

АНАТОЛИЙ МОСКАЛЕНКО: БЫТЬ ПОЛНЫМ ЭНЕРГИИ И СТРЕМЛЕНИЯ К РАЗВИТИЮ...



Дорога студента профильного вуза к посту топ-менеджера ЛУКОЙЛа хоть и вымощена кадровой корпоративной политикой, но розами не усыпана. Если у выпускника есть нужные личные и деловые качества — знания, ответственность, инициативность, мобильность и желание работать в команде, то дальнейший успех будет зависеть от отлаженной работы служб управления персоналом, эффективности наставника и деятельности Совета молодых специалистов. А далее следует быть готовым к горизонтальной ротации, именно ей в ЛУКОЙЛе в настоящее время отводится важное место: чем больше специалист знает и умеет в профессиональной сфере и смежных направлениях деятельности, тем ценнее становится, тем больше у него шансов строить свою карьеру. Такого в компании обязательно заметят, зачислят в стратегический кадровый резерв и проведут через горнило системы повышения квалификации. А если вы к тому же наделены лидерскими качествами и ваши действия ведут к ощутимой экономической эффективности, то начинайте присматривать какой-нибудь спортивный клуб — скоро вы станете его владельцем...

Ред.: *Ваша личная оценка состояния системы отраслевого высшего образования в количественном и качественном отношении: преимущества, недостатки, методы и способы совершенствования? Нужна ли отрасли иная система?*

А.М.: В настоящий момент в ОАО «ЛУКОЙЛ» более 25% коллектива составляют работники в возрасте до 30 лет. Ежегодно в организации Группы «ЛУКОЙЛ» принимаются на работу более 1000 молодых специалистов. На фоне общего старения населения на рынке труда оказывается все меньше высококвалифицированных инженерных кадров.

Не является исключением и нефтяная промышленность. Сегодня большая часть квалифицированных специалистов перешагнула 50-летний рубеж или приближается к нему, поэтому компания нуждается в постоянном притоке молодых перспективных кадров.

Мы считаем, что отраслевая система образования в целом справляется и удовлетворяет потребность бизнеса в квалифицированном персонале.

Получив базовое образование в университете, выпускник становится, главным образом, обладателем фундаментальных знаний, но, как правило, практических навыков ему не хватает. К сожалению, уровень вузовской подготовки не всегда достаточно высок, и, как правило, обучение оторвано от практической деятельности, что затрудняет вхождение молодого сотрудника в производственный коллектив.

Приобретение практических навыков студентами — не реализованная сегодня вузами, но крайне необходимая часть обучения. Необходимо расширять базу лабораторий, экспериментальных установок, надо давать студенту возможность сделать что-то своими руками — теоретические знания важно привязать к конкретной практической деятельности.

И в этом не нужно идти своим особым путем, надо посмотреть на наших коллег за рубежом, где в учебных заведениях есть мини-установки процессов нефтепереработки, добычи нефти, симуляторы установок бурения и т.д. Я бы отметил и такую назревшую необходимость, как получение практических знаний и самими преподавателями.

Ред.: *Каковы требования, которые к выпускникам предъявляет ваша компания?*

А.М.: Требования к молодым специалистам обусловлены, в первую очередь, планами развития ООО «ЛУКОЙЛ» в целом. Прежде всего, это знания. Каждый новичок, принятый к нам на работу, должен знать теорию отраслевого дела, владеть современными информационными технологиями и иметь достаточные практические навыки для выполнения своих трудовых обязанностей. Всегда приветствуется знание иностранных языков.

Инициативность. Молодой специалист должен быть нацелен на инновации, должен стремиться к получению новых знаний и опыта. Инициативность предполагает способность к самостоятельному анализу происходящих бизнес-процессов и формированию предложений по повышению их эффективности.

Ответственность. В основном, молодежь работает в больших коллективах, в которых очень важно взаимопонимание и где хорошие результаты можно добиться общими усилиями. А взаимопонимание — это сложение в единое целое личной ответственности каждого.

