

Практическая работа

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

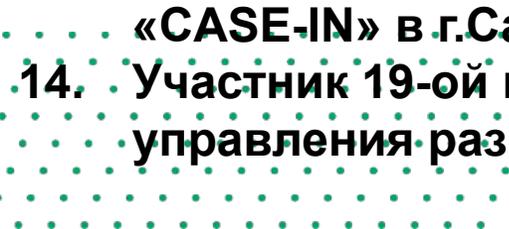
A decorative graphic consisting of a grid of green dots arranged in a triangular shape, pointing downwards, located in the bottom left corner of the slide.

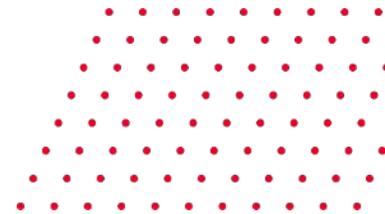
06.12.2019

Ведущий инженер отдела ГММ и ОГТМ
Вафин Альберт Ирекович



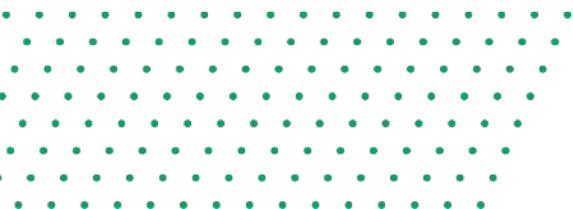
1. Победитель научно-практического семинара ПАО «ТАТНЕФТЬ» по секции «Комплексные технологии в нефтегазовой промышленности (на английском языке)», 2016
2. Участник XVI Молодежной научно-практической конференции ПАО «Татнефть» по секции: «Технологии нефтегазовой промышленности (на английском языке)», 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

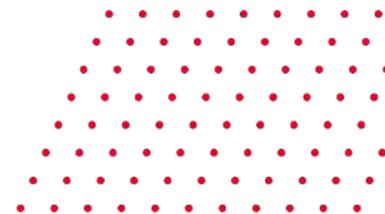
- 1. Индивидуальный план развития сотрудников.**
- 2. Групповой метод работы при адаптации геолого-гидродинамических моделей.**
- 3. Автоматизация процессов при подготовке отчетов.**





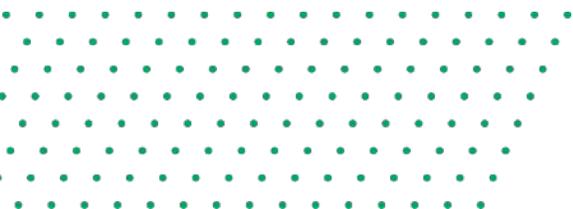
Суть предложения (что?)	Индивидуальный план развития сотрудника представляет комплекс мер по развитию сотрудника.
Цель (зачем?)	<ol style="list-style-type: none">1. Создание командного духа и отношения в коллективе.2. Увеличение эффективности работы отдела.3. Уменьшение текучести кадров.
Ожидаемый эффект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

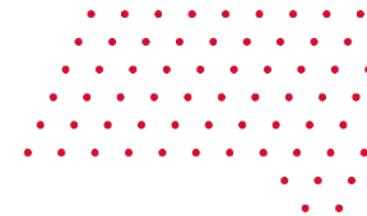
ПРЕДЛОЖЕНИЕ 1
SMART



S - конкретная	Индивидуальный план развития сотрудника определен.
M - измеримая	Сотрудники проходят четыре тренинга и одно обучение на курсах.
A - достижимая	Цель достижимая, есть примеры и наработки.
R - актуальная	Для сплочения коллектива и увеличения эффективности работы отдела.
T - ограниченная во времени	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

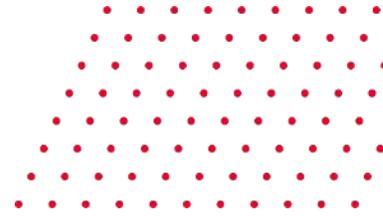
1. Улучшение психологического климата в команде
2. Увеличение эффективности работы отдела

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

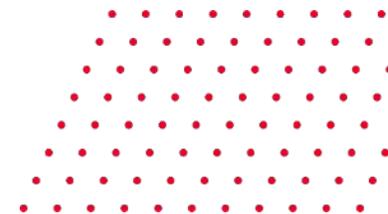


Суть предложения (что?)	Групповой метод работы при адаптации геолого-гидродинамической модели.
Цель (зачем?)	<ol style="list-style-type: none">1. Улучшение навыков командной работы в отделе.2. Обмен опытом.3. Снижение вероятности срыва сроков проектов.
Ожидаемый эффект	<ol style="list-style-type: none">1.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



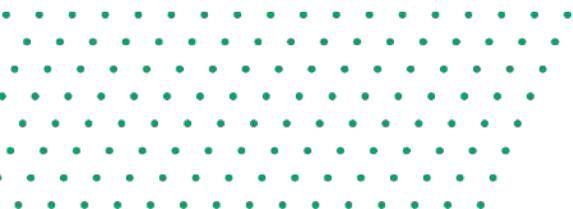
ПРЕДЛОЖЕНИЕ 2

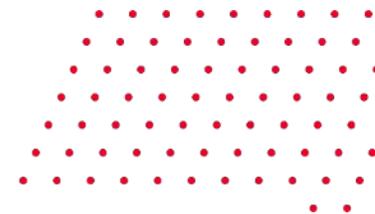
SMART



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

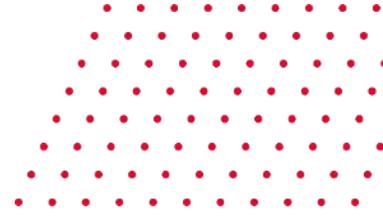
1. Формирование благоприятного психологического климата в процессе сотрудничества.
2. Увеличение результативности отдела.

СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

Низкий уровень командного взаимодействия.

УГРОЗЫ

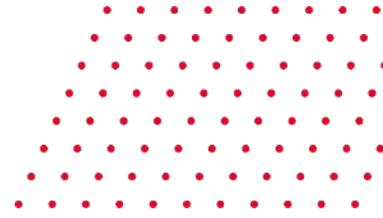
Постановка новых задач руководством, что в свою очередь снизит время работы над текущим проектом по адаптации геолого-гидродинамической модели.



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

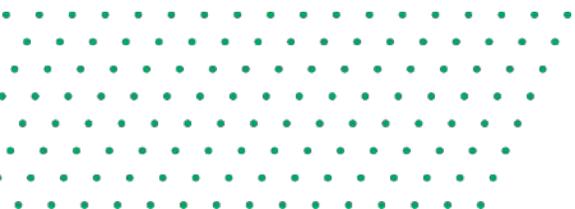


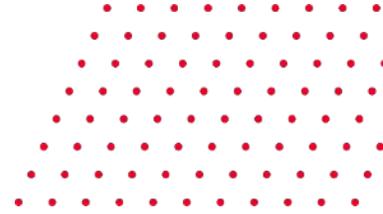
ПРЕДЛОЖЕНИЕ 3
SMART



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

