

рабочая тема

«РОССИЙСКО-КИТАЙСКАЯ НЕФТЕГАЗОВАЯ ШКОЛА МОЛОДЫХ КАДРОВ»

проблема:

Кадровый голод — одна из главных проблем нефтегазовой отрасли страны в последние годы. По оценкам компании Kasatkin Consulting (бывшее российское отделение Deloitte), в настоящее время сектору не хватает порядка **40 тыс. сотрудников**: требуются как управленческие, так и рабочие ресурсы.

Эксперты отмечают, что основными причинами сложившейся ситуации являются **демографическая яма начала 1990-х годов и уменьшение престижа инженерных профессий**. Низкая заинтересованность молодежи в работе в нефтегазовой отрасли, а также недостаточный уровень подготовки специалистов могут усугубить положение.

27%

доля молодых специалистов в общей численности работников ТЭК*

42 года

средний возраст сотрудников ТЭК*

* по данным Минэнерго РФ,

причины просты и понятны:

современные выпускники вузов и ссузов стремятся к комфортной жизни, фрилансу и офисной работе. Современная молодежь не считает престижной нефтегазовую отрасль. По мнению современных абитуриентов, такие направления, как ИТ, финансы, медицина и т. д. являются более престижными и привлекательными, чем сфера нефти и газа.

решение:

«Российско-Китайская нефтегазовая школа молодых кадров»

рабочая тема

Именно поэтому для решения проблемы нехватки квалифицированных кадров разного уровня на рынке труда нефтегазовой отрасли и потребности в развитии программ организации трудовой миграции из дружественных стран-партнеров, нашей командой «Рабочая Тема» был разработан проект, направленный на повышение эффективности подготовки квалифицированных кадров: **«Российско-Китайская нефтегазовая школа молодых кадров»**, дополняющий существующую систему подготовки специалистов (далее – Проект).

целевая аудитория проекта:

студенты старших курсов и выпускники нефтегазовых, технических и естественнонаучных специальностей ВУЗов и СПО России и Китая, желающие построить карьеру в нефтегазовой отрасли в России и российских нефтегазовых предприятиях.

Проект соответствует энергетической стратегии развития России до 2035 года. А именно в задачах:

- 1) создание отраслевых центров компетенций по приоритетным направлениям технологического развития топливно-энергетического комплекса;
- 2) распространение практики профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в интересах кадрового обеспечения топливно-энергетического комплекса;
- 3) разработка, внедрение и распространение инструментов обеспечения мобильности кадровых ресурсов;
- 4) поддержка отраслевых молодежных объединений;

Проект соответствует Национальному проекту «Образование»:

- 1) модернизация профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ;
- 2) создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов, в том числе в сфере добровольчества (волонтерства);
- 3) формирование системы профессиональных конкурсов в целях предоставления гражданам возможностей для профессионального и карьерного роста.

Также наш Проект соответствует цели «Возможности для самореализации и развития талантов» из Указа президента Российской Федерации

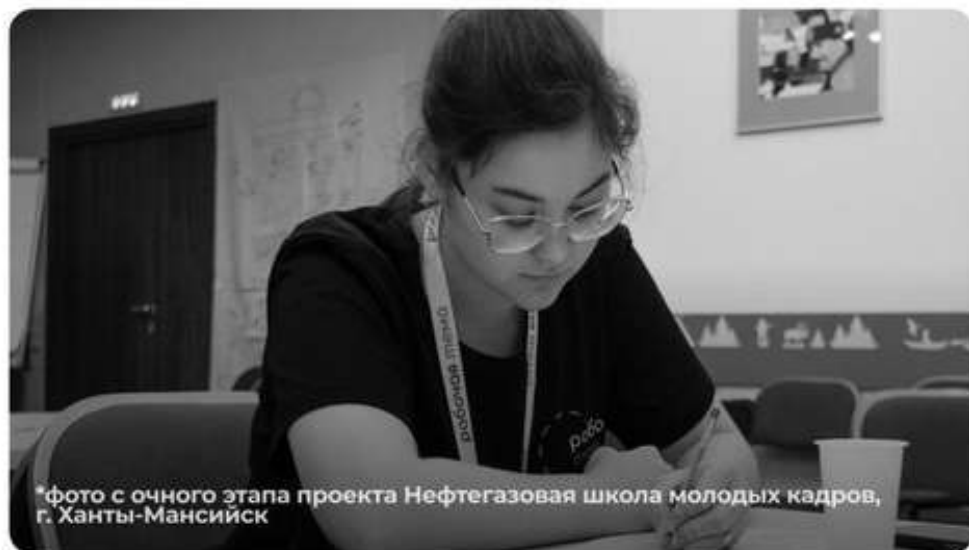
о национальных целях до 2030 года от 21 июля 2020 г. № 474: "формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся".

Проект «Российско-Китайская нефтегазовая школа молодых кадров» уже получил поддержку

от Федерального агентства по делам молодежи, заслуженно, победив в конкурсе на предоставление гранта на его реализацию, также мы заручились поддержкой Союза Китайских учащихся в России, а на сегодняшний день ведутся переговоры с департаментами Образования, Науки и Культуры Китайской Народной Республики при Посольстве В Москве а также с представителями бизнеса Китая.

проект реализуется в 5 этапов в форме воронки:

Проект предлагается к реализации в формате модуля к существующей системе высшего образования высших учебных заведений России и СНГ, готовящих профильных специалистов.



