

**Роль школьного и высшего
химического образования в
подготовке кадров для
химической и нефтехимической
промышленности.**

или другими словами:

**Как повысить эффективность,
конкурентоспособность
российских компаний за счет
профессиональных кадров?**

Вопросы:

1. Что нужно для **успешного бизнеса в нефтяной промышленности**?
2. На что прежде всего должна быть **направлена подготовка**?
3. Что мы понимаем под **«эффективностью»** и Почему всегда необходимо думать о ее **приросте**?
4. Как **измерять эффективность**?
5. Как можно сформулировать одну из **основных задач среднего и высшего образования**?
6. Как **инновации, улучшения** сделать постоянными?

**Любая компания стремится повышать свою
эффективность и конкурентоспособность.**

**Большая беда российской экономики
и подавляющего большинства российских
компаний – это их низкая эффективность
и конкурентоспособность,**

**в т.ч. «Газпрома», «Лукойла»,
«Роснефти» и др.**

Самое простое на житейском уровне,
понимание: **«бизнеса»** формулируется как
зарабатывание денег»,

а понятие **«Успешный бизнес»** означает:
зарабатывать много, быстро, продолжительно
долго, надежно...?

Вопрос 1. Что самое главное необходимо делать для успешного бизнеса в нефтяной промышленности?

Частый ответ – наилучшие оборудование и технологии, а также квалифицированные кадры

Главное – это много работать, ... трудиться.

Работать надо не много, не интенсивно, а ...?

эффективно!

Главной проблемой образования является несоответствие уровня развития трудового потенциала будущих специалистов и рабочих требованиям работодателей. Что касается ослабления связей с отраслью, то можно сказать, что в советские времена каждому выпускнику вуза гарантировалось трудоустройство по полученной специальности и вузы готовили специалистов с учётом потребностей предприятий. Кроме того, студенты централизованно обеспечивались местами прохождения учебной и дипломной практики, где могли на деле узнать все тонкости своей будущей профессии. Отказ от этих связей привёл к тому, что студенты стали самостоятельно подбирать себе места практики и места будущей работы, зачастую не имеющие никакого отношения к программе обучения.

Очевидным способом решения этой проблемы видится возрождение сотрудничества отрасли и системы высшего образования и обеспечение долгосрочного финансирования вузов.

Анализ текущего состояния и ключевые вызовы

❑ Внутренние факторы:

- значительный износ производственных фондов, необходимость устранения предписаний Ростехнадзора и приведения к требованиям норм и правил в области промышленной, пожарной и экологической безопасности
- наличие ограничений бюджета капиталовложений Компании и высокие требования к возврату на вложенный капитал

❑ Внешняя среда:

- снижение прибыльности бизнеса переработки из-за ужесточения налогового режима в РФ (сокращение налоговой субсидии в нефтепереработке) и снижения мировых цен на нефть
- снижение темпов роста потребления моторных топлив на внутреннем рынке
- введение западных санкций против РФ и Компании, потенциальный риск ограничений доступа к технологиям
- реализация конкурентами крупных конверсионных проектов
- ужесточение экологических стандартов для нефтепродуктов, в т.ч. введение новых норм IMO
- ограниченность рынка квалифицированных подрядчиков в РФ
- логистическая близость РФ к перспективным рынкам АТР

Стратегические цели в переработке

Безопасность

- минимальное количество остановок технологических объектов из-за происшествий и отказов оборудования
- минимальное воздействие на окружающую среду

Конкурентоспособность

- совершенство конфигурации НПЗ – рост глубины переработки, выхода светлых и качества выпускаемой продукции
- рост маржинальности и устойчивости НПЗ к изменениям налогового режима
- технологическое лидерство

Эффективность

- лидерство по показателям операционной эффективности
- оптимизация производства и затрат
- сокращение потерь
- цифровизация бизнеса

Вопрос 2. На что прежде всего должна быть направлена подготовка?

