



Сообщение
SIBUR Education Laboratory

ПЕРСПЕКТИВА

05.2023 ✓✓



Образовательное
партнерство СИБУРа

Бесшовная профориентация

Интервью

Портреты партнеров





ПЕРСПЕКТИВА | **SIBUR Education Laboratory**

ПРАКТИКИ БЕСШОВНОЙ
ПРОФИОРИЕНТАЦИИ: **3**

ИТОГИ КРУГЛЫХ СТОЛОВ
С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ
ПАРТНЕРАМИ: **10**

ИНТЕРВЬЮ: **17**

ПОРТРЕТЫ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ПАРТНЕРОВ: **31**

05.2023 ✓✓





**SIBUR
Education
Laboratory**

Образовательное партнерство СИБУРа

Образование — ключевой фактор успеха и конкурентоспособности. Современная нефтехимическая компания стремится строить образовательную среду на принципе непрерывного обучения, создавать условия для привлечения талантливой молодежи и направлять ее по нужному пути. Важнейшее условие успеха — общее участие в создании обучающей среды и накоплении опыта, когда каждый не только постоянно обучается, но и обучает других.

Любой компании, особенно лидеру индустрии, нужно взаимодействовать с обществом: любая активная деятельность — своего рода экосистема, естественный процесс движения навстречу друг другу. Образовательные партнерства — лишь одна, но главная из задач такого сотрудничества.

СИБУР расширяет образовательную среду, чтобы обеспечить себе будущее обучающейся организации, накапливающей и передающей опыт. Это и есть задача бесшовной подготовки кадров, непрерывной, от детского сада до предприятия, популяризации рабочих профессий. Культура обучения СИБУРа — уникальный коллективный навык, свойственный нашей организации. С него начинается корпоративная культура.

Во многих регионах своего присутствия СИБУР — градообразующая компания. Соответственно, мы транслируем свои ценности и корпоративную культуру (в том числе культуру обучения) и приглашаем всех участников образовательного партнерства разделить их.

Благодаря масштабам и охвату наших образовательных активностей растет популярность отрасли, а лучшие практики корпоративных программ подготовки интегрируются в региональные инициативы национального проекта «Образование».

Бесшовная профориентация

Чтобы квалифицированный молодой специалист пришел в компанию, он должен видеть образ собственного будущего в этой области. Нужно показать школьнику, как реализовать себя в нефтехимии, развить его способности, сформировать долгосрочную мотивацию учиться и работать в отрасли, потом провести будущего специалиста через серию важных для самоопределения выборов.



Вовлечение в профессию начинается с детского сада. Например, нижекамские воспитатели учатся на курсах лаборантов химического анализа и могут не только рассказывать детям о химии, но и проводить интересные безопасные опыты (подробнее об этом в интервью А.Р. Фаретдинова на стр. 24). Так интерес к науке формируется еще до того, как ребенок пойдет в первый класс, и по мере взросления он начинает осознавать, что детсадовское «волшебство» — на самом деле наука.

Программа бесшовной профориентации СИБУРа «От школы до молодого специалиста»

Идея программы: создание комплексной системы условий для жизненного и профессионального самоопределения подростков и молодежи и содействие им в своевременном построении и реализации индивидуальных профессионально-образовательных траекторий.

Включение в профессию начинается со школы

7–8 классы:

- Формируем системные представления о рабочих профессиях
- Развиваем универсальные способности для будущего и формируем у школьников видение своего развития

9 класс:

- Проектируем индивидуальную траекторию профессионального развития
- «Профессиональные пробы» — в формате индивидуальных и групповых профориентационно-образовательных проектов
- Формирование траекторий: СПО или вуз
- Для траекторий СПО — формирование индивидуальных траекторий
- Подготовка к ОГЭ

10–11 классы:

- Массовое вхождение в профессионально-образовательные треки
- Реализуем профориентационные проекты (индивидуальные и групповые)
- Подготовка к ЕГЭ

Активности и мероприятия:

- Экскурсии на предприятия + встречи с представителями предприятий
- Подготовка по компетенциям JWS Russia на базе вузов/ссузов-партнеров (возрастные требования в направлении «Юниоры»: 14–16 лет / 8–10 класс)
- Основы проектной деятельности + участие в конференциях и форумах (продюсирование исследовательских/научных/практических работ)
- Дни открытых дверей вузов/ссузов-партнеров
- Мастер-классы, вебинары, видеолекции, интерактивные программы развития гибких навыков — в том числе от специалистов компании СИБУР
- Федеральные активности для школьников из регионов присутствия компании: корпоративная образовательная программа «Гранты СИБУРа», «Большие Вызовы», «СИРИУС-Лето», CASE-IN, каникулярные школы для 8- и 10-классников, профориентационные туры для 11-классников, проект «Одаренные дети»



Целевая подготовка в вузах/ссузах

С 1 курса:

- Укрепление учебной мотивации, развитие навыков обучения, коммуникации
- Массовое включение в проектную деятельность, стажировки
- Формирование видения следующего шага в карьере
- Профориентационная подготовка
- Заключение целевых договоров

С 3 курса:

- Подготовка по целевой программе
- Развитие профессиональных навыков во время производственной практики
- Профильные направления дипломных работ
- Закрепление экспертов от компании
- Получение рабочей профессии в рамках профильного направления подготовки

Развитие молодых специалистов на предприятии

- Адаптация в команде
- Получение допуска к самостоятельной работе
- Развитие в рамках текущей должности
- Развитие профессиональной экспертизы (Chemical Engineering, Mechanical Engineering)

Образовательные и профориентационные программы в школах и на предприятиях апробированы и реализуются в Тюменской, Амурской, Томской областях, Республике Татарстан.

Программы предлагают широкие возможности для выбора профессии — в первую очередь в химической отрасли, но школьник может выбирать из множества химических инженерные, технические, физико-математические и ИТ-специальности. Вовлечение разных образовательных организаций в партнерство непрерывного обучения укрепляет и обогащает образовательную среду СИБУРа (подробнее в EdLab №9).

Старт молодого специалиста СИБУР

Отбор в ссузах
и вузах

Наличие необходимого количества кандидатов с требуемыми компетенциями

Целевая
подготовка

Получение знаний и навыков, необходимых для работы на предприятии. Минимальный период адаптации (до 3 месяцев)

Найм

Процент укомплектованности, скорость закрытия вакансий

Адаптация

Сотрудник прошел подготовку и допущен к самостоятельной работе



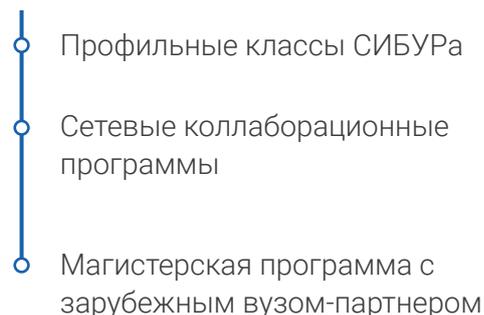
Работа с учебными заведениями в корпоративном университете СИБУРа

Образовательное партнерство СИБУРа — база кадровой политики компании, а оператор таких партнерств — Корпоративный университет, запустивший комплексную систему привлечения, подготовки, адаптации и развития молодых специалистов. Опережающая подготовка в компании включает обучение на уровне школы с сопровождением в колледже или вузе. Подготовка специалиста отвечает международному стандарту профессиональных требований в нефтехимии и международным практикам производственной эффективности.

Школа — ссуз/вуз

Ссуз/вуз —
предприятие

Предприятие —
ссуз/вуз



Первый этап: школа — ссуз/вуз

1–1,5 года

Подготовка школьников в профильных классах СИБУРа на программы бакалавриата. Применяются новые методики работы с детьми и форматы профориентации по инженерному профилю.

Обучающимся доступны:

- модули в школе
- модули от Корпоративного университета СИБУРа
- проектная деятельность

Задачи:

- улучшить подготовку абитуриентов по предметам инженерного цикла
- познакомить школьников с бизнесом компании, стратегиями развития и требованиями к компетенциям
- обучить их базовым навыкам профессии, развить их компетенции с учетом изменений компании
- создать среду эффективной осознанной профессиональной самореализации

Партнеры программы:

образовательные учреждения в Амурской, Тюменской, Томской областях, Республике Татарстан

Количество участников: **700 человек в год**



Результаты:

- высокий балл ЕГЭ по предметам естественно-научного цикла
- победы участников на региональных профильных олимпиадах и всероссийских конкурсах
- поступление в профильные вузы-партнеры на инженерные направления

Второй этап: вуз – предприятие**1–2 года**

Целевая корпоративная подготовка студентов – «Траектория» (с программой можно ознакомиться на сайте sibur-traektoria.ru). Программа реализуется компанией совместно с вузами-партнерами через сетевые коллаборационные образовательные программы. В процессе обучения студенты получают прикладные знания в области нефтехимии, осваивают рабочую профессию и проходят практику на реальном производственном предприятии. Программа СИБУРа создана для студентов, готовых сделать осознанный шаг к своей цели – старту карьеры в самой крупной нефтехимической компании России.

Основы разработки и запуска:

- долгосрочная потребность предприятий в молодых специалистах
- анализ международного стандарта и практик развития инженеров в профессиональных сообществах
- комплексный подход (академические и бизнес-практики)

В программу входят:

- получение рабочей профессии с присвоением разряда
- теоретические модули вузов
- модули предприятия (лекторы – эксперты производства)
- стажировка/практика на предприятии под руководством наставника

Задачи:

- реализация уникальных образовательных программ под потребность предприятий
- отбор, подготовка и трудоустройство студентов «домашней локации»
- вовлечение экспертов производства в обучение
- обеспечение регулярного потока кандидатов под проекты компании
- высокий уровень подготовки кандидатов
- снижение текучести в первый год трудоустройства
- сокращение сроков адаптации молодых специалистов

Вузы-операторы программы:

- ТПУ (Томск)
- РХТУ им. Менделеева (Москва)
- СибГУ (Красноярск)
- УНГТУ (Уфа)
- и др.

