

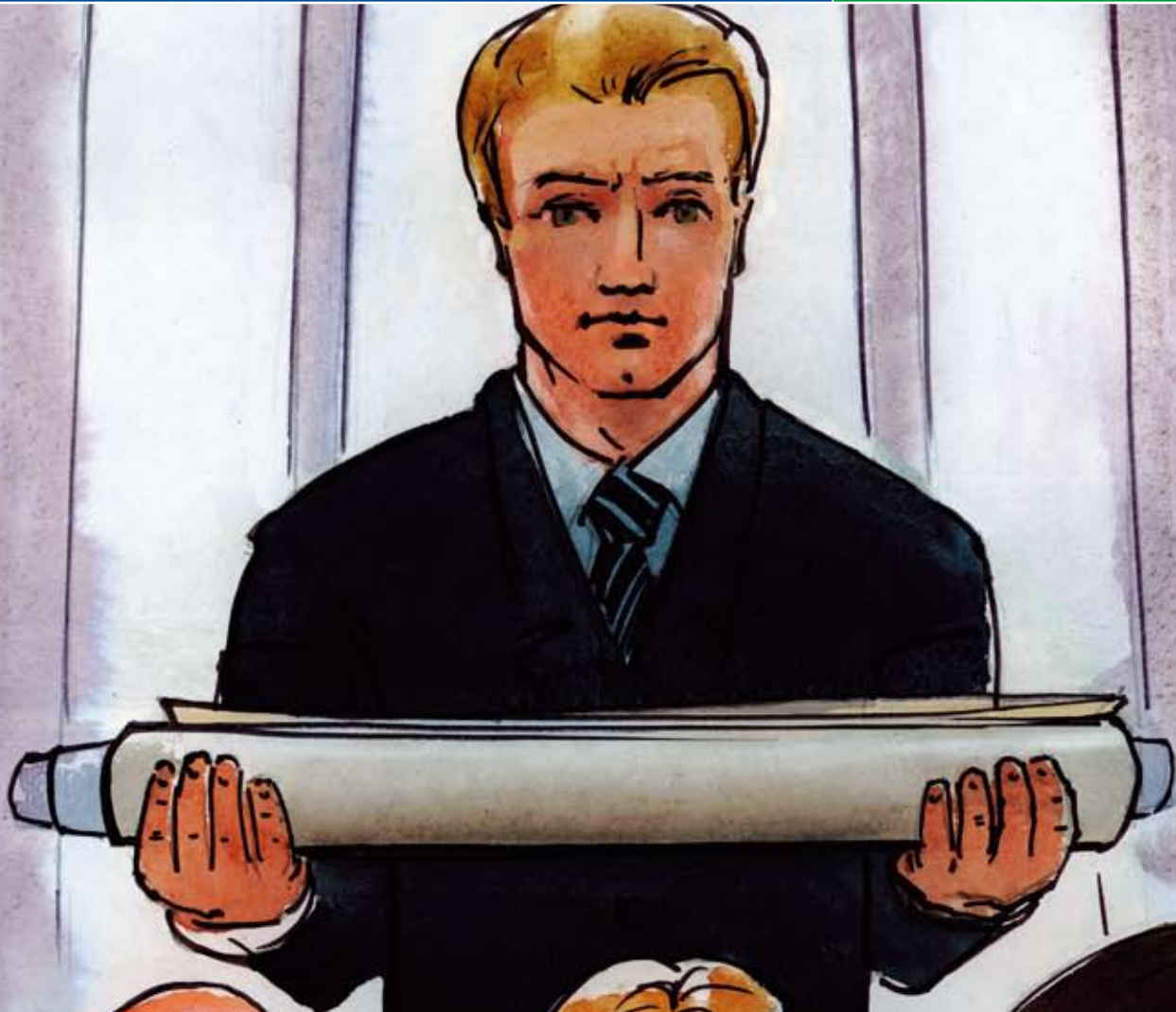
# НОВЕТОР

## Innovator



Special Edition / Специальное приложение

December / Декабрь 2009



**Knowledge Transfer in TNK-BP:  
Train Your Colleagues, Learn Yourself**

**Передача знаний внутри Компании:  
учим коллег – учимся сами**



**Ольга Зуйкова,**  
Директор Департамента корпоративного  
обучения и развития  
**Olga Zuykova,**  
Corporate Learning Dept. Director

Dear colleagues!

The introduction of the knowledge sharing system in the Company became one of the major corporate initiatives of the passing year. Favorable conditions for this endeavor have been building up

since the inception of TNK-BP in 2003; the Company has accumulated extensive experience and expertise in various disciplines and invested over \$80 mln in personnel training and development. The internal training program based on this 'intellectual plant' provides numerous advantages for the Company, including preservation and further development of organizational capability, establishment of the learning environment and the cooperative culture, exchange of the unique knowledge and creation of personnel development opportunities. Moreover, internal trainings may also be the most effective way to inform the audience of the changes in business processes of the Company.

The launch of the internal training program turned out to be a success and lived up to all expectations. In 2009, the total of 1,047 trainings was held covering all major business areas. This significantly increased the general educational level of both the trainees and the trainers. Besides professional growth, the trainings provided a much more important opportunity of expanding the personal social network for the employees from both the Corporate Center and the regional subsidiaries which adds up to the overall efficiency of the Company.

The trainings held this year were highly commended by the leadership of the Company and the trainees. In the nearest future we expect to see the effect of the program in the more efficient performance of the employees and the improved operational and financial indicators of the Company.

The internal training program will continue to evolve in 2010. To increase its efficiency, regional training programs will be updated, discipline communities will be established and an Internal Expertise Portal will be launched.

A special focus will be placed on development of internal trainers; it is difficult to overestimate their input into creation of the learning environment. The first corporate conference for internal trainers took place in early December. This forum is a place to meet colleague trainers from other divisions and regions, to share best practices and trainers' 'trade secrets', and put forward proposals for further internal training development priorities.

I am sure that internal training program will become one of the drivers to boost competitive advantage of TNK-BP in the long term. Given the first positive results of the program and its importance for further development of the Company I would like to express special gratitude to those involved in this interesting work!

I wish you a happy New Year!  
Let it be successful and wholesome!

Дорогие коллеги!

В уходящем году одним из важных корпоративных событий стало внедрение системы передачи знаний внутри Компании. Предпосылки для успешной реализации этого начинания создавались в течение всего периода деятельности TNK-BP с 2003 года специалистами Компании накоплен огромный опыт работы и экспертизы в различных дисциплинах, в обучение и развитие персонала инвестировано более \$80 млн. Внедрение программы обучения с использованием имеющегося «интеллектуального багажа» позволяет Компании получить ряд преимуществ, таких как сохранение и дальнейшее развитие организационного потенциала, создание обучающей среды и развитие культуры сотрудничества, распространение уникальных знаний, создание дополнительных возможностей для развития сотрудников. Кроме того, внутрикорпоративные тренинги в некоторых ситуациях являются наиболее эффективным способом донесения до сотрудников содержательной информации об изменениях в производственных процессах Компании.

Старт программы внутреннего обучения оказался успешным и показал, что надежды, которые на нее возлагали, оправдываются. В 2009 году было проведено в общей сложности 1 047 тренингов по всем основным направлениям бизнеса, что позволило значительно повысить общий уровень знаний как учеников, так и тренеров. Помимо повышения профессионального уровня участников, тренинги позволили реализовать такую значимую для эффективной деятельности Компании функцию как развитие личных контактов специалистов Корпоративного центра с сотрудниками в регионах.

Итоги тренингов, проведенных в уходящем году, высоко оценены руководством Компании и участниками обучения, и мы надеемся, что в самое ближайшее время повышение качества и эффективности труда сотрудников получит отражение в производственных и финансовых показателях Компании.

В следующем, 2010 году развитие программы внутреннего обучения продолжится. Для повышения ее эффективности будут обновлены программы тренингов в регионах, созданы сообщества по развитию дисциплин, разработан механизм доступа к внутренней экспертизе «Портал знаний».

Особое внимание мы уделяем развитию внутренних тренеров-экспертов, вклад которых в создание обучающей среды трудно переоценить. В начале декабря прошла первая корпоративная конференция внутренних тренеров, где можно было познакомиться с тренерами-коллегами из различных подразделений и регионов Компании, узнать о лучшем опыте и секретах преподавательского мастерства, обсудить основные сложности в работе внутренних тренеров, а также внести предложения по приоритетам дальнейшего развития системы внутреннего обучения.

Я уверена, что внутреннее обучение станет одним из определяющих факторов конкурентоспособности и успеха TNK-BP в долгосрочной перспективе. Основываясь на первых позитивных результатах реализации программы, а также в связи с ее значимостью для дальнейшего развития Компании, хочу выразить особую благодарность всем, кто вовлечен в эту интересную работу!

С наступающим Новым годом, друзья!  
Успехов и благополучия!

## В номере / In this Issue:

АРТЕМ ЯШТЫЛОВ: НОВЫЕ ЗНАНИЯ ПОЗВОЛЯЮТ СЛУШАТЕЛЯМ ЭКОНОМИТЬ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

ARTEM YASHTYLOV:  
NEW KNOWLEDGE IS A TIME-SAVER FOR TRAINEES

ЕЛЕНА ПЕРЕСЕДОВА: КОГДА ЗАНИМАЕШЬСЯ ЛЮБИМЫМ ДЕЛОМ, РАССКАЗЫВАТЬ ОБ ЭТОМ ДРУГИМ – ОГРОМНОЕ УДОВОЛЬСТВИЕ!

ELENA PERESEDOVA:  
WHEN YOU DO THINGS YOU LOVE DOING, TELLING ABOUT YOUR WORK IS A KEEN PLEASURE!

АНДРЕЙ МЕДВЕДЕВ : В РЕЗУЛЬТАТЕ ТРЕНИНГОВ ОТНОШЕНИЕ К СИСТЕМЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА ОПАСНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТАХ КОМПАНИИ КАЧЕСТВЕННО ИЗМЕНИЛОСЬ

ANDREY MEDVEDEV:  
THE TRAININGS HAVE CHANGED THE ATTITUDE TO THE PROCESS SAFETY SYSTEM IN TNK-BP HAZARDOUS PRODUCTION FACILITIES

МИХАИЛ КАВЕРИН И ВИТАЛИЙ ТАРАСОВ:  
ОБУЧЕНИЕ – КЛЮЧЕВОЙ ПОКАЗАТЕЛЬ РАЗВИТИЯ ИНЖЕНЕРА

MIKHAIL KAVERIN AND VITALY TARASOV:  
TRAINING IS THE KEY TO THE DEVELOPMENT OF AN ENGINEER

ЗАГЛЯНУТЬ В БУДУЩЕЕ

AN INSIGHT INTO THE FUTURE

ЛУЧШАЯ В РОССИИ! МЕТОДОЛОГИЯ TNK-BP ПО РАБОТЕ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ ПОБЕДИЛА В КОНКУРСЕ «РАБОДАТЕЛЬ ГОДА МОЛОДЕЖИ»

THE BEST IN RUSSIA! TNK-BP'S YOUNG SPECIALISTS METHODOLOGY IS THE WINNER OF THE EMPLOYER OF THE YOUTH YEAR AWARD

# Артем Яштылов:

## Новые знания позволяют экономить рабочее время

### Artem Yashtylov:

### New Knowledge is a Time-Saver for Trainees

*Артем Яштылов, главный специалист Департамента по управлению капитальными вложениями и обеспечению инвестиционных процессов Управления инвестициями БФ «Финансы», по итогам 2009 года стал одним из лучших внутренних тренеров ТНК-ВР. Артем и его коллеги совместно разработали полноценную программу обучения, включающую целый ряд тренингов, направленных на разъяснение различных аспектов инвестиционного процесса ТНК-ВР.*

*Artem Yashtylov, Chief Specialist at Capital Management and Corporate Assurance Dept., Finance, was named one of TNK-BP best internal trainers in 2009. Artem and his colleagues developed a full-featured training program that includes a whole range of trainings aimed to explain various aspects of TNK-BP investment governance process.*

**Innovator:** The internal training program was launched in TNK-BP early this year, and you were among the first ones to be named the Best Internal Trainer of the Corporate Center. How did you become a trainer and what ensured your success in this position?

**Artem Yashtylov:** First of all it should be noted that our Division, Investment Governance, had launched its training program well before the corporate internal training program took off. In 2007, the new Investment Governance Procedure was developed and approved to replace the Procedure that had been in place since TNK-BP inception. As compared to the previous processes, the new procedure introduced essential and rather specific changes, and thus people involved in the investment governance process both in the Corporate Center and in the regions were to be trained. In our case, trainings proved the most convenient way to explain the changes introduced by the new procedure. Moreover, other training needs were analyzed and it became obvious that some new aspects of the investment governance process introduced after TNK-BP inception needed to be explained, too.

