



РОСНЕФТЬ

НА БЛАГО РОССИИ

ЭНЕРГИЯ МОЛОДЫХ –

ЭНЕРГИЯ БУДУЩЕГО!

СОДЕРЖАНИЕ

ВСТУПЛЕНИЕ

Приветственное слово Главного исполнительного директора ПАО «НК «Роснефть» И.И.Сечина	4
Введение	6
Термины и определения	8
Страница для внесения личных данных молодого специалиста	10

О КОМПАНИИ

12

РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Формирование внешнего кадрового резерва	26
Основные направления работы с молодыми специалистами	27
○ Целевая программа обучения и развития молодых специалистов «Три ступени»	28
○ Адаптация молодых специалистов на предприятии	30
○ Наставничество молодых специалистов	31

○ Научно-технические конференции молодых специалистов	57
○ Конкурс «ТЭК»	61
○ Выявление и развитие молодых специалистов с лидерским потенциалом	62
○ Материальная и социальная поддержка молодых специалистов	63
○ Советы молодых специалистов	64
○ Программа развития молодых инженеров	66

ВОЗМОЖНОСТИ

Оценка персонала	72
Кадровый резерв	74
Планирование карьеры	76

ИСТОРИИ УСПЕХА

Истории молодых специалистов, сделавших успешную карьеру в Компании	82
---	-----------



ВСТУПЛЕНИЕ



ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО
ГЛАВНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ДИРЕКТОРА
ПАО «НК «РОСНЕФТЬ»
И.И. СЕЧИНА



Дорогие друзья!

Вам выпала большая честь – работать в такой престижной компании, какой является ПАО «НК «Роснефть». Знаю, что многие выпускники нефтяных вузов и колледжей мечтают у нас трудиться, однако удача улыбнулась именно вам, а это значит, что вы – лучшие. Именно таких специалистов – талантливых, компетентных, амбициозных, перспективных – мы охотно принимаем в свою команду. Да, будет трудно, особенно на первых порах, многое будет непонятно. Но тем, кто серьезно и ответственно решил связать свою судьбу с нефтегазовой отраслью, будет очень интересно. Ведь где еще постигать азы профессии и совершенствовать свое мастерство, как не у нас – в крупнейшей компании страны, которая реализует масштабные проекты практически во всех регионах России и далеко за ее пределами.

ПАО «НК «Роснефть» является признанным мировым лидером среди публичных нефтяных компаний по объему добычи нефти и жидких углеводородов. Для того, чтобы уверенно конкурировать на глобальном рынке, динамично развиваться, плодотворно сотрудничать с российскими и иностранными партнерами, Компания уделяет большое внимание внедрению передовых технологий, цифровизации производства. Но главный наш приоритет – кадровая политика, повышение квалификации работников, их мотивации к постоянному развитию и достижению новых результатов. Все это отражено в стратегии «Роснефть-2022», нацеленной на глубокое преобразование качества бизнеса. Успех ее реализации зависит от вас – молодого поколения специалистов, которые сегодня только начинают карьеру, а уже завтра будут принимать важнейшие управленческие решения.

Рассчитываю, что ваши знания, энергия и целеустремленность помогут ПАО «НК «Роснефть» и дальше удерживать лидерские позиции, эффективно работать на благо России.

**С уважением,
Главный исполнительный директор
ПАО «НК «Роснефть»**




И.И. Сечин

Уважаемый молодой специалист!

У тебя в руках не совсем обычное издание. Этот Путеводитель не похож на большинство других – его нельзя купить в магазине или взять в библиотеке, а представленная в нем информация интересна для ограниченного круга читателей. Но для своей аудитории этот Путеводитель – рабочий справочник, потому что он составлен специально для тебя и твоих сверстников, которые совсем недавно стали работниками НК «Роснефть». Путеводитель Молодого Специалиста предназначен для того, чтобы помочь новичку поскорее стать полноправным участником жизни Компании и достичь необходимого для этого профессионального уровня.





Путеводитель состоит из нескольких основных тематических частей:

«Введение» поможет тебе сориентироваться в материале, понять, какую информацию можно найти в Путеводителе. Здесь ты найдешь термины и определения, а также страницы для твоих записей.

В разделе **«О Компании»** содержится краткая информация о географии, основных направлениях деятельности НК «Роснефть».

Из раздела **«Работа с молодыми специалистами»** ты узнаешь о том, как строится в Компании работа с молодыми специалистами, почерпнешь сведения о существующих программах, позволяющих новичку максимально быстро стать полноправным членом многотысячного коллектива.

Раздел **«Возможности»** расскажет о том, как планируются карьера и профессиональный рост молодых специалистов в Компании, какие шаги в области развития и карьеры ты можешь сделать; продемонстрирует возможности, которые Компания предоставляет молодым специалистам – от помощи в решении социальных вопросов до участия в программах развития научного и лидерского потенциала.

В разделе **«Истории успеха»** собраны самые яркие истории профессионального становления и роста твоих коллег – тех, кто еще совсем недавно был на твоем месте.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНОГО ГЛОССАРИЯ

КОМПАНИЯ

группа юридических лиц различных организационно-правовых форм, включая ПАО «НК «Роснефть», в отношении которых последнее выступает в качестве основного или преобладающего (участвующего) общества.

ОБЩЕСТВО ГРУППЫ (ОГ)

хозяйственное общество, прямая и/или косвенная доля владения ПАО «НК «Роснефть» акциями или долями в уставном капитале которого составляет 20 процентов и более.

КЛЮЧЕВОЕ ОБЩЕСТВО ГРУППЫ (Ключевое Общество)

Общество Группы, которое оказывает или может оказать существенное влияние на финансово-экономические и иные показатели деятельности ПАО «НК «Роснефть» и/или на реализацию его стратегии развития, включенное в перечень Ключевых Обществ Группы решением Главного исполнительного директора ПАО «НК «Роснефть».

РСС

руководители, специалисты, служащие.

ВНУТРЕННИЙ КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ КОМПАНИИ

отобранные в соответствии с требованиями Компании к формированию кадрового резерва работники Компании, занимающие различные должности (в том числе руководящие должности разных уровней управления в ПАО «НК «Роснефть» или Обществе Группы) для подготовки и последующего назначения на целевые позиции (должности) более высоких уровней.

МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ

работник Общества Группы, которому присвоен статус «молодой специалист», одновременно отвечающий следующим требованиям: (1) является выпускником очного отделения вуза, имеюще-

го государственную аккредитацию, с квалификацией бакалавра, специалиста (инженера), магистра; (2) впервые поступает на работу по полученной специальности; (3) прошел систему конкурсного отбора и трудоустроился в Общество Группы в течение одного года со дня окончания вуза (с даты выдачи диплома); (4) принят на должность руководителя, специалиста, служащего или по рабочей профессии (с перспективой занятия должности руководителя, специалиста, служащего) по профильному направлению деятельности (соответствующему квалификации, указанной в дипломе) с заключением трудового договора на неопределенный срок; (5) в возрасте до 33 лет (включительно).

МОЛОДОЙ РАБОТНИК

физическое лицо: (1) вступившее в трудовые отношения с Компанией и проработавшее не менее двух лет в Компании; (2) в возрасте до 33 лет.

НАСТАВНИК МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

специально отобранный и подготовленный работник Общества Группы из числа руководителей, специалистов, служащих (с высшим образованием и общим стажем работы по специальности не менее пяти лет), проводящий в индивидуальном порядке работу с молодым специалистом с целью обеспечения адаптации, профессионального развития и подготовки молодого специалиста к занятию вышестоящих должностей из числа должностей руководителей, специалистов, служащих.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

документ, формируемый в соответствии с установленной в Компании формой, включающий цели и программу развития компетенций молодого специалиста, результаты оценки эффективности развития молодого специалиста, рекомендации по развитию и карьерному росту молодого специалиста.

СОВЕТ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ (СМС)

выборный орган управления общественно-профессиональной организацией молодых специалистов, созданный в рамках Общества Группы с целью объединения молодых специалистов, выявления и максимально эффективного использования их потенциала.

АДРЕСА И ТЕЛЕФОНЫ

ФИО ФИО

Должность Должность

Адрес..... Адрес.....

Телефон/факс..... Телефон/факс.....

E-mail E-mail

ФИО ФИО

Должность Должность

Адрес..... Адрес.....

Телефон/факс..... Телефон/факс.....

E-mail E-mail

ФИО ФИО

Должность Должность

Адрес..... Адрес.....

Телефон/факс..... Телефон/факс.....

E-mail E-mail

АДРЕСА И ТЕЛЕФОНЫ

ФИО ФИО

Должность Должность

Адрес..... Адрес.....

Телефон/факс..... Телефон/факс.....

E-mail E-mail

ФИО ФИО

Должность Должность

Адрес..... Адрес.....

Телефон/факс..... Телефон/факс.....

E-mail E-mail

ФИО ФИО

Должность Должность

Адрес..... Адрес.....

Телефон/факс..... Телефон/факс.....

E-mail E-mail



О КОМПАНИИ





«Роснефть» – лидер российской нефтяной отрасли и крупнейшая публичная нефтегазовая компания мира по объемам добычи и запасам. Основными видами деятельности НК «Роснефть» являются поиск и разведка месторождений углеводородов, добыча нефти, газа, газового конденсата, реализация проектов по освоению морских месторождений, переработка добытого сырья, реализация нефти, газа и продуктов их переработки на территории России и за ее пределами.

Компания включена в перечень стратегических предприятий России.

За последние 20 лет Компания стала одним из глобальных энергетических лидеров, заняла

позицию крупнейшей в мире по добыче и запасам среди всех публичных компаний и стала главным инструментом формирования доходов бюджета Российской Федерации.

Крупнейшим акционером «Роснефти» является государство, долями в капитале владеют два стратегических инвестора: ВР (19,75%) – одна из ведущих транснациональных нефтегазовых компаний – и Суверенный фонд Катара (18,93%) – один из крупнейших в мире (топ-10) инвестиционных фондов. Около 11% акций находятся в свободном обращении и торгуются на Московской и Лондонской фондовых биржах, свыше 90% из них принадлежит крупным иностранным институциональным инвесторам.

Доля НК «Роснефть» в добыче нефти в Российской Федерации составляет около 41%, а в мировой добыче – 6%. Компания ведет свою деятельность в 23 странах мира и 78 регионах России. Компания разрабатывает значительные запасы газа в Западной и Восточной Сибири и обладает уникальным портфелем лицензий на разработку углеводородных ресурсов российского континентального шельфа.

Компания является крупнейшим нефтепереработчиком на территории России. В состав нефтеперерабатывающего и нефтехимического блока «Роснефти» входят 13 крупных нефтеперерабатывающих заводов, три нефтехимических, четыре газоперерабатывающих предприятия, а также два завода по производству катализаторов и одно сервисное предприятие.

В Германии Компания владеет долями в трех нефтеперерабатывающих заводах, контролирует более чем 12% нефтеперерабатывающих мощностей с общим объемом переработки 12,5 млн т в год, а в Белоруссии косвенно владеет 21% акций ОАО «Мозырский НПЗ».

Сбытовая сеть Компании самая большая в России. Охватывает 66 регионов и насчитывает более 3000 АЗС.

Основными задачами НК «Роснефть» являются эффективная реализация энергетического потенциала в рамках проектов в России и за рубежом, обеспечение энергобезопасности и бережное отношение к природным ресурсам.



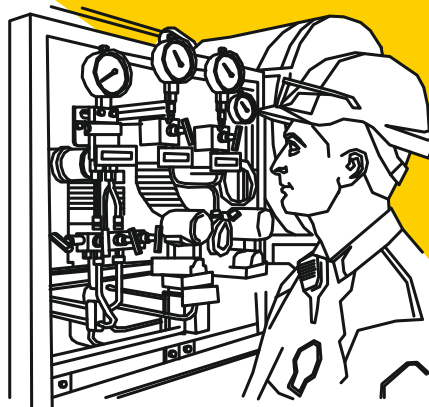
ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

Приверженность 17 Целям ООН в области устойчивого развития с определением пяти приоритетных. Достижение лидерских позиций на международном уровне в области обеспечения безаварийной производственной деятельности, безопасных условий труда работников, сохранения здоровья населения, проживающего в районах деятельности Компании, а также в минимизации воздействия на окружающую среду. Сохранение окружающей среды для будущих поколений.

ФИНАНСЫ И ИНВЕСТИЦИИ

Повышение качества проектного управления. Удержание лидерства по операционной эффективности. Обеспечение высокого уровня доходности акционеров.



КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Развитие организационных компетенций и людских ресурсов. Приверженность высоким этическим принципам ведения бизнеса.

РАЗВИТИЕ ТЕХНОЛОГИЙ

Цифровизация по всему периметру бизнеса. Создание устойчивого технологического преимущества. Технологические партнерства. Развитие собственного научно-проектного комплекса. Локализация производства.





СТРАТЕГИЯ «РОСНЕФТЬ–2022»

В Компании успешно реализуется Стратегия «Роснефть-2022», которая ориентирована на качественное изменение бизнеса за счет внедрения передовых управленческих подходов, новых технологий и повышения отдачи существующих активов Компании.

Стратегия предусматривает увеличение доходности бизнеса и отдачи от основных активов за счет интенсификации их разработки, фокус на

реализации ключевых проектов и изменение управленческой модели, что позволит ускоренно тиражировать новые технологии и перевести компанию на качественно новый уровень с учетом вызовов цифровой эпохи.

Основой новой Стратегии станет построение бизнеса, учитывающего самые высокие требования в области экологии, промышленной безопасности и охраны окружающей среды.

КРУПНЕЙШИЙ НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИК

В 2019 году «Роснефть» подтвердила звание крупнейшего российского налогоплательщика и системообразующей компании для государственного бюджета. По итогам года в бюджетную систему страны было перечислено около 3,6 трлн руб. Максимальная отдача для

акционеров является приоритетом в деятельности менеджмента Компании. По итогам года акционерам был выплачен объем дивидендов – около 283 млрд руб., что на 25 % выше, чем в 2018 году. При этом на долю государства из этой суммы пришлось почти 141 млрд руб.

ЭКОЛОГИЧНОЕ ТОПЛИВО

НК «Роснефть» как экологически ответственная компания осваивает производство высокотехнологичных видов нефтепродуктов.

Выпуск и реализация бензина марки «Евро б» является вкладом Компании в защиту окружающей среды. Автомобильный бензин «Евро б» содержит меньше серы (на 20-40%), бензола (не более 0,8%) и ароматических углеводородов (не более 32%), что способствует снижению коррозионной активности, приводит к уменьшению токсичности выхлопных газов. В настоящее время бензин «Евро б» реализуется

на АЗС Компании в Москве, Башкирии, Краснодарском крае, в Тульской, Калужской и Рязанской областях.

Бензин Pulsar 100 производства «Роснефти» – официальное топливо Российской серии кольцевых гонок (РСКГ). Автомобили всех пяти гоночных классов РСКГ используют бензин «Роснефти» с октановым числом 100. Уникальный состав фирменного топлива позволяет в полной мере раскрыть потенциал современных высокофорсированных двигателей и повысить эффективность их работы. При этом Pulsar 100 для профессиональных гонок не отличается от топлива, реализуемого на АЗС «Роснефти».

Нефтеперерабатывающий комплекс Компании производит экологичные виды судового топлива, соответствующего требованиям MARPOL, что позволяет использовать его на судах, маршрут которых пролегает через районы с особым экологическим статусом судоходства.



ВЫСОКИЕ ТЕХНОЛОГИИ

Корпоративный научно-проектный комплекс (КНПК) «Роснефти» – крупнейший в Европе научный нефтегазовый центр, который включает в себя 29 проектных и исследовательских институтов, а также 44 центра компетенции с общей численностью сотрудников более 17 000 человек. Совокупный экономический эффект от деятельности КНПК оценивается более чем в 150 млрд рублей.

КНПК является базовым блоком для принятия научных и технических решений по всем направлениям деятельности Компании: от геологоразведки до сбыта нефтепродуктов. Комплекс обеспечивает 100%-ое сопровождение геологических работ и обеспечение проектной документацией добычных проектов «Роснефти». КНПК осуществляет сопровождение бурения наиболее сложных горизонтальных скважин (более 3000 операций ежегодно).

Обеспечение информационной и технологической независимости Компании является одной из ключевых задач Комплекса. КНПК - оператор всей геолого-технологической информации Компании, объем которой превышает 1900 Тб данных, а также внедряет собственные информационные решения для создания цифровых двойников реальных объектов (более 70 тысяч операций).

