

# ТНК-ВР: ВСЕ НАЧИНАЕТСЯ СО СТАРТА

МАРИЯ ПУМО  
Департамент по связям со СМИ  
и неправительственными организациями  
ОАО «ТНК-ВР Менеджмент»



Ежегодно компания ТНК-ВР принимает на работу порядка 300 молодых специалистов — выпускников вузов. Между уровнем их подготовки и требованиями бизнеса наблюдается разрыв. Кроме того, в ближайшем будущем в силу объективных причин — демографическое седло — бизнес будет испытывать дефицит молодых кадров.

Понимая это, ТНК-ВР работает как непосредственно со школьниками, студентами, так и с вузами. Основная цель — создание системы, позволяющей обеспечить компанию молодыми специалистами нужного качества в нужном количестве.

Обеспечение преемственности Программ целевой подготовки, Программы «Старт», Программы «Три горизонта» и целевых программ ускоренного развития технических компетенций позволяет компании реализовывать эффективную систему развития и профессиональной адаптации молодых специалистов...

**Ч**то лежит в основе нашего стремления эффективно работать в этих двух важнейших для кадровой корпоративной политики ТНК-ВР направлениях — (1) обеспечение нужного количества молодых специалистов и (2) обеспечение необходимого качества их подготовки?

## **Программа целевой подготовки**

Для решения задачи гарантированного притока молодых специа-

листов по ключевым для бизнеса техническим дисциплинам в компании с 2007 года реализуется Программа целевой подготовки.

В ее рамках проводится профориентационная работа со школьниками выпускных классов, лучшие из которых имеют возможность принять участие в программе. В соответствии с программой компания обеспечивает выпускникам школ возможность (а) учиться в лучших нефтяных вузах страны, являющихся партнерами ТНК-ВР, (б) набираться практиче-

ских навыков через практику на предприятиях компании, (с) иметь гарантированное место работы по окончании вуза.

На сегодняшний день подготовка целевых студентов ведется в пяти вузах-партнерах ТНК-ВР: РГУ нефти и газа им. И.М.Губкина, ТюмГНГУ, Самарском ГТУ, Уфимском ГНТУ и Иркутском ГТУ.

Подготовка идет по следующим дисциплинам:

- Геология нефти и газа;
- Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений;
- Химическая технология топлива и углеродных материалов;
- Машины и аппараты химических производств;
- Машины и оборудование нефтяных и газовых промыслов;
- Бурение нефтяных и газовых скважин;
- Энергетика.

Задачу повышения качества подготовки молодых специалистов и преодоления разрыва между уровнем подготовки выпускников вузов и требованиями бизнеса мы решаем сегодня несколькими путями, в частности, непосредственно участвуя в подготовке своих будущих молодых специалистов до их прихода в компанию.

Для этого в ТНК-ВР реализуется несколько проектов.

Отмечу подготовку молодых специалистов на базе совместных магистратур российских вузов и зарубежных университетов: на базе магистратуры ТПУ-Heriot Watt (разработка) и специально созданной компанией на базе ТюмГНГУ магистратуры Royal Holloway University (геонауки).

## **Программа «Старт»**

С 2009 года для целевых студентов 3–5 курсов реализуется Программа дополнительной подготовки «Старт», которая позволяет подготовить будущих молодых специалистов еще до их прихода в компанию и таким



**БЕЙКЕР ХЬЮЗ**  
УСПЕВАЕМОСТЬ ПЛЮС АНГЛИЙСКИЙ

Компания «Бейкер Хьюз» проводит активную корпоративную политику отношений с ведущими нефтегазовыми вузами России и Каспийского региона, в рамках которой команда, отвечающая за подбор молодых специалистов и отношения с университетами, и представители производственных подразделений компании посещают вузы, подробно рассказывая о деятельности компании и о возможностях карьерного роста.

Также компания участвует в различных совместных проектах, нефтегазовых конференциях и встречах, организуемых секциями SPE, а также во внеучебной жизни университетов — футбольных турнирах, интеллектуальных марафонах и т.п.