Мобильность. Способность молодого специалиста быстро адаптироваться к любым новым условиям, к работе в различных климатических, социально-экономических и даже психологических условиях. Кроме того, человек должен быть готов заниматься профессиональной деятельностью в различных структурных подразделениях, на разных предприятиях транснациональной компании.

Ред.: *Как компания строит корпоративную политику отношений*

с вузами? Какие специальности интересуют компанию в первую очередь?

А.М.: Работу с высшими учебными заведениями мы рассматриваем как важную составляющую в общей системе работы с персоналом. Одновременно мы расцениваем наше сотрудничество как фактор модернизации системы российского высшего образования в профильных дисциплинах. Только так можно формировать компетенции молодых людей, которые соответствовали бы современным требованиям работодателей.

Большая часть наших молодых специалистов являются выпускниками отраслевых вузов. ЛУКОЙЛ на протяжении многих лет сотрудничает с РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина, Уфимским государственным нефтяным техническим университетом, Тюменским государственным нефтегазовым университетом, Ухтинским ГТУ, Пермским ГТУ, как и с многими другими ведущими вузами страны.

Сотрудничество включают следующие области: прохождение студентами вузов производственной и преддипломной практики, а преподавателями — стажировки в организациях ЛУКОЙЛ-Ла, участие представителей компании в «Ярмарках вакансий», участие студентов и преподавателей вузов в научно-технических конкурсах и конференциях молодых специалистов компании и других мероприятиях. Между компанией и многими учебными заведениями заключены долгосрочные соглашения о сотрудничестве.

Создан и функционирует с 2004 года Координационный совет по работе с вузами, который призван повысить качество взаимодействия и эффективность работы. Учреждены специальные именные стипендии студентам и гранты преподавателям.

С целью привлечения на предприятия организаций Группы «ЛУКОЙЛ» лучших студентов, стимулирования их научной деятельности внедрена новая форма работы со студентами — предоставление грантов написание дипломных проектов. Такая форма

работы активно внедрена в Пермском ГТУ.

Мы считаем, что отраслевая система образования в целом справляется и удовлетворяет потребность бизнеса в квалифицированном персонале

Выпускники вузов, получившие гранты, проходят преддипломную практику в структурных подразделениях компании с предоставлением рабочего места.

За годы совместной работы отраслевых вузов с ОАО «ЛУКОЙЛ» существенно укреплена материальная и учебная база профиль-

К сожалению, уровень вузовской подготовки не всегда достаточно высок, и, как правило, обучение оторвано от практической деятельности

ных вузов, изданы новые учебные пособия. Благодаря, в том числе, и нашему сотрудничеству, Пермский ГТУ стал победителем конкурса Министерства образования и науки РФ на присвоение статуса «национально-исследовательский университет».

Я бы отметил и такую назревшую необходимость, как получение практических знаний самими преподавателями

В первую очередь, компания ежегодно принимает на работу нефтяников, нефтехимиков, нефтепереработчиков, энергетиков, специалистов техниче-

Мы расцениваем наше сотрудничество с вузами как фактор модернизации системы российского высшего образования в профильных дисциплинах

ских специальностей: инженеров-технологов, инженеров-механиков и т.д.

Ред.: *Что подсказывает ваш опыт: с какими проблемами выпускникам приходится зачастую сталкиваться, как только они покидают alma mater? Как они ре-*

шаются? Какую роль играют деловые качества выпускника?

Создан и функционирует с 2004 года Координационный совет по работе с вузами, который призван повысить качество взаимодействия и эффективность работы

А.М.: Молодой специалист в начале трудовой деятельности может столкнуться с рядом проблем — от сложностей психологического вхождения в коллектив, нехватки профессиональ-

Мы намерены продолжить работу по разработке профессиональных стандартов по методикам РСПП с пересмотром образовательных программ для студентов профильных вузов

ных знаний и практических навыков до сомнительной объективности оценки собственного лидерского и управленческого потенциала.