Силами КНПК разработана и внедрена линейка собственного наукоемкого программного



обеспечения в области геологии, проектирования и мониторинга разработки нефтяных и газовых месторождений. Прямой экономический эффект от внедрения собственного программного обеспечения составил более 1,2 млрд рублей.

В КНПК разработан и успешно внедрен первый в Евразии промышленный симулятор гидравлического разрыва пласта «РН-ГРИД», обеспечивающий выполнение всех операций и инженерных расчетов, необходимых для проектирования ГРП.

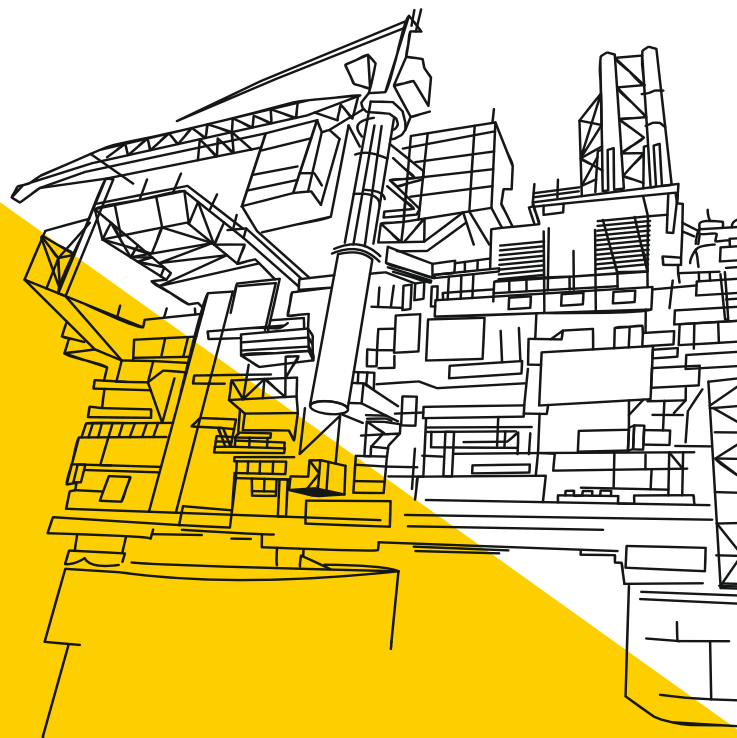
КНПК активно взаимодействует с вузами и предоставляет академические лицензии корпоративного программного обеспечения для подготовки квалифицированных молодых специалистов. На сегодняшний день передано 210 академических лицензий по программным продуктам РН-КИН, РН-ГРИД, РН-КИМ,

Rospump. Подобное сотрудничество позволяет готовить квалифицированных специалистов как для Компании, так и для нефтегазовой отрасли страны в целом, и позволяет молодым специалистам после завершения обучения активно включаться в производственный процесс.

Кроме создания в вузах-партнерах базовых кафедр, для привлечения талантливых специалистов КНПК использует инновационные инструменты, в частности, «Роснефть» органи-

зует масштабные ИТ-соревнования (хакатоны) для решения задач из реальной производственной практики.

В рамках Стратегии «Роснефть-2022» был утвержден Комплексный план ускоренной цифровизации, который определил Цифровую трансформацию как один из ключевых приоритетов Компании. Сейчас цифровая трансформация идет по всему периметру Компании, затрагивая все функциональные и бизнес-блоки, меняя бизнес-процессы.



СОХРАНЕНИЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

«Роснефть» при реализации производственной деятельности уделяет большое внимание охране окружающей среды и мероприятиям по сохранению биологического разнообразия в зоне своей ответственности. Забота об окружающей среде – неотъемлемая часть корпоративной культуры Компании.

В Компании утверждена публичная позиция – «Роснефть: вклад в реализацию целей ООН в области устойчивого развития», что подтверждает приверженность высоким социальным и экологическим стандартам.

Компания стремится к достижению лидерских позиций среди нефтегазовых компаний в области минимизации воздействия на окружающую среду и экологичности производства, в том числе планирует войти в первый квартиль международных компаний по наименьшим удельным выбросам парниковых газов.

«Роснефть» и Минприроды РФ подписали соглашение, в соответствии с которым будут развивать сотрудничество в области сохранения биологического разнообразия. В частности, «Роснефть» будет реализовывать корпоративную программу по изучению, сохранению и мониторингу ключевых видов – биоиндикаторов устойчивости арктических экосистем: белого медведя, атлантического моржа, дикого северного оленя и белой чайки – редкого подвида чайки, занесенного в Красную книгу РФ. Научно-методическую и инфор-



мационно-аналитическую поддержку реализации данной программы будет оказывать Минприроды РФ.

В Компании с 2014 года реализуется ряд программ и проектов по сохранению биологического разнообразия в регионах присутствия: проекты «Эвенкийский олень» и «Гуси Эвенкии» в Красноярском крае, проект «Сибирский соболь», программы по изучению и сохранению белых медведей, моржей, популяции амурского тигра. В 2018 году Компания инициировала комплексный исследовательский проект, направленный на изучение черноморских дельфинов.

В рамках научно-исследовательской деятельности Арктическим научным центром организовано 26 экспедиционных работ, по результатам которых изданы уникальные экологические атласы: «Карское море», «Море Лаптевых», «Морские млекопитающие Российской Арктики и Дальнего Востока», «Российская Арктика. Пространство, время, ресурсы».

Экологическая деятельность НК «Роснефть» предполагает междисциплинарный подход, комплексные исследования представителями различных отраслей науки: океанологии, геологии, биологии морей, а также изучение тех видов животных, которые являются индикаторами состояния экосистемы.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Являясь лидером нефтегазовой промышленности Российской Федерации и одной из крупнейших компаний мирового топливно-энергетического комплекса, НК «Роснефть» стремится достичь не только высоких производственных и финансовых показателей, но и внести вклад в развитие и процветание страны, в улучшение качества и условий жизни ее граждан.

Корпоративная культура является важным звеном в деятельности «Роснефти», неотъемлемым компонентом успешной стратегии развития Компании. Она базируется на главных ориентирах и ценностях, которых придерживается Компания при взаимодействии с сотрудниками, партнерами и клиентами.

Главные ориентиры и ценности НК «Роснефть»:

- Лидерство
- Результативность
- Добросовестность
- Безопасность



ДЕЛОВАЯ ЭТИКА

Главное, что определяет успех каждой компании – это ее сотрудники. От каждого из нас зависят репутация, авторитет, успешное и устойчивое развитие Компании. Соблюдение норм деловой этики укрепляет доверие к Компании, способствует ее устойчивому развитию и повышению капитализации в долгосрочной перспективе.

С 2015 года в Компании действует новая редакция Кодекса деловой и корпоративной этики (далее – Кодекс), разработанная в соответствии с лучшими международными практиками.

Кодекс является одним из важнейших инструментов корпоративной культуры. Корпоративные ценности и ориентиры, закрепленные в Кодексе, требуют от каждого работника осознанной активности и инициативы. Следование сотрудниками единым принципам и стандартам поведения способствует формированию надежной и высокопрофессиональной команды, объединенной общими целями, культурой поведения и традициями, а также помогает поддерживать на должном уровне взаимопонимание как в самой Компании, так и с деловыми партнерами и клиентами.

В Компании функционирует Совет по деловой этике – коллегиальный совещательный орган, который осуществляет поддержку структурных подразделений Компании в вопросах применения и соблюдения положений Кодекса, принимает решения и разрабатывает рекомендации для работников и должностных лиц Компании по вопросам, относящимся к сфере деловой этики.

Работа в Компании предусматривает неукоснительное соблюдение всеми сотрудниками законодательных, этических и профессиональных норм и стандартов, соответствующих требованиям государства, рынка и общества и составляющих основу термина «комплаенс». Компания придерживается принципа неприятия коррупции в любых формах и проявлениях при осуществлении как операционной, так и инвестиционной и иных видов деятельности. Компания считает любые проявления корпоративного мошенничества недопустимыми, вне зависимости от суммы нанесенного ей ущерба.

В соответствии с принципами комплаенс проводится информационная кампания по предупреждению коррупции и формированию нетерпимого отношения к проявлениям мошенничества среди руководства и работников Компании. Информация о принимаемых мерах по противодействию корпоративному мошенничеству и предупреждению коррупции публикуется во внутренних информационных изданиях Компании.



РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ



ФОРМИРОВАНИЕ ВНЕШНЕГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Эффективным решением задачи подготовки квалифицированных кадров стала созданная в 2005 году Корпоративная система непрерывного образования «Школа-вуз-предприятие».

Формирование внешнего кадрового резерва начинается в старших классах общеобразовательных организаций. В регионах производственной деятельности Компании при поддержке Обществ Группы создаются и функционируют 10-е и 11-е «Роснефть-классы» на базе лучших общеобразовательных организаций: школ, лицеев, гимназий. В настоящее время при поддержке Компании в 57 городах и поселках страны (27 субъектов Российской Федерации) созданы 122 «Роснефть-класса» в 64 школах, в них обучаются 2839 учащихся.

Работа по формированию внешнего кадрового резерва продолжается в образовательных организациях высшего образования. ПАО «НК «Роснефть» и Общества Группы сотрудничают на основе долгосрочных комплексных соглашений с 61 вузом.

Ежегодно предприятия «Роснефти» принимают на производственную практику порядка 7000 студентов.

Компания ежегодно проводит в вузах имиджевые мероприятия «Дни «Роснефти», для студентов организуются деловые игры



и студенческий фестиваль «Будущее «Роснефти». Для поддержки одаренных студентов ПАО «НК «Роснефть» и Общества Группы выплачивают лучшим из них корпоративные стипендии.

Таким образом, НК «Роснефть» формирует внешний кадровый резерв и обеспечивает приток на свои предприятия высокообразованных выпускников лучших российских вузов, подготовленных к решению как текущих, так и перспективных, инновационных бизнес-задач.

В 2019 году 107 выпускников «Роснефть-классов», получивших профильное образование, пришли на работу в Компанию. Всего на предприятия Компании трудоустроено 678 выпускников «Роснефть-классов».

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Ежегодно ряды работников «Роснефти» пополняют более тысячи выпускников вузов. В 2019 году эта цифра составила 1360 человек. Общее количество молодых специалистов в периметре Компании в 2020 году – 4001 человек в 104 Обществах Группы.

Работа с молодыми специалистами – один из приоритетов кадровой политики Компании.

«Роснефть» создает условия для профессионального и личностного роста молодых специалистов: в Компании действует целевая программа «Три ступени», мероприятия которой позволяют раскрыть потенциал вчерашних выпускников, развить профессионально-технические, корпоративные и управленческие компетенции.

Почувствовать себя полноправным членом единой дружной команды помогает специальный адаптационный курс – обязательный пункт начального этапа работы для каждого новичка. Сделать процесс адаптации быстрым и эффективным молодым специалистам помогают наставники, а также Совет молодых специалистов.

В «Роснефти» действует целая система вовлечения молодых специалистов в инновационную, научно-исследовательскую и проектную деятельность. Ежегодно в Компании проводятся научно-технические конференции – не

только на уровне одного предприятия или региона, но и на уровне всей Компании. Участниками конференций, как правило, становятся более половины молодых специалистов, работающих в Компании. По итогам конференции проекты, отобранные компетентным жюри, рекомендуются к внедрению и воплощаются в жизнь.

Для выявления и развития перспективных молодых специалистов и формирования молодого кадрового резерва Компании проводятся деловые оценочные игры и тренинги. Впрочем, обо всем по порядку.



ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ «ТРИ СТУПЕНИ»

Максимально быстро адаптироваться на производстве и раскрыть свой потенциал молодому специалисту помогает специально разработанная программа «Три ступени».



Программа включает в себя:

программы обязательного профессионально-технического и управленческого обучения;

участие в научно-технических конференциях;

работу с наставником;

стажировки на должностях ПСС, в т.ч. на вышестоящих;

участие в мероприятиях, проводимых Советами молодых специалистов.

Год работы	Школа адаптации молодых специалистов	Школа профессионального мастерства	Школа молодых управленцев
1-й год	Адаптационный курс. Работа с наставниками.	Обязательное обучение. Работа с наставниками. Программы профессионально-технического обучения. Научно-технические конференции молодых специалистов (молодые специалисты 1-го года работы могут принимать участие по желанию). Стажировки молодых специалистов на должностях РСС (в том числе вышестоящих).	Программа развития корпоративных и управленческих компетенций: <ul style="list-style-type: none"> • тренинг «Работа с информацией»; • тренинг «Навыки коммуникации».
Участие в мероприятиях Совета молодых специалистов			
2-й год	Работа с наставниками.	Обязательное обучение. Работа с наставниками. Программы профессионально-технического обучения. Научно-технические конференции молодых специалистов. Стажировки молодых специалистов на должностях РСС (в том числе вышестоящих).	Программа развития корпоративных и управленческих компетенций: <ul style="list-style-type: none"> • тренинг «Убеждающая презентация»; • тренинг «Основы экономики».
Участие в мероприятиях Совета молодых специалистов			
3-й год	Работа с наставниками.	Обязательное обучение. Работа с наставниками. Программы профессионально-технического обучения. Научно-технические конференции молодых специалистов. Стажировки молодых специалистов на должностях РСС (в том числе вышестоящих).	<ul style="list-style-type: none"> • Деловая оценочная игра. • Программа обучения для победителей деловой оценочной игры.
Участие в мероприятиях Совета молодых специалистов			

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Быстро и органично влиться в уже сложившийся коллектив – первоочередная задача каждого специалиста, пришедшего на предприятие после окончания вуза. Поэтому первое, что ожидает молодых специалистов на предприятиях Компании «Роснефть» –

адаптационные курсы, главная цель которых – помочь молодым специалистам как можно быстрее начать работать с максимальной отдачей, познакомиться с коллективом, корпоративной культурой и корпоративными ценностями.

Адаптационные курсы включают в себя несколько этапов:

1 ЭТАП

Вводный курс и цикл встреч с руководством Общества и его структурных подразделений.

В рамках курса ты более подробно познакомишься с историей Компании и ее структурой, узнаешь о главных направлениях работы твоего предприятия и перспективных планах развития, получишь возможность задать интересующие тебя вопросы непосредственно руководителям.

2 ЭТАП

«Посвящение в нефтяники» – одно из самых ярких событий адаптационного курса.

Это особая церемония, в ходе которой в торжественной обстановке выпускники вузов принимаются в ряды нефтяников. Традиционный обряд «помазания нефтью» символизирует присоединение нового специалиста к единой дружной команде. Только специалист, прошедший через этот обряд, вправе считать себя настоящим нефтяником, частью огромного коллектива профессионалов.

3 ЭТАП

Командообразующий тренинг для молодых специалистов.

Его главная цель – сплочение коллектива, создание атмосферы доверия и взаимопонимания, формирование внутреннего единения между молодыми специалистами.





НАСТАВНИЧЕСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В течение первого месяца после твоего трудоустройства в Компанию у тебя появится наставник. Наставник – это не просто специалист, имеющий богатый опыт работы и настоящий мастер своего дела, но и учитель, готовый делиться знаниями со своим подшефным. Именно наставник станет твоим проводником в мир профессии, под его руководством ты будешь постигать секреты мастерства, осваивать азы корпоративной культуры. С первых дней работы он поможет сориентироваться в огромном потоке информации, адаптироваться на рабочем месте, будет содействовать развитию твоих профессиональных навыков.

Наставник будет помогать тебе в твоём профессиональном развитии, а также участвовать в оценке достигнутых результатов.

Наставник поможет тебе:

- быстрее освоиться на рабочем месте и влиться в трудовой коллектив;
- приобщиться к корпоративной культуре и традициям предприятия, узнать правила делового и неформального общения;
- приобрести знания и навыки, необходимые для решения возникающих задач, выявить проблемные места в профессиональной подготовке, расставить приоритеты в обучении и развитии;
- сформировать твой ежегодный индивидуальный план развития (ИПР);
- выбрать тему и разработать проект для участия в научно-технических конференциях молодых специалистов.



Наставниками не рождаются, наставниками становятся. А как именно ими становятся, можно ли этому научиться, все ли могут быть наставниками?

На эти и многие другие вопросы ты можешь найти ответы в историях «из первых уст».



