



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
РОССИЙСКОГО НАЦИОНАЛЬНОГО
КОМИТЕТА МНС**

2020-2021

ВИЗИТНАЯ КАРТОЧКА ПРОГРАММЫ

По вопросам и предложениям
Обращайтесь: ***mentoring@ rus-petroleum.ru***

ВВЕДЕНИЕ.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА РНК МНС

Программа Наставничества Российского национального комитета Мирового нефтяного совета (РНК МНС) является аналогом программы МНС и создана с **целью преодоления разрыва поколений посредством взаимодействия студентов, молодых специалистов и экспертов нефтегазовой отрасли, передачи опыта и обмена знаниями.**

Программа курируется РНК МНС и Молодежным комитетом РНК МНС.

Программа длится цикл, равный 1 году.



ЗАДАЧИ

1. Организация совместной платформы для общения между студентами/молодыми специалистами и более опытными экспертами отрасли – наставниками
2. Формирование актуальных тематик для обсуждения внутри менторских групп
3. Организация регулярной коммуникации между наставниками и подопечными
4. Обсуждение выявленных тематик, обмен опытом и знаниями

РЕЗУЛЬТАТ

В течение всего цикла группам Программы необходимо направлять мини-отчеты о проделанной работе, а также заполнять анкеты с обратной связью о процессе Программы.

По окончании Программы подопечный, успешно завершивший цикл, получает сертификат о прохождении Программы.

Наставник – благодарственное письмо



НАСТАВНИЧЕСТВО

— это способ передачи профессиональных знаний и умений от более опытного специалиста (наставника) менее опытному (подопечному), отношения, которые призваны поддержать подопечного в совершенствовании своего профессионального развития и получении дополнительных навыков.

Наставничество - это не обучение или коучинг. Это процесс взаимодействия и партнерства. Чаще всего это длительная совместная работа, происходящая через обсуждение конкретных вопросов, которые пытается решить подопечный.

Ключевой момент: суть наставничества не в ответах на вопросы подопечного, а в помощи ему в развитии ключевых навыков и формирования видения нефтегазовой отрасли в целом.



НАСТАВНИК

— это профессионал, который безвозмездно делится своим опытом, помогает подопечному развиваться и находить решения возникающих проблем. Он обладает глубоким знанием его сферы деятельности и знает, как достичь в ней успеха. Главное правило хорошего наставника — задать правильные вопросы и помочь человеку самому найти решение. Наставник только способствует развитию своего протеже, но все действия и решения подопечный предпринимает сам.

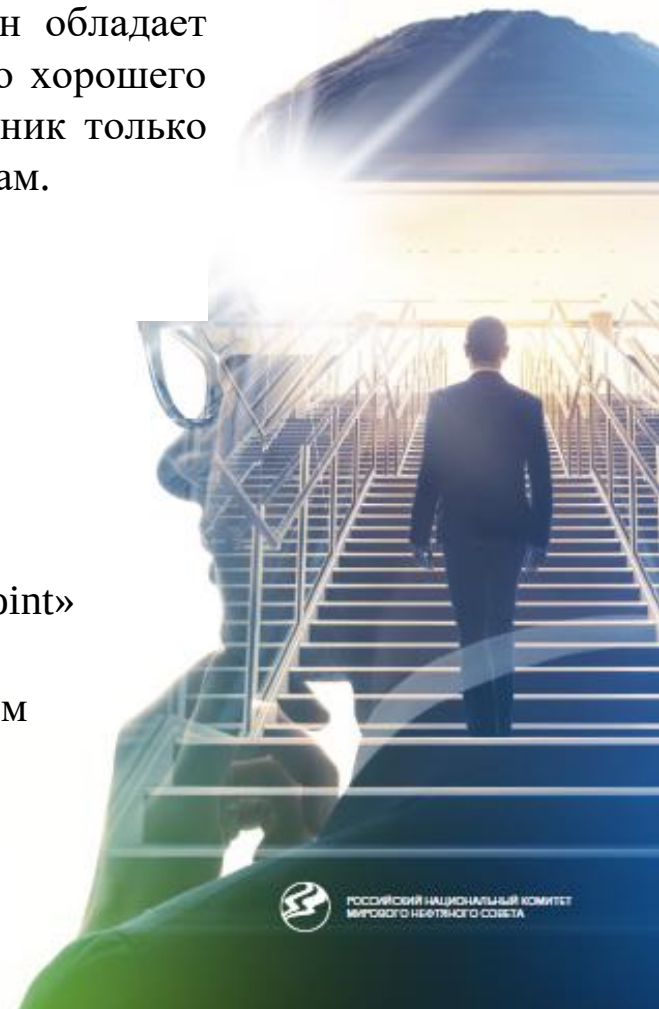
Наставником может стать специалист с опытом работы более **10 лет**.