To respond, we developed a range of trainings aimed to improve understanding of all problem issues, trainer teams were established, and this is how the new training system came to be. Among other things, the program implied continuous update of the training materials. The training process was initiated by Aleksey Karavaykin, Vice-President, Investment Governance PPM, and supported by the Company management.

Please note that I was not the only one, not even the key one engaged in laying out the trainings. I just happened to be the most active process participant in our Division when the Best Internal Trainer award was instituted, and delivered quite many trainings in the regions (Tyumen, Nizhnevartovsk, Orenburg).

**Innovator:** What were the subjects of the trainings?

**Yashtylov:** Our program comprises several modules, mostly of an applied nature. For example, the "Investment Governance Procedure" training is largely theoretical; it describes the investment governance processes of our Company, explains the relevant terms and regulating documents. This training is essential since new people keep joining TNK-BP while many other oil companies do not have any similar processes. In Orenburg, for example, the ongoing rotation and the inflow of new specialists over the 18 months since the last training have caused significant changes in the investment

**«Новатор»:** В ТНК-ВР программа внутреннего обучения персонала реализуется с начала этого года, и Вы одним из первых были удостоены звания «Лучший внутренний тренер Корпоративного центра». Как Вы стали участником этой программы и что позволило получить столь высокую оценку Вашей работы?

**Артем Яштылов:** Прежде всего, следует отметить, что в Управлении инвестициями БФ «Финансы», где я работаю, обучающие семинары начали проводить еще до того, как стартовала программа внутреннего обучения ТНК-ВР. В 2007 году была разработана и утверждена новая Процедура Управления инвестициями, заменившая действовавший еще со времени образования ТНК-ВР Регламент. По отношению к действовавшему ранее процессам, процедура содержала существенные и достаточно специфичные изменения, и возникла необходимость обучения сотрудников, вовлеченных в инвестиционный процесс, как в Корпоративном центре, так и в регионах. Проведение семинаров, в нашем случае, было наиболее удобным способом разъяснить введенные процедурой изменения. Кроме того, когда мы стали анализировать потребности в обучении, выяснилось, что необходимо разъяснить также ряд новых аспектов инвестиционного процесса, возникших после учреждения ТНК-ВР.

В результате был разработан комплекс семинаров, нацеленных на понимание всех проблемных вопросов, сформированы группы тренеров – и новая система обучения, предусматривающая, в том числе, постоянное совершенствование материалов тренингов, начала свое развитие. Инициатором выступил Вице-президент по инвестиционному планированию и управлению эффективностью деятельности Алексей Каравайкин, а руководство Компании поддержало это начинание.

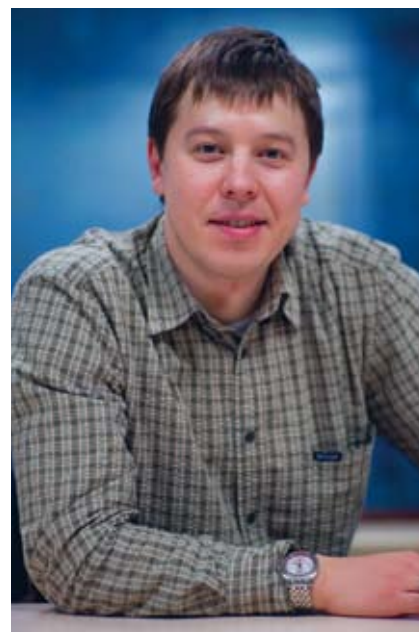


PHOTO: NIKOLAY SHEVANDY / ФОТО: НИКОЛАЙ ШЕВАНДЫ

▲ Artem Yashtylov points out that TNK-BP employees show ever more interest in internal training programs.

По мнению Артема Яштылова, интерес к программам внутреннего обучения со стороны сотрудников Компании постоянно растет.

governance staff. For this reason, the subsidiary management requested us to train their staff when they have relatively low load.

The applied modules of our training program include the following trainings: "Ideal Financial Memorandum (FM)", "Risk Analysis in Decision Making", "Major Project Reporting Guidelines", "Major Project Cost Breakdown Structure Application Guidelines". These trainings are designed to improve the quality of investment analyses and investment cases, and, thus, to achieve better informed investment decisions.

TNK-BP Procedure stipulates that any investment is approved on the basis of a financial memorandum. Although it is not very difficult to prepare an FM, this document is absolutely critical. The investment case is to be presented in such a way that the investment governance bodies would be assured that the decisions made are correct. However, the FMs currently submitted to TNK-BP investment governance bodies are often found rather unintelligible by Company experts and executives. The "Ideal FM" training is designed with a view to improve the quality of investment cases and to make the investment decision making process more efficient. The theoretical part of the training explains the FM structure with a focus on specific details and most common mistakes, whereas the practical part serves to reinforce the new knowledge by analyzing a real FM which in once was thoroughly refined along the approval process.

To assess the base case parameters (NPV, PI, etc.) is not enough to develop a high quality investment case. The Investment Governance Procedure requires a thorough analysis of project risks and uncertainties to facilitate better informed decisions by the Company investment governance bodies. This analysis is of special importance for major projects as they are most often associated with more uncertainties and risks than standard projects. This fact explains the high interest for the training on "Risk Analysis in Decision Making". This training provides theory of risk and uncertainty assessment and decision tree drafting as well as practical recommendations as to how this methods are applied in our Company.

Since 2006, TNK-BP has been implementing about ten major projects. To improve project management efficiency, the following tools were introduced: Major Project Report to keep Company top management and shareholders updated on the major projects progress and the Major Projects Cost Breakdown Structure to improve major projects planning, management, control and analysis. Two trainings, "Major Project Reporting Guidelines" and "Major Project Cost Breakdown Structure Application Guidelines", were developed to explain the methodology and its application.

It should be specifically noted that each of these trainings is adapted to suit a particular audience: trainings designed for Upstream subsidiaries, Gas Stream and Downstream teams all use different training materials.

**Innovator: Did you use any unusual training methods, such as case studies or role games, in your trainings?**

**Yashlyov:** I would note the case study used in the "Ideal FM" training. This is a rather interesting practical exercise through which we give the trainees the opportunity to try on the roles of those responsible for expert review and decision-making on the basis of a submitted FM. The trainees analyze a poorly developed document with multiple faults and make necessary corrections.

It is very important to be able to put oneself in the expert's place. The specialists responsible for FM drafting will normally have deep knowledge of the project, whereas experts and executives, top managers included, lack the inside knowledge of the project and often find it very difficult to make a decision on the basis of an inferior investment case. Ideally, an FM should be clear for everyone: after reading it, anyone should be able

При этом я – не единственный и даже не основной сотрудник, который занимался разработкой тренингов. Так получилось, что на момент учреждения награды я был самым активным участником процесса в нашем Управлении, достаточно много ездил по регионам (Тюмень, Нижневартовск, Оренбург), где мы проводили занятия.

**«Новатор»: Какие темы были выбраны для проведения тренингов?**

**Яшлытов:** Наша программа включает несколько модулей, большинство из которых имеют прикладной характер. Например, тренинг «Процедура Управления инвестициями» – в основном, теоретический и рассказывает об инвестиционных процессах, существующих в нашей Компании, терминологии, регламентирующих документах. Учитывая, что персонал TNK-BP постоянно обновляется, а во многих других нефтяных компаниях подобных процессов вообще нет, проведение таких тренингов совершенно необходимо. Например, в Оренбурге за полтора года, прошедших со времени проведения семинара, за счет внутренних ротаций и прихода специалистов извне круг людей, занимающихся инвестиционной деятельностью, заметно обновился. Поэтому от руководства регионального подразделения мы получили заявку провести тренинг в период относительно невысокой загрузки сотрудников.

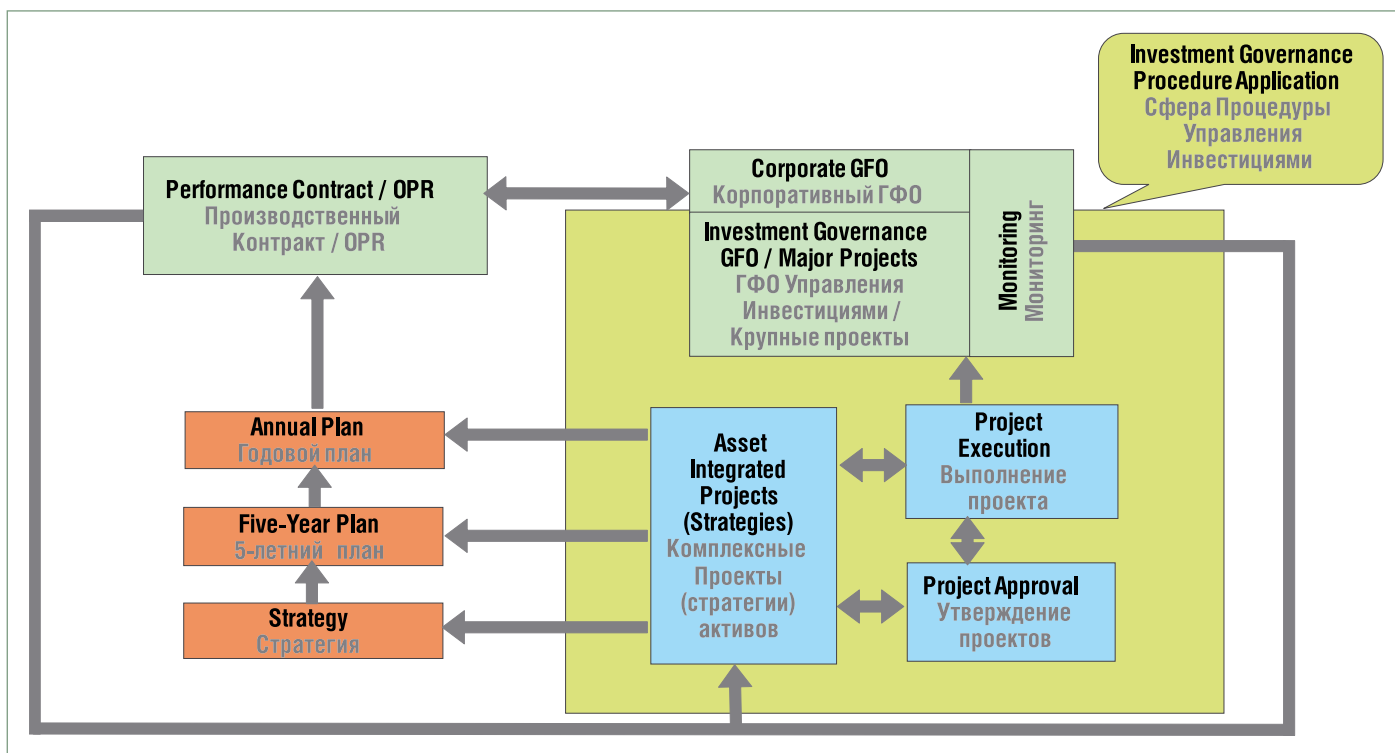
К прикладной части программы обучения относятся тренинги «Идеальный финансовый меморандум (ФМ)», «Анализ рисков при принятии решений», «Инструкция по формированию Отчета по реализации Крупных проектов», «Инструкция по применению Структуры капитальных затрат для Крупных проектов». Данные тренинги направлены на повышение качества инвестиционного анализа и обоснований инвестиций и, как следствие, на принятие более информированных инвестиционных решений.

Согласно процедуре, действующей в TNK-BP, любые инвестиции могут быть утверждены на основе финансового меморандума, подготовка которого – дело не очень сложное, но чрезвычайно важное. Эффективность своего проекта нужно суметь обосновать так, чтобы инвестиционные органы, принимая решение, могли быть уверены в его корректности. Но сегодня представляемые на рассмотрение инвестиционных органов TNK-BP меморандумы нередко вызывают у экспертов и руководства Компании много вопросов. Для повышения качества обоснования инвестиций и улучшения процесса принятия инвестиционных решений был подготовлен семинар «Идеальный ФМ». Его теоретическая часть включает описание содержания меморандума, рассмотрение тонкостей и типичных ошибок, а практическое занятие предусматривает закрепление полученных знаний путем проведения практического анализа реального ФМ, который в свое время проходил процесс утверждения и в ходе этого процесса был основательно доработан.

Для подготовки качественного обоснования инвестиционного проекта недостаточно только оценить показатели эффективности «базового сценария» (NPV, PI и другие). В соответствии с процедурой «Управление инвестициями», необходимо провести более глубокий анализ рисков и неопределенностей по проекту, что поможет инвестиционным органам Компании принимать более взвешенные решения. Это особенно важно для крупных проектов, так как уровень неопределенности и риски в них очень часто выше, чем у типовых проектов. Поэтому одним из наиболее востребованных семинаров является «Анализ рисков при принятии решений». В рамках данного семинара слушатели могут получить не только теоретические знания по теме оценки рисков и неопределенностей, построения дерева решений, но и получить практические рекомендации о том, как данная методология применяется в нашей Компании.