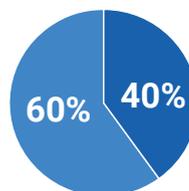


Результаты:

- отбор студентов, мотивированных на трудоустройство и развитие в компании
- подготовка специалистов под запрос предприятия
- интеграция в программу целевой подготовки корпоративных модулей:
 - тренинги от экспертов
 - стажировка с наставником в период практики
 - участие в конкурсах по стандартам World Skills

Выпускники программы:

перешли на 1-й и более разряд, получив предложение с ротацией в периметре холдинга



перешли с рабочей позиции в ИТР

Третий этап: предприятие – вуз

1–2 года

Программы проектного трека Chemical Engineering и Mechanical Engineering

Срок обучения: 1 год

Целевая аудитория: сотрудники предприятий (до 200 человек) группы СИБУР

• **Chemical Engineering:**

Программа направлена на расширение профессиональных компетенций в области инженерной экспертизы, цифровизации производства, экономики и управления эффективностью предприятия, проектного менеджмента – и представляет собой коллаборацию лучших российских практик подготовки и переподготовки кадров. Обучение длится год и включает три образовательных уровня: базовый, стандартный и экспертный.

Инновационная программа Chemical Engineering для сотрудников компании СИБУР реализуется с 2019 года. Выпускники получают диплом Томского политехнического университета о профессиональной переподготовке, а также сертификаты Российской экономической школы и зарубежного вуза-партнера. Успешная защита производственного проекта становится стартовой точкой для начала его внедрения на предприятии.

• **Mechanical Engineering:**

Программа профессиональной переподготовки рассчитана на высокопотенциальных специалистов направления «Надежность и Ремонты», существует с 2022 года и включает три модуля. Участники обучения расширяют знания по инженерной математике и графике, теоретической и прикладной механике, термодинамике и теплопередаче, метрологии и другим дисциплинам. Учатся работать в специальных программных комплексах, осваивают математическое моделирование и базовые принципы инженерного анализа работы.

Обе программы реализуются в сотрудничестве с зарубежным вузом-партнером по кейсовой технологии.





Магистратура для сотрудников

Совместно с ведущими вузами СИБУР запустил для сотрудников магистерские программы, обучение по которым ведется с 2022 года.

- **КНИТУ:** Совместно с КНИТУ компания выиграла федеральный проект «Передовые инженерные школы». В рамках проекта ведется разработка до 10 программ магистратуры для подготовки будущих или действующих сотрудников компании, в т.ч. программа «Химическая технология синтетического каучука».
- **МГТУ:** Совместно с экспертами компании и МГТУ им. Баумана была разработана программа магистратуры по направлению «Технологические машины и оборудование», направленная на формирование компетенций у сотрудников в области надежности и ремонта.

Стажировки преподавателей вузов-партнеров на предприятиях компании

Стажировки преподавателей позволяют внести изменения в программы обучения студентов, разрабатывать новые программы повышения квалификации под запрос компании, усилить позиции бренда СИБУР в академической среде.

За 2022 год около 40 преподавателей прошли стажировки на предприятиях компании по ключевым темам:

- Технология получения окиси этилена, гликолей
- Риски и культура безопасности, ОТиПБ, экология
- Технологическое моделирование
- Контроль работы технологических объектов и др.

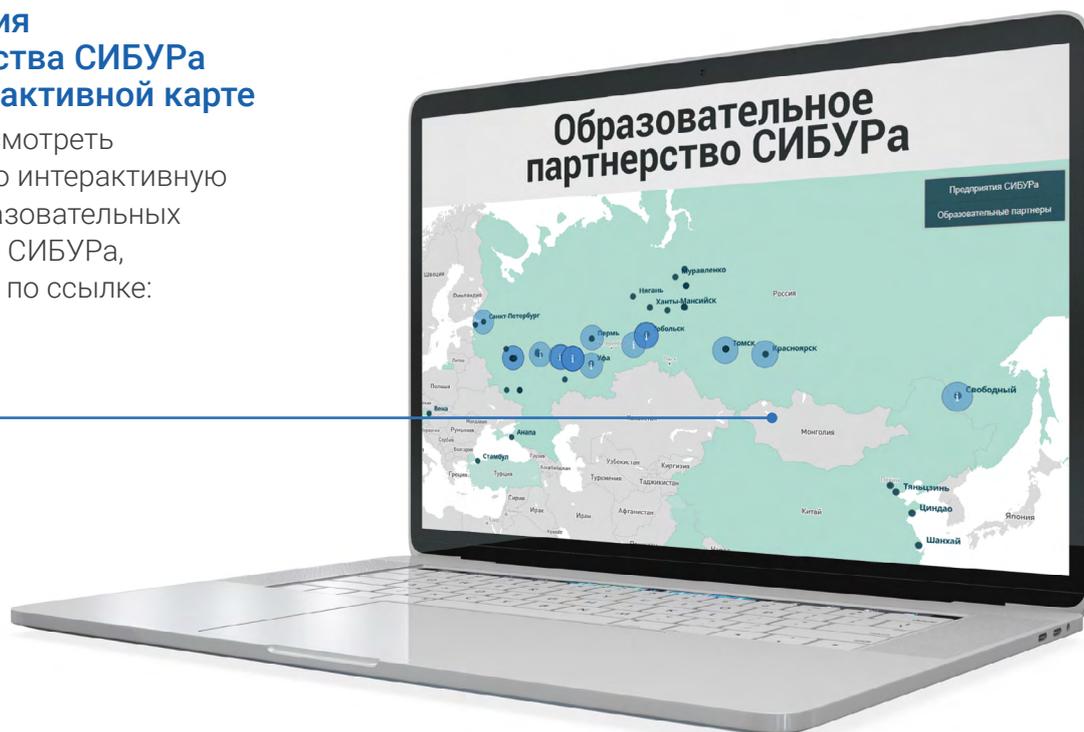


Встреча в Казани

В декабре 2022 года на «Казаньоргсинтезе» и в Казанском научно-исследовательском технологическом университете (КНИТУ) состоялась ежегодная сессия с образовательными организациями-партнерами СИБУРа (первая подобная встреча прошла в Тобольске в сентябре 2021 г.). На сессии было принято решение о создании коллективного договора между компанией и образовательными учреждениями о том, как совместными усилиями готовить эффективные кадры и дать молодым специалистам перспективы профессионального развития и роста.

География партнерства СИБУРа на интерактивной карте

Чтобы посмотреть подробную интерактивную карту образовательных партнеров СИБУРа, перейдите по ссылке:



Участники:

- 15 вузов и школ России
- 9 школ из городов присутствия СИБУРа
- Минобрнауки РФ
- руководители предприятий компании

Результаты:

Получена обратная связь по процессам обучения, реализуемым на данный момент. Формы обратной связи позволяют выяснить отношение обучающихся к программе, определить ее преимущества, выявить недостатки, требующие внимания.



Достигнуты договоренности:

1. О взаимодействии на всех уровнях подготовки специалиста в рамках сформированных дорожных карт
 2. Об организации неформального профессионального сообщества вузов, ссузов, школ — партнеров СИБУРа
 3. О создании консорциума вузов — партнеров СИБУРа для опережающей подготовки кадров, сформировать и утвердить перечень образовательных и внеучебных мероприятий
- В формате круглых столов и деловой игры обсуждены и выявлены связи участников друг с другом, а также намечен перечень образовательных и внеучебных мероприятий:



Профориентация и повышение качества подготовки выпускников школ по инженерным направлениям

Задача	Решение	Мероприятия
Рост числа абитуриентов	Профориентационные мероприятия с предприятиями	<ul style="list-style-type: none"> – Ролики о профессиях и компании – Экскурсии на предприятия – Встречи с молодыми специалистами предприятий – Каникулярные смены – Профориентационные туры от компании – Уроки на производстве
Качество подготовки преподавателей	Практико-ориентированная подготовка учителей совместно с предприятиями и вузами	<ul style="list-style-type: none"> – Стажировки учителей на предприятиях – Обучение по ДПО и стажировка учителей в вузах – Программа наставничества для молодых учителей



Балл ЕГЭ и количество сдающих профильные экзамены

Дополнительные занятия при подготовке к ЕГЭ

- Организация дополнительных занятий по химии, физике, математике на базе вузов
- Проведение мастер-классов, лабораторных работ на площадках вузов
- Увеличение практических и лабораторных работ на занятиях

Профориентационные мероприятия с предприятиями

- Ролики о профессиях и компании
- Экскурсии на предприятия
- Встречи с молодыми специалистами предприятий
- Каникулярные смены
- Профориентационные туры от компании
- Уроки на производстве

Формирование системы поддержки школ, учителей

- Поддержка школ в создании лабораторной базы
- Целевая подготовка педагогов
- Дополнительное стимулирование молодых педагогов

Олимпиадная подготовка

- Участие в олимпиадах, хим. фестивалях

Адаптационная подготовка школьников к СПО и вузам

Работа с семьей

- Реализация программы бесшовной профориентации в части работы с родителями

Профориентационные мероприятия с вузами

- Совместные Дни открытых дверей с вузами
- Экскурсии в вуз
- Встречи со студентами
- Мастер-классы

Профориентационные мероприятия с предприятиями

- Ролики о профессиях и о компании
- Экскурсии на предприятия (очные + дистанционные)
- Встречи с МС предприятий (очные + дистанционные)
- Каникулярные смены
- Профориентационные туры от компании
- Уроки на производстве



Минимизация периода адаптации молодого специалиста

Задача	Решение	Мероприятия	
Развитие компетенций студентов: чего не хватает молодым специалистам?	Вовлечение в практики компании (WS) школьников и студентов	– Участие в WS, Case In, Форум молодых специалистов компании (сквозные проекты)	
	Реализация пилота по программам soft skills	– Запуск программы по soft skills для студентов и школьников	
	Недостающий объем целевой подготовки:	Работа с брендом	– Брендирование зон, лабораторий – Мероприятия в вузах с предприятиями – Мастер-классы, лекции от представителей компании
		Улучшение лабораторной и материальной базы	– Оснащение специализированных лабораторий для обучения по приоритетным направлениям для компании
Разработка программы профориентации для студентов	Разработка программы профориентации для студентов	– Включение в программу бесшовной профориентации работы со студентами	
	Корректировка программ для практико-ориентированной подготовки	– Увеличение часов на практическую подготовку	
	Соответствие текущим требованиям компаний	Практико-ориентированная подготовка преподавателей совместно с предприятиями	– Стажировки преподавателей на предприятиях
Адаптация программ подготовки под профили компетенции в компании		– Обучение по ДПО и стажировка в других вузах – Стажировки/практика на предприятиях с 1 курса – Синхронизация итоговых тестирований с ЕКЭ – ВКР НИР по темам от предприятий компании – Участие предприятий в ГАК/ГЭК – Согласование РУП компанией	
Организация ранней целевой подготовки (1–3 курс)	Механизм заключения целевых договоров	– Работа с вузами – Работа с региональными органами власти	
	Профориентационные мероприятия с предприятиями	– Ролики о профессиях и компании – Экскурсии на предприятия – Встречи с молодыми специалистами предприятий – Каникулярные смены – Профориентационные туры от компании – Уроки на производстве	