Роль наставника подразумевает:

- предоставлять информацию и делиться знаниями
- давать советы по развитию карьеры и рекомендации относительно повышения квалификации
- показывать разные точки зрения
- рассказывать о своем опыте работы
- помогать подопечным определить области развития

Что НЕ делает наставник:

- не ведет себя как начальник
- не выдает готовое решение по запросу
- не решает краткосрочные задачи вроде «научиться делать презентации в PowerPoint»
- не работает как психотерапевт
- не является потенциальным работодателем



ЭФФЕКТИВНЫЙ НАСТАВНИК: *кто он?*



ОПЫТ

наставник должен иметь личный и профессиональный богатый опыт, с которым он готов поделиться с подопечными



ДОСТУПНОСТЬ

наставник должен быть готов выделить своим подопечным достаточно времени в период работы Программы



КОММУНИКАЦИЯ

наставнику необходимы наличие отличных коммуникативных навыков и способность понимать идеи и нужды подопечного. Наставник также должен быть хорошим слушателем.



ЖЕЛАНИЕ ПОМОЧЬ ДРУГИМ РАЗВИВАТЬСЯ

наставник должен быть готов понять и принять различные точки зрения, подходы и, возможно, опыт своих подопечных.



СПОСОБНОСТЬ РАСШИРЯТЬ ВОЗМОЖНОСТИ

наставник должен быть в состоянии создать рабочую среду, в которой люди могут свободно выражать свое мнение и предлагать новые решения



СПОСОБНОСТЬ ОБУЧАТЬ

Наставнику необходимо Умение структурировать опыт работы, с передачей его для молодого специалиста, с четким и последовательным изложением информации.

ЭФФЕКТИВНЫЙ ПОДОПЕЧНЫЙ: *кто он?*

УПРАВЛЯЕТ ПРОЦЕССОМ

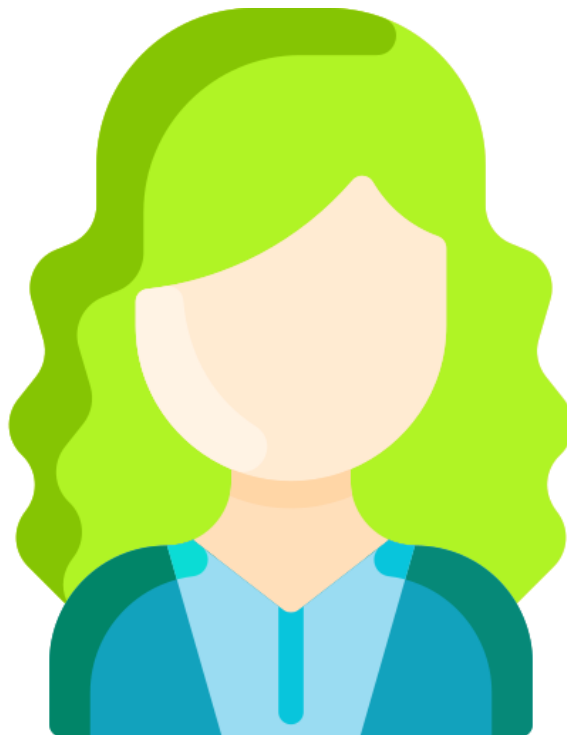
Часто подопечные и наставники считают, что наставник, как старший человек в группе, должен поддерживать отношения, но в действительности подопечные часто находятся в лучшем положении для этого. Подопечные должны ставить цели для обсуждения со своими наставниками, согласовывать количество времени, которое каждый человек может выделить, и предлагать, как они хотели бы работать со своими наставниками.