С 2006 года в TNK-BP реализуется порядка десяти крупных проектов. Для более эффективного управления этими проектами были внедрены такие инструменты как «Отчет по реализации Крупных проектов» (позволяет информировать высшее руководство и акционеров Компании о ходе реализации крупных проектов) и «Структура капитальных затрат для Крупных проектов (CBS)» (направлена на улучшение процесса планирования, управления, контроля и анализа хода реализации крупных проектов). Для обучения методологии и особенностям применения данных инструментов были подготовлены семинары «Инструкция по формированию Отчета по реализации Крупных проектов» и «Инструкция по применению Структуры капитальных затрат для Крупных проектов».

При этом стоит отдельно отметить, что каждый из проводимых тренингов мы адаптируем под конкретную аудиторию: для региональных подразделений БН «Разведка и Добыча» используется один набор материалов, для БН «Газ» – другой, для БН «Переработка и Торговля» – третий.



SOURCE: ТНК-BP / ИСПОЧНИК: ТНК-BP

Investment Governance Procedure within the Framework of Investment Governance Process.

Место Процедуры Управления Инвестициями в процессе инвестиционного планирования и мониторинга.

to unambiguously decide whether this project should be implemented and whether funding should be allocated.

**Innovator:** The trainer's role imposes highly specific requirements on an employee. Was it difficult to master the new profession?

**Yashtylov:** By the program launch time I had already had some trainer experience, although on a much smaller scale. Besides, I used to explain various specific investment governance issues to my colleagues.

Still, the early days of the program were not that easy, as the methodology was still evolving, and the trainees were not always ready to embrace innovation such as the trainings were at the outset. Now that a year has passed, it is safe to say that people have become more interested in training and understand that their success in work depends a lot on how actively they get involved in the training and ask questions. The majority of our trainees encounter investment governance processes in their everyday work, and so their performance directly depends on how well they understand the Investment Governance Procedure requirements.

**Innovator:** Do you feel responsible for the knowledge you deliver at trainings?

**Yashtylov:** Of course I do! Being aware of your responsibility is very important for a trainer. If a trainer misrepresents something or fails to check whether the information was understood in a right way, his trainee may make a mistake in his work later, which will lead to time waste and reduced investment governance process efficiency.

On the other hand, when properly conveyed new knowledge and new skills may be a time-saver for the trainees. Furthermore, a common understanding of the investment governance process and a common language make teamwork inside the Company more efficient.

**«Новатор»:** Использовали ли Вы в ходе тренингов нестандартные методы обучения – кейсы, ситуационные игры?

**Яштылов:** Я бы отметил практический кейс по семинару «Идеальный ФМ». Это достаточно интересное практическое упражнение, с помощью которого мы даем участникам тренинга возможность представить себя на месте людей, которые проводят экспертизу и принимают решения на основании конкретного меморандума. На примере «сырого», составленного с ошибками документа мы предлагаем слушателю сделать свое заключение и внести необходимые правки.

Умение поставить себя на место эксперта очень важно, поскольку те, кто занимается подготовкой ФМ, как правило, находятся глубоко в теме, а экспертам и руководителям, в том числе, высшего уровня, не знакомым со спецификой описываемого проекта, бывает очень сложно принимать решение на основании некачественного бизнес-обоснования проекта. В идеале, финансовый меморандум должен быть понятен всем, то есть составлен так, чтобы, прочитав его, любой человек мог бы принять однозначное решение, нужно ли реализовывать проект и выделять финансирование или нет.

**«Новатор»:** Работа тренера предъявляет к сотруднику совершенно особые требования. Сложно ли было освоить новую профессию?

**Яштылов:** На момент внедрения программы у меня уже были некоторые навыки проведения семинаров – правда, раньше мне доводилось заниматься подобной деятельностью в меньших масштабах. Кроме того, часто приходилось давать разъяснения коллегам на местах по различным более узким и специфичным вопросам, связанным с инвестиционной деятельностью.

Тем не менее, на первых порах реализации программы было не просто, так как и методика была не отработана, и слушатели не всегда были готовы к нововведениям, каковыми поначалу были тренинги. По прошествии года можно констатировать, что люди стали более заинтересованы в обучении и понимают, что от того, насколько активно они будут участвовать в процессе, задавать вопросы, очень сильно зависит успех их работы. В повседневной деятельности большинству из наших слушателей, так или иначе, приходится сталкиваться с инвестиционными процессами, и от того, насколько правильно они понимают требования процедуры «Управление инвестициями» напрямую зависит их эффективность.

**«Новатор»:** Чувствуете ли Вы ответственность за знания, которые Вы даете на тренинге?

PHOTO: ТМК-ВР / ФОТО: ТМК-ВР



Artem Yashtylov and his trainees after a training delivered in Tyumen. ▲

Артем Яштылов и участники тренинга в Тюмени.

**Innovator: Was it difficult to commit extra time for delivering trainings?**

**Yashtylov:** There was some extra load, but only early in the program: we had to distract from our primary job duties to prepare the training materials and to deliver the trainings. By now, however, we have built a rather smooth program where trainers work interchangeably. There are several people specializing in each type of training, so that each particular event is delivered by someone who is less occupied or can delegate some of his duties at the time.

**Innovator: What trainer qualities are in the greatest demand?**

**Yashtylov:** First of all, you need to know how to hold the audience attention. Trainings are delivered both in small rooms for a few trainees and in much larger rooms, and so you should be able to adapt to the environment.

You further need to be open, self-confident and have an immaculate knowledge of your material. The people you deal with at trainings are normally familiar with the investment governance process and so the trainer should be ready to answer any relevant question, however unexpected. It is most important to be able to give exact and competent answers to practical questions which are most commonly asked by the trainees.

**Innovator: What have you gained from your trainer experience? Do you have plans for future involvement in the internal training program?**

**Yashtylov:** To me, it has been most important to gain the new skills. Besides, new acquaintances and personal contact with people working outside our Division will help me to come to terms quicker and more efficiently when resolving everyday issues.

I remain involved in the training program and will do so in the future, possibly, as a trainee, too. **В**

**Яштылов:** Конечно! Осознание ответственности очень важно при проведении тренинга. Ситуация, когда тренер что-то изложил неправильно или не убедился в том, что информация воспринята верно, может привести к тому, что в последствии слушатель в своей работе допустит ошибку, а это приведет к потере времени и снижению эффективности инвестиционного процесса.

Если же новые знания и новые умения донесены тренером правильно, слушатели получают возможность экономить значительное количество рабочего времени. А одинаковое понимание инвестиционного процесса и терминологии повышает эффективность взаимодействия внутри Компании.

**«Новатор»: Трудно было выделить дополнительное время на участие в программе внутреннего обучения?**

**Яштылов:** Дополнительная нагрузка была только в начале программы: требовалось отвлечение от основной работы на подготовку материалов и непосредственно на проведение тренингов. Однако к настоящему времени нам удалось сформировать достаточно органичную программу, предусматривающую взаимозаменяемость тренеров. На каждом виде тренинга специализируется два-три человека, а проводит конкретное мероприятие тот сотрудник, который в данное время относительно свободен или может делегировать часть своих обязанностей.

**«Новатор»: Какие качества тренеров наиболее востребованы?**

**Яштылов:** Прежде всего, важны навыки владения вниманием аудитории. Поскольку тренинги приходится читать в самых разнообразных условиях – как в небольших помещениях с ограниченным количеством участников, так и в достаточно просторных залах, – важно умение адаптироваться к условиям встречи.

Необходима открытость, уверенность в своих силах и безупречное знание материала. Люди, с которыми приходится работать на тренингах, как правило, хорошо знакомы с инвестиционным процессом, и тренер должен быть готов ответить на любой, самый неожиданный вопрос по теме обучения. Особенно важно умение правильно и грамотно ответить на практические вопросы, которые чаще всего интересуют слушателей.

**«Новатор»: Что Вам принесло участие в тренингах? Планируете ли Вы в дальнейшем участвовать в программе внутреннего обучения?**

**Яштылов:** Для меня приобретением стали, прежде всего, новые навыки. Кроме того, новые знакомства и личное общение с сотрудниками, работающими вне нашего Управления, помогает гораздо быстрее и эффективнее находить общий язык в решении рабочих вопросов.

Я продолжаю участвовать в программе обучения, буду участвовать и в дальнейшем – возможно, и в качестве слушателя. **В**

# Елена Переседова: Когда занимаешься любимым делом, рассказывать об этом другим – огромное удовольствие!

## Elena Peresedova: When You Do Things You Love Doing, Telling about Your Work is a Keen Pleasure!

Тренинги Елены Переседовой, начальника отдела Департамента по управлению поставками нефти и нефтепродуктов БН «Переработка и Торговля», были посвящены организации перевалки нефти и нефтепродуктов в портах. Тщательная подготовка, использование различных иллюстрирующих материалов и участие специалистов, работающих в смежных областях, сделали этот тренинг интересным и полезным для слушателей и позволили Елене стать одним из лучших внутренних тренеров Корпоративного центра в 2009 году.

*Trainings provided by Elena Peresedova, Section Head at Downstream's Oil and Products Supply Management Dept., were focused on port transshipment of oil and products. Thorough preparatory work, a wide range of illustrative materials and participation from specialists related to port operations made those trainings both interesting and effective, while Elena became one of the best internal trainers of the Corporate Center in 2009.*

**Innovator:** An internal training program aimed to preserve and share expertise and experience within the Company was launched in TNK-BP in 2009. How did you learn about the program and how did you become its participant? Did you have any doubts?

**Elena Peresedova:** I learned that the Company was planning to launch an internal training program back in 2008. In Downstream, the program was initiated by Jonathan Kollek, Vice President, STL. The idea of internal training is very interesting in itself and in my opinion this initiative was to be a great success. With this program we get a better understanding of what is done by other TNK-BP divisions. It is also quite important that the training materials reflect the specifics of the Company.

When you do things you love doing, telling about your work is a keen pleasure. So, when the program was launched I had no doubts at all and agreed to participate as soon as I was proposed to become an internal trainer.

**Innovator:** The topics for the internal trainings are chosen to satisfy specific business needs of the Company. Could you tell us about your training program? What is its key objective? Who are the target audience?

**Peresedova:** My training was focused on port transshipment of oil and products. It was developed based on the available real-life experience. The key objective of the training is to tell the audience about the terminals operations and how oil and products are transshipped via transshipment centers providing specific examples in combination with the underlying theory. The training is intended for a broad audience

Elena Peresedova is pleased when trainees ask a lot of questions during the training; it means that the subject is interesting to them.

Елена Переседова радуется, когда слушатели активно задают вопросы – значит, тема тренинга представляет для них интерес. ▶

**«Новатор»:** В 2009 году в ТНК-ВР стартовала программа внутреннего обучения персонала, главная задача которой – сохранение и передача знаний и опыта внутри Компании. Как Вы узнали об этой программе и как Вы стали ее участником? Были ли у Вас сомнения?

**Елена Переседова:** О том, что в Компании планируется запустить программу внутреннего обучения, я узнала еще в 2008 году. В БН «Переработка и Торговля» ее инициатором выступил Джонатан Коллек, Вице-президент по продажам и логистике. Идея внутреннего обучения сама по себе очень интересна, и, по моему мнению, это начинание ждал большой успех. Программа позволяет нам лучше понять, какая работа выполняется другими подразделениями. Кроме того, немаловажно, что информация, которая используется в качестве материалов для тренингов, отражает специфику работы в Компании.

Когда занимаешься любимым делом, рассказывать об этом другим – огромное удовольствие. Поэтому, когда программа стартовала, у меня не было никаких сомнений – я согласилась принять участие в ней, как только мне пришло приглашение.

**«Новатор»:** Программа внутреннего обучения построена таким образом, чтобы темы тренингов отвечали конкретным потребностям бизнеса ТНК-ВР. Расскажите о тренинге, который проводили Вы. Какова его основная задача? Для кого он предназначен?

**Переседова:** Мой тренинг – «Организация перевалки нефти и нефтепродуктов в портах» – разработан на базе имеющегося практического опыта. Его основная задача состоит в том, чтобы на конкретных примерах в сочетании с теорией рассказать аудитории, в чем заключается работа с терминалами и как наше подразделение осуществляет перевалку нефти и нефтепродуктов через перевалочные комплексы. Тренинг предназначен для широкого круга слушателей – для всех, кому интересно узнать, что представляет собой процесс перевалки нефти и нефтепродуктов. В обучении использовались



ФОТО: НИКОЛА СЕВАНЯН / ФОТО: НИКОЛА СЕВАНЯН

including everyone who is interested to know what the oil and products transshipment process is about. The video clips and photographs I used for the training evoked great interest in the audience and helped to better understand the specifics of our work.

**Innovator:** An internal trainer should have extensive operating experience and expertise as well as be able to communicate the knowledge to the 'students'. How did you prepare for your training? Did you need help from HR specialists and your colleagues?

