

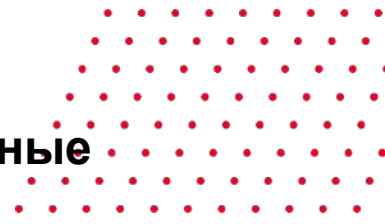
## Практическая работа

Кандидата на должность заведующего сектором гидродинамического моделирования в отдел геолого-гидродинамического моделирования и разработки Центра моделирования ЦТР ПАО «Татнефть»

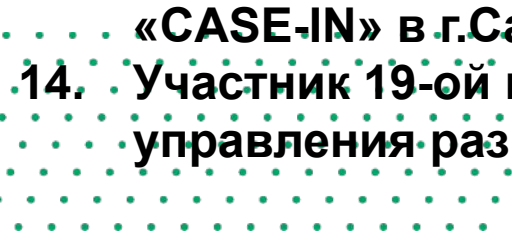
A decorative graphic consisting of a grid of green dots arranged in a triangular shape, pointing downwards, located in the bottom left corner of the slide.

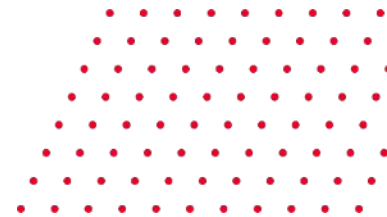
06.12.2019

Ведущий инженер отдела ГММ и ОГТМ  
Вафин Альберт Ирекович



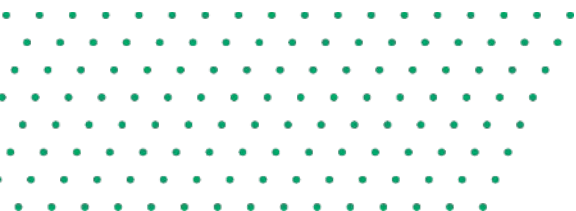
1. Победитель научно-практического семинара ПАО «ТАТНЕФТЬ» по секции «Комплексные технологии в нефтегазовой промышленности (на английском языке)», 2016
2. Участник XVI Молодежной научно-практической конференции ПАО «Татнефть» по секции: «Технологии нефтегазовой промышленности (на английском языке)», 2016
3. Призер конкурса ПАО «Татнефть» - Brain Ring Contest, 2016
4. Победитель Молодежной научно-практической конференции НГДУ «Елховнефть», 2017
5. Победитель Молодежной научно-практической конференции НГДУ «Альметьевнефть», 2017
6. Победитель Международной конференции «KazanUpExPro 2017», 2017
7. Диплом за лучшую работу Молодежной научно-практической конференции ООО «Таграс-РемСервис», 2017
8. Диплом за лучшую научную работу на международной научно-практической конференции «Энергия молодежи для нефтегазовой индустрии-2017», 2017
9. Участник соревнований по управлению виртуальным производством ПАО «Татнефть», 2017
10. Участник конкурса ПАО «Татнефть» - Brain Ring Contest, 2017
11. Участник XIX Всемирного фестиваля молодежи и студенчества в г.Казань, 2017
12. Участник группы по сбору данных по зарубежному проекту ПАО «Татнефть» в Туркменистане, 2018
13. Принял участие в составе жюри на региональном этапе международного инженерного чемпионата «CASE-IN» в г.Самара, 2019
14. Участник 19-ой конференции пользователей ПО Roxar «Цифровые решения для эффективного управления разработкой месторождений», 2019





## **ПРЕДЛОЖЕНИЯ**

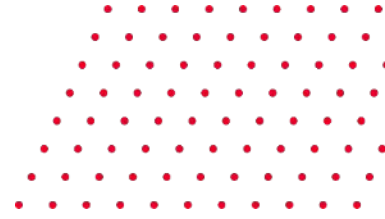
- 1. Индивидуальный план развития сотрудников.**
- 2. Групповой метод работы при адаптации геолого-гидродинамических моделей.**
- 3. Автоматизация процессов при подготовке отчетов.**