АНДРЕЙ НИКОЛАЕВИЧ БЕСПЕЧУК

СТАРШИЙ МАСТЕР ПО РЕМОНТУ ПРИБОРОВ
И АППАРАТУРЫ УЧАСТКА № 10 ЦЕХА 6 КИП
НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕГО ПРОИЗВОДСТВА
АО «АНГАРСКАЯ НЕФТЕХИМИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ»

«Я родился в селе Новоалексеевское городского округа Первоуральска Свердловской области, в 1977 году с родителями переехал в Ангарск.

В 2005 году с отличием окончил Ангарский Государственный Технический Университет по специальности «Инженер по автоматизации производственных процессов», ранее в 1994 году с отличием окончил Ангарский политехникум по специальности «Эксплуатация автоматизированных систем».

Работу свою я люблю, выбирал ее осознанно и считаю, что нахожусь на своем месте. Профессиональный путь начал в 1994 году в должности слесаря КИП 4-го разряда цеха КИП Химзавода на участке по обслуживанию ц. 57/60 Химического завода АНХК, затем с 1996 по 1998 год – служба в армии, в 2000 году поступил на должность слесаря КИП 5-го раз-

ряда ТСП, 2002 год – дежурный приборист ц. КИП НПЗ. С 2010 года по настоящее время работаю старшим мастером по ремонту приборов и аппаратуры участка № 10 ц.КИП НПЗ.

Мои первые наставники – Судницын Анатолий Иванович, Непомнящий Александр зародили и взрастили во мне интерес к профессии, терпеливо и настойчиво объясняя азы и премудрости, хотя были на тот момент более престижные и модные профессии. До сих пор привожу своих наставников в пример остальным.

Наставником молодых специалистов я стал с 2010 года. За это время я был наставником у шести человек, сейчас тоже работаю с молодым специалистом.

В работе наставника я увидел возможность в полном объеме поделиться знаниями, полученными в учебных заведениях, а также прак-

тическим опытом, возможность развить в молодых специалистах желание работать по профессии, мотивацию к развитию, карьерному росту. Мне нравится возможность «сформировать» из молодого специалиста своего соратника, человека, который смотрит и действует в одном с тобой направлении, профессионального работника, мотивированного на развитие.

Это самое трудное в работе наставника – развить в наставляемом желание развиваться, видеть новые перспективы, ведь для многих устройство на АО «АНХК» – уже конечная цель. Успехи, развитие, карьерный рост «моих»

молодых специалистов – и есть мои цели в качестве наставника.

Хочу пожелать наставникам: не нужно бояться, что «ученик превзойдет учителя» – к этому, наоборот, надо стремиться и быть постоянным примером для наставляемого. Только в этом случае молодой специалист увидит в вас именно наставника, а не соперника. А молодым специалистам желаю использовать по максимуму период наставничества, видеть в этом свою возможность получить весь багаж знаний и опыта, накопленный наставником, эффективно и в сжатые сроки. С надежным помощником и дорога кажется короче».





ЛАРИСА ПАВЛОВНА ДОБЖИНСКАЯ

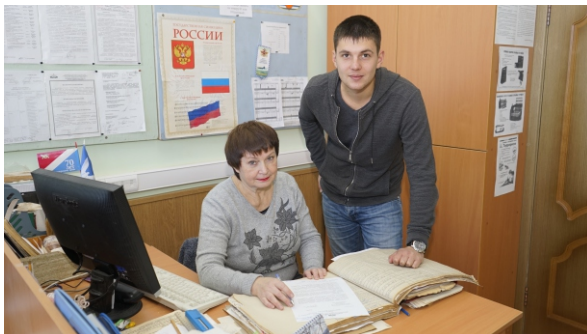
НАЧАЛЬНИК «БЮРО СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ТЕХНИЧЕСКИМИ СРЕДСТВАМИ И СПЕЦТЕХНИКИ» В ИНЖЕНЕРНО-КОНСТРУКТОРСКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ ДВЗ «ЗВЕЗДА», ВЕТЕРАН ДВЗ «ЗВЕЗДА», ВЕТЕРАН ТРУДА, ОБЛАДАТЕЛЬ МЕДАЛИ «300 ЛЕТ РОССИЙСКОМУ ФЛОТУ», ПОЧЕТНОЙ ГРАМОТЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО СОБРАНИЯ ПРИМОРСКОГО КРАЯ, ПОЧЕТНОЙ ГРАМОТЫ ГУБЕРНАТОРА ПРИМОРСКОГО КРАЯ

«Я родилась 7 февраля 1951 года в городе Талды-Кургане Алма-Атинской области Казахской ССР (ныне – страна Казахстан). Высшее техническое образование получила после окончания физико-технического факультета Томского политехнического института. Работаю начальником «Бюро систем управления техническими средствами и спецтехники» в инженерно-конструкторско-технологическом управлении ДВЗ «Звезда».

В 1975 году (44 года назад) с квалификацией инженера-физика и специальностью «Экспериментальная ядерная физика» по распределению я прибыла на Дальневосточный завод «Звезда», где мне было назначено рабочее место в технологическом отделе. Работать начала в должности инженера-технолога 3-й категории, затем – 2-ой, 1-ой, с 1993 года – начальником «Бюро схем контроля и автоматики», с 1997 года – начальником укрупненного «Бюро электрорадиоавтоматики и механизмов СУЗ», с 2017 года работаю в последней должности. Кроме основной работы (технологической подготовки производства по указанно-

му заведованию на кораблях ВМФ и гражданских судах), пришлось осваивать и другие аспекты деятельности: я являюсь аудитором команды внутреннего аудита завода, что позволило гораздо подробнее узнать работу смежных цехов и подразделений. Пришлось четыре года одновременно с основной работой быть и строителем от ОКСа, создавая новые участки ремонта ППУ (паропроизводительной установки) и исполнительных механизмов СУЗ (системы управления защиты реактора) в обеспечение ремонта кораблей 3-его поколения.

В 2010 году участки сданы в эксплуатацию, и уже несколько заказов (кораблей – АПЛ) ходят с отремонтированным на этих участках оборудованием. При строительстве приходилось координировать работу практически всех подразделений завода, общаться со специалистами этих подразделений. Такой приобретенный опыт переоценить невозможно: хорошо зная алгоритм работы каждого подразделения, а также зная лично и специалистов, с которыми решили не одну заводскую проблему (как с документацией, оборудова-



нием, материалами, так и организационную), мне и сегодня легче решать возникающие проблемы в новых экономических и реорганизационных обстоятельствах предприятия.

С 2007 по 2012 годы на неосвобожденной основе я работала депутатом Думы городского округа ЗАТО Большой Камень, решая как вопросы избирателей, так и часть заводских и городских задач. Это совершенно другой аспект деятельности с людьми, документацией, администрациями города и края, Законодательным собранием и Государственной думой РФ. Не все удалось решить, но и сегодня можно видеть результаты той работы: новые тротуары, переходы, тепло в домах, благодарность людей, которым удалось помочь...

Функционал в настоящее время – обеспечение конструкторско-технологической подготовки производства при ремонте кораблей 2-ого и 3-его поколений, а также при модернизации и строительстве новых кораблей, реорганизации производства под ремонт кораблей 4-ого поколения, то есть выпуск планово-отчетной документации, разработка организационной и конструкторско-технологической документации для завода в объеме

заведования.

Наставником работаю с 1993 года, когда пришлось свое заведование передавать технологам, а самой исполнять функции начальника бюро. Когда ты начальник бюро, быть наставником, руководить коллективом работников, которые начинали молодыми специалистами – естественный процесс. Я помню, как в свое время меня «натаскивали» опытные технологи, водили впервые и на корабль от рубки до трюма, и по заводу, и по цехам и участкам, и в недра конструкторских, технологических и ОТК архивов, я это помню до сих пор...

Теперь это делаю я, как минимум – отвечая на прямые вопросы, а как максимум – делюсь своими наработанными алгоритмами при выполнении поставленных задач. Радуюсь, встречая понимание с стороны молодых специалистов, искреннюю заинтересованность в работе. К радости за таких ребят примешивается легкая грусть от расставания, когда они уходят, делая успешную карьеру на заводе. Периоды наставничества – от трех месяцев до года, а практически – этот процесс постоянен.

Молодым специалистам Компании желаю, чтобы начало вашей работы стало стабильным, интересным, а это зависит только от вас. Беритесь за любую поручаемую работу: грамотный, заинтересованный, активный работник всегда получит возможность карьерного роста и возможность достойно представлять Компанию на всех уровнях в нашей стране и не только».



АНДРЕЙ ОЛЕГОВИЧ ВОРОНЦОВ

НАЧАЛЬНИК ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОТДЕЛА
АО «КУЙБЫШЕВСКИЙ
НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»

«Свою работу в АО «КНПЗ» я начал 12 августа 2005 года после окончания Самарского государственного технического университета, учиться в котором уже стало нашей семейной традицией. Правда, в отличие от своих родителей, я выбрал специальность «Химическая переработка природных энергоносителей и углеродных материалов».

На завод меня приняли оператором технологической установки Л-35/11-1000 цеха №1 – в самое сердце завода. И свои знания и навыки я совершенствовал сначала на технологической установке, затем в товарно-сырьевом цехе №10, куда перевелся дежурным инженером и исполнял обязанности начальника участка сырья, после – в планово-экономическом управлении.

В 2012 году перешел в производственный отдел на должность ведущего инженера, а в 2014 году возглавил отдел.

В мои обязанности как начальника отдела входят: контроль за производством нефтепродук-

тов, обеспечение наличия компонентов и полуфабрикатов нефтепродуктов; их продвижение по производственному потоку и выполнение графика поставки сырья, производства и отгрузки товарной продукции.

Вместе с этим я являюсь наставником для молодых специалистов. Работа с молодежью возвращает меня в то время, когда я сам был молодым специалистом, когда особенно нуждался в помощи опытных коллег и руководителей.

Взаимодействие с молодым поколением называется не только на их развитии, но и задает новый вектор в решении производственных вопросов, в поиске свежих решений для развития нашего завода и Компании. Участие всех членов коллектива в решении производственных задач позволяет находить нетривиальные подходы к проблемам, как говорится, «заряжает на процесс», позволяет всему коллективу быть эффективным, развиваться, результативно взаимодействовать со специалистами разного уровня, ведь основная функ-

ция производства – организация, координация и контроль исполнения плановых заданий и поставленных задач.

Приятно наблюдать за успехами опытных сотрудников подразделения и молодых работников, которые, перенимая опыт и знания коллег и руководителей, успешно решают производственные задачи, а имея доступ к производственной информации, могут разрабатывать рационализаторские идеи, повышая эффективность работы Общества.

На мой взгляд, самое непростое в наставничестве – это при недостаточном знании возможностей молодого работника определить объем делегирования задач для самостоятельной работы, а также оценить необходимость поэтапного пристального контроля за исполнением задач.



Бывают определенные сложности при постановке целей и задач, необходимости их уточнения и корректировки в процессе исполнения. Без достаточного опыта молодой специалист может ошибиться в любой нестандартной ситуации или просто неправильно понять задачу. Однако и пристальный контроль без должной инициативы со стороны молодых специалистов могут свести к нулю результативность поставленной задачи. Об этом тоже не стоит забывать, поэтому с целью минимизации ошибок и сохранения инициативы молодых специалистов проводятся беседы, разъяснения, получение обратной связи. Наверное, в этом и заключается основная трудоемкая, но в итоге очень важная работа наставника в развитии молодых специалистов.

Относительно моих профессиональных целей и целей как руководителя молодых специалистов отвечу так: не прекращать развиваться, не прекращать совершенствоваться. Жизнь – это процесс постоянного выбора. Выбрать развитие вместо страха – значит, продвинуться к самореализации. Помните, что отсутствие желания достигать – отсутствие возможности развития, карьерного роста. Проявляйте инициативу!»



АЛМАН ЭЙРУБИЕВИЧ МАГОМАДОВ

НАЧАЛЬНИК УЧАСТКА № 1
НЕФТИ И СЫРЬЯ ЦЕХА №10
АО «КУЙБЫШЕВСКИЙ
НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»

«Я родился 18 июля 1983 года в городе Кировограде УССР. В 2005 году закончил Северо-Кавказский государственный технический университет по специальности «Химическая технология топлив и углеродных материалов». Мой отец работал строителем магистральных газопроводов, участвовал в грандиозных стройках. Видимо, от него мне передалась любовь к проектированию и строительству сложных технологических объектов. Поэтому в начале 2014 года по собственной инициативе я принял участие в реализации проекта по строительству узла слива метанола.

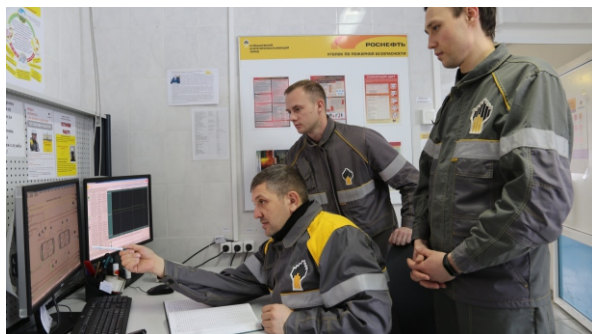
На завод я был принят в 2005 году оператором 4-го разряда установки АВТ-5 через месяц после получения диплома о высшем образовании. В начале 2006 года, после успешно проведенного планово-предупредительного ремонта установки, мне был присвоен 5-ый разряд. Одновременно я был выбран председателем заводского Совета молодых специалистов. В конце 2006 года после успешного участия в научно-технической конференции, я получил 6-ой разряд, а с 2007 года начал

исполнять обязанности инженерно-технических работников – начальника установки АВТ-5, начальника смены цеха №3.

В 2011 году занял должность начальника участка №1 по приготовлению сырья для вторичных процессов цеха №10 (в подчинении 32 человека). В 2014 году назначен на должность начальника участка сырья (78 человек в подчинении). Сегодня периодически исполняю обязанности заместителя начальника цеха №10. В числе моих успешно реализованных проектов за последнее время – пуск в эксплуатацию железнодорожного узла слива метанола в 2017 году и ввод в эксплуатацию узла ввода присадок в дизельное топливо в 2018 году.

В мои обязанности начальника участка входят: обеспечение безопасных условий труда на вверенном мне участке, обеспечение бесперебойного приема подготовки нефти, метанола, присадок на завод, а также снабжение ими потребителей.

В 2012 году, как только я занял инженерно-техническую должность, одной из моих функ-



ций стала работа с молодыми специалистами. Еще будучи школьником и студентом, я любил проводить время на работе отца и наблюдать, как он обучал молодых работников, только что окончивших вузы, азам профессии. Наверное, именно тогда я понял, что работа с новичками – очень важная функция руководителя. Желание помочь молодому работнику вырасти квалифицированным специалистом побуждает стать наставником.

Общение с молодежью – процесс обоюдо полезный. Не только они получают от тебя знания и опыт – молодежь тоже способна научить тебя нетривиально, по-новому посмотреть на какие-то привычные вопросы, проблемы. Ну и, конечно, достижения твоих воспитанников – это всегда гордость за успешно проделанный совместный труд.

За мою практику в качестве наставника мне довелось поработать с 15 молодыми специалистами, сейчас под моей профессиональной опекой – три новичка.

Как долго может продолжаться наставничество? Думаю, оно не заканчивается. Мои подопечные до сих пор в моем поле зрения, и мы

поддерживаем связь, даже если ребята перешли работать в другое подразделение.

Самое трудное в наставничестве – это найти нужную мотивацию работнику. К самомотивации способны еще не все новички, а амбиции вчерашнего выпускника вуза не позволяют им понять, что путь к вершине начинается с земли, что каждый генеральный директор когда-то был оператором.

Тело человека перестает жить, когда человек перестает двигаться, а разум – когда человек перестает учиться. Поэтому моя цель – передать как можно больше знаний и опыта молодым специалистам.

А молодым специалистам Компании хочу пожелать: никогда не опускайте рук, самая сложная дорога начинается с первого шага, не бойтесь совершать ошибки, помните – вам всегда помогут. Любое знание поглощайте жадно, делитесь опытом с окружающими, и тогда вы превратите свою работу в увлечение».





ВЛАДИМИР ЮРЬЕВИЧ НИКИТЕНКО

ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА УПРАВЛЕНИЯ
ПО РАЗРАБОТКЕ МЕСТОРОЖДЕНИЙ СН-МНГ
ООО «РН-БАШНИПИНЕФТЬ»

«Я родился в городе Белебей Республики Башкортостан. Закончил Уфимский государственный нефтяной технический университет в 2006 году по специальности «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений».