**Peresedova:** Presenting things in an intelligible and understandable way is not easy in fact. However it was not a great challenge for me: I got used to giving presentations in colloquia back when I was studying to get my first degree and today as I am studying to get a second one. The preparatory work was just the same as it is for any other public speaking. The more a trainer works with the material, the better he or she will present and convey information to the audience.

I started preparing for the trainings several months ahead of the time, so I felt almost no problems with the additional workload to develop the training materials. I did not need any HR support as such but my colleagues from other divisions did help me. In particular, Yana Vilchek-Rozanova, Chief Specialist in Downstream HSE Dept., spoke in my workshops. She explained the specifics of HSE work at the terminals and presented the results our Company has achieved over five years of technical audits in terminal facilities. Kirill Ryabov, Director for Terminals, helped me to prepare materials on the structure of the oil terminal market.

**Innovator:** When training others, the trainer is also developing him- or herself. Do you agree with this statement?

**Peresedova:** Yes, sure. Despite my substantial operating experience, I still had to refer to various professional sources to be able to explain certain terms to my audience in a more concise and understandable way. This certainly contributes to the development of the trainer and even opens up new aspects in his or her profession.

**Innovator:** The status of an internal trainer highlights the employee's high competence level. Apart from this recognition in the Company, what other incentives do you find in the internal trainer's work?

**Peresedova:** Being an internal trainer you get acquainted with employees of various TNK-BP divisions, which subsequently helps expand your professional knowledge by familiarizing with other Company Streams. In addition, it is a great pleasure when the trainees ask a lot of questions during the training. It means that the discussed topic is of interest to them.

**Innovator:** In your opinion, what are the required qualities of an internal trainer in TNK-BP?

**Peresedova:** Like any person speaking in public an internal trainer should be able to provoke the interest of the audience with his or her speech, present the training material in an intelligible and understandable way, and give specific examples so that the trainees get a visual idea of how a process works.

**Innovator:** In 2009 you were awarded the Best Internal Trainer in TNK-BP Corporate Center. Do you plan to participate in internal training programs in the future?

**Peresedova:** If the corporate internal training program is continued, I will gladly participate, not only as a trainer but also as a trainee. I attend the courses that are of interest to me quite often. In 2009 alone I took part in five trainings under the program. **EB**

видеоролики и фотоматериалы, которые вызвали большой интерес у слушателей и помогли лучше представить и понять особенности нашей работы.

**«Новатор»:** Внутренний тренер должен обладать не только обширным производственным опытом и экспертными знаниями – нужно суметь донести эти знания до «учеников». Как вы готовились к тренингу? Помогали ли Вам сотрудники кадровых служб, коллеги?

**Переседова:** Рассказывать доступным и понятным языком – действительно непростая задача. Но благодаря практике выступлений на семинарах при получении первого высшего образования и, в настоящее время, второго высшего, эта задача у меня не вызвала особых проблем. Я готовилась к тренингу как к любому другому выступлению. Чем больше тренер работает с материалом, тем лучше он расскажет и донесет информацию до своей аудитории.

Я начала готовиться к проведению тренингов за несколько месяцев, поэтому проблем с дополнительной нагрузкой, связанной с разработкой учебных материалов, я практически не ощутила. Как таковая поддержка со стороны кадровых служб мне не потребовалась, но мне помогали коллеги из других подразделений. Так, на семинарах выступала Яна Вильчек-Розанова, главный специалист Департамента по ОТ, ПБ и ООС БН «Переработка и Торговля». Она рассказывала, каким образом проводится работа в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды на терминалах и каких результатов наша Компания достигла, в течение пяти лет проводя на этих объектах технические аудиты. Также мне помогал директор по работе с терминалами Кирилл Рябов: он принимал участие в подготовке материалов, связанных со структурой рынка нефтеналивных терминалов.

**«Новатор»:** Обучая других, человек развивается и сам. Согласны ли Вы с этим утверждением?

**Переседова:** Да, конечно. Несмотря на наличие большого производственного опыта, мне все равно приходилось заглядывать в различные профессиональные источники, чтобы суметь более четко и доступно объяснить слушателям тот или иной термин. Несомненно, это способствует развитию тренера и даже открывает новые аспекты профессии.

**«Новатор»:** Статус внутреннего тренера служит дополнительным подтверждением высокой квалификации сотрудника в его профессиональной области. Помимо признания в Компании, какие еще стимулы в работе внутреннего тренера Вы видите?

**Переседова:** Работа внутреннего тренера позволяет познакомиться с сотрудниками различных подразделений TNK-BP, что в дальнейшем позволяет расширить свои профессиональные знания за счет других Бизнес-направлений Компании. Кроме того, очень приятно, когда в ходе тренинга слушатели активно задают вопросы – значит, обсуждаемая тема представляет для них интерес.

**«Новатор»:** На Ваш взгляд, какими качествами должен обладать внутренний тренер TNK-BP?

**Переседова:** Внутренний тренер, как и любой человек, выступающий перед аудиторией, должен уметь заинтересовать слушателей своим докладом, изложить учебный материал доступным, понятным языком, привести конкретные примеры, чтобы слушатели наглядно убедились в том, как работает тот или иной процесс.

**«Новатор»:** По итогам 2009 года Вы были удостоены звания «Лучшего внутреннего тренера Корпоративного центра TNK-BP». Планируете ли Вы в дальнейшем участвовать в программах внутреннего обучения?

**Переседова:** Если реализация корпоративной программы внутреннего обучения продолжится, я с большим удовольствием буду принимать в ней участие, причем не только в качестве тренера, но и в качестве ученика – я активно посещаю интересующие меня семинары, только в 2009 году в рамках этой программы я приняла участие в пяти тренингах. **EB**

# Андрей Медведев: В результате тренингов отношение к системе технологической безопасности на опасных производственных объектах Компании качественно изменилось

## Andrey Medvedev: The Trainings Have Changed the Attitude to the Process Safety System in TNK-BP Hazardous Production Facilities

*В 2009 году началось внедрение системного подхода к проведению исследований опасности и работоспособности проектируемых и эксплуатирующихся систем на опасных производственных объектах ТНК-ВР — в Компании эти исследования более известны как HAZOP. В этот процесс включаются все больше специалистов как в Корпоративном центре, так и в регионах присутствия ТНК-ВР. Помочь разобраться во всех нюансах помогут тренинги, разработанные старшим менеджером Департамента аудита крупных проектов и инжиниринга БН «Разведка и Добыча» Андреем Медведевым — по итогам 2009 года он был признан одним из лучших внутренних тренеров Корпоративного центра.*

*In 2009, a systemic approach to safety and operability reviews of engineering systems in newly designed and existing hazardous production facilities was launched. In the Company this process is widely known as HAZOP. Ever more specialists both in the Corporate Center and in TNK-BP regions are involved in the process. Andrey Medvedev, Senior Manager in Upstream's Major Projects Auditing and Engineering Dept., developed a training course to explain the HAZOP process in detail. In 2009 he was named one of the best internal trainers of TNK-BP Corporate Center.*

**Innovator:** Andrey, in 2009 you were awarded the Best Internal Trainer of the Corporate Center. How did you join the internal training program? Did you have similar experience in the past?

**Andrey Medvedev:** Although there had always been some training and experience sharing among TNK-BP employees, the internal training program was officially launched in early 2009. The most experienced employees were asked to become trainers within this program. Our Major Projects and Engineering Division is a team of highly skilled specialists and each of them agreed to train the Company employees in his or her area of expertise. My specialization is related to safety and operability reviews of engineering systems in newly designed and existing hazardous production facilities (HAZOP). That was the subject of my trainings.

There have been many training programs in the Company, so I have rather a large experience as a training participant but only in the role of a trainee. I had not been a trainer before. This new knowledge transfer experience was interesting for me. Besides, any training always involves learning for both trainees and the trainers. Our HR colleagues provided methodological assistance so I could get ready for the new role. I attended a special class for internal trainers before starting active preparation and delivery of my own training courses.

**Innovator:** How many trainings have you delivered and how many people have been trained? What feedback have you received?

**Medvedev:** In 2009, I delivered five trainings which were attended by 50 people all together.

The feedback from the participants is an integral part of the internal training program. At the end of the course each participant completes a special feedback form with training assessment and improvement pro-

**«Новатор»:** Андрей, по итогам 2009 года Вам присвоено звание лучшего внутреннего тренера Корпоративного центра ТНК-ВР. Расскажите, как Вы стали участником программы внутреннего обучения? Был ли ранее опыт подобной работы?

**Андрей Медведев:** Хотя процессы обучения и передачи знаний между сотрудниками ТНК-ВР существовали всегда, официально программа внутреннего обучения была запущена в начале 2009 года. Опытным сотрудникам Компании было разослано предложение принять в ней участие в качестве тренера. В нашем подразделении — Управлении Крупных Проектов и Инжиниринга — работают высококвалифицированные специалисты, и каждый согласился проводить обучение сотрудников Компании в своей профессиональной области. Я специализируюсь на вопросах, касающихся исследований опасности и работоспособности проектируемых и эксплуатирующихся систем на опасных производственных объектах HAZOP, и именно этому направлению были посвящены мои тренинги.

В Компании проводилось и проводится много обучающих программ, поэтому опыт участия в тренингах у меня достаточно большой, но только в качестве учащегося. А вот в роли тренера выступать не приходилось. Для меня это интересный новый опыт передачи знаний коллегам. Кроме того, в ходе тренинга всегда происходит взаимное обучение. Методическую помощь в подготовке к новой роли оказали коллеги из кадровых служб: я, в частности, посетил специальное занятие для внутренних тренеров и после этого активно приступил к подготовке и проведению своих курсов обучения.

**«Новатор»:** Сколько тренингов Вы успели провести, сколько человек приняли в них участие? Каковы отзывы участников?

**Медведев:** В 2009 году я провел пять тренингов, всего в них приняло участие 50 человек.

posals. Through this feedback we received some valid recommendations on the program improvement and compiled a list of topics to be explained in more detail. One example of these topics is a more detailed description of the advantages of HAZOP as compared to other qualitative and quantitative methods for hazards and potential operability problems identification (fault tree analysis, check lists, failure type and consequences analysis, etc.).

**Innovator: Do you improve teaching methods?**

**Medvedev:** Yes, we continually improve the teaching methods and each training differs from the previous one. We revise, amend and update the training materials: as time goes we start to understand some aspects of the HAZOP process better. Our trainings keep pace with the improvement of our system of HAZOP organization and performance.

**Innovator: Will you participate in further trainings?**

**Medvedev:** Yes, sure. I have already delivered two more trainings after the awards ceremony. The award is nice but this is not the main incentive.

**Innovator: What does the trainer get out of trainings?**

**Medvedev:** Firstly, it is the practice of structuring the knowledge the trainer has at the moment of the course development. This is very useful even for experienced specialists. Secondly, it is good experience in presentation materials development, and finally it is the experience of public speaking.

**Innovator: What topics were covered by the trainings? Who was the target audience?**

**Medvedev:** We arranged two types of trainings: a basic course for those without any HAZOP experience and an advanced course for more experienced employees to supplement their theoretical knowledge with some practical exercises.

Any internal training is an opportunity to broaden the horizon for those who are not directly involved in the process. If an employee subscribes to the course there must be a reason behind it, i.e. this employee is somehow engaged in our work. For example, the contracts specialists participated in our trainings in order to understand what they deal with when administrating HAZOP-related contracts. After the training they understand the subject better and can resolve some of the issues independently. They need less time to find necessary information and perform the work, thus their efficiency improves.

Capability Development Program.

Развитие компетенций внутри Компании.

Программа внутреннего обучения предусматривает обратную связь со слушателями – по завершении тренинга каждый участник заполняет специальную анкету, где излагает свои оценки и пожелания. Благодаря такой обратной связи мы получили качественные рекомендации по возможностям улучшения программы и перечень вопросов, которые целесообразно было бы осветить дополнительно. К ним относится, например, подробное рассмотрение преимуществ метода HAZOP по сравнению с другими качественными и количественными методами, пригодными для идентификации потенциальных опасностей и проблем работоспособности (анализ дерева неисправности, контрольные списки, анализ видов и последствий отказов и другие).



According to Andrey Medvedev, internal trainings provide an opportunity to promote HAZOP in the Company.

По словам Андрея Медведева, тренинги – хорошая возможность пропаганды идеи HAZOP в Компании.

**«Новатор»: Совершенствуется ли методика преподавания?**

**Медведев:** Методика проведения обучения совершенствуется непрерывно, и каждый тренинг отличается от предыдущего. Обучающий материал редактируется, дополняется, обновляется, ведь с течением времени мы начинаем лучше понимать ту или иную сторону процесса HAZOP. Совершенствуется наша система организации и проведения HAZOP – совершенствуются и тренинги.

**«Новатор»: Согласитесь в будущем участвовать в тренингах?**

**Медведев:** Да, конечно. Программа обучения продолжается, уже после награждения я провел еще два тренинга. Награда – это очень приятно, но это не основной стимул.