Требования Группы компаний «ЛУКОЙЛ» к выпускникам: знания, инициативность, ответственность, мобильность

Такое качество, как целеустремленность, при постоянном внутреннем самосовершенствовании, позволит ему наладить взаимоотношения с коллегами,

В системе адаптации молодого специалиста есть три ключевых показателя, от которых зависит успех: отлаженная работа служб управления персоналом, эффективность наставника и деятельность Совета молодых специалистов

обрести недостающие знания, добиться трудовых результатов и стать успешным профессионалом, менеджером.

Тем более что в компании созданы хорошие условия для становления молодого работника: в первые месяцы с ним проводятся адаптационные семинары, эффективно действует институт наставничества, идет вовлечение

новичка во все общественные процессы. Немалую роль здесь играет Совет молодых специалистов, который с первых дней работы нового сотрудника привлекает его к своей разнообразной жизни.

В системе адаптации молодого специалиста есть три ключевых показателя, от которых зависит успех: отлаженная работа служб управления персоналом, эффективность наставника и деятельность Совета молодых специалистов. И в том случае, если все три элемента четко работают, между ними нет разногласий и распределены обязанности, процесс адаптации проходит быстро и качественно.

А с другой стороны, решая проблемы, молодые специалисты приобретают бесценный опыт. У каждого жизненного лабиринта есть выход, и на пути к цели нужно принять множество решений, которые и будут определять будущее. Вот способность принимать решения, как правило, и определяет успешность человека. Поэтому знания, опыт, деловые качества, решительность часто становятся движущей силой развития.

Не последнюю роль в успешной адаптации молодого специалиста в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» играют его личностно-деловые качества. В нашей компании приветствуются в молодых специалистах такие качества, как профессионализм, ответственность, умение работать в команде, способность инновациям, лояльность к компании, способность быстро адаптироваться к изменяющимся условиям.

Ред.: *Какие научно-практические исследования проводит компания совместно с вузами? На каком этапе компания начинает внимательно присматриваться к своим будущим специалистам?*

А.М.: В ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» создана Базовая кафедра инновационного менеджмента РГУ нефти и газа им. И.М.Губкина. Кафедра призвана обеспечить прямое участие компании в образовательной деятельности университета путем вовлечения и эффективного использования в

учебном процессе интеллектуальных и материально-технических ресурсов ОАО «ЛУКОЙЛ».

ОАО «ЛУКОЙЛ» участвует в разработке нормативной документации, предусмотренной Государственным образовательным стандартом по направлениям подготовки, по которому ведется подготовка в университете. Участвует в научно-исследовательской работе, выполняемой студентами и аспирантами на Базовой кафедре инновационного менеджмента.

Успешно реализуется совместный проект компании и РГУ по разработке профессиональных стандартов по методикам, рекомендованным РСПП, на основании которых будут пересмотрены образовательные программы для студентов вузов нефтегазового профиля.

Мы рассматриваем возможность создания совместных научно-исследовательских центров, лабораторий и малых предприятий с целью внедрения и развития инновационной деятельности студентов — будущих работников компании.

Ред.: *Не игнорирует ли молодежь такие составляющие своих исследований, как экономика и эффективность?*

А.М.: Молодежь компании имеет оптимальные возможности для научно-технического творчества. Среди молодых специалистов в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» ежегодно проводится конкурс на лучшую научно-техническую разработку. Именно здесь молодым предоставляется возможность раскрыть свой творческий потенциал, продемонстрировать знания, заявить о себе и получить стартовое признание.

Оценивается актуальность той или иной разработки, начиная с этапа замысла. Если предложенная идея имеет право на жизнь, то ребятам создают все условия для работы, оказывают всестороннюю помощь, но следует отметить, что одним из самых важных факторов реализации разработок является экономический эффект.

В 2007 году по итогам конкурсов на лучшую разработку среди молодых специалистов организаций была проведена научно-тех-

ническая конференция в Нижнем Новгороде. В 2009 году VIII Конференция молодых ученых и специалистов организаций Группы «ЛУКОЙЛ» была проведена на базе РГУ в Москве. В юбилейный год 20-летия компании Форум молодых специалистов и ученых пройдет в сентября в Когалыме.

Ежегодно молодые работники обществ принимают участие и занимают призовые места в конкурсе «Инженер года», проводимом Российским союзом научных и инженерных общественных организаций.