Нефтяная сфера была выбрана мной не случайно. Я пошел по стопам моего отца – заслуженного нефтяника Республики Башкортостан, который проработал в нефтяной промышленности более 40 лет и трудовую деятельность закончил в должности Заместителя генерального директора ЗАО «Ванкорнефть» в 2012 году.

К своей текущей должности я шел долгим и упорным трудом. После института устроился в ООО «БашНИПИнефть» в отдел добычи; в 2011 году перешел в ООО «РН-УфаНИПИнефть»; с 2013 по 2017 годы являлся ответственным за выполнение договора по мониторингу разра-

ботки месторождений ПНГ; с 2017 года – ответственным за выполнение договора по мониторингу разработки месторождений СН-МНГ и, наконец, в 2018 году, после получения большого профессионального опыта и знаний, занял должность заместителя начальника управления по разработке месторождений СН-МНГ в ООО «РН-БашНИПИнефть».

В настоящий момент я курирую следующие производственные задачи: анализ разработки месторождений в формате «Deep dive», анализ базовой добычи, управление заводнением, эксплуатационное бурение и ГТМ.

Наставничеством я занимаюсь с 2017 года. Поскольку подразделение было недоукомплектованным, а на рынке труда отсутствовали квалифицированные кадры, в подразделение набрали много молодых специалистов. Всех их необходимо было подготовить для выполнения производственных задач. Я осоз-



нано подошел к обучению молодых специалистов, так как придерживаюсь правила – «Если хочешь быстро срубить дерево, наточи топор». Следуя данному правилу, потратив больше усилий на старте на обучение молодых специалистов, мы сможем решать быстрее и больше задач в будущем.

Самое сложное в подготовке молодых специалистов – это создание атмосферы доверия и интеграция в команду, ведь значимых результатов достигают не звезды, а созвездия. В работе я не разделяю молодых специалистов на «своих» и «чужих», поэтому уделяю время и передаю знания и навыки каждому из нашего коллектива. В нашем управлении работает семь молодых специалистов. Кроме того, мы приняли шесть студентов с выпускающей кафедры цифровых технологий, которые требуют не меньшего, а иногда и большего внима-

ния, ведь через два года они станут полноправными членами нашей команды.

Свободное время уделяю семье (а она у меня немаленькая) и люблю читать книги, они помогают мне переключиться.

Молодым специалистам хочу сказать, что избегать неудач возможно, только если вы живете настолько осторожно, как будто вы не живете вообще, но в этом случае вы изначально потерпите неудачу. Поэтому разумный, взвешенный риск и преодоление своих слабостей – это путь к успеху!»



РУСЛАН МИННИАХМЕТОВИЧ ХУСАИНОВ

ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА ЦЕНТРАЛЬНОЙ
ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ГЛАВНОГО ИНЖЕНЕРА
ВОСТОЧНО-СИБИРСКОГО ФИЛИАЛА
ООО «РН-БУРЕНИЕ»

«Я родился в городе Магнитогорск Челябинской области. В 2007 году закончил Уфимский государственный нефтяной технический университет по специальности «Бурение нефтяных и газовых скважин». Профессии, связанные с нефтяной промышленностью, с добычей нефти, всегда были «на слуху» в нашей семье. По рассказам отца и дяди, которые связали свою жизнь с этим направлением, я знал, что нефтедобыча начинается с буровой, где работают не просто настоящие мужчины, первопроходцы, а профессионалы самого высокого класса.

В школе я всегда любил точные науки: математику, физику, химию. Это значительно облегчило понимание такого интересного и сложного процесса, как бурение скважин.

В 2007 году я начал свою трудовую деятельность в должности помощника бурильщика Губкинского филиала ООО «РН-Бурение». В декабре 2007 года переведен на должность инженера по бурению. В январе 2008 года

переведен в Восточно-Сибирский ООО «РН-Бурение» в должности инженера по бурению ВЭГЭиРБ; в ноябре 2008 года стал помощником мастера бурового (по технологии) ВЭГЭиРБ; с июня 2012 года переведен мастером буровой ВЭГЭиРБ; с февраля 2014 года переведен на должность заместителя главного технолога ВЭГЭиРБ. С ноября 2018 года назначен заместителем начальника центральной инженерно-технологической службы подразделений Главного инженера филиала.

Под моим руководством в 2013 году буровая бригада №7 стала победителем конкурса «Лучший по профессии» среди буровых бригад Восточно-Сибирского филиала ООО «РН-Бурение». Это моя профессиональная гордость.

С 2015 года являюсь наставником молодых специалистов. Для меня наставничество – это реализация естественного желания делиться тем, что у тебя есть – знаниями, опытом и даже эмоциями. Более того, если правильно орга-

низовать процесс, то наставничество позволяет глубже самому понять вопрос, который объясняешь. За период наставничества передал опыт трем молодым специалистам.

Самое сложное в наставничестве – не навязывать свое мнение. Моя главная задача как наставника – создать условия для раскрытия собственного потенциала молодого специалиста.

Профессиональные цели на будущее – принять участие в особо значимых и ключевых

для Компании проектах по строительству скважин, которые принесут значительный прирост сырьевой базы и развитие районов Красноярского края.

Пожелание в адрес молодых специалистов: «Будь лидером!». Любимая цитата одного из моих преподавателей в университете: «Лидер – это не должность, а ответственность за себя и за то, что происходит вокруг».





ИЛЮС НАЗИБОВИЧ ШАЙХЛИСЛАМОВ

НАЧАЛЬНИК ЦЕХА БУРОВЫХ РАБОТ №2
НЕФТЕКАМСКОГО УПРАВЛЕНИЯ БУРОВЫХ РАБОТ
УФИМСКОГО ФИЛИАЛА
ООО «РН-БУРЕНИЕ»

«Я родился 11 ноября 1979 года в селе Краснохолмский Калтасинского района Республики Башкортостан. Свой путь нефтяника начал на должности помощника бурильщика эксплуатационного и разведочного бурения на нефть и газ 5-го разряда, далее была работа диспетчером Цеха бурения, помощником мастера буровой.

В мой функционал сегодня входит руководство пятью буровыми бригадами – это и работа с персоналом, и обеспечение материалами, и организация соблюдения требований ПБОТОС.

Стать наставником побудило желание передать свой опыт молодым специалистам, помочь и поддержать их в начале профессионального пути, а также самому расширить свой кругозор. Ведь только в общении расширяешь

границы своих знаний и начинаешь больше понимать мотивацию и настроение людей.

Наставник может предостеречь молодых специалистов от совершения ошибок, подсказать, объяснить, как правильно выполнять те или иные операции, подставить крепкое плечо в случае необходимости.

Общение с молодыми специалистами дает многое. С ними интересно, так как они технически грамотные, начитанные, с ними есть о чем подискутировать. При общении с молодыми – сам становишься моложе. На данный момент я являюсь наставниками двух молодых специалистов, которые работают в подчиненных мне буровых бригадах помощниками бурильщиков. Ребята проходят стажировку, интересный период наставничества только начался.



Из трудностей в работе наставника я вижу поиск индивидуального подхода к каждому – в общении, в обучении. Любой наставник желает добра наставляемому. За каждый его промах наставник переживает вместе с ним, за его успехи радуется вместе с ним, хотя сам этого может и не показать.

Пожелание молодым специалистам передам словами великого полководца: «Тяжело в учении – легко в бою».

Удачи вам, молодые специалисты, в ваших начинаниях, безаварийной работы, познавайте, изучайте, разрабатывайте новые технологии, никогда не опускайте руки, даже если что-то не получается. Ваше будущее в ваших руках!»





ИГОРЬ СЕРГЕЕВИЧ ХОЧКО

НАЧАЛЬНИК СМЕНЫ ЦЕХА «ТОВАРНЫЙ ПАРК»
ООО «РН–МОРСКОЙ ТЕРМИНАЛ ТУАПСЕ»

«Я с детства знал, что труд нефтяника – это тяжелая, но очень интересная работа, так как мой отец работал на нефтеналивном танкере, и я много времени проводил на судне. Это сыграло немаловажную роль в выборе профессии.

Я начал трудовую деятельность в 2006 году с должности сливщика-разливщика Цеха №1, в 2009 году перевелся на должность оператора товарного цеха №1, в этом же году начал обучение на мастера-смены цеха №1. В 2011 году занял первое место в локальном этапе смотра конкурса «Лучший по профессии», четвертое место на финальном этапе смотра конкурса «Лучший по профессии», в октябре 2011 году вступил в должность мастера-смены цеха «Товарный парк», в 2015 году стал начальником смены цеха «Товарный парк», а с 2019 году занимаю должность начальника смены цеха «Товарный парк».

Я осуществляю руководство и координацию действий оперативного персонала, организую

выполнение задач, стоящих перед оперативным персоналом по приему, хранению и отпуску нефтепродуктов. Координирую действия и произвожу анализ движения нефтепродуктов при внутрискладских перекачках с ежесуточной проверкой наличия нефтепродуктов. Обеспечиваю и координирую правильность и своевременное заполнение документации по приему, хранению и отпуску нефтепродуктов.

Уже два года являюсь наставником молодых специалистов. В работе наставника привлекает возможность передать свой опыт молодым работникам, возможность подготовить хорошо обученных, грамотных специалистов для дальнейшей эффективной работы цеха.

Самое сложное для наставника – найти общий язык с молодым специалистом, чтоб он не только слушал тебя, но, самое главное, слышал твои советы и рекомендации. Особенно

важно случае неудач убедить не опускать руки, работать над ошибками для достижения поставленного результата.

Свою задачу как наставника вижу в том, чтобы создать хорошую команду из нескольких молодых специалистов, которая сможет показать свой результат на профессиональном поприще и улучшить работу цеха в целом.

Молодым специалистам хочу пожелать не бояться постигать что-то новое, что, на первый взгляд, кажется сложным и невозможным, прислушиваться к советам наставников, участвовать как можно в большем количестве мероприятий и конкурсов молодых специалистов. Держать, искать, найти и не сдаваться!»





РОМАН ВАСИЛЬЕВИЧ САХНОВ

ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА УПРАВЛЕНИЯ
ДОБЫЧИ НЕФТИ И ГАЗА (УДНИГ)
ООО «РН-ПУРНЕФТЕГАЗ»

«В своей семье я являюсь первопроходцем в нефтяной промышленности, вслед за мной по моим стопам пошел и младший брат, получил такое же образование и работает по специальности.

Свою трудовую карьеру я начал в качестве оператора ДНГ, в 2004 году после окончания университета проявил себя положительно в этой должности и через шесть месяцев был переведен технологом в технологическую службу ЦДНГ. В 2005 году переведен в отдел по работе с механизированным фондом скважин (ОРМФ), где прошел все ступени служебной лестницы – инженер 2-ой категории, инженер 1-ой категории, ведущий специалист. В декабре 2006 года переведен на должность заместителя начальника отдела ОРМФ, в 2010 году переведен на должность начальника ОРМФ.

В мае 2019 года переведен на должность заместителя начальника УДНиГ. В мои обязанности входит: обеспечение выполнения пла-

нов по добычи нефти и газа, координация работы отделов и цехов добычи, внедрение новой техники и технологий в производство, непрерывное выполнение мероприятий направленных на сокращение потребления электроэнергии, работа с молодыми специалистами.

Наставником молодых специалистов являюсь с 2006 года. Работа в качестве наставника заинтересовала возможностью передачи собственного опыта и знаний. Работа наставником – это непрерывный процесс: чем больше знаний, навыков и опыта у работников, тем быстрее, грамотнее и безопаснее люди выполняют свою работу, становятся более квалифицированными специалистами и вскоре сами становятся наставниками и начинают передавать уже свой приобретенный опыт.

Работу наставников считаю важной, так как она способствует повышению уровня квалифика-

ции работников и, как следствие, воспитанию приемников, которые в будущем смогут заменить нас и продолжить грамотное управление различными производственными процессами.

Общее количество наставляемых за все трудовое время – порядка 100 человек (операторы, технологи ЦДНГ, специалисты отдела).

Трудностей у меня в работе наставником нет, это все рабочий процесс: когда ты знаешь или

можешь быстро придумать, как выполнить ту или иную работу, то все происходит быстро и качественно.

Мои профессиональные цели – достигать новых вершин, идти далее по карьерной лестнице, решать более важные и более сложные задачи.

Молодым специалистам хочу пожелать: превосходить своего наставника, достигать более высоких целей и стремиться всегда вперед».





РОМАН ВЛАДИМИРОВИЧ БАБКИН

НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА ГЕОИНФОРМАЦИОННОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ МАРКШЕЙДЕРСКИХ РАБОТ
АО «САМАРАНЕФТЕГАЗ»

«Я родился в столице Урала – Екатеринбурге, там же, после службы в армии, в 1999 году поступил в Уральский государственный горный университет.

В начале 2000-х специальность «Информационные системы и технологии в геологии» казалась сложной, хотя очень перспективной. С первого курса я начал осваивать программирование и довольно быстро нашел себя в этой области, через полгода я уже занимался созданием и разработкой сайтов. Эта работа приносила неплохой дополнительный доход для студента и позволила завести полезные знакомства. В 2004 году после получения диплома начал работать в АО «Самаранефтегаз» на должности специалиста.

Хочу заметить – мне очень повезло с руководителями, я сам пришел в компанию молодым специалистом и сразу, благодаря своему наставнику, почувствовал свою незаменимость и необходимость внедрения новых идей в производство. У меня было не просто жела-

ние, а рвение к работе, развитию и генерированию свежих идей для нашей компании в области ГИС-систем. Мой труд и поддержка со стороны руководства дала результаты: сегодня в АО «Самаранефтегаз» внедрена геоинформационная система – Геосервис АО «Самаранефтегаз». Пожалуй, это мое главное профессиональное достижение, мое «детище». Я воплотил свою идею в жизнь, это результат многолетней работы, и ежедневно этой системой пользуются около 1000 человек.

Мне очень нравилось взаимодействовать с коллегами на предприятии, генерировать новые идеи и разрабатывать новые проекты. Выйдя из статуса молодого специалиста, я решил повторить свой положительный опыт и начал пробовать себя в качестве наставника молодых специалистов. Поскольку я сам «горел», энергия передавалась всем новоиспеченным специалистам. В итоге – за 13 лет работы я подготовил шестерых молодых специалистов, каждый из которых призер или победитель Межрегиональных научно-технических конференций

ПАО «НК «Роснефть». В настоящий момент все работают в периметре Компании, нашли «свое» место. Совместно мы публикуем статьи для научно-технических изданий, оформляем рационализаторские предложения и внедряем новые проекты.

Очень важно в начале профессионального пути найти поддержку в лице наставника. Эти люди для нас больше, чем коллеги. Я учился этому сам и всегда учу этому своих будущих преемников. Мы – одна команда, нужно развиваться и учиться друг у друга. Дискуссии, обсуждения, генерирование идей и желание быть лучшим – вот залог хорошего старта.

Мой принцип жизни - life-long learning. Зачем? Во-первых, стремительно меняющиеся технологии не позволяют расслабиться. Во-вторых, многие идеи рождаются на стыке двух или нескольких направлений: биология и IT, спорт и медицина. Мало быть специалистом в чем-то одном – нужно заставить себя погрузиться в другую область знаний. Наконец, в-третьих, продуктивным оказывается сам процесс получения нового знания: он позволяет вытащить себя из текучки, завязать связи с новыми людьми, посмотреть на мир со стороны.

Удачи! Дерзайте и будьте смелыми!»





ВАЛЕНТИНА ПОЛИКАРПОВНА КУЛЬТИНА

УПРАВЛЯЮЩИЙ АЗК №17
АО «УЛЬЯНОВСКНЕФТЕПРОДУКТ»

«Я родилась в деревне Баландаево Шенталинского района Куйбышевской области, в 1992 году закончила Ульяновскую государственную сельскохозяйственную академию по специальности «Бухгалтерский учет, анализ и аудит».

Рабочий стаж на данный момент более 34 лет. Профессиональный путь по реализации нефтепродуктов и сопутствующих товаров начался с должности кассира АЗК №15 в начале 2001 года, с 2016 года и по настоящее время работаю управляющим АЗК №17.

Наставником являюсь с 2014 года. За это время я была наставником у пятерых молодых специалистов.