Трансформация программ обучения

Целевая аудитория	КПЭ	Мероприятия
Студенты	<p>NPS программы (студенты, преподаватели, предприятия) не менее 75%</p> <p>90% выполнения от потребности предприятий</p> <p>90% выпускников программы к количеству приступивших к обучению</p> <p>100% трудоустройства</p> <p>Успешность прохождения, успеваемость (средний балл) не менее 70%</p> <p>Срок адаптации не более 4 мес.</p> <p>0% Текучесть в первый год</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Регулярная актуализация потребности предприятий – Регулярная актуализация содержания целевой программы – Актуализация программы адаптации молодых специалистов после целевой подготовки
Сотрудники предприятий (молодые специалисты, рабочие, ИТР)	<p>NPS программы (сотрудники предприятий, преподаватели, руководители)</p> <p>Успешность прохождения, успеваемость (средний балл)</p> <p>Результат оценки знаний (ЕКЭ) не ниже 85%</p> <p>Положительная динамика по снижению количества отказов оборудования, инцидентов</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Совместная разработка программ под потребность компании – Утверждение программ экспертами компании – Оценка потребности в обучении на предприятиях
Эксперты предприятий (программы экспертного трека)	<p>NPS программы (эксперты предприятий, преподаватели, руководители)</p> <p>Успешность прохождения, успеваемость (средний балл)</p> <p>Положительная динамика по снижению количества отказов оборудования, инцидентов</p> <p>Доля внедряемых проектов, проработанных в рамках обучающего курса/программы</p> <p>Обратная связь от руководителей по использованию полученных знаний на практике</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Совместная разработка/ актуализация программ под потребность компании с участием экспертов компании – Повышение квалификации преподавателей за счет стажировок и вовлечения в проекты, над которыми работают обучающиеся – Внедрение кросс-функциональных сквозных проектов – Формирование четкой потребности от компании – Отбор сотрудников на обучение в соответствии с критериями отбора и карьерной траекторией



Дуальная подготовка

Разработка организационной модели дуальной подготовки в вузах и ссузах с использованием сетевого взаимодействия между образовательными организациями и предприятиями компании.

КПЭ	Мероприятия	Ресурсы
Обучение минимум 1 группы с потока	<ul style="list-style-type: none"> – Формирование индивидуальных образовательных траекторий у студентов, гибкий учебный график на 4 курсе для совмещения работы и обучения – Внедрение в программу обучения профессии с присвоением разряда – Внедрение в программу обучения дополнительных курсов по ОТиПБ с учетом специфики работы на предприятии – Информационная кампания о дуальной подготовке и карьерных траекториях в компании 	<ul style="list-style-type: none"> – Вовлечение наставников на предприятии – Вовлечение кураторов программы и студентов в вузе и в КУ СИБУРа – Обеспечение дополнительных курсов от компании по ОТиПБ – Обеспечение дополнительного обучения профессии (на базе родного вуза либо централизованная программа ДПО)
Отток с программы не более 10%	<ul style="list-style-type: none"> – Предварительный отбор кандидатов на программу – Гибкий учебный график – Программа мотивации для студентов и вуза 	<ul style="list-style-type: none"> – Организация отбора – Вовлечение кураторов программы и студентов в вузе и в КУ СИБУРа – Финансовое обеспечение программы мотивации
Текущность (процент увольнений) в первый год не более 3%*	<ul style="list-style-type: none"> – Заключение целевого договора – Программа адаптации на производстве 	<ul style="list-style-type: none"> – Вовлечение кураторов программы и студентов в вузе и в КУ СИБУРа – Вовлечение наставников на предприятии

*показатель переносится на 2024 г., т.к. при старте программы в 2023 г. невозможно будет измерить текущность



Ментальная карта образовательного партнерства СИБУРа

на основании опроса 12 учебных заведений-партнеров

Преимственность

- Наставничество
- Индивидуальные образовательные и карьерные треки
- PR-кампании

Профорентация

- Конкурсы, фестивали, олимпиады
- Практики и стажировки
- Ярмарки вакансий
- Целевые договоры со студентами
- Аттестации, допуски
- Корпоративные программы
- НИОКР

МТБ и финансирование

- Бюджетное и целевое финансирование
- Материально-техническое, технологическое и информационное спонсорство
- Гранты

Методология

- Программы академической мобильности
- Внедрение НИОКР и обмен опытом
- Государственные итоговые аттестации
- Научно-исследовательские проекты
- Научное консультирование
- Работы по заявкам
- Дни открытых дверей, мастер-классы, экскурсии, лекции
- Подготовительные курсы
- Конференции
- Повышение квалификации в сфере ДПО
- Аттестация работников ТИУ
- МООК в сетевой форме
- Повышение квалификации
- Согласование учебных программ
- Базовые кафедры

Конкретные упоминания:

- Предуниверсарий
- Консорциум по развитию инженерно-технологического образования
- Региональная TED-конференция «Дети в теме. Мысли вслух»
- Республиканская юношеская научно-исследовательская конференция им. С.С. Молодцова
- Республиканская интеллектуальная игра «ХимикУМ»
- Профильные смены «Сириус»
- Региональный чемпионат «Молодые профессионалы»
- Инженерный чемпионате CASE-IN
- Муниципальные профорientационные программы (курсы в НХТИ)
- Программы эффективной занятости населения и развития трудовых ресурсов Тюменской области





**НАТАЛИЯ
САЛИЙ**

Руководитель по управлению персоналом производственных предприятий, ООО «СИБУР»

Win-Win для компаний и студентов

Эффективный сотрудник — это профессионал, который стремится к успеху, способен быстро адаптироваться к изменяющейся среде, умеет решать сложные задачи и понимает важность своей работы для компании.



Молодой специалист СИБУРа, выпускник химических специальностей — какой он?



Мы фокусируемся на студентах, получающих среднее профессиональное и высшее образование по профильным для компании направлениям, но наш кандидат — не только химик. Мы рады видеть в команде инженеров, выпускников физико-математических факультетов и ИТ, начинающих профи в других областях.

Молодые специалисты, которые достигают первых в своей карьере амбициозных целей вместе с СИБУРом, — чаще всего выпускники ведущих технических вузов. И они уже на шаг впереди: стремятся узнавать новое, готовы развиваться, предлагать инновационные подходы.



Какими навыками/компетенциями молодой специалист должен обладать для успешной адаптации? Что ему предстоит развить в первые два года работы?



Странно было бы ждать, что вчерашние студенты придут полностью готовыми к работе. Мы ищем молодых специалистов, готовых использовать стажировку для развития и приобретения компетенций. Опытный наставник помогает в изучении процессов, делится обратной связью и помогает определить зоны роста в течение 6 месяцев.



Какие барьеры молодому специалисту предстоит преодолеть при переходе из учебной среды к реальной практике?



Мы смещаем привлечение кандидатов на открытом рынке в сторону целевой подготовки в вузах-партнерах, чтобы переход от студенческой жизни к реальной работе был максимально мягким.



Это стратегия Win-Win, когда в выигрыше остаются все:

- Предприятия получают обученных стажеров, которые эффективно решают задачи уже на старте.
- Студенты прокачивают свои навыки на практике и знакомятся с будущим рабочим местом еще во время обучения в вузе.

В итоге после выпуска молодой специалист попадает в знакомую среду к руководителю, с которым он уже готовил выпускную работу. Такой подход снижает уровень стресса в первые месяцы и значительно сокращает отток сотрудников.



По каким критериям/признакам вы понимаете, что молодой сотрудник готов к работе в компании? Как проверяете уровень компетенций?



Молодые специалисты проходят профильное тестирование, тестирование когнитивных способностей и интервью с будущим руководителем. На основе полученных данных формируется цифровой след сотрудника, который впоследствии дополняется и помогает принимать взвешенные решения относительно карьерного развития.

Мы строим партнерские отношения с соискателями и честно заявляем свои ожидания в начале диалога.

” АМБИЦИИ, ГОТОВНОСТЬ К ИНТЕНСИВНОМУ РАЗВИТИЮ, УПОРСТВО И ТРУДОЛЮБИЕ – НАШИ ОЖИДАНИЯ ОТ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, ПРИХОДЯЩИХ В КОМПАНИЮ

Готовы ли кандидаты к темпу и качеству изменений – вопрос, который должны задать себе будущие сотрудники СИБУРа.



Какие компетенции/навыки вы можете выделить как наиболее развитые у большинства нанимаемых сотрудников, выпускников химических специальностей?



Сильные стороны молодых специалистов:

- развитые ИТ-навыки
- гибкость
- адаптивность
- готовность расти и развиваться
- системное мышление
- склонность к анализу.



Какие компетенции/навыки вы можете выделить как западающие у большинства нанимаемых сотрудников, выпускников химических специальностей?





Наиболее частая причина отказа — недостаточный уровень профессиональных знаний и слабая теоретическая подготовка. Потому мы активно включены в разработку вузовских программ для обеспечения необходимого уровня базовой подготовки соискателей.



В чем состоит стратегия компании в части найма молодых специалистов, выпускников химических специальностей?



Стратегия работы с молодыми специалистами в СИБУРе включает в себя 4 этапа:

1. Поиск и привлечение молодых талантов

10 000 молодых специалистов подают заявки на участие в стажерских программах СИБУРа, по итогам которых мы выбираем только 500 человек. Компания активно проводит карьерные мероприятия, конференции, ярмарки вакансий, кейс-чемпионаты и хакатоны, чтобы привлечь таланты и помочь им достичь амбициозных целей вместе с командой профессионалов.

2. Отбор по единой методологии

Мы стремимся к умному результату во всех процессах, в том числе в подборе молодых специалистов. С 2019 года экспериментируя с разными методами оценки, мы улучшили процесс подбора молодых специалистов и выбрали онлайн-тестирование как наиболее эффективное. Этот инструмент также позволил снизить стоимость программы на 30%.

3. Адаптация

Программа наставничества — важный компонент быстрой и качественной адаптации на всех производственных предприятиях компании. Молодой специалист не остается с задачами один на один: первые полгода его активно поддерживает более опытный коллега, под руководством которого он готовится к сдаче экзамена для допуска к самостоятельной работе.

4. Выход на результативность и карьерное развитие

После первого этапа — получения базовых знаний и навыков в производственно-технологической области — для молодого специалиста открывается несколько направлений для развития карьеры в перспективе ближайших 2–3 лет:

- управленческий рост (10–15% участников программы) и переход на позицию линейных руководителей,
- экспертное развитие и переход на инженерные/цифровые должности (20–25%),
- развитие в текущей роли — повышение квалификации и расширение зоны ответственности (60%).

