялся ресурс;



Вместе мы можем  
больше!



# НАШИ РЕЗУЛЬТАТЫ

	2017	2019	2021
АВТАРКИЯ	4,5	2,13	1, 11
КОНФЛИКТЫ	4,0	2,50	2,02
БЕССУБЪЕКТНОСТЬ	3,10	1,20	1,22

# ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

	2017	2019	2021
Лояльность	5,01	5,3	5,94
Доверие	120,4	122,15	129,21
Организационная справедливость	91,1	87,4	98,01

# РЕЗУЛЬТАТЫ

- Смена культуры конфронтации на культуру командности и сотрудничества
- Усилился фокус в работе на совместный результат
- Повысился уровень осознанности лидеров команд в создании и управлении командами.
- Сместился фокус конкуренции: с внутреннего на внешний
- Сформирована достаточно устойчивая партнерская культура компании
- Созданы условия для устойчивого развития компании и масштабирования бизнеса.
- Значительно повысилась вовлеченность сотрудников в проектную деятельность: за период с 2020 по начало 2023 года выполнено около 100 проектов, результаты которых и определили интенсивное развитие компании.

# СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

+7 (495) 215-16-76

E-mail: [info@ptomsk.ru](mailto:info@ptomsk.ru)

Центральный офис: 119435, г. Москва,  
ул. Малая Пироговская, д. 8

Западно-Сибирский офис: 644007,  
Россия, Омская область, г. Омск,  
ул. Герцена 48 к 5





АКАДЕМИЯ  
СОЦИАЛЬНЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ



Центр  
Командных  
Компетенций

Ежегодная онлайн-конференция  
«Командный менеджмент в XXI веке»



## Спасибо за внимание!

**Следующая конференция состоится  
ровно через год, 01 декабря 2024 г.**

Приглашаем Вас зарегистрироваться  
на неё по ссылке:

[https://ast-  
academy.ru/zapis/team2024pre/](https://ast-academy.ru/zapis/team2024pre/)