Наставничество интересно тем, что появляется возможность передачи профессиональных навыков и опыта начинающим специалистам. Мне нравится, что я не только учу, но и учусь

сама – ведь у начинающих специалистов тоже есть чему учиться. Также мне нравится общаться с молодыми специалистами, узнавать их мнение и точку зрения на проблемы.

Особых трудностей при наставничестве не возникало. Все вопросы и проблемы решали вместе, выслушивая аргументы друг друга и всегда приходили к единому мнению. Как мне кажется, важно не только учить, но и уметь услышать, ведь часто молодые специалисты предлагают интересные идеи, которые в последующем могут быть инновационными и более эффективными, чем традиционно сложившиеся практики.

В качестве наставника хочется передать опыт, наработанный годами, чтобы молодые специалисты более комфортно могли начать свою трудовую деятельность, помочь адаптиро-



ваться в новом коллективе, на новой должности. От этого зависит дальнейшее развитие молодого специалиста как профессионала и развитие нашей Компании в целом.

Я хотела бы пожелать большой удачи молодым специалистам Компании, не бояться никаких трудностей и достигать самых амбициозных задач и планов».



ПАВЕЛ АНДРЕЕВИЧ ТУПИКИН

ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА ЦЕХА
ДОБЫЧИ НЕФТИ И ГАЗА № 3
УПРАВЛЕНИЯ ДОБЫЧИ НЕФТИ И ГАЗА
ООО «РН-ВАНКОР»

«Я родился и вырос в городе Краснодаре. Родители мои не связаны с нефтяной отраслью, но, несмотря на это, учебное заведение я выбрал осознанно и целенаправленно. В семье я нефтяник в первом поколении, так сказать, первопроходец.

Еще со школы меня увлекала технология добычи нефти и газа, и я твердо решил строить свою карьеру в этом направлении. После окончания школы поступил в Российский государственный университет нефти и газа им. И.М. Губкина.

После окончания университета в 2010 году отправился устраиваться на работу в город Нефтеюганск, тогда еще малознакомую организацию ООО «РН-Юганскнефтегаз» в качестве молодого специалиста. Так началась моя карьера в нефтяной промышленности на Малобалыкском месторождении в должности оператора по добыче нефти и газа. Затем – Приобское месторождение, затем в 2016 году – Сузунское и Тагульское месторождения Ван-

корского кластера. На сегодняшний день я заместитель начальника Цеха добычи нефти и газа.

Мои основные задачи – обеспечение бесперебойной и безаварийной круглосуточной работы объектов добычи нефти и газа, объектов поддержания пластового давления на Тагульском производственном участке, обеспечение эксплуатации скважин и производственных объектов в строгом соблюдении установленных технологических режимов и правил технической эксплуатации, осуществление контроля и анализа выполнения ежемесячных планов и основных показателей работы цеха.

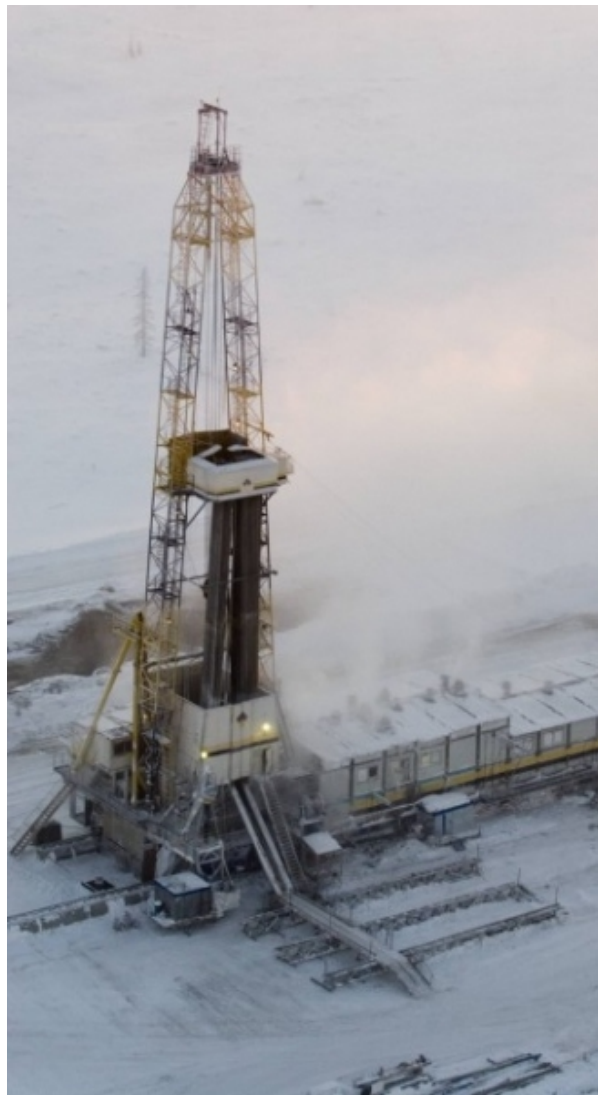
С недавнего времени я понял, что обладаю колоссальным опытом в различных сферах деятельности и я просто обязан делиться накопленными знаниями и передать их молодым специалистам, как в свое время передали мне мои наставники.

Под моим наставничеством три молодых специалиста – все они начинали с рабочей должности (оператор по добыче нефти и газа) и уже заметно продвинулись по карьерной лестнице.

Я всегда понимал, что каждый молодой специалист уникален, и к каждому необходим индивидуальный подход. Ребята приходят на производство с огромной базой знаний, и наша задача – разложить эти знания по полочкам и направить на достижение общей цели Компании. Это обоюдная командная работа – как наставника, так и ученика.

Мои основные планы на будущее – это, конечно же, дальнейшее движение по карьерной лестнице и развитие личных компетенций, ведь чем больше узнаешь, тем большим готов делиться с подрастающим поколением.

Всем молодым специалистам я хотел бы пожелать: в вас огромный потенциал – реализуйте его, ищите себя и не бойтесь совершать ошибки».





ЕВГЕНИЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ ПЕТУХОВ

ВЕДУЩИЙ ТЕХНОЛОГ
ЦЕХА ДОБЫЧИ НЕФТИ И ГАЗА №1
ООО «РН – ВАНКОР»

«Я родился в городе Грозном, закончил Кубанский государственный технологический университет по специальности «Разработка и эксплуатация нефтяных месторождений» в 2007 году.

Начал свой путь оператором добычи нефти и газа в Цехе добычи нефти и газа, затем был приглашен в Центральное инженерно-техническое управление на должность диспетчера. Набравшись опыта, вернулся обратно в цех.

Моя должность предполагает обеспечение бесперебойной и безаварийной круглосуточной работы скважин, направленной на выполнение плановых показателей по добыче нефти и газа, и закачке рабочего агента в пласт.

Я являюсь наставником молодых специалистов с 2009 года. Выпускники приходят из института со свежими головами и кучей идей – захотелось стать наставником для таких ребят, чтобы направить их поток мыслей в нужное русло. Мне нравится, что у ребят нестандартные

взгляды на привычные мне вещи, иногда это помогает решить проблемы в производстве.

Самое сложное в наставничестве – это говорить молодому специалисту, что его «новая идея» уже реализована или была опробована, но не будет работать. Сразу видишь, как пропадает энтузиазм в глазах, но в нашем деле лучше горькая правда. Поэтому крайне важно всегда этот энтузиазм поддерживать, несмотря на то, что приходится иногда разочаровывать.

В будущем планирую стать начальником цеха, отвечать не только за свой отдел, но и за весь цех и помогать молодым специалистам найти себя в выбранной ими специальности.

В свободное время веду активный образ жизни, люблю рыбалку и охоту.

Молодым специалистам желаю не опускать руки в неудачах, искать преимущества и пользу во всех сложностях на их пути».

НАУЧНО–ТЕХНИЧЕСКИЕ КОНФЕРЕНЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Развивая профессиональное мастерство, молодые специалисты участвуют в научно-технических конференциях. Научно-технические конференции способствуют вовлечению молодых специалистов Компании в инновационную деятельность, привлечению их к решению производственных задач, обеспечивают выявление молодых специалистов с высоким потенциалом, а также проектов, внедрение которых будет способствовать повышению эффективности и капитализации Компании. При подготовке своих работ молодые специалисты – участники конференций рассматривают актуальные производственные проблемы.

Любое здоровое зерно, которое предлагают молодые новаторы, обязательно находит благодатную почву, и Компания получает реальный эффект от внедрения лучших работ.



В 2019 году в региональных и кустовых научно-технических конференциях приняли участие 2 607 молодых специалистов – более половины из работающих в Компании.

В 2019 году проводилась работа по внедрению 44 проектов из числа рекомендованных к внедрению по итогам Межрегиональной научно-технической конференции 2018 года. Проекты внедрялись в 24 Обществах Группы, по результатам выполнения проектов дополнительная добыча нефти составила 357 тыс. тонн, экономический эффект 527 млн руб.

Научно-технические конференции (НТК) проводятся ежегодно в три этапа: на первом этапе все желающие молодые специалисты первого года работы и в обязательном порядке молодые специалисты второго и третьего годов работы принимают участие в Региональных научно-



технических конференциях (РНТК), которые проводятся в Обществах Группы. Победители, призеры и номинанты РНТК становятся участниками Кустовых научно-технических конференций (КНТК), которые организуются по бизнес-процессам «Добыча и сервис», «Нефтегазопереработка и нефтегазохимия»,

«Газ», «Нефтепродуктообеспечение», «Наука», «Судостроение и судоремонт».

И, наконец, победители, призеры и номинанты КНТК принимают участие в третьем, заключительном этапе – Межрегиональной научно-технической конференции молодых специалистов (МНТК), которая проводится в Москве.

XIV МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПАО «НК «РОСНЕФТЬ»

22-23 октября 2019 года в Москве на базе одного из ключевых вузов-партнеров Компании – МГУ имени М.В. Ломоносова была проведена XIV Межрегиональная научно-техническая конференция молодых специалистов ПАО «НК «Роснефть».

В четырнадцатой МНТК приняли участие 359 молодых специалистов из 73 Обществ, представившие 303 проектов по актуальным направлениям развития бизнеса Компании. В студенчес-

кой секции принял участие 17 магистрантов из восьми вузов-партнеров Компании.

В состав жюри конференции вошли 95 руководителей и экспертов Центрального аппарата Компании.

Работа МНТК была организована по 18 секциям, включая студенческую секцию по направлению «Геология нефтяных и газовых месторождений».





Победителями, призерами и номинантами XIV МНТК признаны 105 молодых специалистов из 43 Обществ, представившие 88 проектов, и шесть магистрантов вузов-партнеров, представившие пять проектов. 102 проекта жюри рекомендовало к внедрению на предприятиях Компании.

Проведение научно-технических конференций и участие в них способствует не только росту научного потенциала и деловой актив-

ности молодых нефтяников, но и создает условия для конструктивного диалога и обмена опытом между специалистами.



КОНКУРС «ТЭК»



Помимо внутренних конференций, молодые специалисты Компании принимают участие и во Всероссийских конкурсах. Ежегодно, начиная с 2006 года, молодые специалисты и молодые работники ПАО «НК «Роснефть» принимают участие в отраслевом Всероссийском конкурсе на лучшую научно-техническую разработку по проблемам топливно-энергетического комплекса среди молодежи предприятий и организаций ТЭК «Новая идея», организуемом под эгидой Министерства энергетики Российской Федерации.

В 2019 году на конкурсе от НК «Роснефть» проекты представляли 173 молодых специалиста и молодых работника Компании из 38 Обществ. В числе победителей Конкурса 23 специалиста из 13 Обществ Группы НК «Роснефть» (30% от общего числа победителей).

Участие в научно-технических конференциях молодых специалистов Компании и конкурсе «ТЭК» – это уникальная возможность для молодых специалистов приобрести новые знания и ускорить свое профессиональное и карьерное развитие.

ВЫЯВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ С ЛИДЕРСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ



В 2019 году в деловых оценочных играх приняли участие 374 молодых специалиста из 74 Обществ Группы Компании. По результатам деловых оценочных игр отобраны 189 молодых специалистов, которые получили рекомендации к зачислению в кадровый резерв и дальнейшему обучению и развитию.

Ежегодно для молодых специалистов третьего года работы проводятся деловые оценочные игры, цель которых – выявление молодых специалистов, имеющих лидерский потенциал и высокий уровень развития корпоративных и управленческих компетенций: умение принимать решения, способность к постоянному развитию, видение новых возможностей, способность к самоорганизации, а также умение управлять командой.

Деловые игры моделируются таким образом, чтобы создать максимальную приближенность к реальной ситуации бизнеса, и требуют от участников полного раскрытия своего потенциала. В ходе деловой игры молодые спе-

циалисты пробуют свои силы в роли руководителей для осознания тех вызовов, с которыми им придется столкнуться на следующем этапе своей карьеры.

В ходе игры участники могут осознать, как они действуют в рабочих ситуациях, увидеть типичные ошибки и обсудить способы их минимизации.

Молодые специалисты, показавшие в ходе игры наиболее высокие результаты, рекомендуются к включению в кадровый резерв Обществ Группы и имеют отличные шансы занять в будущем высокие управленческие позиции.

МАТЕРИАЛЬНАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

НК «Роснефть» считает молодых специалистов одним из главных ресурсов для развития Компании и создает для них максимально привлекательные условия.



В «Роснефти» предусмотрен ряд специальных мер по социальной и материальной поддержке молодых специалистов:

единовременные денежные пособия на обустройство для иногородних молодых специалистов;

предоставление мест в общежитии иногородним молодым специалистам или частичная компенсация расходов по найму жилья;

выплата надбавки молодым специалистам, работающим по рабочим профессиям.

СОВЕТЫ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Работа в Совете молодых специалистов – это большая ответственность и широкие возможности для самореализации. В Советах работают люди увлеченные, стремящиеся решать поставленные задачи максимально эффективно.

Хорошо, если рядом с начинающим работником находится опытный наставник. Еще лучше, если помощь приходит со стороны коллег – таких же молодых специалистов. Они отлично знают, как это непросто – писать первые

строчки своей трудовой биографии, а потому готовы поддержать, подсказать, подбодрить новых участников команды. Они – члены Советов молодых специалистов, работающих в Обществах «Роснефти».

Состав Советов молодых специалистов выбирается ежегодно молодыми специалистами Обществ Группы Компании. Советы возглавляют Председатели. Члены Советов молодых специалистов работают на общественных началах.

НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ:

- Содействие адаптации вновь принятых молодых специалистов.
- Представление интересов молодых специалистов перед руководством Обществ Группы.
- Оказание молодым специалистам помощи в решении социальных проблем, вопросов производственной деятельности и быта.
- Участие в подготовке и проведении научно-технических конференций молодых специалистов, спортивно-массовых и культурных мероприятий.
- Подготовка и проведение командообразующих мероприятий.
- Организация социально значимой деятельности и вовлечение в нее молодых специалистов.
- Содействие объединению молодых специалистов предприятия и укреплению профессиональных и деловых связей между молодыми специалистами разных Обществ за счет расширения взаимодействия и обмена опытом с коллективами молодых специалистов других Обществ.
- Участие в проведении профориентационных мероприятий для учащихся «Роснефть-классов» и студентов профильных вузов.
- Организация совместно с кадровой службой благотворительных акций, оказание помощи неработающим ветеранам труда.
- Участие совместно с кадровыми службами Обществ в подготовке и проведении мероприятий, направленных на развитие профессионально-технических, корпоративных компетенций молодых специалистов.

УЧАСТВУЯ В РАБОТЕ СОВЕТА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, ТЫ СМОЖЕШЬ:

- приобрести много новых знаний и навыков, которые пригодятся и помогут тебе в будущем;
- завязать контакты на разных уровнях, как на своем предприятии, так и в других Обществах;
- лучше узнать своих коллег – других молодых специалистов, завести знакомых и друзей с похожими профессиональными интересами;
- интересно и с пользой для себя проводить свободное время;
- реализовать свои способности и творческие силы;
- помогать в реализации мероприятий, значимых для предприятия и Компании в целом.

Если тебе нужна поддержка по какому-либо вопросу, ты всегда можешь обратиться за ней в Совет молодых специалистов своего предприятия. А можешь и сам включиться в деятельность Совета.



ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ИНЖЕНЕРОВ

Главная цель Программы – обеспечение кадровой защищенности Компании и подготовка высококвалифицированных инженерных кадров для решения стратегических задач в долгосрочной перспективе.