**«Новатор»: А что тренер получает от проводимых тренингов?**

**Медведев:** Во-первых, опыт структурирования того материала, который тренер знает на момент подготовки курса, что очень полезно даже для опытных специалистов, во-вторых, опыт подготовки презентационных материалов, и, наконец, в-третьих, хороший опыт публичных выступлений.

SOURCE: ТМК-ФР / ИСТОЧНИК: ТМК-ФР



- Actions:**
- Develop Targeted HAZOP Training Courses Followed by a Certifying Examination
  - Compile a List of Potential HAZOP Trainers, Chairpersons and Specialists
  - Develop Passports for HAZOP Chairpersons, Specialists and Trainers
  - Establish a HAZOP Community and Compile a Database of HAZOP Specialists
- Действия:**
- Организация специализированных тренингов HAZOP с экзаменацией
  - Формирование списка потенциальных тренеров, председателей и специалистов HAZOP
  - «Паспортизация» председателей, специалистов и тренеров HAZOP
  - Создание профессионального сообщества и базы данных специалистов HAZOP

Industrial safety professionals use these trainings to upgrade their qualification and improve work quality as they receive profound knowledge in their work area and obtain new skills.

It is worth mentioning that the internal training program and the systemic application of HAZOP in TNK-BP were launched practically simultaneously. HAZOP process is rather new to Russia and the extent of its use in the Company is unique for our country. The start of establishing HAZOP as part of the engineering and internal assurance system in the Company is one of the reasons why I decided to participate in the internal training program. I see these trainings as a good platform for promoting the idea and explaining its benefits for every individual employee and the Company as a whole.

**Innovator:** Can you evaluate how efficient this work has been till now?

**Medvedev:** The trainings have changed the attitude to the development of the process safety system, HAZOP included, in the hazardous production facilities of the Company. In early 2009 there were few TNK-BP employees who understood what HAZOP is. By now we have established a 'common language' with most of our colleagues. They are aware of the process and what is more they want to participate in it. This relates both to the specialists who have to deal with reliability and safety issues in their day-to-day activities and to the managers who now see HAZOP as a tool to understand the process risks of the projects they are accountable for. As recently as early 2009 many people wanted to avoid HAZOP process considering it a needless bureaucratic procedure which made us use administrative leverage. Now the Company employees understand the benefits of the process and many subsidiaries contact us to initiate a HAZOP review.

**Innovator:** What are the plans for HAZOP trainings in 2010?

**Medvedev:** The schedule and the lists of participants are being developed but it has already become obvious that the internal trainings in HAZOP will definitely continue. In 2010 we will train at least the same number of people as in 2009, probably even more. We intend to cover a wide audience from general directors to the specialists working on site. **LB**

HAZOP Training Results in 2009.

Обучение по программе HAZOP в 2009 году. ▼

HAZOP Trainees by Stream / Обучение HAZOP по БН

Category Категория	Upstream БН «Разведка и Добыча»	Downstream БН «Переработка и Торговля»	HSE Управление ОТ, ПБ и ООС	Technology* БН «Технологии»*	Total Всего
Chief Engineer Главный инженер	15	5	-	-	20
Manager Менеджер	24	5	-	10	39
HAZOP Chairperson Председатель HAZOP	2	3	-	6	11
HAZOP Engineer Инженер HAZOP	70	11	3	20	104
Total Всего	111	24	3	36	173

\*All the trainees transferred to Upstream / Все обученные специалисты переведены в БН «Разведка и Добыча»

- 2009 Training Plan is Performed by 100 percent. 173 Company specialists are trained, including 104 HAZOP Engineers, 11 HAZOP Chairpersons and 5 HAZOP Trainers.
- All the trainees are certified and are enrolled in the HAZOP specialists database (Directum).
- In 2009, 133 Company employees took part in 35 HAZOPs.
- План обучения на 2009 год выполнен полностью: по Компании обучено 173 специалиста, из них – 104 инженера HAZOP, 11 председателей HAZOP, 5 тренеров HAZOP.
- Специалистам, прошедшим обучение, выданы сертификаты. Все они внесены в единую базу данных специалистов HAZOP (Directum).
- В 2009 году в проведении 35 обзоров HAZOP приняли участие 133 специалиста Компании.

**«Новатор»:** Какие темы затрагивались в ходе тренингов? Для каких специалистов они предназначены?

**Medvedev:** Мы проводили тренинги двух типов – вводный, предназначенный для тех, у кого нет практики HAZOP, и «продвинутой», ориентированный на более опытных сотрудников и предусматривающий дополнение имеющихся теоретических знаний практическими занятиями.

Для специалистов, которые в данной области не работают, любой внутренний тренинг, прежде всего, позволяет расширить их кругозор. Если такой сотрудник записывается на занятия, значит, у него не праздный интерес и он каким-то образом соприкасается с нашей работой. Например, специалисты в области контрактирования участвовали в наших тренингах, чтобы лучше понять, с чем они имеют дело, работая с договорами по HAZOP. После прохождения тренинга они уже понимают предмет и часть возникающих вопросов могут решить самостоятельно. Сокращается время поиска информации и выполнения работы, повышается эффективность труда.

Тем, кто профессионально работает в области промышленной безопасности, тренинг позволяет повысить квалификацию и улучшить качество работы, ведь они углубляют знания в этой области, получают дополнительные навыки.

Следует отметить, что старт программы внутреннего обучения по времени почти совпал с началом реализации системного подхода к проведению HAZOP в TNK-BP. Эта методика сама по себе достаточно новая для России, а масштабы ее применения в Компании поистине уникальны для нашей страны. Начало становления системного подхода к проведению HAZOP как части системы проектирования и внутренней экспертизы Компании является одной из причин, по которой я взялся участвовать в программе внутреннего обучения, ведь тренинг – хорошая возможность пропаганды этой идеи, разъяснения ее выгод как для каждого сотрудника, так и для Компании в целом.

**«Новатор»:** Можно ли уже сейчас оценить эффективность этой работы?

**Medvedev:** В результате проведенных тренингов отношение к развитию системы технологической безопасности на опасных производственных объектах Компании, в том числе, с использованием HAZOP, качественно изменилось. Если в начале года мало кто из сотрудников TNK-BP вообще представлял, что такое HAZOP, то теперь мы уже можем разговаривать с ними «на одном языке» – у подавляющего большинства есть понимание предмета и, более того, есть желание участвовать в этом процессе, причем как у рядовых специалистов, сталкивающихся с проблемами надежности и безопасности в своей работе, так и у руководителей, которые теперь видят возможность посредством HAZOP получать представление о технологических рисках проектов, находящихся в сфере их ответственности. Еще в начале года многие старались «обойти» этот процесс, избавиться как от лишней бюрократической процедуры, и нам приходилось использовать административные механизмы. Сейчас, после проведения тренингов, у сотрудников Компании появилось осознание выгод этого процесса, и многие предприятия сами обращаются к нам с инициативой проведения HAZOP.

**«Новатор»:** Каковы планы по проведению тренингов по процедуре HAZOP на 2010 год?

**Medvedev:** График занятий и списки участников еще только формируются, но уже очевидно, что программа внутреннего обучения по HAZOP обязательно будет продолжена. При этом количество специалистов, которые пройдут обучение в будущем году, будет не меньше, а скорее даже больше, чем в 2009 году. Мы планируем охватить обучением очень широкий круг сотрудников – от генеральных директоров до специалистов, работающих «в поле». **LB**

# Михаил Каверин и Виталий Тарасов: Обучение – ключевой показатель развития инженера

## Mikhail Kaverin and Vitaly Tarasov: Training is the Key to the Development of an Engineer

*Идея обучения работе с программным обеспечением SubPump появилась в результате совпадения интересов сразу нескольких подразделений Компании. По итогам 2009 года автор курса Михаил Каверин, главный специалист Департамента внутрискважинных работ филиала ОАО «ТНК-ВР Менеджмент» по технологиям в Нижневартовске, был признан одним из лучших внутренних тренеров Компании. Михаил работал не один, а в сотрудничестве со своим коллегой Виталием Тарасовым. «Новатор» встретился с успешным преподавательским тандемом и узнал, легко ли было обучать своих же коллег.*

*The idea to conduct training in SubPump software package came about from the common interests of several divisions of the Company. Mikhail Kaverin, Chief Specialist of the Well Interventions Dept., TNK-BP Management Technology Branch in Nizhnevartovsk, is the author of the training course. In 2009 he was recognized one of the TNK-BP Best Internal Trainers. Mikhail did not work on his own but together with his colleague, Vitaly Tarasov. Innovator talked to the successful teaching tandem and found out whether it was easy to train their colleagues.*

**Innovator:** The corporate internal training program was launched in 2009. How did you decide to take part?

**Mikhail Kaverin:** In 2009, the Well Interventions Dept. of TNK-BP Management Technology Branch in Nizhnevartovsk jointly with SNGDU-2 initiated a project aimed to select ESP design for the wells after well-work with the use of SubPump software package. The project consisted of two parts. Firstly, we were working to select ESP design and calculate operating parameters for two oilfields of SNGDU-2 in order to increase ESP run life and boost production. At the same time we were training the shop personnel to use that software. As it turned out later, the training part was most important to the enterprise, and, therefore, we did not limit our instructing effort to the two oilfields but worked with specialists across the entire PU.

**Vitaly Tarasov:** Mikhail has been using SubPump for about seven years, and I have been working with it for about four years. The training was provided to us by the software developer: TNK-BP arranged training courses in Moscow and Nizhnevartovsk. As the software has been permanently updated, we have taken additional training courses every two years, and we are sharing our knowledge with the personnel of SNGDU-2.

**Kaverin:** When we were planning our project with SNGDU-2 back in late 2008, we were not yet aware of the internal training program initiated in the Company. We developed the training course independently, identified a target audience and developed a timeline. It was only after our first class that we learned from our colleagues in the Corporate Center about the Company-wide program. And we agreed to become a part of it: since we are providing training, why should not we do it within the framework of the corporate program?

According to Mikhail Kaverin, trainings prove more efficient if cases are taken from the actual experience of a certain enterprise.

По словам Михаила Каверина, если примеры взяты из реальной практики конкретного предприятия, обучение проходит более эффективно. ▶

**«Новатор»:** Общекорпоративная программа внутреннего обучения персонала стартовала в 2009 году. Как вы стали ее участниками?

**Михаил Каверин:** В 2009 году Департамент внутрискважинных работ филиала ОАО «ТНК-ВР Менеджмент» по технологиям в Нижневартовске совместно с СНГДУ-2 реализует проект по подбору дизайна УЭЦН после текущего и капитального ремонтов скважин с использованием специализированного программного обеспечения SubPump. Этот проект состоит из двух частей. С одной стороны, мы подбирали оборудование и рассчитывали параметры эксплуатации для двух нефтепромыслов СНГДУ-2 с целью повышения наработки УЭЦН на отказ и увеличения уровня добычи. Параллельно проводилось обучение цехового персонала работе с этим программным продуктом. Как оказалось позже, для предприятия наиболее актуальным было как раз обучение сотрудников, поэтому мы не ограничивались двумя нефтепромыслами, а работали со специалистами всей Производственной единицы.

**Виталий Тарасов:** Михаил работает с программой SubPump уже около семи лет, я – года четыре. Сами мы обучались у разработчиков – Компания организовывала курсы в Москве и в Нижневартовске. Поскольку сама программа постоянно обновлялась, модернизировалась, мы раз в два года проходили дополнительное обучение – и полученными знаниями поделились с персоналом СНГДУ-2.

**Каверин:** В конце прошлого года, когда мы только планировали свою работу с СНГДУ-2, мы еще не знали о программе внутреннего обучения сотрудников, действующей в Компании. Мы самостоятельно разработали курс, определили целевую аудиторию и сроки обучения, и только после того как мы провели первое занятие, от наших коллег из Корпоративного



ФОТО: ИЮЛИЯ СЕВАНЮК / ФОТО: НИКОЛАЙ ЧЕВАНОВ

**Innovator: Selection of topics for internal training is usually driven by specific business needs. Who was your course intended for?**

**Kaverin:** We were asked to provide training to the shop personnel of SNGDU-2 such as engineers and process engineers. The point is that as part of PU optimization effort SNGDU-2 planned reorganization to move out the sections responsible for equipment selection. Their functions were to be transferred to other employees who did not have sufficient relevant expertise. It was decided to invite us to conduct training rather than bring in external specialists – and that is where our Department and SNGDU-2 had common interests and wishes.

Training in SubPump was not the only aspect of our work. Many process engineers in the oilfields are still young specialists, recent graduates. And so, our training course also included the basics of production.

**Tarasov:** Training of the shop personnel will also have a positive impact on operational excellence: if equipment is selected by those who are directly involved in production and operation, the efficiency of equipment selection will undoubtedly improve while the employees will understand the basics of production better and will use the knowledge acquired during the course in their everyday work.