Мы работаем с такими ведущими нефтегазовыми вузами в России, Казахстане и Азербайджане, как Российский государственный университет нефти и газа им. И.М.Губкина, Тюменский государственный нефтегазовый университет, Казахстанский национальный технический университет, Азербайджанская государственная нефтяная академия.

Мы отдаем предпочтение талантливым выпускникам с инженерным образованием не только из вышеперечисленных университетов, а также из других вузов региона.

Программа развития компании «Бейкер Хьюз» предполагает большое количество времени для обучения выпускников вузов в течение первых трех лет после трудоустройства с целью получения ими необходимых навыков и специфических знаний для работы в компании по всему миру. Радуем, начальный уровень знаний, полученный в вузах, важен для нас.

Мы оцениваем уровень образования как достаточно высокий, особенно в ведущих вузах. Ситуация постепенно меняется — в вузах появляется современный учебный материал, электронные библиотеки, практические курсы и т.д. Очень часто это происходит в рамках взаимодействия предприятий с вузами, в том числе и нашей компании.

Основные требования при приеме на работу выпускников — хорошая успеваемость и владение английским языком. Именно уровень знания студентами английского языка, с нашей точки зрения, является основным недостатком системы образования в данный момент.

Студенты, понимая конкурентоспособность и расширение границ своей карьеры с помощью английского языка, самостоятельно посещают курсы, уезжают за границу по программе Work&Travel; получается, что обязательный курс английского языка, преподаваемый в вузах, не дает тех знаний и практических навыков, которые выпускник может сразу же применить.

Стать топ-менеджером может практически каждый молодой специалист, успешно прошедший все этапы программы развития. Неограниченность карьеры в компании «Бейкер Хьюз» является основной мотивацией для удержания талантов в компании.

**СВЕТЛАНА КРАСНОВА**

**Директор по управлению персоналом,  
Россия и Каспийский регион**

образом сократить период их профессиональной адаптации, повысить эффективность их деятельности с первых дней работы в компании.

### **Кадровая стратегия ТНК-ВР: (1) обеспечение нужного количества молодых специалистов и (2) обеспечение необходимого качества их подготовки**

По статистике на сегодняшний день только 10% выпускников, обладающих техническими знаниями, обладают способностями к управлению. Поэтому в рамках Программы «Старт» мы уделяем большое внимание системному развитию деловых, лидерских компетенций студентов, своевременно готовя, таким образом, будущих лидеров ТНК-ВР.

### **Для гарантированного притока молодых специалистов по ключевым для бизнеса дисциплинам в компании реализуется Программа целевой подготовки для школьников выпускных классов**

Мы рассматриваем Программу «Старт» как то самое недостающее звено между вузом и работодателем, которое позволяет нашим целевым студентам:

- понять, что их ожидает при работе в компании;
- развить именно те знания и навыки, которые будут необходимы им в работе;
- понять, какие требования к ним будут предъявляться работодателем.

Кроме того, в рамках Программы «Старт» решается также

### **Подготовка целевых студентов ведется в пяти вузах-партнерах ТНК-ВР: РГУ нефти и газа им. Губкина, ТюмГНГУ, Самарском ГТУ, Уфимском ГНТУ и Иркутском ГТУ**

задача развития преподавателей вузов-членов Межвузовского центра ТНК-ВР. Компания планирует передать проведение программы преподавателям вузов, которые были отобраны компани-



ей и сейчас проходят систему подготовки к реализации Программы «Старт», в том числе, участвуя в проведении тренингов вместе с тренерами компании-разработчика.

**Программа дополнительной подготовки «Старт» — системное развитие деловых и лидерских компетенций студентов — позволяет подготовить будущих молодых специалистов еще до их прихода в компанию**

Таким образом, ТНК-ВР помогает преподавателям вузов-партнеров овладевать современными методиками обучения, а также знаниями реалий современного бизнеса.

Безусловно, много усилий мы предпринимаем по развитию молодых специалистов после их прихода в компанию.