Программа «Три ступени» представляет собой начальный этап профессионального становления молодого специалиста в компании «Роснефть». В дальнейшем в построении успешного будущего в Компании тебе помогут разнообразные программы обучения и развития. Одна из них – Комплексная программа планирования карьеры и развития молодых инженеров блока «Разведка и Добыча». Остановимся на ней чуть подробнее.

В рамках Комплексной программы планирования карьеры и развития молодых инженеров блока «Разведка и Добыча» осуществляется подготовка молодых инженеров по бизнес-направлениям: «геология», «бурение», «внутрискважинные работы», «разработка», «добыча» и «шельф».

В декабре 2016 года состоялся запуск программы подготовки молодых инженеров по бурению «Буровой супервайзинг и инжиниринг» ПАО «НК «Роснефть». Эта программа рассчитана на три года и предусматривает

углубленное изучение участниками теоретической базы, формирование практических навыков в области строительства и эксплуатации скважин.

Набор в программу подготовки молодых инженеров по бурению осуществляется ежегодно. В настоящее время обучение по программе проходят 82 молодых работника крупных нефтегазодобывающих Обществ «Роснефти», 20 из которых успешно завершили обучение в 2019 году. 30 человек завершили программу в 2020 году. Также в 2020 году к обучению приступает новая группа из 31 работника Обществ «Роснефти».

В ходе обучения участники программы приобретают важнейшие знания в области проектирования и строительства скважин, знакомятся с принципами работы оборудования на буровой площадке, получают навыки по проведению анализа данных и составлению адекватной оценки затрат и рисков, учатся анализу эффективности проектов, составлению аналитических записок и отчетных документов, а также многому другому.

Программа «Буровой супервайзинг и инжиниринг» ПАО «НК «Роснефть» стала первой программой профессиональной переподготовки, запущенной в рамках реализации Комплексной программы планирования карьеры и развития молодых инженерных кадров блока «Разведка и добыча».

В марте 2017 года запущена вторая программа – «Нефтепромысловая химия», разработанная для подготовки молодых инженеров по направлению «нефтепромысловая химия и материаловедение».

Программа предполагает углубленное изучение теоретической базы разработки, производства и применения химических реагентов для нефтяной и газовой промышленности, формирование практических навыков синтеза и применения химических реагентов в нефте-

газодобывающей промышленности, совершенствование знаний и умений в сфере экологии, экономики, организации и управления процессами химизации нефтегазодобычи, технического контроля и регулирования свойств применяемых химических реагентов.

Программа рассчитана на один год и предусматривает очно-заочную форму обучения. С 2007 по 2020 годы обучение по программе прошли 120 работников Компании.



В 2017-2018 годах организована программа профессиональной переподготовки «Седиментология и секвентная стратиграфия».

Программа предусматривает углубленное изучение седиментологии терригенных и карбонатных резервуаров, бассейнового и седиментологического моделирования, изучение структур осадочных бассейнов на сейсмических профилях и секвентную стратиграфию.

Обучение по данной программе прошли 16 молодых работников из 10 Обществ Группы.

В 2018 году запущены программы «Морской буровой супервайзер» и «Специалист по морскому бурению».

Основной целью программ является:

- Подготовка специалистов по морскому бурению.
- Подготовка морских буровых супервайзеров для организации ведения работ на шельфовых лицензионных участках Компании, морских буровых установках в условиях привлечения к оказанию услуг международных сервисных компаний и буровых подрядчиков. Подготовка высококвалифицированных специалистов в соответствии с профессиональным стандартом «Буровой супервайзер нефтегазовой отрасли».
- Приобретение теоретических знаний о технических средствах и особенностях выполнения основных технологических операций при строительстве нефтяных и

газовых скважин, обеспечивающих поиск, разведку и эксплуатацию морских месторождений углеводородного сырья на акваториях морей.

- Приобретение практических навыков планирования, контроля строительства и заканчивания морских скважин на шельфовых лицензионных участках Компании.

Продолжительность программ – два года. Программы предусматривают очно-заочную форму обучения.

11 работников из шести Обществ Группы в 2019 году завершили обучение по программе «Морской буровой супервайзер». 13 работников из восьми Обществ Группы закончили обучение по программе «Специалист по морскому бурению». В 2020 году новая группа из 16 работников Обществ Группы начинает обучение по программе «Специалист по морскому бурению».

В 2018 году разработаны новые программы профессиональной переподготовки «Сейсморазведчик-интерпретатор» и «Петрофизик-интерпретатор ГИС в поддержку сейсморазведки». В 2019 году обучение прошел 21 сотрудник из шести Обществ Группы.

Программа «Сейсморазведчик-интерпретатор» предполагает изучение структурной геологии и геологического картирования, углеводородных систем, сейсмостратиграфической и структурной интерпретации, физических основ динамического анализа сейсмических данных, динамического анализа и инверсии.

Программа «Петрофизик-интерпретатор ГИС в поддержку сейсморазведки» предполагает изучение геофизических исследований скважин, нефтегеологической интерпретации данных сейсморазведки и ГИС, математической физики горных пород.

Программы рассчитаны на год и предусматривают очно-заочную форму обучения.



В 2019 году запущена программа «Управление проектами».

Цель программы - повысить уровень компетенций работников Компании в области управления проектами, в частности, дать возможность работникам: приобрести опыт самостоятельного применения методик и технологий управления проектом, оценки рисков применения тех или иных инструментов в ходе управления проектами, осуществления технического контроля за применением инструментов, методик и технологий управления проектом.

Программа состоит из трех очных модулей продолжительностью 14 дней (116 академических часов), а также двух заочных модулей (96 академических часов, межмодульная работа).

В 2019 году по программе «Управление проектами» прошли обучение 39 работников (5 работников Центрального аппарата Компании и 34 работника из 14 Обществ Группы).

В 2020 году по программе обучаются 49 работников Компании.



ВОЗМОЖНОСТИ



ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

Система комплексной оценки персонала Компании задает единые требования к знаниям и навыкам (компетенциям) работников всех сегментов бизнеса Компании, включая персонал Аппарата управления и Обществ Группы.

Критериями оценки являются: управленческие, корпоративные и профессионально-технические компетенции. Оценка охватывает все категории персонала: руководителей, специалистов и рабочих.



Оценка персонала проводится в трех направлениях:

○ При приеме на работу и перемещении в должности;

○ При планировании обучения (для развития компетенций);

○ При формировании Кадрового резерва и Экспертных сообществ.

Оценка компетенций позволяет выявить пробелы в знаниях и определить приоритеты развития работников, оптимизировать расходы на обучение, повысить квалификацию и, соответственно, эффективность персонала.

Оценка профессионально-технических компетенций персонала проводится на основе материалов, разработанных в ходе реализации Целевого Инновационного проекта «Внедрение компетентного метода развития персонала во всех сегментах деятельности Компании» (далее – ЦИП).

Начиная с 2013 года, в рамках ЦИП разработаны и внедряются профессионально-технические компетенции для ключевых блоков бизнеса Компании: «Разработка месторождений», «Геология», «Проектно-изыскательские работы», «Добыча», «Бурение и реконструкция скважин», «Нефтепереработка», «Шельфовые проекты», «Управление крупными проектами в Рид», «Нефтепродуктообеспечение», «Логистика и транспорт», «Капитальное строительство», «Экономика, финансы, бухгалтерский и налоговый учет», «Повышение энергоэффективности» и др.

В 2018-2019 годах в рамках ЦИП разработаны материалы для блоков бизнеса: «Снабжение», «Газовые проекты», «Нефтепереработка и нефтегазохимия КНИПИ», «Внутренний аудит», в 2020-2021 годах разрабатываются материалы для блоков «Управление персоналом и социальные программы», «Внутренний аудит», «Неф-

тегазохимия», «Промышленная безопасность, охрана труда и окружающей среды».

При разработке профессионально-технических компетенций учитываются требования государственных профессиональных стандартов, утвержденных Минтруда РФ.

Разработаны и внедрены на нефтеперерабатывающих заводах и нефтегазодобывающих предприятиях материалы для оценки и развития профессиональных знаний и навыков (компетенций) рабочих ключевых профессий.

Разработаны материалы для оценки профессиональных компетенций участников Программы планирования карьеры и развития молодых инженерных кадров блока «Разведка и Добыча».



КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

В «Роснефти» ведется целенаправленная работа по формированию, развитию и продвижению кадрового резерва. Программа кадрового резерва Компании включает системную работу по выявлению наиболее перспективных сотрудников, их подготовке и продвижению на ключевые управленческие позиции. Для Компании программа кадрового резерва – это гарантия кадровой защищенности и роста эффективности бизнеса. Для работников участие в кадровом резерве предоставляет возможности для самореализации, развития и карьерного роста.

Для резервистов проводится специальное обучение. При назначении на вакантные управленческие позиции они обладают приоритетом перед другими кандидатами. Вместе с тем, Компания ожидает от резервистов роста результативности и компетентности, эффективного исполнения обязанностей при назначениях.

Программа кадрового резерва Компании предполагает формирование резерва на позиции 1-го, 2-го и 3-го эшелонов управления.

Кадровый резерв 1-го эшелона управления Компании утверждается на уровне Центрального Аппарата управления ПАО «НК «Роснефть». Резервисты 1-го эшелона управления Компании могут рассматриваться на целевые позиции в нескольких Обществах Группы



ПАО «НК «Роснефть», при этом Компания обеспечивает возможности для самореализации резервистов путем ротации, приоритетного назначения на целевые позиции и участия в ключевых проектах Компании.

Резервисты активно привлекаются к участию в приоритетных проектах Компании, в развитии и планировании карьеры им помогают кураторы. Лучшие резервисты отбираются в Стратегический кадровый резерв, в приоритетную категорию резерва. В то же время от лучших резервистов ожидают постоянного роста показателей результативности и компетентности, а также готовности к выполнению поставленных задач в любом регионе присутствия Компании. В резерв зачисляют кандидатов, которые проявили необходимые деловые и управленческие компетенции или доказали, что могут в короткое время их развить.



Чтобы стать резервистом, необходимо пройти систему отбора, состоящую из нескольких этапов:

отбор по формальным критериям:
опыт работы по профилю и образованию;

оценка мотивации: желание сотрудника состоять в резерве, тратить время на оценку и обучение, быть готовым к переезду;

оценка навыков анализа различного рода бизнес-информации (тест способностей);

оценка управленческих компетенций, потенциала (тест потенциала);

оценка профессиональных компетенции;

оценка текущей результативности на занимаемой должности.



ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ

Политика «Роснефти» в отношении карьеры состоит в том, чтобы, помогая сотрудникам реализовывать их карьерные устремления, способствовать решению задач, стоящих перед Компанией. «Роснефть» использует различные формы управления карьерой, которые дают возможность каждому спланировать свой индивидуальный путь профессионального становления.

Карта карьерного развития – это общая схема, наглядно показывающая оптимальные траектории карьерного роста работника по четырем ступеням профессионального и трем ступеням управленческого развития.

Для получения возможности перехода на следующую ступень необходимо подтвердить уровень компетентности, пройдя соответствующую оценку, получить рекомендации руководства.





3
ступень

УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

генеральный директор,
зам. генерального директора

Компетенции:

Широкий спектр знаний по направлению деятельности на хорошем уровне + профессиональный опыт + управленческие компетенции для данного уровня

2
ступень

УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

начальник управления, зам. начальника управления, главный технолог, главный механик, начальник лаборатории

Компетенции:

Специализированные знания по направлению на хорошем уровне + профессиональный опыт + управленческие компетенции для данного уровня

1
ступень

УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

начальник отдела, зам. начальника отдела, начальник установки, начальник цеха

Компетенции:

Специализированные знания по направлению на хорошем уровне + профессиональный опыт + управленческие компетенции для данного уровня

СТУПЕНИ РАЗВИТИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

4
ступень

«ЭКСПЕРТ»

начальник сектора,
главный специалист

Компетенции:

Углубленные специализированные знания по направлению + профессиональный опыт

3
ступень

«ПРОФЕССИОНАЛ»

старший, ведущий специалист,
рабочие 5–6 разрядов

Компетенции:

Специализированные знания по направлению на хорошем уровне + профессиональный опыт

2
ступень

«СПЕЦИАЛИСТ»

старший, ведущий специалист,
рабочие 5–6 разрядов

Компетенции:

Специализированные знания по направлению на хорошем уровне + опыт выполнения отдельных операций

1
ступень

«МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ»

специалист, инженер,
рабочий 3–4 разрядов

Компетенции:

Широкий спектр теоретических знаний по направлению на базовом уровне

СТУПЕНИ РАЗВИТИЯ СПЕЦИАЛИСТА

АДРЕСА И ТЕЛЕФОНЫ

ФИО ФИО

Должность Должность

Адрес..... Адрес.....

Телефон/факс..... Телефон/факс.....

E-mail E-mail

ФИО ФИО

Должность Должность

Адрес..... Адрес.....

Телефон/факс..... Телефон/факс.....

E-mail E-mail

ФИО ФИО

Должность Должность

Адрес..... Адрес.....

Телефон/факс..... Телефон/факс.....

E-mail E-mail

АДРЕСА И ТЕЛЕФОНЫ

ФИО ФИО

Должность Должность

Адрес..... Адрес.....

Телефон/факс..... Телефон/факс.....

E-mail E-mail

ФИО ФИО

Должность Должность

Адрес..... Адрес.....

Телефон/факс..... Телефон/факс.....

E-mail E-mail

ФИО ФИО

Должность Должность

Адрес..... Адрес.....

Телефон/факс..... Телефон/факс.....

E-mail E-mail



ИСТОРИИ УСПЕХА

Перед тобой – раздел, в котором собраны яркие истории молодых специалистов «Роснефти», которые всего за несколько лет работы добились замечательных результатов. Впрочем, пусть они обо всем расскажут сами!



ТАГИР НАБИЕВ

Главный специалист отдела подсчета запасов Волго-Уральской нефтегазоносной провинции
ООО «РН-БашНИПИнефть»

«Я родился в Уфе. Мне посчастливилось родиться в семье, где за ужином обсуждались проблемы, связанные с добычей нефти. Вся моя большая семья Набиевых тесно связана с «черным золотом». Мои дедушка и бабушка свою жизнь посвятили добыче нефти Сергеевского месторождения НГДУ «Уфанефть». Мой отец, Набиев Альберт Васикович, трудится в ООО «Башнефть-Добыча» ведущим маркшейдером. Судьба моей супруги также связана с нефтяной промышленностью. Для нас нефть – это связь поколений, наша жизнь.

С ранних лет я принял решение быть нефтяником, поэтому, учась в школе, основные акценты делал на физику, химию, математику и географию. Закончил среднюю общеобразовательную школу № 4 и поступил в Башкирский государственный университет, выбрав специальность геолога. В 2011 году подал докумен-



ты в Уфимский государственный нефтяной технический университет, где успешно отучился, получив специальность горного инженера-геофизика.

Трудовую карьеру начал в 2011 году в Уфимском управлении подземного и капитального ремонта скважин в должности оператора подземного ремонта скважин, в любую погоду и время суток совместно с бригадой занимался сменой насосного оборудования, заменой НКТ, обработкой призабойной зоны, ликвидацией аварий.

В первый день своей работы сразу попал под нефтяной фонтан. Бригада смеялась тогда, сказав: «Ну что, с посвящением!»

В дальнейшем я стал геологом Цеха освоения скважин. В 2014 году начал свою трудовую карьеру в ООО «РН-БашНИПИнефть» в должности ведущего инженера. В настоящее время совместно со своим коллективом занимаюсь подсчетом запасов углеводородного сырья месторождений Башкортостана, Ненецкого автономного округа. Сырую нефть на работе я сейчас не вижу, теперь она на планшетах и картах. Заправляя автомобиль топливом, я понимаю, что оно из нашей нефти, мы ее нашли, мы ее добыли.

Мои профессиональные цели на будущее связаны с повышением квалификации для дости-

жения профессионального роста. Каждый человек, встречающийся на моем жизненном пути, является для меня учителем. У каждого человека свой опыт, свой багаж знаний и навыков. Я горжусь тем, что работаю в высококлассном коллективе выдающегося института!

Свободное время люблю проводить с семьей, мне нравится путешествовать, заниматься физическим трудом, музыкой.

Главное в нашей работе – добросовестность и честность. Когда от тебя столько зависит, то подвести нельзя!»