*фото с очного этапа проекта Нефтегазовая школа молодых кадров, г. Ханты-Мансийск

механика реализации проекта

разработка профессионального профиля кандидата актуального для компаний - участников и его компетентностного портрета



наработка системного мышления - представления о формировании ценности в нефтегазовой отрасли сегодня (онлайн)



ассесмент «мягких» навыков в рамках профессиональной плоскости (оффлайн)



разработка, защита и включение траекторий профессионального развития (оффлайн и онлайн)



адаптация в работу предприятия (оффлайн и онлайн)

На этом слайде описана подробная методика реализации проекта, которая была создана и опробована нами в рамках организации предыдущих проектов для соответствующей целевой аудитории.

1:

Исследование и анализ процессов, внутрикорпоративной среды и стратегии развития предприятий на предмет существующих «болей», запросов на решающие их компетенции для маркетинговой кампании, образовательного этапа, этапа оценки компетенций в рамках проекта.

2:

Дать участнику понять: какие компании участвуют в цепи, какие действия они выполняют и какие запросы и «боли» они испытывают сейчас.

Студенту это позволяет понять, какие направления работ сейчас востребованы и какие будут востребованы в ближнесрочной перспективе, чтобы перестроиться и повысить свою квалификацию по актуальному направлению.

Формат предполагает наличие кураторов, позволяющих развивать и поддерживать мотивацию участников в процессе освоения курса. Из наиболее замотивированных студентов, которые выявляются за счет качественно выполненных домашних заданий и участия в активностях в рамках курса, формируется рейтинг. Из рейтинга выбираются наиболее замотивированные участники, которые далее приглашаются на следующий этап.

механика реализации проекта

3:

Оценка «мягких» компетенций наиболее замотивированных участников, прошедших на следующий этап, в рамках Профессиональных запросов компаний-участников через деловые игры и активности, моделирующие профильные задачи отрасли.

Оценка проводится в формате «360» в офлайн-формате. Отбор на следующий этап кандидатов, соответствующих компетентностным запросам компаний-участников проекта.

4:

Разработка проектов карьерного развития совместно с HR-специалистами и сотрудниками нефтегазовых предприятий и их последующая защита перед руководством компании на предмет взаимного инвестирования.

Заключение договоров о трудоустройстве с отобранными студентами.

5:

Проведение адаптационных мероприятий (разработка и внешнее сопровождение) по отобранным в ходе предыдущего этапа студентам.

Адаптация реализуется через работу с рабочей тетрадь адаптации, коучинговые практики, налаживание процессов обратной связи внутри взаимодействия работодателя и подчиненного с целью быстрого вовлечения в процесс формирования ценности в рамках предприятия.

Что мы предлагаем:

Организация мероприятий, форумов, семинаров

как в очном, так и заочном формате, в том числе отраслевых с привлечением зарубежных партнеров и представителей государственных органов регионального, федерального и местного самоуправления.

Продвижение идей, ценностей, Ваших достижений, представление компании

на различных уровнях через участие в специализированных мероприятиях, площадках в том числе организация работы со СМИ, PR. Повышение узнаваемости бренда среди молодежи со всей России, а также стран СНГ, Ближнего Востока и Китая. Менторская и экспертная поддержка лиц, принимающих решения.

Исследования имеющихся актуальных отраслевых кадровых проблем, анализ текущих тенденций

под Вашу конкретную специфику и задачи.

Организация межотраслевого взаимодействия, подхода в решении общих проблем и задач,

стоящих перед работодателями в кадровом вопросе с привлечением государственных органов, передача и распространение успешного опыта, программ, практик и проектов для их решения.

Разработка и создание программ дополнительного образования, программ развития кадров, программ адаптации для предприятий

как для потенциальных сотрудников, так для действующих работников компаний с формированием профессиональных и над профессиональных компетенций, с последующим сопоставлением навыков потенциальных сотрудников (студентов) с конкретным запросом компаний и прогнозом эффективности от взаимодействия.



*фото с очного этапа проекта Инженерная школа молодых кадров, г. Санкт-Петербург

Что мы предлагаем:

Оказание поддержки в профориентации при трудоустройстве,

выстроенная и отлаженная работа с кадровыми службами компаний и представителями из разных отраслей. Доступ к собственной базе контактных лиц различных отраслевых компаний, предприятий, выстраивание выгодных взаимоотношений и проведение переговоров с руководством.

Организация кадровой работы с ведущими отраслевыми ВУЗами страны,

разработка/создание и проведение совместных проектов по вовлечению молодежи в решение отраслевых задач, разработка и создание программ стажировок для молодых специалистов, студентов ВУЗов, колледжей.

Оказание грантовой поддержки и продвижение проектов в разных регионах РФ

на различных образовательных уровнях (ВУЗы, колледжи, молодежные организации), привлечение руководителей различного уровня, отраслевых экспертов для реализации данных проектов.

Разработка и проведение (очно/заочно) семинаров, образовательных лекций, социально направленных программ для сотрудников компаний и их семей

в корпоративных, специально организованных местах отдыха с целью улучшения понимания работниками социальной ответственности. Формирование более глубокого представления и понимания о возможностях своего развития в периметре компаний и предприятий, а также значимости вклада каждого сотрудника в достижение поставленных компанией целей и улучшения производственных показателей.

Наша проектная команда «Рабочая Тема» готова к обсуждению каждого отдельного запроса и сформировать точное, конкретное решение под ключ для Заказчика.

Контакты для связи:

+79174085523

**Данил Шамильевич
Набиуллин
руководитель проекта**