**Программа «Три горизонта»**

Для развития приоритетных для компании лидерских компетенций, а также инновационного

**Для развития инновационного и научно-технического потенциала молодых специалистов в ТНК-ВР действует Программа «Три горизонта»**

и научно-технического потенциала молодых специалистов в ТНК-ВР действует Программа «Три горизонта», которая комбинирует различные методы обучения и развития: тренинги по развитию лидерских компетенций, наставничество, участие молодых спе-

**Компания объединила своих партнеров в Межвузовский центр ТНК-ВР: это позволяет еще более фокусно влиять на качество подготовки выпускников**

циалистов в масштабных корпоративных мероприятиях (посвящения в нефтяники, научно-практические конференции...)

На наш взгляд, одним из важнейших элементов Программы

**ЗАСЕДАНИЕ КООРДИНАЦИОННОГО СОВЕТА KAZENERGY ПО ВОПРОСАМ ОБРАЗОВАНИЯ И ПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

28 июня 2011 года состоялось очередное заседание Координационного совета по вопросам образования и подготовки кадров ассоциации KAZENERGY, посвященное вопросам интеграции производства, образования и государства в подготовке квалифицированных кадров.

В открытом диалоге приняли участие члены и партнеры ассоциации: НК «КазМунайГаз», BG International Limited (Kazakhstan), Statoil North Caspian AS, Total E&P Kazakhstan, Tengizchevroil, Karachaganak Petroleum Operating B.V., Tethys Services Kazakhstan, Ассоциация неразрушающего контроля и технической диагностики, представители профильных министерств, Парламента РК, Национальной экономической палаты Казахстана «Атамекен», Национального аналитического центра при Правительстве РК, ведущих университетов.

По словам Шолпан Ержигитовой, директора Департамента по человеческим ресурсам НК «КазМунайГаз», скорейшая разработка и принятие профессиональных стандартов позволят решить многие спорные вопросы, в том числе и по оплате труда.

Джамбулат Сарсенов, генеральный директор ассоциации KAZENERGY, рекомендовал компаниям-членам ассоциации предоставить производственные базы для апробирования разрабатываемых профессиональных стандартов, а также высказался в пользу аккредитация профессионального сертификационного центра.

Тимурлан Алтаев, президент ТОО «ИнКаз Консалтинг», предложил определить приоритетные курсы переподготовки и повышения квалификации для внедрения в качестве пилотного проекта в рамках государственно-частного партнерства на примере Атырауского межрегионального профессионального центра.

Особый интерес вызвало предложение о спонсорстве исследования «Состояние рынка труда и система подготовки кадров в нефтегазовой отрасли» Джона Радуча, эксперта SPIE Oil&Gas Services Middle East LLC. Так, Асан Нугманов, сопредседатель Координационного совета отметил, что ранее подобные исследования в Казахстане не проводились, и подчеркнул актуальность такого изучения для планирования деятельности организаций, осуществляющих подготовку специалистов.

Светлана Страгнефорс, президент Ассоциации неразрушающего контроля и технической диагностики, предложила дополнить Перечень востребованных специальностей для нефтегазовой отрасли РК, утвержденный Миннефтегаза РК от 16.09.10, разделом «Профессиональные сертификационные программы».

Кадырбек Борибеков, директор департамента технического и профессионального образования МОН РК, выступил с презентацией новой модели управления учебными заведениями профессионального технического образования на примере АО «Холдинг «Кәсіпқор», целью которого является апробация модели корпоративного управления, консолидация ресурсов государственного и частного секторов, инновационных технологий, форм и методик обучения для улучшения качества подготовки.





## ТНК-ВР: ИННОВАЦИИ МОЛОДЫХ

В Центре экспертной поддержки и технического развития «ТНК-ВР Сибирь» подвели итоги научно-практической конференции. В ней приняли участие 18 молодых специалистов Центра. По итогам работы трех секций, жюри в составе руководителей профильных департаментов и отделов Центра, определило победителей.