ТАТОС АРУТЮНОВ

Главный специалист отдела проектирования и мониторинга разработки месторождений Ставропольского края ООО «НК «Роснефть-НТЦ»

«Я родился в Германии, где мой отец проходил военную службу. В 2011 году с отличием окончил Кубанский государственный технологический университет по специальности «Проектирование, сооружение и эксплуатация газонефтепроводов и газонефтехранилищ», затем окончил магистратуру Великобритании Heriot-Watt University и получил степень магистра в области разработки и эксплуатации нефтяных и газовых месторождений (MSc in Petroleum Engineering). В настоящее время работаю главным специалистом в отделе проектирования и мониторинга разработки месторождений Ставропольского края.

Я – нефтяник в первом поколении, поэтому мне интересно узнать как можно больше об этой интересной и увлекательной профессии.

В школе мне нравились точные предметы, такие как алгебра и физика, поэтому уже тогда знал, что буду инженером.



С 2013 года по настоящее время работаю в компании ООО «НК «Роснефть-НТЦ». Начинал в статусе молодого специалиста с должности инженера-проектировщика 3-ей категории в нефтегазопромысловом отделе (Управление технологического проектирования). Когда спустя несколько месяцев работы занял первое место на конференции молодых специалистов в секции «Разработка нефтяных месторождений», мне предложили перейти в Управление геологии и разработки - так и произошло мое первое повышение до специалиста 1-ой категории. После нескольких лет упорной работы, регулярного производственного обучения и участия в научной деятельности прошел аттестацию на должность ведущего специалиста.

С 2017 года занимаю должность главного специалиста отдела проектирования и мониторинга разработки месторождений. У меня очень интересная работа, я занимаюсь составлением проектных документов на разработку нефтяных и газовых месторождений, защита которых проходит в государственных органах. Данная работа требует обширных знаний в различных областях нефтегазового комплекса: от геологии и добычи углеводородов до поверхностного обустройства месторождений. После защиты проекта чувствуешь себя настоящим профессионалом.

Яркой страницей в рабочей биографии для меня стала работа председателем Совета Молодых Специалистов, которая помогла развить управленческие навыки. Также в составе делегации ПАО «НК «Роснефть» я принял участие в научно-образовательной программе «Индустрии будущего» в рамках XIX Всемирного фестиваля молодежи и студентов в г. Сочи.

В будущем планирую защитить диссертацию в области повышения эффективности разработки трудноизвлекаемых запасов нефти, а также улучшить свои управленческие навыки и стать компетентным руководителем.

В моем профессиональном становлении значительную роль сыграл опытный наставник, который грамотно определял мои зоны развития, также ценными советами помогали опытные коллеги.

В свободное время занимаюсь спортом – мне присвоен золотой знак отличия ГТО.

Молодым специалистам Компании желаю стать настоящими профессионалами своего дела и никогда не останавливаться на достигнутом. Единственное, что ты можешь совершенствовать бесконечно – это ты сам!»



АНДРЕЙ КУЛАКОВ

Мастер участка эксплуатации
трубопроводов и ликвидации аварий
ООО «РН-Уватнефтегаз»

«Я родился 6 ноября 1991 года в городе Нижневартовске. После окончания лицея №1 с физико-математическим уклоном закончил Тюменский государственный нефтегазовый университет по специальности «Эксплуатация, сооружение и ремонт газонефтепроводов и газонефтехранилищ». Несмотря на технический склад ума, интерес у меня вызывали не только точные науки, поэтому уже в 2015 году я параллельно окончил Международный институт экономики и права по специальности «Экономика».

Безусловно, на выбор будущей профессии влияет множество факторов, в том числе семья – и я не стал исключением из этого правила. Мой отец большую часть жизни успешно трудится в нефтегазодобывающей отрасли, он своим примером привил мне желание постоянно развиваться, получая не только материальное, но и моральное удовлетворение от того, чем ты занимаешься.



В школе моими любимыми предметами были информатика, математика, физика. Интерес к этим предметам определил не только дальнейший выбор профессиональной деятельности, но и помог ее освоению.

Мой профессиональный путь начался в 2015 году, сразу после окончания вуза в должности трубопроводчика линейного 4-го разряда. Спустя год я был переведен в отдел трубопроводного транспорта на должность главного специалиста. Несмотря на все преимущества работы в офисе, мне очень хотелось вернуться на промысел, принимать непосредственное участие в производственном процессе и видеть результаты своих трудов. Получив бес-

ценный опыт – как в должности рабочего, так и в должности специалиста – с апреля 2018 года я занял должность мастера участка эксплуатации трубопроводов и ликвидации аварий.

В настоящее время в моем подчинении 22 человека. Основной мой функционал заключается в обеспечении безаварийного функционирования трубопроводных сетей на месторождениях ООО «РН-Уватнефтегаз».

Самым ярким моментом в рабочей биографии была победа в XIII Межрегиональной научно-технической конференции молодых специалистов ПАО «НК «Роснефть». Считаю это большим успехом, приятно осознавать, что профессионалы своего дела оценили мой вклад в инновационное развитие Компании. Теперь я стремлюсь к тому, чтобы однажды оказаться в составе жюри научно-технической конференции молодых специалистов.

Особое чувство профессиональной гордости у меня вызывают, скорее, не личные достижения, а коллективные – когда я и мои коллеги выполняют работу качественно и точно в срок, не подвергая при этом риску жизнь и здоровье людей, не нарушая золотые правила безопасности труда.

Хочется отметить, что значимую роль в моем профессиональном становлении играет коллектив – руководителю любого уровня важны понимание и поддержка своих подчиненных, вышестоящих руководителей, коллег.

В свободное от работы время стараюсь вести активный образ жизни, люблю путешествовать, проводить свободное время с родными и близкими людьми. С детства занимаюсь футболом, очень нравится этот командный вид спорта. Наверное, именно это увлечение помогает мне и в трудовой деятельности. Он учит слышать, слушать и принимать мнение коллектива, осознавать, что от моего решения зависит не только личный успех, но и успех всей моей команды.

Я искренне желаю всем молодым специалистам научиться ставить себе четкие цели и определять личную мотивацию. Не нужно ждать всеобщего признания и похвалы – дерзайте, развивайтесь, доказывайте самим себе, что ваши цели достижимы».



ИГОРЬ ГАРИПОВ

Главный инженер проекта Бюро ГИП
Управления геологии разработки
ООО «РН-СахалинНИПИморнефть»

«Я родился в Краснодаре, получил высшее образование в Кубанском государственном университете по специальности «Геология и геохимия горючих ископаемых».

Если бы мне в школе сказали, что я буду работать главным инженером проекта Бюро ГИП Управления геологии разработки – я бы сильно удивился. Мой отец работал в нефтяной сфере, но я хотел стать врачом. И все же по окончании школы я решил прислушаться к родителям и поступил на геологический факультет.

Геология полюбилась мне с первых занятий, поэтому неудивительно, что свою карьеру я начал с геолога 2-ой категории в Цехе добычи нефти и газа № 6. Мой первый год стал самым сложным периодом в моем трудовом пути. С первых дней я понял: чтобы соответствовать высоким стандартам профессионального работника, мне нужно в ограниченное время освоить новые навыки, обучиться производственным процессам, ознакомиться с теми



сферами работы, которые мы не так подробно изучали в вузе. Во многом моему профессиональному росту я обязан своим наставникам и руководителям, которым удалось развить мой потенциал.

Переломным моментом считаю период спустя два года, когда руководством были одобрены мои предложения по освоению скважин после зарезки бокового ствола (именно тогда я проявил себя как геолог). Через некоторое время мне предложили стать заместителем начальника цеха по геологии, и я поднялся на новую ступень своего развития.

Одним из самых ярких своих достижений считаю первое место в финальном этапесмотре



конкурса «Лучший по профессии» в 2019 году. И, конечно же, есть отдельные события в работе, которые оставили в моей памяти особый след. Первое успешное геолого-техническое мероприятие, внедрение интерактивных карт месторождения, сотни отчетов и анализов, дающих новые открытия в, казалось бы, давно изученных процессах.

И самое главное для меня – знать, что время, которое проводишь за работой – проводишь не зря, что помимо заработной платы получаешь признание, личностный и профессиональный рост.

В свободное время я увлекаюсь организацией интеллектуальных игр в формате «Что? Где? Когда?», и, конечно же, стараюсь чаще бывать с семьей.

В ближайшем будущем планирую освоить новый этап своей карьеры – должность начальника цеха добычи нефти и газа.

Молодым специалистам хочется пожелать терпения дожидаться своего звездного часа и сделать все, чтобы этот час настал как можно быстрее».

ПАВЕЛ ЕЛИСЁНКОВ

Начальник Цеха по добыче нефти и газа № 6
Управления добычи нефти и газа
ОАО «Удмуртнефть»

«Я родился в Ижевске в семье нефтяника и с малых лет слышал об увлекательной работе на нефтепромысле. В школе самыми любимыми предметами были химия и история. В 2011 году закончил Удмуртский государственный университет по специальности «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений».

С 2011 года началась моя трудовая деятельность в ОАО «Удмуртнефть» в качестве оператора по добыче нефти и газа 4-го разряда. Затем работал мастером бригады ППД, технолог Цеха по добыче нефти и газа, мастером по добыче нефти, газа и конденсата ЦДНГ. Затем был переведен на должность заместителя начальника ЦДНГ. С 2018 года я работаю начальником Цеха по добыче нефти и газа. Благодаря опытным наставникам, которые помогли мне на начальных этапах и подсказывали направления для развития, мне удалось в короткие сроки адаптироваться в коллективе



и выбрать интересное направление деятельности.

Главной задачей начальника ЦДНГ является организация работы всего коллектива цеха по выполнению установленного объема добычи нефти и газа, добычи жидкости и закачки воды в пласт с соблюдением утвержденных режимов работы нефтепромыслового оборудования, соблюдение правил промышленной безопасности, создание безопасных условий труда.

У любого руководителя чувство гордости возникает тогда, когда в коллективе, которым он руководит, каждый работник осознает свою значимость и понимает важность выполняе-

мого им функционала. Когда руководитель чувствует, что под его руководством сформировалась команда – это самый настоящий повод для гордости. Моя главная цель – повышать свой профессионализм, развиваться в качестве руководителя.

Самым ярким моментом в рабочей биографии является первый запуск после бурения новой скважины – блеск «свежей» нефти до сих пор стоит в глазах.

Свободное время я провожу с семьей, увлекаюсь спортом.

Молодым специалистам Компании желаю производственного энтузиазма, искренне любить дело, которым занимаешься!»



КОНСТАНТИН ВЕНЕДИКТОВ

Начальник Цеха по добыче нефти и газа №3
Управления добычи нефти и газа
ООО «РН-Ванкор»

«Я родился в городе Навои Узбекской ССР. Детство прошло в Губкинском – самом молодом городе страны в нефтяной провинции ЯНАО. Вырос в семье нефтяников – решающую роль в выборе будущей профессии сыграли именно родители.

В 2010 году окончил факультет разработки нефтяных и газовых месторождений Российского государственного университета нефти и газа им. И.М. Губкина. Честно признаться, хотя я и учился хорошо, это не вызывало у меня особого интереса курса до третьего, пока не начались спец. предметы. И даже после получения диплома я не мог себе представить, что задержусь на месторождении больше двух-трех лет.

Как только я увидел тундру с высоты вертолета, когда оценил всю мощь и масштабы производства – глаза «загорелись», появилось непреодолимое желание внести свой вклад в



развитие нефтегазодобычи. Тогда я поблагодарил своих родителей за то, что они повлияли на мой профессиональный выбор.

Так началась моя карьера в ООО «РН-Ванкор». За 10 лет мне удалось принять участие в освоении Ванкорского месторождения, Северо-Ванкорского лицензионного участка, Сузунского и Тагульского месторождений. За это время я прошел путь от оператора до начальника Цеха добычи нефти и газа. Был удостоен Почетной грамоты ООО «РН-Ванкор» в 2016 году и Почетной грамоты Главы города Красноярска в 2019 году.

Ванкор был моим первым местом работы и запомнился как настоящая школа жизни –

научил меня работать в режиме многозадачности (когда я работал диспетчером), оперативно принимать решения и брать за них ответственность (на должности мастера ДНГиК).

Самый яркий и запоминающийся период для меня – подготовка к запуску и запуск в промышленную эксплуатацию Сузунского месторождения в сентябре 2016 года. На тот момент я уже занимал должность заместителя начальника ЦДНГ №2. Мне посчастливилось запустить первую скважину на месторождении – это непередаваемые впечатления. Запуск Сузуна – результат слаженной коллективной работы специалистов Общества и подрядных организаций. Приятно осознавать себя частью такой команды.

16 июля 2018 года был основан Цех добычи нефти и газа №3 на Тагульском месторожде-

нии. Подбор и обучение персонала, обеспечение оборудованием, материалами, рабочими местами, строительство основных объектов месторождения – все это происходило под моим руководством. Несмотря на то, что мы были «молодым» цехом, по результатам рейтинга руководителей цехов за II квартал 2019 года мы заняли первое место. Уже на этом этапе цех добился отличных результатов, но мы не намерены останавливаться и ориентированы на новые результаты. Средний возраст работников нашего цеха – 35 лет. И больше всего я горжусь своим коллективом – той сплоченной командой молодых и целеустремленных ребят, которых мне удалось собрать. Я уверен, что вместе мы добьемся многого».



ЕКАТЕРИНА ФИЛИПЧУК

Начальник лаборатории химизации
производственных процессов
Отдела химизации производственных процессов
ООО «РН-Ванкор»



«Я училась в специализированном классе с химическим уклоном у заслуженного учителя РФ Молчановой Елены Робертовны, где химию «употребляли» на завтрак, обед и ужин. Химия стала любимым предметом по умолчанию и практически без вариантов. Отсюда и выбранная специальность, и будущая профессия. Но на самом деле самыми любимыми предметами еще были алгебра и геометрия.

Я совершенно случайно попала на первую производственную практику на Ванкорское месторождение летом 2012 года. Тогда лимит для практикантов на промысел по рабочей профессии «Лаборант химического анализа» был небольшой, и в первую очередь принимали студентов вузов-партнеров, свободные места для студентов из других вузов отсутствовали.

И по воле случая в Лаборатории коррозионного мониторинга Управления эксплуатации трубопроводов открыли места для прохождения производственной практики для лаборантов. Так я и оказалось на первой производственной практике. После чего меня пригласили на преддипломную практику, тогда же и предложили остаться работать. Поэтому мой трудовой путь начался еще в студенчестве, параллельно я осваивала новую рабочую специальность и заканчивала университет.

Начала трудовую деятельность в должности лаборанта химического анализа 4-го, потом 5-го разряда, отработав в лаборатории три года. Затем в 2016 году была переведена в Отдел

нефтепромысловой химии инженером 1-ой категории. Создание этого отдела я защищала в качестве молодого специалиста в 2015 году на X Межрегиональной научно-технической конференции в Москве, за что получила номинацию «За организационные инновации». В Отделе нефтепромысловой химии отработала также три года и будучи в должности ведущего инженера получила предложение попробовать себя в качестве руководителя Лаборатории коррозионного мониторинга Управления эксплуатации трубопроводов, которая в настоящее время реструктуризировалась и разделилась на две лаборатории. В одной из которых, Лаборатории химизации производственных процессов ОХПП, я являюсь в настоящий момент начинающим руководителем.

В нашей лаборатории мы начинаем и будем развивать направление по проведению испытаний химических реагентов на объектах добычи, подготовки и транспортировке углеводородного сырья на месторождениях Ванкорского кластера.

Мои профессиональные цели на будущее – создать одну из ведущих лабораторий в Компании по направлению «Нефтепромысловая химия».

Огромную роль в моем профессиональном становлении сыграли наставник и коллектив. Если бы не мой первый руководитель, Головин Геннадий Владимирович, заметивший меня на практике и замотивировавший на дальнейшие свершения, убедивший в том, что надо

быть активной и не бояться нового, мой путь мог бы сложиться иначе. Именно он убедил, что надо настраиваться и участвовать с 1-го года во всех мероприятиях для молодых специалистов, чтобы получить максимальную эффективность от этой программы. Также безмерно благодарна моему второму наставнику Егоренко (Теплоуховой) Анне Викторовне, которая в дальнейшем поддержала все мои начинания и инициативы, развеяла страхи и настроила на новые проекты, и в настоящее время, являясь моим руководителем, продолжает мотивировать на покорение новых профессиональных вершин.

Хочется отметить весомый вклад всего коллектива Управления эксплуатации трубопроводов – именно благодаря поддержке коллег на всех этапах понимаешь, как влияет на твой профессиональный путь выбранный коллектив. Я считаю, что именно в этом Управлении молодым специалистом быть интересно, комфортно и, отчасти, по-семейному.