Каждый выбирает подходящий карьерный трек, исходя из своих способностей, интересов и будущих планов. Компания готова поддержать любой выбор и предоставить необходимые условия для дальнейшего развития.





Какой потенциал компания видит в дуальной подготовке? Какие инструменты в компании помогут реализовать дуальную подготовку?



Мы создали программу «Траектория» для студентов 3–4 курсов бакалавриата и магистратуры химических, технических и инженерных специальностей. Она позволяет участникам получить специальность, соответствующую запросам производства. Отбор на программу осуществляется через телефонное интервью, профессиональный тест и интервью с будущим руководителем. Такой подход повышает процент успешной адаптации выпускников и ускоряет их переход на целевые роли.

Мы ставим высокую планку и планируем поддерживать интерес студентов к производственной работе и в дальнейшем. Ключевые инструменты:

- создание совместных образовательных курсов с ведущими техническими вузами;
- организация экскурсий на предприятия и в СИБУРИНТЕХ;
- вовлечение экспертов компании в работу экзаменационной комиссии на защите дипломных работ выпускников, наставничество в процессе написания ВКР, предоставление материалов и аналитики для исследований.

Также через Форум молодых специалистов мы вовлекаем молодых сотрудников в проектную деятельность, где команды молодых специалистов с опытными наставниками решают производственные кейсы и представляют свои решения бизнес-задач. Лучшие командные решения ежегодно реализуются в СИБУРе — так мы улучшаем производственные процессы и выявляем перспективных специалистов. Это развивает преемственность, мотивирует и вдохновляет к развитию.





**ЮРИЙ
КАЗАКОВ**

ВРИО ректора
ФГБОУ ВО «КНИТУ»

Образовательный дисбаланс: проблемы на входе и выходе системы образования

Нематериальная мотивация: к чему мы готовим специалистов?



С каким запросом по подготовке будущих специалистов к вам наиболее часто обращаются компании – СИБУР и, возможно, другие предприятия нефтехимической отрасли?



Промышленные партнеры обращаются к нам с запросами по направлению выпускников химической технологии, технологии машин и оборудования, энерго- и ресурсосберегающего процесса химической технологии, нефтехимии и биотехнологии.

Университет также предлагает программы по направлениям техносферной безопасности, автоматизации технологических процессов производства, электроэнергетики и электротехники, а также специальности, связанные с ИТ. В случаях, когда компании обращаются за подготовкой специалистов по узкому профилю, например в части IP или закупочной деятельности, мы можем предложить отдельную программу обучения.



Какие программы по подготовке будущих сотрудников вы уже реализуете совместно с СИБУРОм? С другими компаниями?



Мы реализуем программы разного уровня. Это и магистерские программы СТСК, и проект «Передовые инженерные школы», и специальная программа для НИОСТ. Также недавно мы подписали соглашение о реализации программы двойных дипломов с Пекинским университетом химической технологии.

Реализуем бакалаврскую программу в формате 2+2. По результатам освоения программы наши выпускники будут иметь два диплома обоих университетов. Отобрана первая группа студентов, которые отправятся на обучение в Китай в 2023 году.



Проводим интенсив по английскому языку и курс изучения основ китайского языка и культуры для студентов, которые будут обучаться в Китае. Программа эта реализуется в интересах и по заказу одного из ключевых наших партнеров — СИБУРа.

Соответственно, компания также оказывает поддержку студентам, прошедшим отбор, в виде предоставления стипендии во время обучения в Китае и покрытия расходов на перелет.

Компания СИБУР — наш ключевой партнер, поддерживающий социальные, образовательные и научные инициативы. Мы строим стратегическое партнерство и надеемся на более тесную интеграцию в будущем.



Есть ли у вас статистика по трудоустройству выпускников по нефтехимической специальности? Как она меняется на протяжении последних нескольких лет? Почему?



По статистике трудоустройства выпускников нашего университета показатель довольно-таки высок. Например, доля трудоустроенных выпускников магистратуры составляет 95–100%. Однако данные по трудоустройству не верифицированы и значимо зависят от основной деятельности организации. Поэтому мы не можем озвучить достоверную цифру, сколько выпускников пошло на те или иные предприятия, связанные с ключевой отраслью.

” СПЕЦИАЛИСТОВ НЕ ХВАТАЕТ, ВЫПУСКНИКОВ НЕ ХВАТАЕТ. ОСНОВНАЯ ПРОБЛЕМА ДЛЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПАРТНЕРОВ — КВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ КАДРЫ, КОТОРЫЕ ГОТОВЫ РАБОТАТЬ НА СОВРЕМЕННЫХ ПРОИЗВОДСТВАХ

Ситуация на рынке труда очень изменилась за последние 2–3 года. Запрос на выпускников от предприятий-партнеров значительно вырос, в том числе и на рабочие специальности. Это тоже видно в целом по рынку.



Существует ли дефицит квалифицированных специалистов в данной отрасли именно с таким уровнем требований, или проблема заключается в недостатке образованных людей в целом? Находится ли эта проблема на стадии поступления, выхода или взаимосвязана с тем и другим, достаточно ли абитуриентов для решения этой проблемы?



Как на входе, так и на выходе в университете есть проблемы с недостаточным количеством учащихся под инженерные специальности. Это связано с тем, что дети не очень охотно сдают математику, химию и физику.

Также сказывается уровень преподавания этих дисциплин: детям проще сдать историю, например.



Некоторое время назад были проблемы, связанные с тем, что наших преподавателей и студентов реже допускали на предприятия партнеров и промышленные предприятия в целом.

Сейчас в университете принято решение ежегодно направлять 20% преподавательского состава на стажировки на современные промышленные предприятия. Преподаватели должны не читать свои дисциплины по учебникам 70–90-х годов, а видеть современное производство и давать студентам актуальные знания.



Как вы понимаете мотивацию и интересы молодых людей, которые с детства пошли по специальному образовательному пути?



В мотивации людей, включая детей и взрослых, несколько компонентов. Один из важных для нового поколения — возможность влиять на окружающий мир.

Дети задают вопросы о вреде производства для окружающей среды, но наша задача — показать современные производства с высокой автоматизацией и очистными сооружениями, где все продукты возвращаются в процесс.

” НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ДЛЯ ДЕТЕЙ ОЧЕНЬ ВАЖНА, ТАК КАК ИХ РАБОТА В ПОСЛЕДУЮЩЕМ БУДЕТ ВЛИЯТЬ НА МИР

Нематериальная мотивация для детей очень важна: насколько интересна работа? Материальная мотивация тоже играет роль: каков уровень зарплаты в секторе, для которого мы готовим специалистов?

Мотивация — совместная задача школ, СПО, университета и промышленных партнеров: уже на этой стадии показывать свое производство, влиять на изменения сознания, правильно позиционировать отрасль.



Что необходимо вузу для реализации программ дуальной подготовки? Что требуется от компании для совместной реализации с вузом дуальной подготовки?



Нужны высокая вовлеченность промышленного партнера в формирование содержания образовательной программы, четкие задачи от производства, что должен знать и уметь молодой инженер, пришедший со студенческой скамьи. Наши интересы совпадают: важно погружать студентов в карьерную среду и производственный процесс с первого курса, чтобы помочь им определить свою карьерную траекторию.

Необходимо с этого же времени заниматься подбором персонала, вовлекая студентов в профильную деятельность.





**АЙДАР
ФАРЕТДИНОВ**

Руководитель
колледжа нефтехимии
и нефтепереработки
им. Н.В. Лемаева

Невозможно подготовить кадры для предприятия без участия предприятия

Городу Нижнекамску в этом году будет 57 лет.
«Нижнекамскнефтехиму» – 56. Нашему колледжу – 59.

Колледж создавался с целью подготовки кадров для будущего нефтехимического комплекса.



С каким запросом по подготовке будущих специалистов к вам наиболее часто обращаются компании – СИБУР и, возможно, другие предприятия нефтехимической отрасли?



Наш колледж готовит кадры как для нефтехимических и нефтеперерабатывающих гигантов, так и для предприятий малого и среднего бизнеса вышеуказанных отраслей.

Для предприятий нефтехимической отрасли промышленности ключевыми профессиями являются аппаратчики, в настоящее время насчитывается более 170 наименований аппаратчиков. Наши выпускники имеют квалификации «аппаратчик перегонки» и «аппаратчик синтеза», они наиболее востребованы на ПАО «Нижнекамскнефтехим». Также есть запрос на лаборантов химического анализа и слесарей-ремонтников. На предприятиях нефтепереработки самой востребованной профессией является оператор технологических установок. Наши выпускники трудоустраиваются не только в Нижнекамске, но и в других городах Республики Татарстан и за ее пределами. Наши выпускники готовы трудоустроиться там, где предлагают интересные возможности.



Есть ли у вас статистика по трудоустройству выпускников по нефтехимической специальности? Как она меняется на протяжении последних нескольких лет? Почему?



Мы ведем электронную базу студентов и выпускников, в которую заносится вся информация на протяжении их обучения в колледже и в течение 5 лет после выпуска. Мы ставим перед собой задачу трудоустроить всех наших выпускников. Трудоустраиваясь по полученной профессии или специальности, наши выпускники имеют хорошие карьерные перспективы, поэтому мы мотивируем их на продолжение обучения в вузе. Отслеживая успехи наших выпускников, мы хотим, чтобы они приходили и делились своим опытом со студентами. Многие выпускники нашего колледжа сегодня занимают руководящие должности.





Поделитесь опытом реализации обучения с применением формата дуальной подготовки. В чем идея такого формата? Какие перспективы данной формы взаимодействия с работодателем вы можете выделить?



Дуальная система предполагает, что студент не только получает образование в учебном заведении, но и одновременно работает на предприятии. Это позволяет ему накопить опыт и познакомиться с условиями работы, что, в свою очередь, способствует трудоустройству после окончания обучения. Важно, чтобы были предприятия, готовые обучать будущих специалистов. В нашем городе уникальная система профориентации. Знакомство с миром химии начинается уже с детского сада: в рамках дополнительных занятий воспитатели рассказывают ребятам о чудесах химии. В начальных классах школы проводятся занятия «Мои первые опыты», на которых школьникам рассказывают о химических процессах и явлениях. Воспитатели детских садов и учителя школ прошли обучение на курсах по профессии «Лаборант химического анализа».