СМЕЛОСТЬ

Эффективный подопечный - это смелый подопечный. Подопечные должны задавать вопросы, даже если ответы могут показаться очевидными. Они должны ясно дать понять словами и действиями, что наставники могут открыто давать им обратную связь, даже если это критика.

ЧЕТКО ФОРМУЛИРУЕТ ВОПРОС

Подопечные должны четко указывать свои цели и четко формулировать, как наставники могут им помочь. Даже если подопечному еще не все ясно, они должны об этом сообщить. Подопечные не должны бояться дать своим наставникам понять, что им нужно время на проработку вопроса.



ЦЕННОСТЬ

Подопечные должны осознавать свою способность приносить пользу своим наставникам и выявлять возможности приносить пользу, узнавая об интересах своих наставников и соединяя точки. Это может означать отправку наставнику статьи, основанной на обсуждении, участие в выступлении.

ПОДГОТОВКА

Каждый раз, когда подопечный официально взаимодействует со своим наставником, у него должен быть план. Подопечные всегда должны приходить с повесткой дня и вопросами, чтобы собрание было продуктивным.

БЛАГОДАРНОСТЬ

Формально благодарность может не требоваться в программе наставничества; однако это всегда приветствуется. Наставники делятся своим временем, знаниями и ресурсами, чтобы помочь своим подопечным развиваться. Подопечные должны выражать благодарность и давать конкретные отзывы о том, как их наставники повлияли на их профессиональную жизнь.

ДИСЦИПЛИНА

Подопечный должен полностью посвящать себя процессу, посещать все запланированные мероприятия, отвечать на сообщения наставника и заранее информировать его в случае отсутствия.

ПРЕИМУЩЕСТВА НАСТАВНИЧЕСТВА



ДЛЯ НАСТАВНИКА:

- Личное и профессиональное развитие
- Приток новых идей и вдохновения
- Возможность сохранения и передачи опыта и уникальных знаний внутри отрасли
- Совершенствование коммуникативных навыков и лидерских качеств
- Систематизация собственных знаний и навыков



ДЛЯ ПОДОПЕЧНОГО:

- Профессиональные навыки и soft-skills
- Возможность приобрести уникальный опыт и актуальные знания по всем аспектам развития отрасли
- Приобретение мотивации и уверенности
- Получение советов в области построения карьеры
- Общение с единомышленниками
- Полезные знакомства

ЭТАПЫ ПРОГРАММЫ



На первом звонке группа представляет и согласовывает направления работы и обсуждаемые тематики, а также назначает лидера группы, отвечающего за координацию внутри группы

Встреча проводится в конце цикла и может быть приурочена к мероприятиям РНК МНС

*Любая информация, полученная во время звонков, не может разглашаться третьим лицам, также запрещается публиковать любую информацию, которая была предоставлена в рамках реализации Программы наставничества (протоколы, презентации и др.). Это обязательство не распространяется на документы и материалы, которые содержат общедоступную информацию. Протоколы звонков будут доступны исключительно членам одной группы.

Рабочая группа Программы контролирует прогресс в работе каждой группы, включая отслеживание посещаемости звонков, своевременной сдачи протоколов и актуальности обсуждаемых тем. Рабочая группа Программы отчитывается перед руководством РНК МНС по итогам деятельности Программы в середине и в конце цикла.

В любое время Рабочая группа Программы может исключить не соблюдающих требования наставников или подопечных.

КАК РАБОТАЕТ ПРОГРАММА

КООРДИНАЦИЯ

Руководство РНК МНС формирует *рабочую группу*, координирующую деятельность Программы. Рабочая группа организует набор менторов и участников Программы, формирует группы и управляет их деятельностью, начиная с анонсирования открытия Программы и до ее закрытия, формирует отчеты и направляет их в РНК МНС.

ПЕРИОД

Программа рассчитана на период, равный **1 году**, который составляет *цикл Программы*.

МЕТОД

Наставники связываются с подопечными в течение цикла, посредством организации звонков, используя конференц-связь.



ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ТЕМЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЙ

КАРЬЕРА И ЛИЧНОСТНЫЙ РОСТ

развитие поколений Y и Z в нефтегазовой отрасли; карьера и обучение за рубежом, вызовы и возможности; баланс рабочей и личной жизни: как совместить семейную жизнь с карьерой в нефтегазовой отрасли; тайм-менеджмент; профессиональный рост; составление резюме и прохождение интервью; помощь в адаптации на новом рабочем месте

ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА

как перейти от технической специальности к бизнесу и наоборот; среднее образование; важность университета; взаимодействие университета и компаний; развитие коммуникативных и лидерских навыков; актуальные компетенции для нефтегазовой отрасли

ТЕХНОЛОГИИ И ЭКОНОМИКА

текущие преобразования энергетического баланса; энергетический переход, геополитическая нестабильность и ее влияние на отрасль; международное сотрудничество; новые технологии и инновации; искусственный интеллект

ЭКОЛОГИЯ И УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

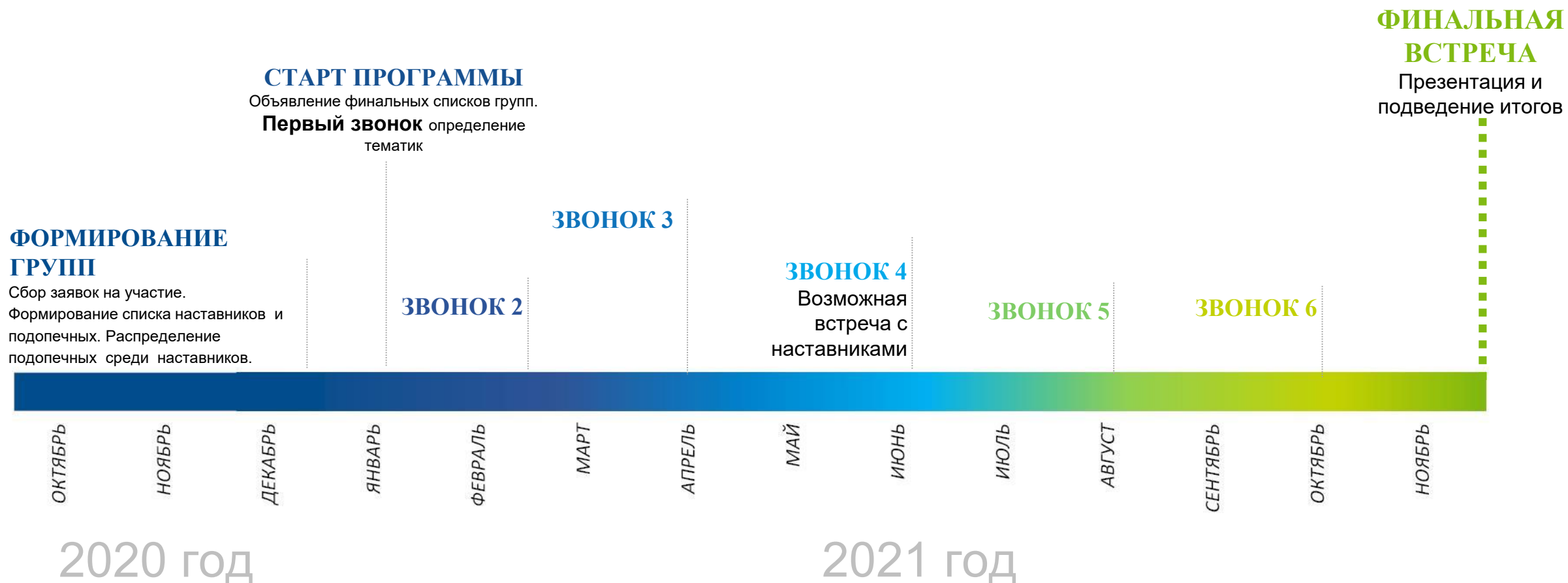
изменение климата, переход на возобновляемые источники энергии; энергоэффективность; гендерное равенство в нефтегазовой отрасли; привлечение и удержание талантов

ПРОЦЕСС:

1. Наставник совместно с подопечными во время первого звонка формирует список интересных и актуальных для обсуждения тем.
 2. В конце каждого звонка группа выбирает следующую тематику звонка из списка, подготовленного на первом звонке.
- * Наставник может попросить подготовить определенный материал к звонку (презентацию, опрос и т.д.)