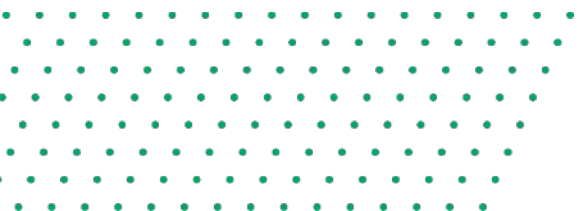
<b>Суть предложения (что?)</b>	<b>Индивидуальный план развития сотрудника представляет комплекс мер по развитию сотрудника.</b>
<b>Цель (зачем?)</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Создание командного духа и отношения в коллективе.</li><li>2. Увеличение эффективности работы отдела.</li><li>3. Уменьшение текучести кадров.</li></ol>
<b>Ожидаемый эффект</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Сотрудник будет развивать определенный «эмоциональный интеллект», адаптироваться к изменениям и делать это без конфликтов.</li><li>2. Сотрудник будет обладать хорошей теоретической и практической подготовкой, а также чувствовать причастность к результатам компании.</li><li>3. Сотрудник будет иметь возможность для развития и карьерного роста.</li></ol>
<b>Возможные риски – при внедрении предложения</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Увеличение рисков несвоевременной сдачи отчетов. Тренинги и курсы снизят производственное время сотрудника при работе над проектами компании.</li><li>2. Человеческий фактор. Жестко распланированные и заданные цели могут наткнуться на непонимание со стороны персонала, поэтому важно согласовывать планки целей.</li></ol>
<b>Возможные риски – если не внедрять предложение</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Снижение мотивации сотрудников.</li><li>2. Ухудшение психологического климата в команде.</li><li>3. Недостаток знаний и опыта снизит качество выполняемой работы, повысит вероятность срыва сроков проектов.</li></ol>

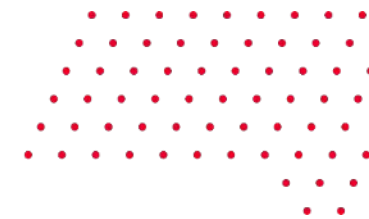
ПРЕДЛОЖЕНИЕ 1  
SMART



<b>S - конкретная</b>	Индивидуальный план развития сотрудника определен.
<b>M - измеримая</b>	Сотрудники проходят четыре тренинга и одно обучение на курсах.
<b>A - достижимая</b>	Цель достижимая, есть примеры и наработки.
<b>R - актуальная</b>	Для сплочения коллектива и увеличения эффективности работы отдела.
<b>T - ограниченная во времени</b>	В середине и в конце года проводится оценка полученных знаний.

\*Каждая строка SMART заполняется  
отдельно





Внутренние факторы

Внешние факторы

**СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ**

1. Квалифицированный персонал
2. Хорошая техническая оснащенность для обучения персонала, доступность различных программ
3. Наличие возможности проведения тренингов при Корпоративном университете компании

**ВОЗМОЖНОСТИ**

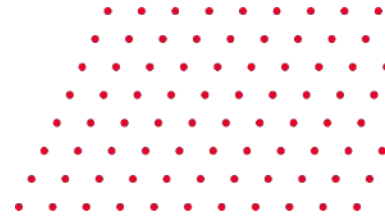
1. Улучшение психологического климата в команде
2. Увеличение эффективности работы отдела

**СЛАБЫЕ СТОРОНЫ**

1. Низкий уровень мотивации участников образовательного процесса
2. Недостаточное финансирование для организации курсов

**УГРОЗЫ**

1. Низкая посещаемость тренингов ввиду загруженности персонала производственными задачами
2. Ограниченное количество мест для посещения тренингов и курсов

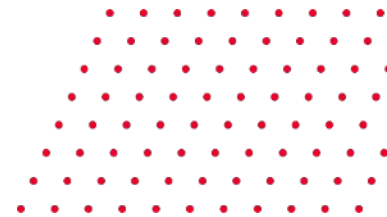


<b>Суть предложения (что?)</b>	Групповой метод работы при адаптации геолого-гидродинамической модели.
<b>Цель (зачем?)</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Улучшение навыков командной работы в отделе.</li><li>2. Обмен опытом.</li><li>3. Снижение вероятности срыва сроков проектов.</li></ol>
<b>Ожидаемый эффект</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Улучшение взаимоотношений внутри отдела.</li><li>2. Формирование благоприятного психологического климата в процессе сотрудничества.</li><li>3. Увеличение результативности отдела.</li></ol>
<b>Возможные риски – при внедрении предложения</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Увеличивается вероятность срыва сроков по остальным проектам, которые находятся на стадии ожидания.</li></ol>
<b>Возможные риски – если не внедрять предложение</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Снижение работоспособности персонала.</li><li>2. Увеличение рисков несвоевременной сдачи отчетов.</li><li>3. Переход сотрудников в сторонние организации и другие компании.</li></ol>