В 8–9 классах идет знакомство с профессиями предприятий нефтехимии. В рамках муниципальных программ «Мир профессий» и «Введение в профессию» ученики посещают наш колледж и проходят профессиональные пробы. В четырех школах города созданы нефтехим-классы и СИБУР-классы.

” ПОДГОТОВКА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ НЕВОЗМОЖНА БЕЗ УЧАСТИЯ САМОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Чем раньше выпускник увидит свое рабочее место, чем раньше его увидят будущие наставники, тем уровень практической подготовки выпускника, безусловно, будет выше. Исходя из этого, совместно с ПАО «Нижнекамскнефтехим», начиная с 2013 года мы успешно применяем элементы дуальной системы обучения.

На выпускном курсе студенты трудоустраиваются на конкретные рабочие места во время прохождения производственной практики, они становятся полноценными работниками предприятия, еще обучаясь в колледже, и после сдачи государственной итоговой аттестации остаются работать на предприятии. Ежегодно предприятия проводят конкурсный отбор среди студентов, желающих трудоустроиться в рамках дуальной системы обучения. В настоящее время на предприятия на рабочие места уже трудоустроено 32% выпускников 2023 года.



Как был сформирован набор специальностей для подготовки студентов? Ориентируете ли вы учебные программы на заказы от заинтересованных предприятий?



Наш колледж создавался для обеспечения кадрами растущих предприятий, и контрольные цифры приема формирует предприятие-заказчик, а мы готовим кадры под конкретные позиции, стараемся быть мобильными и соответствовать запросам, поскольку потребности предприятий могут меняться.





Какие программы по подготовке будущих сотрудников вы уже реализуете совместно с СИБУРОм?



- **СИБУР-классы** — продолжение нефтехим-классов, которые были созданы в восьми школах для учеников, интересующихся производством. В СИБУР-классах ученики продолжают изучать тему нефтехимии, но уже более углубленно, и получают дополнительные знания и навыки в этой области.
- **Проектное обучение** — «Проект как диплом»: группа студентов выпускных групп (8 человек, 6 человек обучаются по специальности «Химическая технология органических веществ» и 2 человека — по специальности «Автоматизация технологических процессов и производств») работает над реальным кейсом от производителей по запросу ПАО «Нижнекамскнефтехим». Тема — «Проект установки обезвоживания катализаторного шлама». Руководителями проекта являются преподаватели колледжа и специалист предприятия. Проектируемая установка позволит уменьшить количество отходов мокрой очистки газов дегидрирования изобутана, будет способствовать разгрузке полигона захоронения отходов и снизит нагрузку на окружающую среду.
- **Конкурсы и чемпионаты профессионального мастерства.** Традиционно предприятия на базе колледжа проводят конкурсы профмастерства, в которых наряду с работниками предприятий на равных участвуют и наши студенты. С приходом СИБУРа традиционные конкурсы профмастерства выросли до уровня отраслевых чемпионатов всероссийского масштаба с участием всех предприятий Российской Федерации и компаний-партнеров, таких как «Роснефть», «Газпром», «Татнефть» и др.
- Ежегодно в сентябре на базе колледжа проходит **отраслевой чемпионат профессионального мастерства SIBUR PetrochemSkills** (в 2021 году — по компетенциям «Лабораторный химический анализ» и «Аппаратчик химических технологий», в 2022 — уже по четырем компетенциям: добавились «Охрана труда» и «Охрана окружающей среды»).
- На базе Нижнекамского химико-технологического института при поддержке компании СИБУР идет **создание научно-образовательного кампуса**. Кампус позволит повысить научно-образовательный потенциал города, привлекательность института и обеспечит квалифицированными инженерными кадрами градообразующие предприятия. В 2024 году наш колледж совместно с компанией СИБУР планирует войти в «Профессионалитет». Эти проекты позволят кардинально обновить и модернизировать материально-техническую базу института и колледжа и повысит качество подготовки выпускников.

” **В ЦЕЛОМ СОТРУДНИЧЕСТВО С СИБУРОМ ПОЗВОЛЯЕТ НАМ РАСШИРЯТЬ ГОРИЗОНТЫ, НЕПРЕРЫВНО РАЗВИВАТЬСЯ И ПОВЫШАТЬ СВОЙ ПОТЕНЦИАЛ**





**ЕВГЕНИЙ
ГОРОБЕЦ**

Директор
по производству,
ПАО «Казаньоргсинтез»

Быть в тренде — быть нефтехимиком

Нефтехимия — будущее. Одна из ее отраслей — полимеры. Лет через 10–15 роботы будут жить среди нас, а кожа для них будет изготовлена из полимеров. Чтобы быть в тренде и крутым, надо быть нефтехимиком.



Как вы отбираете молодых специалистов для работы в компании и что ожидаете от них? Что делаете, чтобы они оставались с вами?



На предприятии хорошо организована работа по привлечению молодых специалистов. Коллеги проводят встречи со студентами, рассказывают о программах стажировок, практик, возможностях трудоустройства.

И вот дальше ко мне приходит на первое собеседование молодой специалист с новеньким дипломом! Чтобы определить, подходит ли он, я начинаю прощупывать его профессиональную экспертизу. Важно, чтобы человек был с профильным образованием и имел хорошую теоретическую базу знаний в области химической технологии. Я смотрю на диплом и вкладываю к нему: какие предметы были изучены и насколько они соответствуют необходимому. Затем задаю вопросы на проверку профессиональной грамотности кандидата. Это важно, потому что я не хочу работать с кем-то, кто просто «купил диплом».

Далее идет блок вопросов о сложных материях. Например, о семье, сложных жизненных ситуациях, неудачах.

СПЕЦИАЛИСТ ДОЛЖЕН БЫТЬ СТРЕССОУСТОЙЧИВ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИ ГОТОВ РАБОТАТЬ В КОЛЛЕКТИВЕ, НА ОПАСНОМ ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ОБЪЕКТЕ

Иногда я применяю метод стрессового интервью: спрашиваю, что он будет делать, если прямо сейчас увидит пожар, если станет участником большой аварии на дороге. Эмоциональная реакция на данный вопрос крайне важна, так как мы нуждаемся только в людях с устойчивой психикой.

Затем задаю общие вопросы о нашем заводе. Какую продукцию производит предприятие?



Хочу понять, проявил ли кандидат интерес, готовился ли к собеседованию. Как вы представляете процесс производства нашей продукции? Проверяю, насколько хорошо молодой специалист знаком с производственным процессом на предприятии, его этапами, технологией и ее особенностями. Если чего-то не знает, мы научим! Дадим наставника, который подготовит к самостоятельной работе, но в первую очередь ждем от молодого специалиста, что уже на первых этапах он готов к обучению и ответственно готовился ко встрече с будущим руководителем.

Социальные связи. Молодые специалисты часто уже имеют семьи, поэтому спрашиваю о детях, отношении к окружающим и планах на будущее. Правда, у 22-летних парней это иногда вызывает лишь улыбку. Молодость!

В завершение я задаю вопросы о карьерных треках и планах на 3, 5 и 10 лет вперед.

Задавая этот вопрос, нередко слышу ответ, который, если честно, удивляет: «Зачем строить такие долгосрочные планы, ведь на КОС на хорошие места берут только своих!» И тут приходится работать с мифами. КОС – открытое предприятие, как и все в СИБУРе. Здесь все свои, нет чужих.

Мы ждем целеустремленных, готовых к развитию молодых ребят, которым дадим инструменты для карьерного роста!



Тогда расскажите о тех, с кем вы непосредственно работаете, и о том, как происходят следующие шаги.



При трудоустройстве человека есть два фактора, влияющие на профессиональный рост сотрудника: куда его принимают и какую должность он будет занимать. Офисные работники более дисциплинированы, так как постоянно находятся в офисе с множеством руководителей, в то время как сменный персонал работает в коллективе с начальником смены и наставником.

Молодые специалисты заносятся в единую базу, плотно взаимодействуют с блоком HR, принимают участие в различных проектах и группах. Это шанс быстрее перемещаться по карьерному лифту. Руководители принимают решения на основе профессиональных показателей и опыта работы. Это также один из способов показать себя и двигаться по карьерному треку.

Вторая тема: раз в неделю я хожу в операторную и общаюсь со сменным персоналом. Если мне попадается молодой специалист, которого я ранее интервьюировал, приглашаю его к себе и интересуюсь, как он бы поступил в той или иной ситуации, а затем рассказываю, как действовал я. Это помогает определить, насколько широкий у человека кругозор и открыт ли он для общения. Я предпочитаю открытых людей, потому что они не боятся задавать правильные вопросы, а это важно для успешной работы.





Вы рассказывали о наблюдении за тем, как развиваются отношения в коллективе, о том, что, к сожалению, вас на всех не хватает. Но тем не менее крайне важно, чтобы такое наблюдение происходило.



Молодому человеку сложно войти в коллектив взрослых мужчин, где у каждой смены — свой эмоциональный фон. Внутренние шутки и намеки могут быть непонятны новому члену команды. В этой ситуации наставник сможет помочь «прижиться» новичку в коллективе и снять эмоциональное напряжение.

МОЛОДЕЖЬ НАДО ПОДДЕРЖИВАТЬ ИМЕННО В ПЕРВЫЕ ПОЛТОРА-ДВА МЕСЯЦА, КОГДА У НИХ ИДЕТ СТАНОВЛЕНИЕ СВОЕГО «Я»

Сейчас, благодаря нашей производственной системе и единой культуре, команде СИБУРа проще, чем раньше. Но мужчине в мужском коллективе все равно нужно завоевать уважение своих коллег: это в нашей природе, мы мужики, самцы и должны быть первыми.



Предположим, этот самый молодой специалист завоевал свое право голоса, его уважают, он может спокойно работать, развиваться. Что дальше?



Дальше карьерный путь может не совпадать с тем, что было запланировано. Лидеры, замеченные на производстве, могут быть переведены в проектные офисы, где будут применять свои знания и лидерские навыки, или же получить должность начальника смены — первая ступенька ИТР, ведь для этого они изначально обучались.



Как бы вы описали СИБУР-классы и дуальную подготовку? И есть ли у вас предложения по улучшению или изменению этих систем?



Система ранней подготовки специалистов реализуется последние несколько лет, тем не менее работа с вузами еще выстраивается. Для внесения изменений нужны время и опыт. Пока мне все нравится: я поддерживаю дуальное обучение, потому что это сочетание теории и практики. Студент работает на заводе или производстве, видит железо, шестерни, задвижки и сальники, и понимает, как это выглядит на практике. Такой студент лучше, чем просто теоретик. Я поддерживаю эту идею, особенно для нашей профессии. Наша система помогает студентам стать грамотными профессионалами. Меньше времени потребуется для погружения в «железо», и дообучать конкретного специалиста будет проще.