Направления обучения	Тенденции		Комментарии
	2015	2022	
Обучение на основе модели компетенций в организациях	Увеличивается число организаций, применяющих данную модель	Увеличивается число организаций, применяющих данную модель	Данная тенденция связана с ростом популярности данного метода, как наиболее универсального инструмента для решения множества задач по управлению персоналом (отбор, резерв, обучение, оценка)
Обучение персонала, находящегося в кадровом резерве	Уделяется все большее внимание	Уделяется все большее внимание	Программы кадрового резерва и талант-менеджмента становится повсеместной практикой (по данным опроса Training.ru таких компаний было 40 % в 2015 г. и 45 % в 2022 г.). Кадровый резерв отпускается на более низкие позиции: сейчас появляются в практики создания резерва под позиции, не предполагающие подчиненных, а не только на руководящие должности
Коучинг, наставничество	Развивается медленнее, чем за рубежом	Дальнейшее развитие	Идет активный пересмотр программ наставничества, они выходят на более серьезный уровень; начинает применяться на все большее количество категорий персонала, целями наставничества становится не только быстрая адаптация, но и развитие сотрудников (очень часто приобретает черты коучинга)
Корпоративное электронное образование	Приживается сложно	Дальнейшее развитие	С началом пандемии COVID-19 данный рынок вышел на пик роста
Корпоративные университеты	Активно развиваются	Активно развиваются	Корпоративные университеты набирают обороты (развивается маркетинг обучения внутри организации, оценка восприятия бренда Корпоративного университета вовне и внутри организации, качество своего сервиса для внутреннего клиента. Появляются организации, предлагающие внутренние исследования восприятия, развивающие маркетинг обучения).

Вопрос 3. Назовите главный (основной, интегральный) показатель эффективности бизнеса?

Существует ли к-л обобщенный интегральный показатель эффективности?

... Наиболее емким понятием в последние несколько десятков лет принят показатель:

... **Стоимость (капитализация)**

(при стоимостном подходе!)

... В самом простом варианте под «Стоимостью» понимается будущая многолетняя прибыль.

... Будущая? → прогнозная, неточная оценка

... Многолетняя → 5 -7 лет или 2 – 3 года?

... Любая Прибыль может измеряться по разному (зависит от множества факторов):

- точечная или аккумулированная?
 - аккумулированная за определенный период – какой?
 - с учетом или без учета рисков?
 - плановая, прогнозная, фактическая?
 - дисконтированная или без учета дисконта?
- и т.д.

... О какой же прибыли идет речь?

Любая работа, любое дело может осуществляться:

1. Быстрее или медленнее → Финансовый цикл, оборачиваемость
2. Дешевле или дороже → Себестоимость, удельные затраты
3. Лучше или хуже → Качество
4. С меньшей или большей численностью → Производительность труда (выработка на 1 человека в ед времени)
5. С большей или меньшей выручкой → Выручка, оборот
6. С большей или меньшей прибылью → Прибыль
7. В более или менее благоприятных и привлекательных условиях для персонала → Уровень мотивации, вовлеченность, соц-психологический климат

Вопрос 5. Основная задача высшего и среднего образования

В связи с определением **«Успешного бизнеса»**, можно сформулировать **среднего и высшего образования:**

...Создание в организации условий для **не прерывной** генерации и реализации новых видов подготовки квалифицированных кадров, обеспечивающих максимально возможные компетенции.

Комм: «Бежать вверх по спускающемуся вниз эскалатору»

Таким образом:

В каждой организации, претендующей быть эффективной и конкурентоспособной, на регулярной основе должна осуществляться **инновационная деятельность в развитии высшего и среднего образования**

... Инновации необходимы, но это же всегда сложно: риски, противодействие, ошибки, потери, поражения...

(У. Черчилль: «Успех...)

(М. Жванецкий...)

(Сын Солженицына)

(А. Лузин)

(Т. Питерс)