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 6 апреля 2006 г. N2 325 «О мерах государственной поддержки талантливой молодежи» Министерство энергетики РФ и Общероссийская общественная организация «Национальная система развития научной, творческой и инновационной деятельности молодежи России» ежегодно объявляют Конкурс на лучшую молодежную научно-техническую разработку по проблемам топливно-энергетического комплекса. Ежегодно молодые специалисты Компании принимают активное участие в этом конкурсе и становятся победителями.

Молодой специалист после вуза имеет свежий взгляд на производственные процессы и видит, что можно модернизировать и какие недостатки в работе можно устранить. А наша задача стимулировать его на эту деятельность.

Ред.: *Чем, на ваш взгляд, отличается Выпускник '2001 от Выпускника '2011? О чем это может свидетельствовать?*

А.М.: Мне нравится в современной молодежи безудержная энергия, которой она обладает. Они самоуверенны, имеют активную жизненную позицию, стараются достигать новых высот. Радует, что эти люди не боятся идти вперед. Выпускники '2011 выросли в новой России и мыслят они уже по-новому.

Ред.: *Что предпринимает компания для повышения квалификации молодых специалистов? Какими мотивациями удерживает их в своих рядах?*

А.М.: Работа руководства, служб управления персоналом, профорганизации, Совета молодых специалистов направлена на создание благоприятных условий для успешной профессиональной реализации молодых людей, что нацелено и на их минимальную текучесть.

Молодежная политика реализуется через Комплексную целевую программу Группы «ЛУКОЙЛ» по работе с молодыми работниками и молодыми специалистами до 2017 года. Ежегодно формируется Сводная программа по работе с молодыми работниками и молодыми специалистами Группы «ЛУКОЙЛ» и соответствующий бюджет.

Для закрепления и удержания молодежи, обладающей высокими профессиональными качествами, помимо общих для компании методов мотивации, проводятся дополнительные целевые мероприятия, включая, например, День молодого специалиста.

Все они служат повышению отдачи и результативности молодых специалистов с широким использованием активных методов, таких как обучающие тренинги по командообразованию. Теория основных принципов создания и развития команды, эффективного разрешения конфликтов, распределения ролей в коллективе, выявления лидерского потенциала и т.д. тщательно отрабатываются на практике.

Главным итогом для каждого участника тренинга ставится интуитивное осознание и логическое понимание: «мы — настоящая команда, которая сможет решить любые задачи: и производственные, и общечеловеческие».

Кроме того, свой профессиональный и творческий потенциал молодые работники могут раскрыть, участвуя в корпоративном конкурсе «Лучший молодой специалист года». Если есть желание карьерного роста, то для этого на предприятии открыты все пути.

Наиболее перспективные молодые специалисты состоят в перспективном кадровом резерве предприятия, но прежде чем туда

попасть, они проходят обязательную процедуру оценки.

Если предложенная идея имеет право на жизнь, то ребятам создают все условия для работы, но следует отметить, что одним из самых важных факторов реализации разработок является экономический эффект

Данный вид оценки выявляет управленческие и познавательные компетенции ребят, которые

Мне нравится в современной молодежи безудержная энергия, которой она обладает. Они самоуверенны, имеют активную жизненную позицию, радует, что эти люди не боятся идти вперед

необходимо развивать для их карьерного роста, а также дает возможность спланировать программы развития и обучения. На каждого резервиста составляется индивидуальный план подготовки.

Молодежная политика реализуется через Комплексную целевую программу Группы «ЛУКОЙЛ» по работе с молодыми работниками и молодыми специалистами до 2017 года

Глобализация отрасли требует постоянного повышения качества и эффективности корпоративной системы повышения квалификации.

Глобализация отрасли требует постоянного повышения качества и эффективности корпоративной системы повышения квалификации...

Ред.: *Как стать топ-менеджером вашей компании?*

А.М.: Важно стать настоящим профессионалом своего дела. Любить свое дело. Тогда все будет получаться, и успех непременно придет. Важно не бояться ничего нового, быть полным энергии и стремления к развитию. 