Какие факторы могут влиять на выбор молодого человека в пользу индустриальной химии, насколько престиж профессии и интерес к ней могут быть решающими?





Мой старший сын сам решил учиться по профилю, когда увидел, как я работаю. Сейчас он студент третьего курса РХТУ в Москве в группе из 26 человек. Только двое планируют идти на производство — мой сын и еще один товарищ, чей отец также занят на нефтехимическом предприятии. Молодежь не стремится работать на заводах, потому что считает это старомодным.

Честно говоря, у меня нет готового ответа, как одним махом повысить престиж профессии рабочего на заводе, но я готов проводить лекции и общаться с людьми на эту тему. Я уверен: наше нефтехимическое предприятие экологически чистое, у нас есть специальное оборудование, которое очищает выбросы и сбросы, и мы не загрязняем окружающую среду.



Я буду продолжать приходить в вузы, рассказывать о СИБУРе, о своем трудовом пути, и показывать молодежи, как работает наша компания. Возможна, стоит затрагивать и материальный аспект. Наша отрасль высокооплачиваемая, не только в Татарстане, но и в других регионах, где есть нефтехимические, нефтеперерабатывающие и нефтедобывающие заводы. Материальная и нематериальная мотивация, открытость и готовность рассказывать, учить, поддержать интерес — вот залог развития компании, нефтехимической сферы и привлечения молодых специалистов.



Лицей-интернат ФГБОУ ВО «Казанский национальный исследовательский технологический университет»



Год создания: 2013

Директор: Камила Ковалева

Уровень образования:

- основное общее
- среднее общее

Другие виды деятельности:

- научная
- профориентационная

Целевая аудитория:

- дошкольники
- школьники

Обучающихся в 2022 г.: 170

Нефтехимическое направление представлено как:

- классы СИБУРа
- проектная деятельность

Работа с выпускниками в области нефтехимии: заключение договоров с компаниями на целевое обучение

Штатные сотрудники:

количество — **23**
из них женщин — **87%**
средний возраст — **47**

Организации-партнеры:

- школы и лицеи
- колледжи и техникумы
- вузы
- компании

Основные показатели результативности:

- развитие научно-исследовательской работы у лицеистов
- возможность стажировки (повышения квалификации и т.д.) на площадках партнера
- проведение совместных мероприятий

МБОУ «СОШ №36» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан



Год создания: 2018

Директор: Александра Офицерова

Уровень образования:

- среднее общее

Целевая аудитория: школьники

Обучающихся в 2022 г.: 1734

Нефтехимическое направление представлено как: нефтехим-классы

Штатные сотрудники:

количество — **71**
из них женщин — **93%**
средний возраст — **38**

Организации-партнеры:

- детские сады
- школы и лицеи
- колледжи и техникумы
- вузы
- компании

Основные показатели результативности:

- повышение мотивации учащихся, их родителей и педагогов к сотрудничеству
- поступление в колледжи вне конкурса
- повышение открытости и конкурентоспособности школы



**МБОУ «Многопрофильный лицей №37»
Нижнекамского муниципального
района Республики Татарстан**



Год создания: 2018

Директор: Динара Котляр

Уровень образования:

- начальное общее
- основное общее
- среднее общее

Другие виды деятельности:

- научная
- профориентационная

Целевая аудитория: школьники

Обучающихся в 2022 г.: 1323

Из них в области нефтехимии: **89**
(по корпоративным программам СИБУРа)

**Нефтехимическое направление
представлено как:**

- нефтехим-классы
- реализация гранта СИБУРа
«Формула хороших дел»

Штатные сотрудники:

количество — **64**
из них женщин — **93%**
средний возраст — **39**

Организации-партнеры:

- детские сады
- школы и лицеи
- колледжи и техникумы
- вузы

Основные показатели результативности:

- достижение совместных целей
- качество и эффективность подготовки выпускников
- удовлетворение образовательных запросов и ожиданий обучающихся

**МБОУ «Лицей №35»
Нижнекамского муниципального
района Республики Татарстан**



Год создания: 1987

Директор: Чулпан Хужанбердиева

Уровень образования:

- основное общее
- среднее общее

Другие виды деятельности:

- научная
- профориентационная

Целевая аудитория: школьники

Количество обучающихся в 2022 г.: 802

Из них в области нефтехимии: **52**
(по корпоративным программам СИБУРа)

**Нефтехимическое направление
представлено как:**

- классы СИБУРа
- проектная деятельность
- экологические проекты
- реализация гранта
«Формула хороших дел»

Штатные сотрудники:

количество — **52**
из них женщин — **94%**
средний возраст — **42**

Организации-партнеры:

- школы и лицеи
- колледжи и техникумы
- вузы
- компании

Основные показатели результативности:

- повышение интереса к химической науке у обучающихся
- отбор обучающихся в классы СИБУРа
- увеличение количества участников и победителей олимпиад, конференций, конкурсов
- улучшение результатов профильных ОГЭ и ЕГЭ
- участие обучающихся в проектах СИБУРа





ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева»



Год создания: 1964

Директор: Айдар Фаретдинов

Уровень образования:

- среднее профессиональное
- дополнительное профессиональное

Другие виды деятельности:

- профориентационная
- оказание образовательных услуг на внебюджетной основе

Целевая аудитория:

- дошкольники
- школьники
- студенты
- взрослые

Обучающихся в 2022 г.: 3754

Из них в области нефтехимии: **3566**

Количество образовательных программ:

основных — **19**

дополнительных — **64**

Нефтехимическое направление представлено следующими специальностями:

- предметно-цикловая комиссия химических технологий
- предметно-цикловая комиссия химических дисциплин

Работа с выпускниками в области нефтехимии:

- ежегодный мониторинг трудоустройства выпускников
- ведение базы выпускников с отслеживанием образовательных и карьерных треков

Материально-техническое обеспечение:

- химические лаборатории
- сложное лабораторное оборудование и установки
- производственное оборудование и установки
- имитационные тренажеры

Штатные сотрудники:

количество — **306**

из них женщин — **83%**

средний возраст — **45**

Организации-партнеры:

- детские сады
- школы и лицеи
- колледжи и техникумы
- вузы
- частные учебные центры

Основные образовательные нововведения (2020–2022):

- дуальная система обучения
- демонстрационный экзамен
- внедрение дистанционных технологий обучения

Основные показатели результативности:

- повышение качества подготовки специалистов
- внедрение инноваций
- повышение профессиональной компетентности педагогического состава





**ГПОАУ «Амурский
технический колледж»**



Год создания: 2014

Директор: Олег Кривцов

Уровень образования:
среднее профессиональное

Другие виды деятельности:
профориентационная

Целевая аудитория: студенты

Обучающихся в 2022 г.: 976

Из них в области нефтехимии: 207

Количество образовательных программ:
основных — **15**
дополнительных — **16**

Дополнительные образовательные программы:

- подготовка и переподготовка рабочих и служащих
- программы повышения квалификации

Нефтехимическое направление представлено следующими специальностями:

- Лаборант-эколог
- Машинист технологических насосов и компрессоров
- Оператор нефтепереработки

Работа с выпускниками в области нефтехимии:

ежегодный мониторинг, отслеживание образовательных и карьерных треков

Материально-техническое обеспечение:

- химические лаборатории
- сложное оборудование и установки (лабораторные, производственные)
- современные аудитории с VR-тренажерами и т.д.
- ремонтные и слесарные мастерские

Штатные сотрудники:

количество — **215**
из них женщин — **71,6%**
средний возраст — **48**

Организации-партнеры:

- школы и лицеи
- колледжи и техникумы
- вузы
- частные учебные центры
- компании
- органы власти

Основные образовательные нововведения (2020–2022):

- анализ содержания программ с профильными специалистами
- предоставление необходимой информации для корректировки учебных программ с учетом потребностей компании
- стажировка педработников на объектах компании с использованием «тренажеров-мануалов», имитирующих производство

Основные показатели результативности:

- создание практико-ориентированных образовательных программ по нефтегазохимическому направлению
- привлечение работодателей к подготовке рабочих кадров в условиях дефицита педагогических кадров нефтегазохимической отрасли в регионе
- привлечение лучших выпускников школ





**ГБПОУ КНТ «Кстовский
нефтяной техникум
имени Бориса Ивановича
Корнилова»**



Год создания: 1961

Директор: Татьяна Разина

Уровень образования:
среднее профессиональное

Другие виды деятельности:
профориентационная

Целевая аудитория: студенты

Обучающихся в 2022 г.: 1196

Из них в области нефтехимии: 699

Количество образовательных программ:
основных — 13
дополнительных — 6

Дополнительные образовательные программы:
профессиональное обучение и КПК

**Нефтехимическое направление
представлено следующими
специальностями:**

- Переработка нефти и газа
- Технология аналитического контроля химических соединений

Работа с выпускниками в области нефтехимии:

- ежегодный мониторинг качества выпускников
- мониторинг трудоустройства

Материально-техническое обеспечение:

- химические лаборатории
- сложное лабораторное оборудование и установки
- производственное оборудование и установки
- современные аудитории с VR-тренажерами и т.д.