Так, в секции «Инфраструктура и сервис» 1-е место было присуждено Олесе Булатовой и Тетерину Виталию, а лучшим инновационным проектом была признана работа Алексея Жиберы и Сергея Марковских, посвященная анализу экономической эффективности применения частотно-регулируемых приводов на насосах системы поддержания пластового давления.

Победителем в секции «Геология и внутрискважинные работы» стала Татьяна Машканцева, а лучшим новатором -- ее коллега Зоя Филиппова за проект «Перспективы применения интеллектуальных методов анализа данных: выбор скважин для геолого-технических мероприятий».

В самой популярной по числу докладов секции «Бурение» 1-е место жюри присудило Александру Гадиулину, а лучшим инновационным проектом назвало работу Константина Дедюхина и Беляева Алексея на тему «Анализ исполнения РУС при бурении горизонтальных участков ЗАО «Роспан Интернешнл».

«Вы сделали точные экономические расчеты и грамотно защищали свои проекты, и я уверен, в скором времени они будут внедрены в дочерних обществах ТНК-ВР, — подвел итоги Андрей Рублев, директор Центра. — Отмечу, что участники секции «Бурение» были более активны — это неудивительно, ведь в ТНК-ВР уже третий год реализуется программа подготовки супервайзеров по бурению. В следующем году мы увеличим число секций научно-практической конференции, а значит, и докладов должно быть больше».

*ЦЭПТР был образован в конце 2010 года. Его деятельность сосредоточена на координации внедрения новых технологий в дочерних обществах ТНК-ВР, развитии их организационного потенциала, обучении молодых специалистов.*

**Региональное управление по связям с общественностью филиала ОАО «ТНК-ВР Менеджмент» «ТНК-ВР Сибирь» в г. Тюмени**

**МУРМАНСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА****ТАТЬЯНА ЖИТНИК****РУКОВОДИТЕЛЬ ПРЕСС-СЛУЖБЫ МУРМАНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА (МГТУ)**

Оценка качества образования, которое получают студенты в МГТУ, ведется постоянно и комплексно. Учитывается не только образовательный уровень, но и комфортность условий при получении образования. Принимаются во внимание результаты ЕГЭ, с которыми абитуриенты пришли в вуз, итоги аттестаций и другие показатели. Столь высокие требования к качеству образования диктуются потребностями рынка труда.

Ежегодно на него выходят сотни наших выпускников. И свою задачу мы видим в том, чтобы помочь им найти собственную нишу. Выпускники Мурманского государственного технического университета представляют интерес для региональных работодателей.

Кроме того, в настоящее время сложился опыт взаимодействия руководства МГТУ с предприятиями, находящимися в других городах Северо-Западного региона, в частности, в Волхове и Санкт-Петербурге, которые заинтересованы в формировании кадрового резерва из выпускников нашего вуза.

В МГТУ с 2008 года функционирует отдел практики и трудоустройства, который осуществляет взаимодействие с потенциальными работодателями по вопросам организации практики и дальнейшего трудоустройства будущих выпускников, анализирует потребности предприятий и организаций в специалистах соответствующего профиля, подбирает выпускников по заявкам работодателей, организует с ними встречи и презентации выпускников.

Хорошо зарекомендовала себя такая форма работы, как ежегодное проведение Ярмарки вакансий. Весь этот комплекс мероприятий позволяет делать наших выпускников востребованными на рынке труда.

К сожалению, сегодняшние выпускники не всегда четко понимают особенности современного рынка труда. Иногда они не умеют должным образом представить себя потенциальным работодателям. Зачастую запросы выпускников достаточно высоки, не всегда соответствуют жизненным реалиям.

Для правильного ориентирования выпускников в настоящее время в нашем университете введена дисциплина «Технология трудоустройства». В ходе ее изучения выпускники приобретают знания, которые помогают им стать более гибкими и легче адаптироваться к условиям современной жизни.