**Kaverin:** The task set to us was to not only provide a theoretical basis for the software application, but also to show how it can be used in real production environment. To demonstrate that we used specific cases, wells, pumps that are used in SNGDU-2. When people see that a case is taken from the actual experience of their enterprise and is not just a made-up example, they understand that the software is actually working.

**Innovator: How was your course organized? What difficulties have you encountered?**

**Kaverin:** Our training process was not quite usual. Other courses typically involve out-of-service training when a large group of specialists in the same discipline get together for a few days either in the office or in the training center. One disadvantage of such approach is that there might remain no process engineers on site during the training. Another thing is that specialists get continuously distracted from the training process as they have to deal with operational issues over the phone.

We had our training organized in a different manner. Once or twice a week we would arrive right at the work places to train those who were available at that moment, and the next time we would train others. In terms of both quantity and quality, it was much more convenient than conducting two or three classes with the entire training group. Moreover, when training two or three people, we could assess the competence and capabilities of each specialist and adjust the training accordingly. Our training was pinpointed, and, therefore, efficient. At the same time there was a response from the trainees: everyone was trying hard as all of them understood that in 2010, they would have to work on their own.

After the training course there was a certifying examination. We prepared examination papers, each including two theoretical questions and one practice task. Moreover, the Certifying Examination Order was issued and a Certification Commission was set up in SNGDU-2. And then it was the trainees' turn to approach us with the request to clarify certain things. However, the examination process was fair, and not everyone passed the exam on the first try. Some specialists had to resit the exam. Some people probably had hard feelings. There is a significant difference between a teaching process at school or university and on-the-job training. The point is that schoolchildren or students feel that they know less than a teacher does, and, so, when they get unsatisfactory marks they have to agree. While we were dealing with the people who had already graduated from universities and were working in engineering positions. When we pointed out their mistakes they started arguing. However, finally all of the nearly 40 trainees were certified.

центра мы узнали о существовании общей программы. И мы согласились стать ее частью: раз уж мы занимаемся обучением, то почему бы не делать это в рамках программы?

**«Новатор»: Обычно темы для проведения внутреннего обучения выбираются исходя из конкретных потребностей бизнеса. Для кого был предназначен ваш курс?**

**Каверин:** Нас попросили провести обучение цехового персонала СНГДУ-2 – инженеров, технологов. Дело в том, что в связи с оптимизацией производства на предприятии была запланирована реорганизация по выводу отделов, которые занимались подбором оборудования, и их функции должны были перейти к другим сотрудникам, которые не обладали необходимым опытом и знаниями.

Было решено не привлекать специалистов со стороны, а пригласить нас – и в этом совпали интересы и желание нашего Департамента и предприятия.

Обучение работе с программой SubPump – это лишь одна сторона нашей работы. Многие технологи на нефтепромыслах – еще молодые специалисты, недавно закончившие институт. Поэтому наш курс включал также и изучение основ добычи в целом.

**Tarasov:** Обучение цехового персонала будет иметь положительный эффект и с точки зрения производственных показателей: если заниматься подбором оборудования будут те, кто непосредственно связан с добычей и эксплуатацией, качество работы, несомненно, повысится. Да и сами сотрудники будут лучше владеть основами добычи и смогут применять знания, полученные для выполнения расчетов, в ежедневной работе.

**Каверин:** Перед нами была поставлена задача не просто обучить теоретическим основам работы с программным продуктом, но и показать его применение в реальных условиях процесса добычи – на конкретных примерах, скважинах, насосах. Когда видишь, что пример взят не со стороны, а из реального опыта работы конкретного предприятия, понимаешь, что программа действительно работает.

**«Новатор»: Расскажите, пожалуйста, как был организован ваш курс? С какими сложностями пришлось столкнуться?**

**Каверин:** В нашем случае обучение проходило не совсем обычно. Организация других курсов подразумевает отрыв от производства: на предприятии или в обучающем центре в течение нескольких дней собирается большое количество специалистов одной направленности. Первый минус такого подхода – это то, что, условно говоря, на период обучения нефтепромысел может остаться без технологов. С другой стороны, специалисты вынуждены постоянно отвлекаться на решение производственных вопросов по телефону и выпадают из процесса обучения.

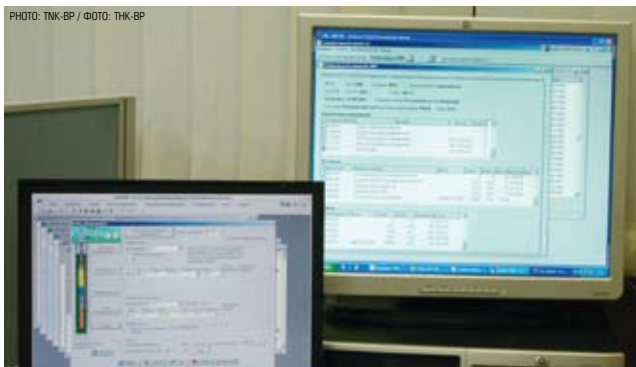
У нас же все было наоборот. Один-два раза в неделю мы приезжали непосредственно на рабочие места и занимались с теми, кто в данный момент свободен, в следующий раз занимались с другими. И количественно, и качественно это было намного удобнее, чем если бы было организовано два-три



PHOTO: ИЮЛИЯ СЕВАНЮ / ФОТО: НИКОЛАЙ ЧЕБАНОВ

For Vitaliy Tarasov it was not easy to work as an internal trainer; however it was a very interesting experience. ▲

Виталий Тарасов отмечает, что работать внутренним тренером непросто, но в то же время интересно.



Today SNGDU-2 specialists are able to use SubPump for ESP design on their own. ▲

Сегодня специалисты СНГДУ-2 могут самостоятельно производить расчеты в программе SubPump.

**Innovator:** Your training course was recognized as one of the best in the Company in 2009. Are you planning to continue training your colleagues in 2010?

**Kaverin:** We certainly are. In fact, the purpose of the training was to provide basic knowledge. We can not say that we have fully trained 40 people and they are now high-class experts. And so, the program development potential is there. The management of SNGDU-2 and ourselves are willing to continue working, but on a higher level. On the one hand, there will be newcomers who have not been involved in the training this year, on the other hand, we will help those who already took training to enhance their skills and develop from base-level specialists to experts.

**Innovator:** Internal trainers do not get released from their primary job duties and, therefore, you probably had to make certain sacrifices. But there are also good things there, aren't there?

**Kaverin:** It is obvious that to conduct the training course we had to break away from our work. The life may have been easier without that. But on the other hand, our training efforts were not wasted. When you understand that the work was successful and was highly recognized, it is nice to know that the time was well spent.

**Tarasov:** I should say that conducting the training was interesting to ourselves as it helped us enhance our skills in certain areas. And we understood that it is a very hard work to explain things, get the message across, train people and repeat the same things several times. It was hard but interesting.

It is nice to see that the guys started making progress. Today they have to work on design on their own but we keep in touch with them, and they can ask us for help any time. Sometimes they ask the questions to which we still have no answers, because the basics of production have not been fully investigated yet. However, it can be seen that their qualification keeps growing.

**Innovator:** The status of an internal trainer is undoubtedly an additional proof of your high qualification. And what is your attitude to your own personal professional development?

**Kaverin:** We keep learning new things within our discipline and on more general aspects. In my opinion, training is the key to the development of an engineer. A graduate can grow one or two levels due to his or her own potential and self-discipline, but in order to become a good specialist one should keep learning. A university may not provide sufficient knowledge, the time zips along, new technologies are emerging, and requirements are changing. At work a person is very often limited by the scope of his everyday duties. But the world is evolving, and only those who keep developing become high-class experts! ▣

централизованных занятия. Кроме того, когда занимаешься с группой из двух-трех человек, можно оценить и подстроиться под уровень и возможности каждого. Наше обучение было точно направлено, поэтому оно и было эффективно. При этом чувствовалось и встречное движение: все старались, ведь все понимали, что в 2010 году им придется работать самостоятельно.

По итогам обучения мы проводили аттестацию в виде экзамена. Мы подготовили билеты, в каждом — по два теоретических вопроса и одно практическое задание. Кроме того, по предприятию был издан приказ о прохождении аттестации, назначена комиссия. Теперь уже участники курсов сами обращались к нам с просьбами разъяснить те или иные вопросы. Тем не менее, экзамен был честным, не все сдали с первого раза, были и пересдачи. Наверное, были и какие-то обиды, потому что между процессами обучения в школе или институте и на предприятии есть большая разница. Дело в том, что школьник или студент чувствует, что знает меньше, чем преподаватель, и, когда получает неудовлетворительную оценку, вынужден соглашаться. В нашей ситуации мы имели дело с людьми, которые уже окончили институт, имеют дипломы и работают на инженерных должностях. И когда указываешь им на ошибки, начинаются споры. Но в итоге аттестацию прошли все — около 40 человек.

**«Новатор»:** По итогам 2009 года ваша программа обучения была признана одной из лучших в Компании. Планируете ли вы продолжать обучение коллег в 2010 году?

**Каверин:** Конечно, да. Ведь сама программа обучения была направлена на получение базовых знаний. Мы не можем сказать, что мы обучили 40 человек и теперь они специалисты высшего класса — конечно, есть перспективы развития программы. У нас и у руководства СНГДУ-2 есть желание продолжать работать уже на более высоком уровне. С одной стороны, будут приходить новые специалисты, которые не были охвачены обучением в этом году, с другой стороны, будем повышать уровень уже обученных специалистов, чтобы они из базовых работников становились экспертами.

**«Новатор»:** Работа внутреннего тренера не освобождает сотрудников от исполнения их основных обязанностей, наверняка приходится идти на определенные жертвы. Но ведь есть и положительные моменты?

**Каверин:** Ради проведения обучения нам, конечно, приходилось отрываться от своей работы, может быть, без этого жизнь была бы более спокойной. Но с другой стороны, мы видим, что обучение было не в пустую. Когда понимаешь, что работа удалась и получила одобрение, то и самому приятно, что все было не зря.

**Tarasov:** Надо сказать, что проведение этих курсов было интересно и нам самим, в каких-то вопросах мы подняли и свою квалификацию. К тому же, мы поняли, насколько тяжел этот труд — объяснить, донести, обучить, как тяжело бывает повторять одно и то же. Тяжело, но в то же время и интересно.

Приятно, когда у ребят начинает получаться. Сегодня им уже приходится самостоятельно производить расчеты, но мы постоянно поддерживаем с ними связь, они всегда могут обратиться к нам за помощью. Иногда они задают такие вопросы, на которые мы и сами еще не нашли ответа, ведь основы добычи еще изучены не до конца. Но видно, что квалификация людей постоянно растёт.

**«Новатор»:** Несомненно статус внутреннего тренера служит дополнительным подтверждением вашей высокой квалификации. А как вы сами относитесь к расширению профессионального кругозора?

**Каверин:** Мы постоянно учимся по своей специальности и по более общим вопросам. На мой взгляд, обучение — это ключевой показатель развития инженера. После окончания института за счет собственного потенциала и внутренней дисциплины можно вырасти на одну-две ступеньки, но без постоянного обучения хорошего специалиста не получится. Ведь институт не всегда дает необходимые знания в полном объеме, да и время не стоит на месте, развиваются технологии, меняются требования. На рабочем месте человек зачастую ограничен своим кругом ежедневных обязанностей. А мир-то движется, поэтому нужно постоянно развиваться, иначе высококлассным специалистом не станешь! ▣

## Заглянуть в будущее An Insight into the Future

По сложившейся традиции, в ноябре молодые специалисты — победители региональных научно-практических конференций собираются в Москве, чтобы представить свои инновационные проекты. 2009 год не стал исключением — в шестой корпоративной научно-практической конференции приняли участие 86 молодых специалистов из более чем 20 подразделений Компании.

*There's an established tradition in TNK-BP that, each November, the winners of the Company's regional technical conferences for young specialists come to Moscow to present their innovative projects. 2009 was no exception, with 86 young people from over 20 Company subsidiaries taking part in the sixth corporate technical conference.*

**Евгения Федина** (ESFedina@tnk-bp.com)

**Evgeniya Fedina** (ESFedina@tnk-bp.com)

Addressing the participants of the sixth corporate technical conference, Igor Dyakonov, Director of the Tyumen Petroleum Research Center (TNNC), made a point that in TNK-BP professional and career growth are open only to those willing to take risk when spotting even the slightest opportunity to increase the Company's value. "The fact that you are here today means that you have taken that risk, come forward with an idea and found time to work it through in detail. In other words, you have displayed initiative, and initiative is absolutely essential for the Company these days," believes Dyakonov.

According to him, as compared to previous years TNK-BP today has to operate in very different internal and external environments. The Company is bringing on stream complex Greenfields unlike any others in the world, such as Verkhnechonskoye, Russkoye and the Uvat fields, while in the Brownfields the composition of the liquids produced is changing: the watercut is increasing and problems are arising that didn't exist just a few years ago, corrosion and salt deposition being two examples. The issue of associated gas utilization also has to be addressed. TNK-BP's refineries, meanwhile, are preparing to switch to production of fuels that meet European high quality standards...