Штатные сотрудники:

количество — 136
из них женщин — 85%
средний возраст — 49

Организации-партнеры:

- школы и лицеи
- колледжи и техникумы
- вузы
- органы власти

Основные образовательные нововведения (2020–2022):

- организация электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий по программе дисциплины и междисциплинарного курса
- внедрение целевой модели наставничества
- участие в реализации федеральной программы «Профессионалитет»

Основные показатели результативности:

- доля привлеченных преподавателей из организаций-партнеров сетевого взаимодействия к общему числу преподавателей данной ООП
- трудоустройство выпускников
- доля задействованного в учебном процессе лабораторного оборудования, предоставленного организациями-партнерами сетевого взаимодействия





**ГАПОУ ТО
«Тобольский
многопрофильный
техникум»**



Год создания: 2013

Директор: Станислав Поляков

Уровень образования:

- среднее профессиональное образование
- дополнительное образование для детей и взрослых
- дополнительное профессиональное образование

Другие виды деятельности:

профориентационная

Целевая аудитория:

- школьники
- студенты
- взрослые

Обучающихся в 2022 г.: 2143

Из них в области нефтехимии: 575

**Количество образовательных программ:
30**

**Нефтехимическое направление
представлено следующими
специальностями:**

- Мастер контрольно-измерительных приборов и автоматики
- Лаборант-эколог
- Машинист технологических насосов и компрессоров

Работа с выпускниками в области нефтехимии: ежегодный мониторинг на протяжении 3 лет после выпуска

Материально-техническое обеспечение:

- химические лаборатории
- сложное лабораторное оборудование и установки

Штатные сотрудники:

количество — **236**
из них женщин — **95%**
средний возраст — **45**

Организации-партнеры:

- детские сады
- школы и лицеи
- колледжи и техникумы
- вузы
- органы власти
- компании

Основные образовательные нововведения (2020–2022):

- проект по бесшовному образованию
- реализация модели «колледж-завод»
- реализация проекта «Проект как диплом»





**ФГБОУ ВО
«Тюменский
индустриальный
университет»**



Год создания: 1956

Ректор: Вероника Ефремова

Уровень образования:

- среднее общее
- среднее профессиональное
- высшее
- дополнительное (для детей и взрослых)
- дополнительное профессиональное

Другие виды деятельности:

- научная
- профориентационная
- издательская
- консалтинговая
- коммерческая

Целевая аудитория:

- школьники
- студенты
- взрослые

Обучающихся в 2022 г.:

- общеобразовательный лицей — **197**
- среднее профессиональное образование — **5998**;
- высшее образование — **19331**
- Институт дополнительного и дистанционного образования — **3453**
- Школа инженерного резерва, Школа абитуриента, индустриальные и профильные классы — **3646**;
- Центр архитектурной подготовки — **343**

Из них в области нефтехимии:

- среднее профессиональное образование — **372**
- высшее образование — **636** (для СИБУРа — **126**)

Количество образовательных программ:

бакалавриат — **102**
магистратура — **76**
специалитет — **14**

Из них в области нефтехимии: 5

Дополнительные образовательные программы:

- программы профессиональной переподготовки (в т.ч. Президентская программа подготовки управленческих кадров)
- программы повышения квалификации

Количество дополнительных образовательных программ в 2022 г.: 159

Обучающихся по дополнительным образовательным программам в 2022 г.: 3453

Нефтехимическое направление представлено как:

- кафедра переработки нефти и газа (Институт промышленных технологий и инжиниринга)
- отделение машиностроения и переработки нефти (Многопрофильный колледж)
- кафедра общей и специальной химии (Строительный институт)
- кафедра естественнонаучных и гуманитарных дисциплин (Филиал ТИУ в г. Тобольске)

Работа с выпускниками в области нефтехимии:

ежегодный мониторинг

Материально-техническое обеспечение:

- химические лаборатории
- сложное лабораторное оборудование и установки

Штатные сотрудники:

количество — **3336**
из них женщин — **68,5%**
средний возраст — **45**

Организации-партнеры:

- школы и лицеи
- колледжи и техникумы
- вузы
- компании
- органы власти
- частные учебные центры



Основные образовательные нововведения (2020–2022):

- выбор индивидуальной образовательной траектории
- blended learning
- MOOK
- виртуальные лабораторные практикумы VR/AR
- практико-модульное обучение
- проектная деятельность
- сетевая форма взаимодействия

Основные показатели результативности:

- Создание базовых кафедр с индустриальными партнерами
- Создание учебно-производственной площадки «Фабрика процессов» в рамках совместного проекта с ПАО «Газпром нефть»
- Реализация совместного проекта с МФТИ по повышению квалификации школьных педагогов по программе искусственного интеллекта в рамках проекта «Цифровая экономика РФ»



ФГБОУ ВО «Казанский национальный исследовательский технологический университет»



Год создания: 1890

Ректор (врио): Юрий Казаков

Уровень образования:

- высшее
- дополнительное профессиональное

Другие виды деятельности:

- научная
- профориентационная
- издательская

Целевая аудитория:

- дошкольники
- школьники
- студенты
- взрослые

Обучающихся в 2022 г.: 19758

Из них в области нефтехимии: 12960

Количество образовательных программ:

основных — **295**
неосновных — **более 300**

Из них в области нефтехимии: 150

Нефтехимическое направление представлено как:

- Институт нефти, химии и нанотехнологии (в составе — кафедры по различным направлениям отрасли)
- Научно-производственный центр «Панхимтех»

Количество образовательных программ, реализуемых с организациями-партнерами: 5

Из них в области нефтехимии: 5



Дополнительные образовательные программы:

- повышение квалификации
- профессиональная переподготовка специалистов с высшим и средним образованием
- профессиональная подготовка для получения дополнительной квалификации
- учебно-научная стажировка

Количество дополнительных образовательных программ в 2022 г.: более 300

Обучающихся по дополнительным образовательным программам в 2022 г.: 9726

Количество специализированных программ под запросы СИБУРа: 5

Работа с выпускниками в области нефтехимии:

- Ассоциация выпускников КНИТУ, рубрика «Выпускнику» на сайте, электронная энциклопедия «Альма-матер»
- «Клуб лидеров» из числа выпускников, цель – поддержка перспективных студентов, содействие в трудоустройстве
- программа взаимодействия с выпускниками

Материально-техническое обеспечение:

- химические лаборатории
- сложное оборудование и установки (лабораторные, производственные)
- современные аудитории с VR-тренажерами и т.д.

Штатные сотрудники:

количество – **2373**
из них женщин – **64%**
средний возраст – **47**

Организации-партнеры:

- детские сады
- школы и лицеи
- колледжи и техникумы
- вузы
- частные учебные центры
- компании
- органы власти

Основные образовательные нововведения (2020–2022):

- масштабный перевод образовательных материалов в электронный формат
- закупка оборудования для компьютерных классов
- развитие дистанционного образования

Основные показатели результативности:

- выполнение показателей, запланированных в существующих проектах университета («Приоритет 2030», «Передовые инженерные школы»)
- прохождение аккредитации образовательных программ
- совместные проекты, выполнение НИОКР





ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Томский политехнический университет»



Год создания: 1896

Ректор: Дмитрий Седнев

Уровень образования:
Высшее

Другие виды деятельности:

- научная
- профориентационная
- коммерческая

Целевая аудитория:

- школьники
- студенты
- взрослые

Обучающихся в 2022 г.: 11500

Количество образовательных программ:

бакалавриат — 79
специалитет — 11
магистратура — 86
аспирантура — 62

Из них в области нефтехимии: 11

Нефтехимическое направление представлено как:

- Исследовательская школа химических и биомедицинских технологий
- Инженерная школа природных ресурсов (отделение химической инженерии)
- Инженерная школа новых производственных технологий

Работа с выпускниками в области нефтехимии: ассоциация выпускников

Количество образовательных программ, реализуемых с организациями-партнерами:

бакалавриат — 5
магистратура — 20

Дополнительные образовательные программы:

- программа профессиональной переподготовки
- программы повышения квалификации

Количество дополнительных образовательных программ в 2022 г.:

переподготовка — 57
курсы — 324

Количество специализированных программ под запросы СИБУРа:

7 (Исследовательская школа химических и биомедицинских технологий)

Материально-техническое обеспечение:

- химические лаборатории
- сложное лабораторное оборудование и установки
- производственное оборудование и установки
- современные аудитории с VR-тренажерами и т.д.

Штатные сотрудники:

количество — 3279
из них женщин — 53,7%
средний возраст — 46,5

Организации-партнеры:

- школы и лицеи
- вузы
- компании

Основные образовательные нововведения (2020–2022):

- модульность
- индивидуальные планы обучения
- мультитрековые программы подготовки





**ФГБОУ «Уфимский
государственный
нефтяной технический
университет»**



Год создания: 1948

Ректор: Олег Баулин

Уровень образования:

- высшее образование
- дополнительное профессиональное образование

Другие виды деятельности:

- научная
- профориентационная
- издательская

Целевая аудитория: студенты

Обучающихся в 2022 г.: 16122

Из них в области нефтехимии: 241
(для СИБУРа — 5)

**Нефтехимическое направление
представлено как:**

**кафедра «Нефтехимия и химическая
технология»**

**Работа с выпускниками в области
нефтехимии:**

- нефтегазовые кадровые форумы
- ярмарки вакансий
- презентации компаний
- проведение мастер-классов, тренингов

Количество образовательных программ:

бакалавриат — **113**
магистратура — **147**
специалитет — **15**

Из них в области нефтехимии:

бакалавриат — **2**
магистратура — **2**

**Количество образовательных программ,
реализуемых с организациями-
партнерами: 55**

Из них в области нефтехимии: 2

**Дополнительные образовательные
программы:**

- повышение квалификации
- профессиональная переподготовка
- дополнительные общеразвивающие программы

**Количество дополнительных
образовательных программ в 2022 г.:**

- программы повышения квалификации — **553**
- профессиональной переподготовки — **73**
- дополнительные общеразвивающие программы — **39**

**Обучающихся по дополнительным
образовательным программам в 2022 г.:**

выпуск — **2299**
контингент — **1608**

**Количество специализированных
программ под запросы СИБУРа: 1**

Материально-техническое обеспечение:

- химические лаборатории
- сложное лабораторное оборудование и установки

Организации-партнеры:

- школы и лицеи
- колледжи
- вузы
- компании

**Основные образовательные
нововведения (2020–2022):**

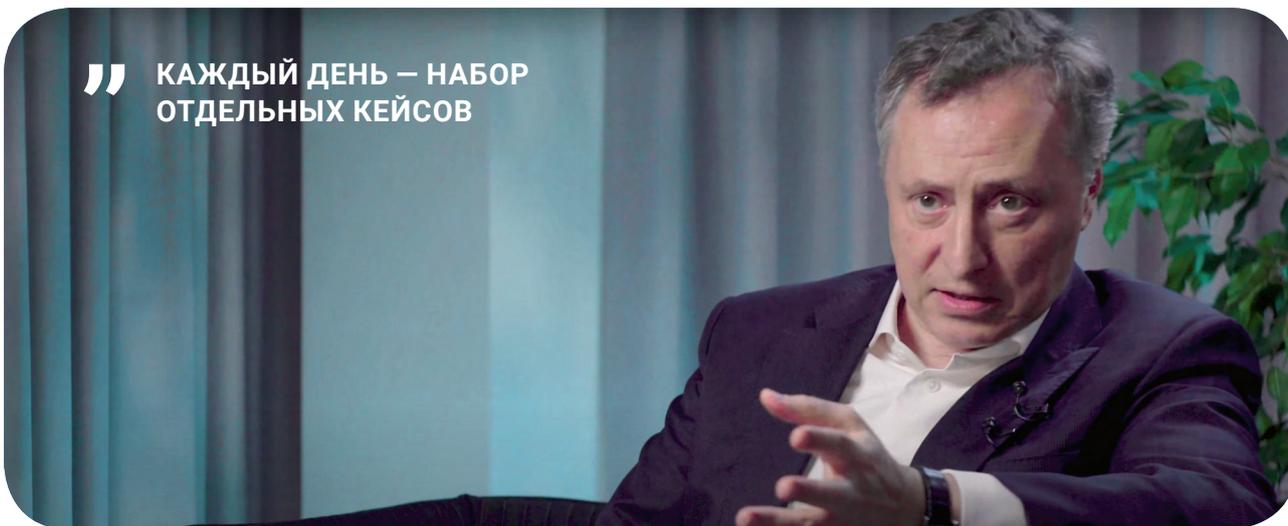
- модули индивидуализации
- онлайн-курсы
- проектная кружковая деятельность с младшими курсами