Увлечения, хобби, любимые занятия в свободное время – это изучать новое, путешествовать, заниматься пешим туризмом в окрестностях нашего края.

Молодым специалистам хочется пожелать ничего не бояться, проявлять инициативу и как можно больше интересоваться новыми для себя открытиями».

ИВАН МУРАЧЕВ

Технолог 1-ой категории ЦДНГ-9
АО «Томскнефть»

«В школе никаких проблем с учебой я не испытывал. Больше всего нравилась математика, проявлял интерес к физике, истории, обществузнанию. Любил заниматься спортом и физической культурой: бокс, бег, футбол. Интерес к спорту остается и по сей день.

На работу устроился в 2016 году по окончании бакалавриата Томского политехнического университета молодым специалистом на должность оператора ДНГ. Было много амбиций, хотелось карьерного роста – перевода в ИТР на должность технолога. Первые восемь месяцев работал только оператором ДНГ, после я решил принять участие в смотр-конкурсе «Лучший по профессии». В 2017 году взял первое место на уровне ОГ «Томскнефть» и четвертое место на уровне компании «Роснефть».

После этого меня стали временно переводить на должность технолога, это было первым этапом достижения цели. В 2018 году предпринял



попытку закончить то, что начал ранее – стать «Лучшим по профессии» на уровне компании. После долгой и усердной подготовки цели были достигнуты: я занял первое место в конкурсе и меня перевели на постоянную должность технолога.

На данный момент числюсь технологом 1-ой категории в ЦДНГ-9, во время отпуска основных сотрудников исполняю обязанности ведущего технолога. Занимаюсь обеспечением ведения и контролем за соблюдением технологического режима добычи нефти при эксплуатации механизированного фонда, провожу анализ причин отказов погружного оборудования и т.д.



Самым ярким событием моей карьеры стала победа в конкурсе «Лучший по профессии-2018». В тот момент для себя решил, что останавливаться на достигнутом никак нельзя, нужно идти дальше и выше. Поэтому следующей своей целью я выбрал победу в конкурсе «Лучший по профессии» в номинации «Лучший технолог» и дальнейший карьерный рост до уровня начальника цеха/отдела/управления.

В свободное от работы время увлекаюсь спортом: футбол, бег, бокс, тренажерный зал. Это помогает мне поддерживать боевой дух, позитивный настрой и быть более дисциплинированным, что, в целом, положительно отражается на моей карьере.

Молодым специалистам хочу, прежде всего, пожелать твердо поставленных целей, уверенных их достижений; быть активными, амбициозными и целеустремленными».

АЛЕКСЕЙ БАРАШКОВ

Начальник малярно-изоляционно-гуммировочного и столярного цеха АО «Дальневосточный завод «ЗВЕЗДА»

«Я родился в селе Анучино Анучинского района Приморского края 9 июня 1987 года. Имею два высших образования: первое получил в 2009 году в Дальневосточном государственном техническом университете им. В.В. Куйбышева по специальности «Кораблестроение и океанотехника», второе – в 2013 году – Дальневосточный федеральный университет по специальности «Экономика и управление на предприятии».

Мой отец Барашков Валерий Петрович работает на ДВЗ «ЗВЕЗДА» в должности столяра судового, благодаря ему я пришел на завод и в цех. Впервые на ДВЗ «ЗВЕЗДА» я попал в 2006 году в качестве судокорпусника-ремонтника в корпусо-достроечный цех и после этого «загорелся» идеей работать на этом предприятии.

После окончания института в 2009 году меня направили в отдел главного конструктора в бюро механизмов в качестве инженера-



конструктора, но через полтора года я понял, что сидеть на месте очень скучно, хотелось что-то создавать своими руками и видеть результат. Поэтому я перевелся в малярно-изоляционный-гуммировочный и столярный цех на должность старшего мастера цеха. Затем был назначен на должность заместителя начальника цеха по основному производству, а дальше на должность начальника цеха.

В мои должностные обязанности входит: осуществление руководства производственно-хозяйственной деятельностью цеха, координация работы мастеров и цеховых служб, а также выполнение производственной программы цеха.

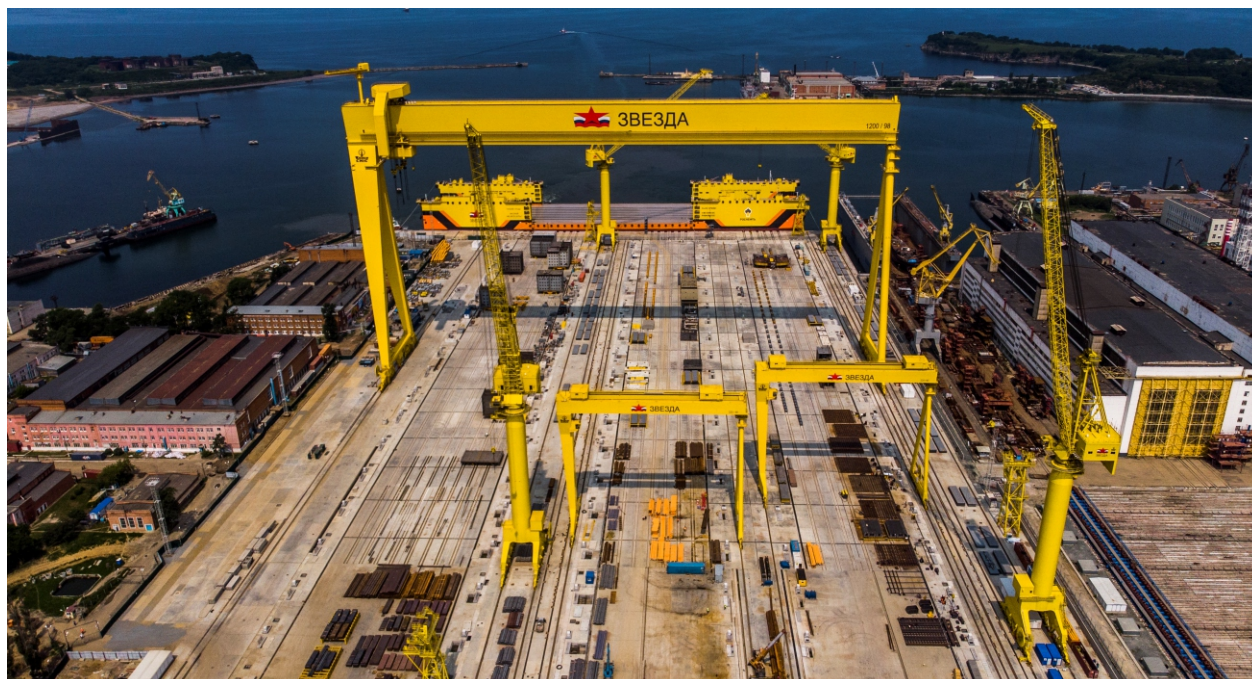
Самым ярким моментом рабочей биографии был спуск первой в моей жизни атомной подводной лодки зав.№663. Чувство гордости у меня вызывает и тот факт, что мне в 28 лет доверили цех основного производства со штатной численностью в 280 человек. Я считаю, что достойно справляюсь с этой работой. В будущем я хочу развиваться и достигать новых карьерных вершин, так как долго на одном месте сидеть неинтересно.

В 24 года я пришел в цех молодым специалистом, у которого было много амбиций и ни грамма понимания, что такое цех. Но благодаря готовности учиться и развиваться, а также сильному коллективу цеха я за короткое время

научился всему, что требовалось. Всего остального я бы не достиг без помощи и примера начальника производства Навражных А.В.

В свободное время (правда, его не очень много) люблю ездить на охоту и рыбалку, читать книги, а также проводить время с семьей и друзьями.

Мое пожелание молодым специалистам – постоянно развиваться, не бояться трудностей и перемен, преодолевать страхи и идти только вперед».



АНТОН ЗАХАРОВ

Ведущий инженер
производственно-технического отдела
управления добычи нефти и газа
АО «Оренбургнефть»



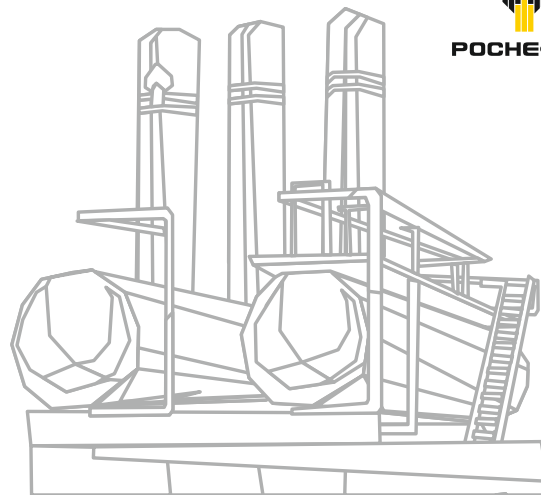
«Я родился в городе Бузулуке Оренбургской области. В школе мне легче давались точные науки, например, математика, которая непосредственно связана с моей трудовой деятельностью. Так сложилось, что среди моих родных нет представителей нефтяной отрасли – в моей семье все врачи.

Свой путь я начинал с оператора в цехе добычи нефти и газа №2, затем работал технологом на том же промысле. Потом попал в аппарат управления, занял должность главного специалиста Отдела научно-технического развития и инноваций. Работа в Отделе помогла мне по-новому взглянуть на производственный процесс. Там судьба свела меня с моим наставником – Галиевым Наилем Амировичем, который помог мне сформировать многие полезные профессиональные качества и навыки. Я начал интересоваться новейшими технологиями и разработками.

Самое яркое впечатление в моей профессиональной деятельности связано с проведением опытно-промышленного испытания универсальной гидромеханической насадки на скважине №4258 Моргуновского месторождения. Проведя ОПИ, я получил положительный эффект и доказал, что насадка, разработанная совместно с наставником, работает. В дальнейшем результаты ОПИ помогли мне написать статью в журнал, зарегистрировать заявку на патент, разработать паспорт повышения производственной эффективности (ППЭ) и, в конечном итоге, занять первое место на XIV Межрегиональной научно-технической конференции в секции «Добыча нефти».

Сейчас я работаю ведущим инженером и поставил перед собой цель – закрепить успех и продолжать работу по усовершенствованию универсальной гидромеханической насадки. В свободное время занимаюсь чтением журналов по специальности.

Я желаю молодым специалистам Компании ставить перед собой выполнимые цели и задачи и достигать их, не теряя юношеского максимализма!»



НИКОЛАЙ ИВАНЦОВ

Эксперт Экспертного отдела
Экспертно-аналитического управления
ООО «Тюменский нефтяной научный центр»

«В школе мне легко давались точные науки – математика и физика, поэтому при выборе специальности в университете особых сомнений не было. Однако уже на втором курсе стало понятно, что «Прикладная математика» вряд ли позволит мне сделать эффективную карьеру в нефтяной отрасли. Поэтому с третьего курса я получал дополнительное образование переводчика английского языка, а в 2005 году также закончил совместный проект Эдинбургского (Хериот-Ватт) и Томского политехнического университетов по программе «Магистр нефтяного дела».

До 2007 года я работал в ОАО «Самаранефтегаз», после чего перешел в ООО «ТННЦ» старшим специалистом. В научной организации я попал в яркую команду молодых и энергичных людей, на которых была возложена задача развития новых проектов Компании. В частности, я занимался проектированием разработки уникального Русского месторождения. В 2008



году руководство доверило мне защиту на ЦКР проекта разработки. Защита прошла успешно, и после длительной консервации на месторождении возобновились опытно-промышленные работы с применением горизонтальных скважин и тепловых методов воздействия на пласт.

В дальнейшем поочередно сменил позиции руководителя группы, начальника отдела и менеджера по международным проектам. Однако, имея значительный интерес к научной работе, в 2012 году успешно прошел отбор на позицию эксперта по разработке месторождений в Экспертное управление. С тех пор моя работа в значительной степени связана с научно-инновационной дея-

тельностью: участвую в различных проектах, регулярно публикую статьи, читаю лекции, выступаю на российских и зарубежных конференциях. В сферу научных интересов входят: разработка месторождений высоковязкой нефти и тонких подгазовых оторочек, гидродинамическое моделирование, методы увеличения нефтеотдачи пластов. С 2018 года также являюсь руководителем функционального сообщества по гидродинамическому моделированию ТННЦ.

Наибольшим профессиональным достижением за последние годы считаю успешную реализацию инновационного проекта по созданию технологий выработки запасов высоковязкой нефти Западной Сибири. Начиная с 2014 года и к настоящему времени созданы и запатентованы ряд технологий, которые постепенно проходят опытно-промышленные испытания с перспективой полномасштабного внедрения.

Нужно отметить, что мои непосредственные руководители всегда поощряли креативность и поддерживали инициативы, помогая обеспечивать качественный результат. Не меньшая заслуга в этом и коллег, профессиональная помощь и благожелательность которых очень важна на начальных этапах карьеры! Вероятно, в будущем я буду руководить научно-исследовательским подразделением – и таким же образом «заряжать» на позитивный результат своих сотрудников.

Молодым специалистам Компании желаю заниматься интересными проектами, стремиться к получению нового опыта и навыков, прогрессировать и не останавливаться на достигнутом. Интенсивно развивая кругозор, уже в начале карьеры можно определить оптимальное направление своего развития и всегда получать удовлетворение от профессионально достигнутых результатов!»



ДЕНИС КЛИКУШИН

Заместитель начальника Управления складской логистики и грузоперевозок ООО «РН-Ванкор»

«Я родился в городе Омске, где и получил высшее образование, окончив юридический факультет Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского. Интерес к юриспруденции появился у меня еще в школе на уроках обществознания, но с годами мне все больше становилась интересна нефтегазовая отрасль и, чтобы расширить свои знания в области права именно по данному направлению, я продолжил свое обучение за рубежом. Получил степень магистра права в нефтегазовой отрасли в университете города Абердин в Шотландии (LLM Oil & Gas Law).

Весь мой карьерный путь связан с Ванкорским кластером нефтегазовых месторождений. Я начинал работать специалистом юридической службы, позднее был переведен на должность ведущего юрисконсульта, а затем на начальника сектора организации претензионно-исковой работы. На сегодняшний день я замести-



тель начальника Управления складской логистики и грузоперевозок ООО «РН-Ванкор». Мой отдел занимается проведением закупочных процедур, заключением и сопровождением договоров зимнего и навигационного завоза, оказания услуг перевозки и складской обработки грузов на объектах Ванкорской группы месторождений.

Точкой карьерного прорыва в моей трудовой деятельности я могу назвать именно тот момент, когда я согласился на предложение о переводе в другое структурное подразделение в пределах Общества. Это было предложение о повышении на руководящую позицию в

Управление складской логистики и грузоперевозок. Решение о смене деятельности позволило мне получить управленческий опыт, узнать тонкости производственных процессов нефтедобывающего предприятия, а также открыло для меня новые области знаний. Именно мой успешный и стремительный карьерный рост в одном из главных нефтедобывающих дочерних Обществ крупнейшей нефтегазовой компании мира – ПАО «НК «Роснефть» – я могу назвать своим главным профессиональным достижением на сегодняшний день. Кроме того, я являюсь победителем и номинантом научно-технических конференций молодых специалистов ПАО «НК «Роснефть».

Большую роль в моем профессиональном становлении сыграл мой первый коллектив и руководитель. Они показали мне, как правильно применить теоретические знания на практике, объяснили, какую роль играет работа юриста в рамках бизнес-процессов крупного нефтедобывающего предприятия.

Моя цель на будущее – не останавливаться и двигаться дальше по карьерной лестнице, открывать для себя новые горизонты и расширять свои компетенции. Сейчас я серьезно задумываюсь о получении степени MBA.

Хочется отметить, что я творческая личность, и моим увлечением уже долгие годы является музыка. В студенческие времена я работал диджеем. Сейчас в силу занятости это стало моим

хобби, но не ушло из жизни. Поэтому в свободное время люблю послушать музыку на виниловых пластинках.

Молодым специалистам Компании я хотел бы пожелать не бояться принимать вызовы, всегда стараться расширять свои знания и компетенции».



ДЛЯ ЗАМЕТОК



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for taking notes. There are 20 lines in total, starting from the top of the page and ending just above the bottom-left corner.





РОСНЕФТЬ
НА БЛАГО РОССИИ