"Some people see today's challenges as problems, but I'm really delighted that you young people see them as opportunities", continues Dyakonov. "It's good that you do not avoid these challenges, instead you show some mettle and produce excellent results."

### A Platform for Competition and an Ideas Forum

Participation in the technical conferences is an important part of the Three Horizons development program for young specialists (see "Company, Profession, Career: Three Horizons for TNK-BP Young Specialists", *Innovator* #17): it gives them the opportunity to make

Обращаясь к участникам шестой научно-практической конференции (НПК) молодых специалистов, Директор Тюменского нефтяного научного центра (ТННЦ) Игорь Дьяконов подчеркнул, что в ТНК-ВР перспективы профессионального и карьерного роста есть только у тех, кто, увидев даже самую незначительную возможность увеличить ценность Компании, готов рискнуть. «Ваше присутствие здесь означает, что вы пошли на этот риск, предложили какое-то решение, нашли время детально его проработать. Иными словами, вы проявили инициативу, а сейчас инициатива Компании просто необходима», — считает Дьяконов.

По его словам, по сравнению с первыми годами работы ТНК-ВР сегодня приходится работать в существенно изменившихся внутренних и внешних условиях. Компания вводит в разработку новые сложные месторождения, аналогов которым в мире нет, — это Верхнеконское, Русское месторождения, месторождения Уватской группы. На существующих же нефтепромыслах меняется состав добываемой жидкости — увеличивается обводненность, появляются проблемы, которых не было еще несколько лет назад, включая коррозию и отложение солей. При этом необходимо решать и задачу утилизации попутного нефтяного газа. В свою очередь, НПЗ Компании уже в ближайшее время должны перейти на производство топлива, соответствующего высоким европейским стандартам качества...

«Некоторые видят в сегодняшних задачах проблемы, но я очень рад, что вы, молодые специалисты, воспринимаете их как возможности, — продолжает Игорь Дьяконов. — Хорошо, что вы не боитесь этих вызовов, проявляете характер и вырываетесь вперед».

### Площадка для конкуренции и обмена идеями

Участие в научно-практических конференциях является важной частью программы развития молодых специалистов «Три Горизонта» (см. «Компания, профессия, карьера: «Три Горизонта» для молодых специалистов ТНК-ВР», «Новатор» №17) — ребята получают возможность не только применить на практике все знания и навыки, полученные в ходе трехлетнего обучения, но и заявить о себе в рамках Компании.

«Я впервые участвую в научно-практической конференции молодых специалистов, поэтому волнительным было участие в каждом ее этапе — и на предприятии, и на региональной НПК, тем более, представлять свой регион, свое предприятие в Москве, — рассказывает Надежда Кривова, ведущий инженер отдела разработки ООО «СП «Ваньеганнефть». — Это очень большая ответственность: в нашей объединенной секции — «Геология и разработка месторождений» и «Бурение, текущий и капитальный ремонт скважин» — защищали свои проекты 13 молодых специалистов из Оренбургской области, Тюмени, Нижневартовска, и все они — призеры региональных конференций, лучшие из лучших».

◀ The young specialists present their innovative projects to the leading experts working in the Company.

Оценивать проекты молодых специалистов приглашены ведущие эксперты Компании.



PHOTO: TNK-BP / FOTO: TNK-BP

Section Секция	Winner Победитель		Best Innovative Project Лучший инновационный проект	
	Name, Subsidiary Имя, предприятие	Project Название проекта	Name, Subsidiary Имя, предприятие	Project Название проекта
Exploration and Reservoir Engineering Геология и разработка нефтегазовых месторождений	Nadezhda Krivova JV Vanyoganneft Надежда Кривова ООО «СП «Ваньеганнефть»	Consolidated Database for Vanyogan Reservoir Monitoring and Engineering (Well Bore Utility Diagrams) Сводная база данных для мониторинга и управления разработкой пластов Ваньеганского месторождения (Well Bore Utility Diagrams)	Andrey Gerasimov Orenburgneft Андрей Герасимов ОАО «Оренбургнефть»	Increasing Gornoye Field Development Efficiency in the Context of Pokrovsko-Sorochinsky License Acquisition Повышение эффективности разработки Горного месторождения нефти в связи с приобретением Покровско-Сорочинского лицензионного участка
Drilling and Wellwork Бурение, текущий и капитальный ремонт скважин	Olga Faktullina TNK-Nizhnevartovsk Ольга Фактулина ОАО «ТНК-Нижневартовск»	Efficient Application of Hydromechanic Whipstock OKGM5-12.IN for Sidetracking Эффективность применения гидромеханического клина-отклонителя ОКГМ5-120.ИН при зарезке боковых стволов		
Oil and Gas Production Добыча нефти и газа	Denis Gulin Orenburgneft Денис Гулин ОАО «Оренбургнефть»	Rotaflex Long-Stroke Rod Units Used in Wells after Sidetracking Применение штанговых длинноходовых установок Rotaflex на скважинах после зарезки боковых стволов	Ravil Urazbakhtin, Elena Ayupova JV Vanyoganneft Равиль Уразбахтин, Елена Аюпова ООО «СП «Ваньеганнефть»	New Technologies and Innovations for Producing Reservoir Consolidation Новые технологии и инновации крепления призабойной зоны пласта
Oil Treatment and Gas Processing Подготовка нефти и переработка газа	Evgeniya Krechetnikova Samotlorneftegaz Евгения Кречетникова ОАО «Самотлорнефтегаз»	Kvaerner Small-Sized Electrostatic Coalescer to Optimize Process Workflow Оптимизация технологической схемы при внедрении компактного электростатического коалесцента фирмы Kvaerner	Alexey Barabanov Samotlorneftegaz Алексей Барабанов ОАО «Самотлорнефтегаз»	Decentralization of Oil Treatment Workflow at Samotlorneftegaz to Optimize Operating Costs Децентрализация схемы подготовки нефти ОАО «Самотлорнефтегаз» с целью оптимизации операционных затрат
Pipeline Maintenance Эксплуатация трубопроводов	Dmitry Sidorov SNGDU-2 Дмитрий Сидоров СНГДУ-2	Introducing New System for Continuous Monitoring of Lengthy Facilities Внедрение системы непрерывного мониторинга протяженных объектов	Vladimir Antilov Orenburgneft Владимир Антилов ОАО «Оренбургнефть»	Magnetic Treatment Unit for Corrosive Fluids Применение установки магнитной обработки жидкости коррозии
Power Engineering Энергетика	Artem Akhmetgareev Nizhnevartovskenergonneft Артем Ахметгареев ООО «Нижневартовск-энергонепть»	Control Diagram Optimization for RU-10kW Circuit Breakers at VGPP of Belozerny Gas Processing Complex Оптимизация схем управления выключателями РУ-10кВ на ВГПП ООО «Белозерный газоперерабатывающий комплекс»	Ruslan Khusniyarov Buguruslanneft Руслан Хусниyarov ООО «Бугурусланнефть»	New Technologies Introduced During Trakhanskaya Free Water Knock-Out Facility Upgrade Применение новых технологий при реконструкции Тарханской установки предварительного сброса воды
Oilfield Equipment Maintenance and Repair Механика и ремонт нефтепромыслового оборудования	Almaz Arslanov SNGDU-2 Алмаз Арсланов СНГДУ-2	Adjustable Flow Couplings for Rotary Pump Driving System Применение регулируемых гидродинамических муфт в системе привода центробежного насосного агрегата	Alexander Prudnikov Samotlorneftegaz Александр Прудников ОАО «Самотлорнефтегаз»	Wellwork Catwalks Upgrade to Reduce Oil Lifting Costs Модернизация приемного моста бригад текущего и капитального ремонта скважин как способ снижения себестоимости добычи нефти

practical use of all the knowledge and skills they have picked up during three years of training as well as making a name for themselves within the Company.

“This is my first technical conference, so I found it exciting to take part in each stage – both at the subsidiary and the regional level, and especially to represent my region and subsidiary here in Moscow,” says Nadezhda Krivova, Senior Engineer in the Field Development Section at JV Vanyoganneft. “It’s a huge responsibility: in our joint section, Exploration and Reservoir Engineering, and Drilling and Wellwork, 13 young specialists from Orenburg Region, Tyumen and Nizhnevartovsk have presented their projects and they all were winners at the regional conferences. They’re the best of the best”.

Winning a place in the final stage of the technical conference is indeed a great achievement: suffice it to say that of the more than

И действительно, выход в финальную часть НПК – уже большое достижение: достаточно сказать, что из более чем 450 молодых специалистов, принимавших участие в конференции на первых двух этапах, право приехать в Москву получили только 86 человек. На суд экспертов ТНК-ВР и преподавателей ведущих университетов страны ребята представили 80 докладов в 13 секциях: «Геология и разработка месторождений», «Бурение, текущий и капитальный ремонт скважин», «Добыча нефти и газа», «Подготовка нефти и переработка газа», «Эксплуатация трубопроводов», «Энергетика», «Механика и ремонт нефтепромыслового оборудования», «МТО», «Информационные технологии и автоматизация производства», «Охрана труда, промышленная безопасность и охрана окружающей среды». «Экономика, финансы, бухгалтерский учет», «Поддержка бизнеса» и «Технологии нефтепереработки». И в каждой секции члены жюри неизменно отмечали высокое профессиональное качество подготовки работ, а также практическую направленность и экономическую эффективность предложенных решений.

Section Секция	Winner Победитель		Best Innovative Project Лучший инновационный проект	
	Name, Subsidiary Имя, предприятие	Project Название проекта	Name, Subsidiary Имя, предприятие	Project Название проекта
Procurement МТО	Vitaly Brukhovsky, Evgeny Zavyalov TNK-BP Management Regional Procurement Center Branch in Nizhnevartovsk Виталий Бруховский, Евгений Завьялов Филиал ОАО «ТНК-ВР Менеджмент» «РЦ МТО» в г. Нижневартовск	Tender Procedures Optimization: Open Face-to-Face Tenders Оптимизация проведения конкурсных процедур: открытый очный тендер		
IT and Process Automation Информационные технологии и автоматизация производства	Ekaterina Lazaridi TBinform Branch in Nizhnevartovsk Екатерина Лазариди Филиал ООО «ТБинформ» в г. Нижневартовск	Production Losses Management Module Модуль «Управление производственными потерями»	Denis Khokhlov TNK-Nizhnevartovsk Денис Хохлов ОАО «ТНК- Нижневартовск»	Computer Operation in Power Saving Modes Энергосберегающие режимы эксплуатации компьютерной техники
Health, Safety and Environment Охрана труда, промышленная безопасность и охрана окружающей среды	Sergey Tkachev Orenburgneft Сергей Ткачев ОАО «Оренбургнефть»	Gas Turbine Power Plants as an Efficient Solution to Utilize Associated Gas as Exemplified by Orenburgneft's South Group of Fields Эффективность использования газотурбинных электростанций в целях выполнения программы по утилизации попутно-добываемого газа на примере Южной группы месторождений ОАО «Оренбургнефть»	Alexander Khabibulin, Stanislav Molibozhenko TNK-Nizhnevartovsk Александр Хабидулин, Станислав Молибоженко ОАО «ТНК- Нижневартовск»	Nanotechnology Used at TNK-BP PUs to Dehydrate Gas and Reduce Emissions Уменьшение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу за счет осушки попутного газа с применением нанотехнологий на нефтегазодобывающих предприятиях ТНК-ВР
Economics, Finance, Accounting Экономика, финансы и бухгалтерский учет	Viktor Petrov Samotlorneftegaz Виктор Петров ОАО «Самотлорнефтегаз»	Out-of-the-Box Energy Efficient Solutions: Gas for In-House Needs Новый взгляд на энергосбережение предприятия – газ как собственный тариф	Svetlana Demina Orenburgneft Светлана Демина ОАО «Оренбургнефть»	Economic Evaluation of Well Stock Efficiency Экономическая оценка эффективности фонда скважин
Business Support Поддержка бизнеса	Rustam Gimatdinov, Alexander Moysak Buguruslanneft Рустам Гиматдинов, Александр Мойсак ООО «Бугурусланнефть»	Lean Operations Бережливое производство	Natalia Kuzmina Orenburgneft Наталья Кузьмина ОАО «Оренбургнефть»	Business Processes Optimization as Exemplified by Human Resource Management Оптимизация бизнес-процессов на примере бизнес-процесса «Управление персоналом»
Refining Technology Технологии нефтепереработки	Nikolay Rodygin Ryazan Refinery Николай Родыгин ЗАО «РНПК»	Sustainability of Mist Control Units at WSA Units Повышение стабильности работы блоков управления образованием тумана установок WSA	Anna Kulikova Saratov Refinery Анна Куликова ОАО «Саратовский НПЗ»	Production of Euro-3 and Euro-4 Fuels at Saratov Refinery Получение бензинов, соответствующих требованиям Евро-3, Евро-4, в ОАО «Саратовский НПЗ»

SOURCE: TNK-BP / ИСТОЧНИК: ТНК-ВР

450 young specialists who took part in the first two stages of the conference, only 86 were given to opportunity to come to the finale in Moscow. There, TNK-BP experts and lecturers from top Russian universities had to judge 80 reports in 13 sections: Exploration and Reservoir Engineering; Drilling and Wellwork; Oil and Gas Production; Oil Treatment and Gas Processing; Pipeline Maintenance; Power Engineering; Oilfield Equipment Maintenance and Repair; Procurement; IT and Process Automation; HSE; Economics, Finance and Accounting; Business Support; and Refining Technology. And in each of these sections the jury consistently praised the highly professional way in which the projects had been prepared, as well as their practical bias and the cost efficiency of the solutions proposed.