Выпускники 2011 года являются более приспособленными к условиям рыночной экономики. Они настойчивы в достижении целей, могут конкретно определить свои задачи на дальнейшую перспективу. Это свидетельствует о том, что нынешнее поколение в большей степени адаптировано к реальности, и его поведенческая модель соответствует современным требованиям.

«Три горизонта» являются научно-практические конференции для молодых специалистов. Ведь инновативность, креативность, инициативность являются сегодня важнейшими факторами как личного успеха сотрудников, так и успеха компании в целом. Участие в научно-практических конференциях — прекрасный способ для молодых специалистов развить эти качества.

### **Высокопрофессиональная подготовка молодых специалистов ведется на базе совместных магистратур российских вузов и зарубежных университетов: ТПУ-Heriot Watt и ТюмГНГУ-Royal Holloway University**

Для развития технических знаний и навыков молодых специалистов в ТНК-ВР разработан и реализуется ряд уникальных целевых программ ускоренного развития технических компетенций, в частности, программы «Молодые буровики», «Молодые специалисты дисциплины «Внутрискважинные работы», а также программы «Молодые технологи», «Молодые специалисты дисциплины «Капитальное строительство».

### **Инновативность, креативность, инициативность являются сегодня важнейшими факторами как личного успеха сотрудников, так и успеха компании в целом...**

Программа «Три горизонта» и указанные программы позволяют молодым специалистам:

- успешно профессионально адаптироваться;
- приобретать уникальные знания и навыки;
- развиваться ускоренными темпами;
- осознанно планировать свое карьерное развитие.

#### **Работа с вузами**

Для решения задачи повышения качества подготовки молодых специалистов, помимо работы непосредственно со своими молодыми кадрами, мы работаем также и с вузами.

Это направление работы важно, т.к. молодые специалисты приходят в компанию не только из числа участников Программы целевой подготовки, но и — скажем так — «с рынка». И нам важно, чтобы уровень подготовки молодых специалистов «с рынка» также соответствовал нашим требованиям. Для этого мы ведем работу с вузами — «поставщиками» молодых кадров для нашего бизнеса.

ТНК-ВР сотрудничает с вузами уже много лет. И компания всегда старалась уйти от практики разрозненного инвестирования вузов по различным направлениям и поддерживать только комплексные, системные проекты, предполагавшие одновременное обновление материально-технической базы кафедр вузов, методологического обеспечения учебного процесса и развитие преподавателей.

Именно такой подход был положен в основу проведенных ТНК-ВР в 2007 и 2008 годах конкурсов грантов.

В 2009 году мы решили еще более фокусно влиять на качество подготовки входящих в компанию из вузов молодых специалистов, основными поставщиками которых являются те университеты, о которых уже шла речь.

По этой причине компания объединила своих партнеров в Межвузовский центр ТНК-ВР. В рамках его работы сохранен тот же принцип сотрудничества — компания поддерживает только комплексные проекты вузов, на-

правленные на изменение качества учебного процесса, причем сразу во всех вузах — членах Межвузовского центра.

Задача компании — обеспечить во всех вузах - членах Межвузовского центра уровень подготовки студентов, соответствующий требованиям бизнеса.

В рамках работы центра в учебный процесс его членов внедряются результаты проектов, выполненных в рамках конкурсов грантов 2007 и 2008 годов. Также вузами разрабатываются новые проекты, направленные на усовершенствование учебного процесса по направлениям, в которых эксперты ТНК-ВР видят разрывы между уровнем подготовки студентов и требованиями компании.

Новым направлением сотрудничества ТНК-ВР и вузов - членов Межвузовского центра является сотрудничество в сфере энергосбережения. В 2011 году ТНК-ВР пригласила вузы к участию в Конкурсе научных исследований работ, направленных на повышение энергоэффективности основных и вспомогательных процессов добычи, переработки и реализации нефти и газа.

Цель конкурса — поиск и внедрение совместно с профильными высшими учебными заведениями инновационных технологий и новых технологических решений, направленных на повышение энергоэффективности. Конкурс является очередной инициативой ТНК-ВР, и в дальнейшем компания планирует проводить его на регулярной основе. 