КАРТА ПРОГРАММЫ 2020 – 2021

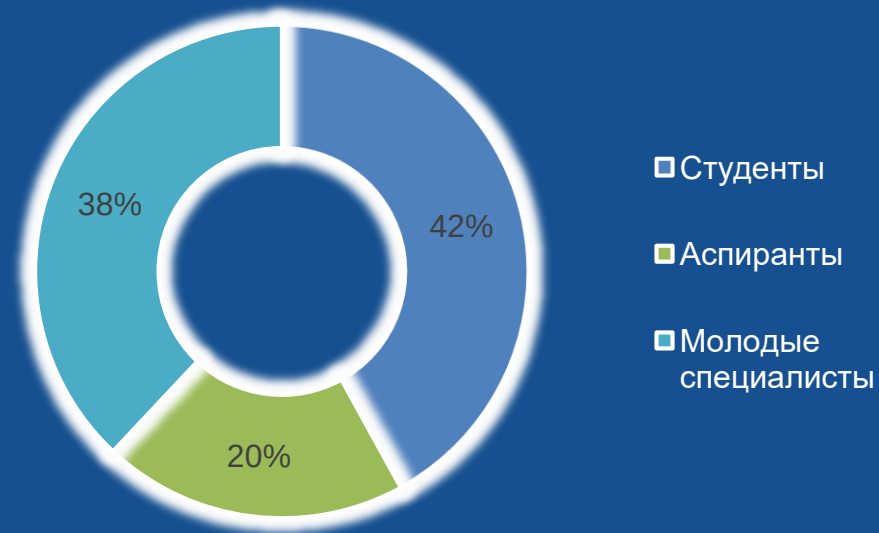


НАСТАВНИКИ И УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ 2019 – 2020

8 НАСТАВНИКОВ

- **Баранов Тимофей Сергеевич**, Технический советник управления геологии, АО «ВНИИ нефть»
- **Илларионова Анна**, Представитель России в Комитете молодых специалистов Мирового нефтяного совета
- **Кожемякин Анатолий Александрович**, Заместитель начальника Управления по разработке месторождений, АО «Зарубежнефть»
- **Курленков Сергей алимович**, Начальник отдела геологического проектирования и моделирования, ООО СК «Русвьетпетро»
- **Павлюткина Наталья Андреевна**, Начальник управления по работе с персоналом ООО «Газпромнефть Бизнес-сервис»
- **Пономарев Андрей Сергеевич**, Руководитель направления по технологии добычи, ООО «Газпром нефть шельф»
- **Ковтун Александр Юрьевич**, Руководитель направления по работе на финансовых рынках, «ПАО "Газпромнефть"»
- **Хмельницкая Ирина Захаровна**, Старший бухгалтер отдела налоговой отчетности, ООО «Газпромнефть Бизнес-сервис»

45 ПОДОПЕЧНЫХ



КОНТАКТЫ

Рабочая группа:

Лесана Курбоншоева, Молодежный комитет РНК МНС

Алина Насруллаева, Молодежный комитет РНК МНС

По вопросам и предложениям обращайтесь:

mentoring@rus-petroleum.ru

8-968-843-47-17 (Алина Насруллаева)

ДЛЯ СПРАВКИ

Мировой нефтяной совет (МНС) - некоммерческая, неполитическая организация имеющая благотворительный статус в Великобритании и аккредитованная Организацией Объединенных Наций (ООН) как неправительственная организация (НПО). МНС существует для содействия устойчивому развитию отрасли и использованию мировых нефтяных ресурсов для всеобщего блага. В состав МНС входит 64 страны.

Комитет молодых специалистов МНС был создан в 2006 году с целью поддержки инициатив и развития профессиональных качеств студентов и молодых специалистов, которые в будущем могли бы заменить ряды опытных профессионалов, покидающих отрасль. Комитет призван показать молодым людям реальную картину нефтегазовой промышленности с ее вызовами и возможностями. Одно из направлений деятельности Комитета - **программа Наставничества МНС**.

Программа Наставничества РНК МНС является аналогом программы Мирового нефтяного совета и создана с **целью преодоления разрыва поколений посредством взаимодействия студентов, молодых специалистов и экспертов нефтегазовой отрасли, передачи опыта и обмена знаниями.**