Основные показатели результативности:

- трансляция опыта деятельности для образовательного сообщества
- повышение профессионального мастерства преподавателей
- проектная деятельность по задачам предприятий

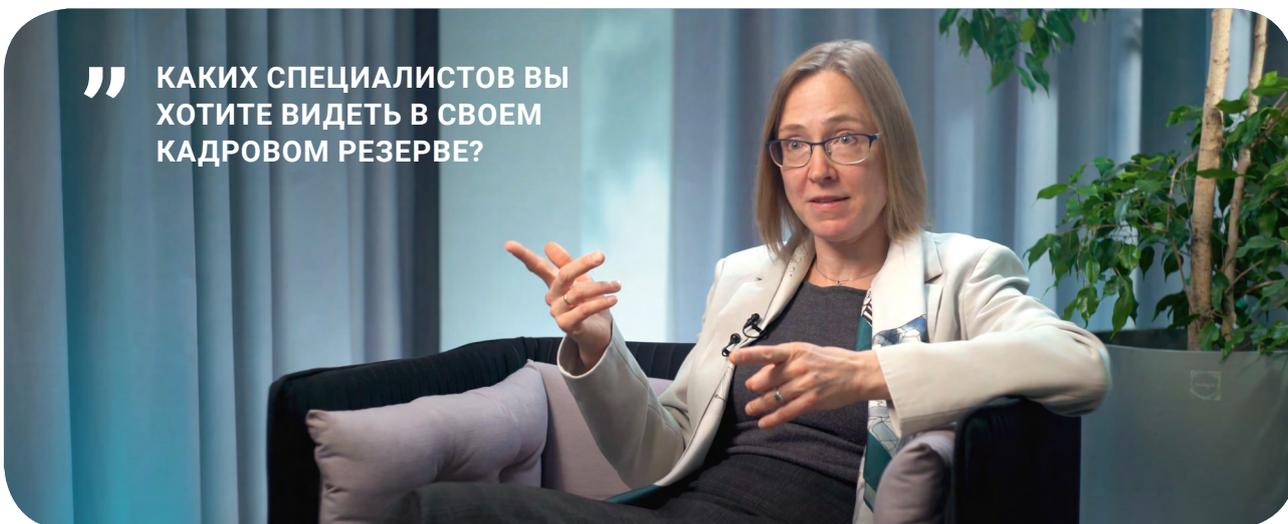


” КАЖДЫЙ ДЕНЬ – НАБОР
ОТДЕЛЬНЫХ КЕЙСОВ



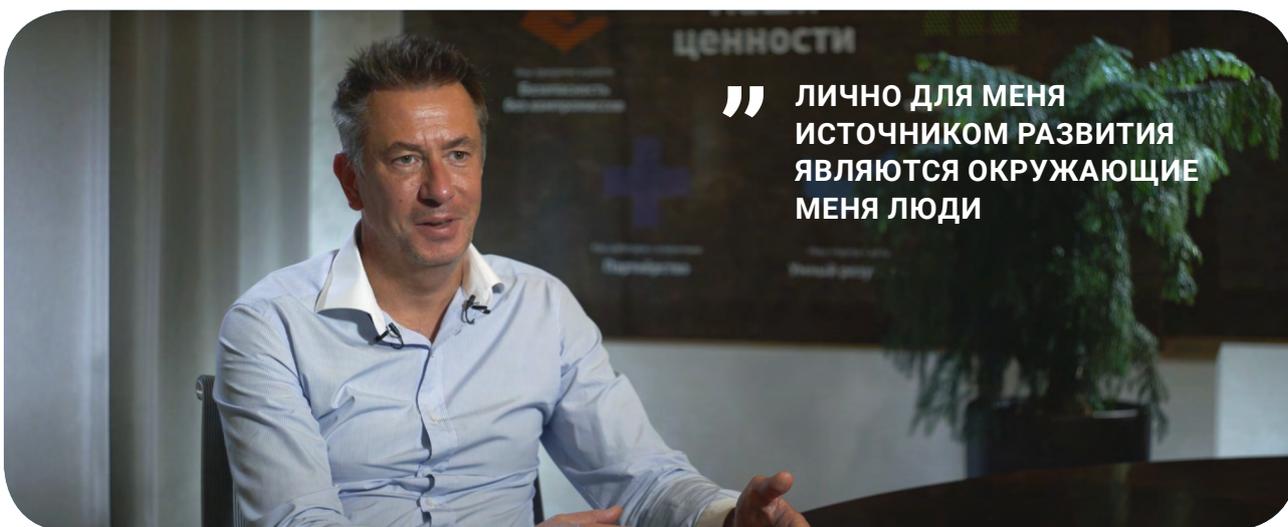
Олег Макаров. [EdLab #6 06/2022: «От обучения к изменениям»](#)

” КАКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ВЫ
ХОТИТЕ ВИДЕТЬ В СВОЕМ
КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ?



Дарья Борисова. [EdLab #5 02/2022: «Обучение на опережение»](#)

” ЛИЧНО ДЛЯ МЕНЯ
ИСТОЧНИКОМ РАЗВИТИЯ
ЯВЛЯЮТСЯ ОКРУЖАЮЩИЕ
МЕНЯ ЛЮДИ



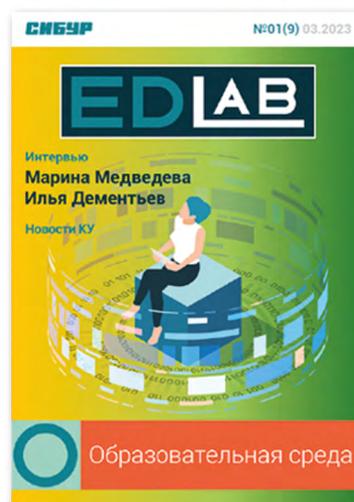
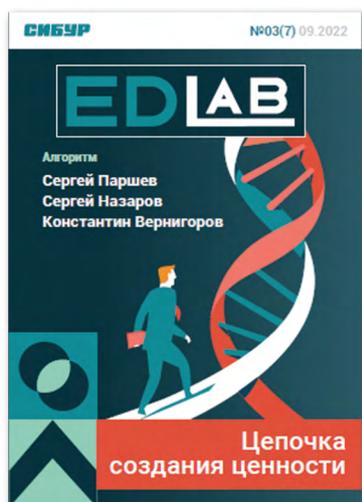
Дмитрий Конов. [EdLab #1 06/2021: «Лидеры учат лидеров»](#)



Журнал «SIBUR EdLab» и специальная серия «Сообщения SIBUR Education Laboratory»

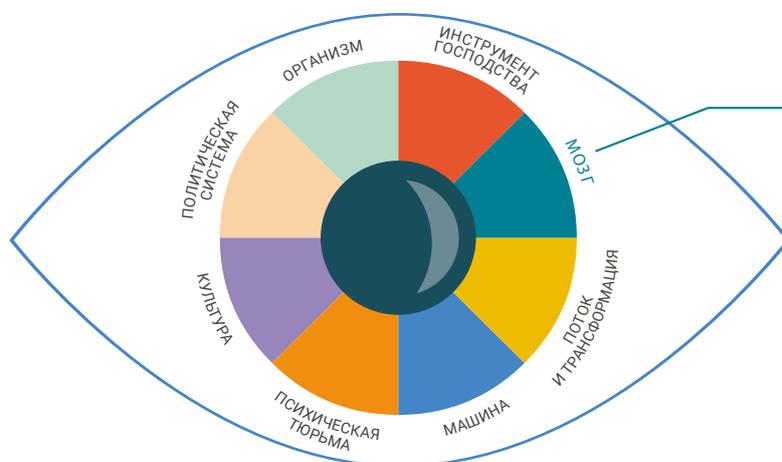
ТЕПЕРЬ ДОСТУПНЫ НЕ ТОЛЬКО
ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

МЫ ПРИГЛАШАЕМ ВСЕХ
ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ ЭКСПЕРТОВ
И ОРГАНИЗАЦИИ К СОТРУДНИЧЕСТВУ



Анонс

Корпоративный интеллект



Организация как мозг
постоянно занята обработкой информации, обучением (что примыкает к идее обучающейся организации П. Сенге), менеджментом знаний. Речь может идти о построении «голографической» организации, в которой каждый элемент мог бы обладать информацией обо всей организации и обладал бы потенциалом к выполнению любых организационных функций

Гарет Морган, «Образы организаций» / Gareth Morgan, "Images of organization"



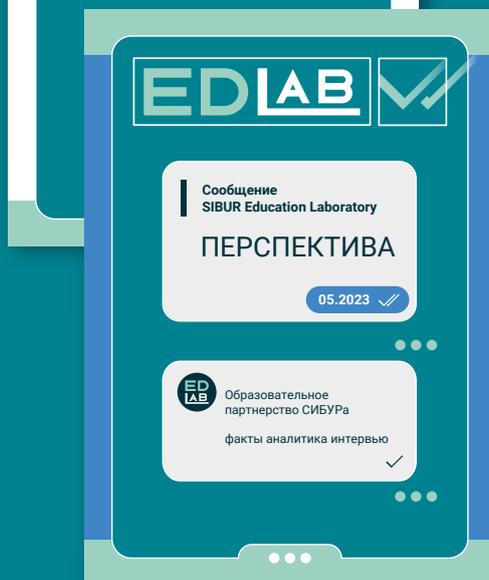


Сообщения SIBUR Education Laboratory

... 2023



... 2023



Над выпуском работали:

Руководитель проекта
Кирилл Стеценко

Главный редактор
Юрий Воскресенский

Выпускающий редактор
Наталья Носова

Арт-директор
Андрей Богатырев

Дизайн, верстка
Илья Давыдов

Редакторы
**Марфа Хромова-Борисова,
Руслан Талипов,
Илья Пашнин,
Дарья Сочнева**

Корректор
Ксения Герцен