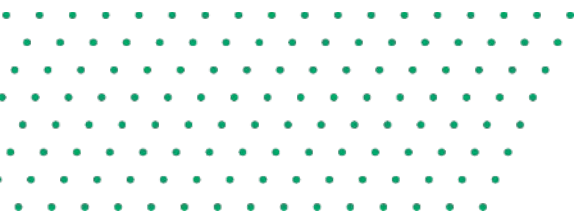
## ПРЕДЛОЖЕНИЕ 2

## SMART

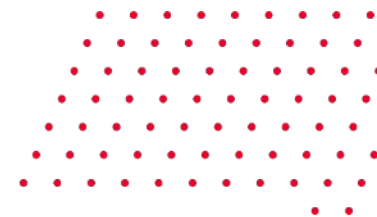


<b>S - конкретная</b>	Внедрение группового подхода при адаптации геолого-гидродинамической модели (ГГДМ).
<b>M - измеримая</b>	Работа над одной геолого-гидродинамической моделью в течении двух месяцев.
<b>A - достижимая</b>	Сотрудники работают командно над одним проектом.
<b>R - актуальная</b>	Для формирования благоприятного психологического климата в процессе сотрудничества и увеличения результативности отдела.
<b>T - ограниченная во времени</b>	По истечении двух месяцев проводится оценка ГГДМ на предмет качества адаптации.

\*Каждая строка SMART заполняется  
отдельно







Внутренние факторы

Внешние факторы

**СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ**

1. Достаточный уровень квалификации сотрудников.
2. Возможность контроля отчетности и управления процесса посредством онлайн программы Trello.
3. Доступность различных скриптов для автоматизации процессов.

**ВОЗМОЖНОСТИ**

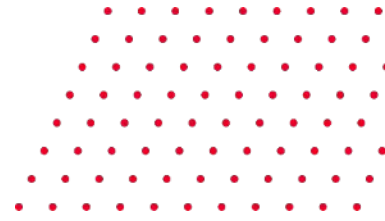
1. Формирование благоприятного психологического климата в процессе сотрудничества.
2. Увеличение результативности отдела.

**СЛАБЫЕ СТОРОНЫ**

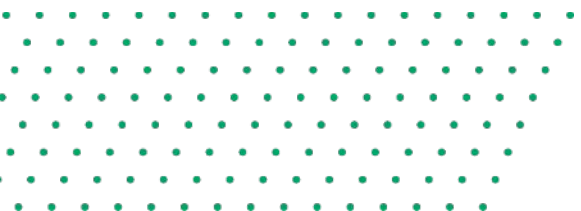
Низкий уровень командного взаимодействия.

**УГРОЗЫ**

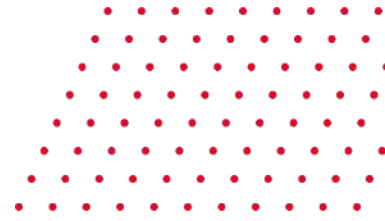
Постановка новых задач руководством, что в свою очередь снизит время работы над текущим проектом по адаптации геолого-гидродинамической модели.



<b>Суть предложения (что?)</b>	Автоматизация процессов при подготовке прогнозных файлов/ отчетов и тд.
<b>Цель (зачем?)</b>	Снижение трудоемкости операций.
<b>Ожидаемый эффект</b>	Снижение непроизводительного времени.
<b>Возможные риски – при внедрении предложения</b>	Риски отсутствуют.
<b>Возможные риски – если не внедрять предложение</b>	Увеличение рисков несвоевременной сдачи отчетов.

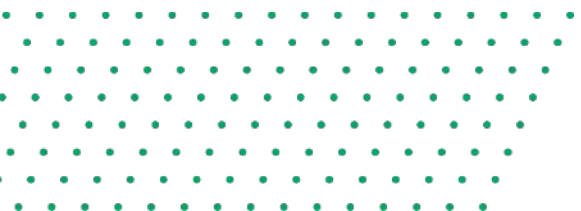


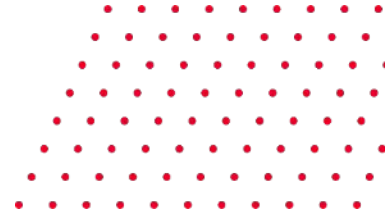
ПРЕДЛОЖЕНИЕ 3  
SMART



<b>S - конкретная</b>	Автоматизация процессов при подготовке прогнозных файлов/отчетов.
<b>M - измеримая</b>	Подготовка скриптов.
<b>A - достижимая</b>	Скрипты готовы, осталось обучить персонал.
<b>R - актуальная</b>	Снижение трудоемкости операций и как следствие произойдет снижение непроизводительного времени на «рутинные операции».
<b>T - ограниченная во времени</b>	Конкретный срок установлен.

\*Каждая строка SMART заполняется  
отдельно





Внутренние факторы

Внешние факторы

**СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ**

**ВОЗМОЖНОСТИ**

1. Квалифицированный персонал, способный

**СЛАБЫЕ СТОРОНЫ**

**УГРОЗЫ**

1. Низкий уровень знаний персонала по языкам программирования (например Python)