The conference organizers made the point that this event is not just a competition, but a review of the best innovations and an opportunity

### Winners of the Technical Conference for TNK-BP Young Specialists in 2009 Победители научно-практической конференции молодых специалистов ТНК-ВР в 2009 году

Организаторы конференции обращают особое внимание на то, что НПК – это не только конкурс, но и своего рода смотр лучших инновационных разработок, а также возможность познакомиться с коллегами из разных регионов присутствия Компании. «Молодые специалисты представляют различные направления деятельности ТНК-ВР, и у них, несомненно, есть четкое понимание потребностей Компании в области технологий, – считает Аластер Фергюсон, заместитель Исполнительного директора по развитию газового

for participants to meet colleagues from other TNK-BP regions. “Our young specialists come from various businesses and understand a lot of the fundamental technical needs and requirements of the Company”, believes Alistair Ferguson, TNK-BP’s Deputy Executive Director for Gas Business Development. “I believe it will be very interesting for them to observe other projects from different regions as these projects may have specific relevance to something that they are working on. Some information exchanges may even provide materials for new research and ultimately for new technological advances for the Company.”

To seek innovative solutions and apply them to the Company’s operations is one of the key purposes of the technical conferences. “The reports were all very interesting and substantive, so we had lots of questions. Every jury member would have liked to put these ideas into effect in the PUs,” says Sergey Volisov, Chief Specialist in the Major Projects Auditing and Engineering Dept., who chaired the jury in the Oilfield Equipment Maintenance and Repair section. Valery Kokorin, Senior Manager in the Upstream’s Projects and Infrastructure Dept., even instructed his experts to go to Samotlor to study in detail a promising idea presented by Alexey Barabanov in a report entitled “Decentralization of Oil Treatment Workflow at Samotlorneftegaz to Optimize Operating Costs” in the Oil Treatment and Gas Processing section, and put forward recommendations on its implementation across the Company.

### Idea to Implementation

The jury members were unanimous in noting the high relevance of the projects presented at the conference – something which is confirmed by the fact that many of the ideas are now at various implementation stages in the Company.

A report by Ekaterina Lazaridi, Second Level Engineer from TBinform Branch in Nizhnevartovsk, was focused on the development of a production loss management module. With this project Ekaterina won first place in the IT and Process Automation section. The new system has already been piloted and full-scale implementation is now underway. The jury acknowledged the quality of the economic justification behind this project, which will significantly cut potential oil production losses. For her part, Ekaterina regards her first place in the corporate technical conference as just the first step towards future research, and is ready to go to work on new ideas in the nearest future.

The jury was also impressed by a joint project from two young specialists in Buguruslanneft – Alexander Moysak, Head of the Design Section, and Rustam Gimatdinov, Economist in the Planning Section. Their project is focused on lean operations. The project developers claim that no funding is required to put their recommendations into effect – just management commitment and willingness on the part of the workers. And the two young men plan to pursue their ideas further – Rustam by working on improving oil production processes in the field, and Alexander in an administration office.

Nadezhda Krivova from JV Vanyoganneft presented a report on Well Bore Utility Diagrams, a new software package used to jointly interpret subsurface and production data as well as information on the wellbore mechanical condition and scheduled well interventions. The software is based on an integrated database that collates information from different sources. “I can’t claim that this is my project alone, because nothing would have been possible without the help of my colleagues”, acknowledges Nadezhda. “It’s the product of joint work by a group of highly qualified specialists – reservoir engineers and programmers.”

The young specialists view technical conferences as an opportunity to demonstrate their potential

Участие в научно-практических конференциях – уникальная возможность для молодых специалистов заявить о себе. ▶

бизнеса TNK-BP. – Я уверен, что им будет очень интересно познакомиться с проектами, реализуемыми в других регионах, ведь предложенные решения могут оказаться применимыми и в их работе. Такой обмен идеями может дать начало новым исследованиям и разработке новых технологических решений в Компании».

Поиск инновационных разработок и внедрение их в производство – одна из основных целей проведения НПК. «Все доклады были настолько интересными и содержательными, что у нас возникало очень много вопросов – каждый из членов жюри хотел бы внедрить эти проекты на местах», – говорит Сергей Волисов, главный специалист Департамента аудита крупных проектов и инжиниринга, председатель жюри в секции «Механика и ремонт нефтепромыслового оборудования». А старший менеджер Департамента проектов и инфраструктуры БН «Разведка и Добыча» Валерий Кокорин даже дал поручение специалистам выехать на Самотлор, подробно изучить перспективное решение, представленное Алексеем Барабановым в докладе «Децентрализация схемы подготовки нефти ОАО «Самотлорнефтегаз» с целью оптимизации операционных затрат» в рамках работы секции «Подготовка нефти и переработка газа», и вынести предложения по внедрению этого решения в рамках Компании.

### От идеи до ее реализации

Члены жюри единодушно отмечают высокую актуальность представленных на конференции разработок, что подтверждается тем, что многие из предложенных решений уже находятся на том или ином этапе внедрения в Компании.

Доклад инженера второй категории филиала «ТБинформ» в Нижневартовске Екатерины Лазариди, посвященный разработке модуля управления производственными потерями, позволил девушке занять первое место в секции «Информационные технологии и автоматизация производства». Новая система уже прошла опытную эксплуатацию и теперь начинается ее внедрение. Жюри отметило высокое качество обоснования экономического эффекта этого проекта, реализация которого позволит на порядок снизить возможные потери в добыче нефти. В свою очередь, Екатерина считает, что первое место на корпоративной НПК – лишь ступенька к новым научным изысканиям: уже в ближайшее время девушка готова приступить к новым разработкам.

Совместный проект молодых специалистов ООО «Бугурусланнефть» – начальника отдела проектных работ Александра Мойсака и экономиста отдела планирования КВ и КР Рустама Гиматдинова, – посвященный бережливому производству, также вызвал интерес у жюри. По словам ребят, внедрение их рекомендаций не требует никаких финансовых затрат – необходима лишь заинтересованность руководства и признание со стороны работников. Но останавливаться на достигнутом они не собираются и планируют и дальше работать над этой темой: Рустам займется улучшением производственных процессов добычи на местах, а Александр – в аппарате управления.

Доклад Надежды Кривовой из ООО «СП «Ваньеганнефть» касался разработки программы Well Bore Utility Diagrams, в которой производится совмест-



PHOTO: TNK-BP / ФОТО: TNK-BP



Other participants in the conference also voiced sincere gratitude for help and support given by their research supervisors and their teams. "This is not just a victory for me, but a victory for the entire Performance Unit," said Denis Gulin, Head of the Technical Control and Technology Team at Sorochinskneft, whose report on the application of Rotaflex long-stroke rod units in wells after sidetracking came top in the Oil and Gas Production section.


"The Company's policy of enabling young people to achieve results and demonstrate their potential is very helpful", thinks Ruslan Khusniyarov, Innovations Manager at Buguruslanneft, whose project on introducing new technologies during Tarkhanskaya Free Water Knock-Out Unit upgrade was voted best innovation in the Power Engineering section. "The subsidiary management does not fear to put young people in leadership roles, such as senior engineers and section heads. This gives us the chance to show what we can do, and prove that despite our age we are able to take decisions, often difficult ones. Sometimes we make mistakes, but we work in teams that include experienced specialists with many years in the job who are always willing to help out, give advice and, if needs be, put things right."

### Part of TNK-BP's Business

"I think that running these technical conferences for young specialists is a real achievement for the Company in terms of staff development", says Nina Vasilyeva, Vice President, PPM Corporate Services. "Firstly, it gives the young people an opportunity to show what they can do; secondly, it helps us to spot high-potential employees; and thirdly, the Company definitely wins by implementing the new ideas."

Timur Manapov, Upstream's Director for Project Documentation and Reservoir Development, has now taken part in three technical conferences as a jury member. "As far as possible, I try to keep track of the people who presented papers at previous conferences. And I can tell you that they don't drop out of sight: they continue to develop, and most of the ideas they came up with are now an integral part of TNK-BP's business," notes Manapov.

TNK-BP's senior managers who attended the conference were united in the view that the conference and similar events help to unleash the potential of young specialists and serve the vital aim of Company's renewal, because it is today's newcomers who will be taking up management positions in TNK-BP in the years to come.

"When you get a university degree you do not just automatically become an engineer. An engineer is someone who is able to identify a problem, to get to the core of it, and use his experience and expertise to find a solution. And these are the qualities being demonstrated today by the conference participants", says Andrey Dedurin, Manager in the Wellwork Dept. and jury chairman in the Oil and Gas Production section. "You can't help realizing that one of the winners of this competition was known even before the start of the conference, and that winner is TNK-BP." 

Winning a first place in any stage of the technical conference is a huge achievement for the young specialists.

Победа в любом этапе научно-практической конференции — большое достижение для молодых специалистов.

ная интерпретация геолого-геофизической и промышленной информации, данных о техническом состоянии скважин и планируемых геолого-технических мероприятиях. В основе этой программы лежит обобщенная база данных, в которую стекается информация из различных источников. «Не могу сказать, что это именно мой проект, так как без помощи коллег ничего бы не получилось, — признается Надежда. — Это продукт совместной работы высококвалифицированных специалистов — инженеров по разработке и инженеров-программистов».

Другие участники конференции также искренне благодарили своих научных руководителей и коллективы, где они работают, за помощь и поддержку. «Это не только моя победа, но и победа всего коллектива НГДУ», — говорит руководитель группы технического контроля и технологий ПО НГДУ «Сорочинскнефть» Денис Гулин, чей доклад «Применение штанговых длинноходовых установок Rotaflex на скважинах после резки боковых стволов» был признан лучшим в секции «Добыча нефти и газа».


«Во многом помогает политика Компании, направленная на то, чтобы молодые люди смогли себя реализовать, продемонстрировать свой потенциал, — считает Руслан Хусниyarov, менеджер по инновациям ООО «Бугурусланнефть», чей проект «Применение новых технологий при реконструкции Тарханской установки предварительного сброса воды» был признан лучшей инновационной разработкой в секции «Энергетика». — Руководство предприятия не боится ставить молодых людей на руководящие должности: ведущими инженерами, начальниками отделов. Тем самым, нам дается шанс показать себя, доказать, что, несмотря на возраст, мы можем самостоятельно принимать решения, зачастую непростые. Конечно, случаются и ошибки, но мы же работаем в коллективе, где трудятся опытные специалисты с солидным стажем, которые всегда готовы помочь, подсказать, если необходимо — поправить».

### Часть бизнеса TNK-BP

«Я считаю, что проведение научно-практических конференций молодых специалистов является достижением Компании в части развития персонала, — говорит Нина Васильева, Вице-президент по планированию и управлению эффективностью деятельности корпоративных сервисов. — Во-первых, у молодых есть возможность заявить о себе, во-вторых, мы можем выявить высокопотенциальных сотрудников, в-третьих, внедрение предложенных инноваций дает определенный эффект для Компании».

Тимур Манапов, Директор по проектной документации и разработке месторождений БН «Разведка и Добыча», уже в третий раз принимает участие в работе НПК в качестве члена жюри. «По мере возможности я отслеживаю судьбу тех, кто выступал с докладами на предыдущих конференциях. Могу сказать, что эти ребята не потерялись, они продолжают развиваться, и большинство предложенных ими технологий сегодня является составной частью бизнеса TNK-BP», — отмечает Манапов.

Руководители Компании, присутствовавшие на конференции, были едины во мнении, что подобные мероприятия, позволяющие раскрыть потенциал молодых специалистов, служат важному делу обновления Компании, ведь именно сегоняшним новичкам через несколько лет предстоит занять руководящие должности в TNK-BP.

«Когда человек получает диплом о высшем образовании, он не становится инженером автоматически. Инженер — это человек, который способен разглядеть проблему, ее суть и, используя свой опыт и знания, найти решение этой проблемы. Именно эти качества сегодня проявили участники конференции, — отмечает менеджер Департамента внутрискважинных работ Андрей Дедури, председатель жюри в секции «Добыча нефти и газа». — Невольно понимаешь, что один из победителей конкурса определился еще до его начала, и имя этому победителю — компания TNK-BP.» 

# Лучшая в России! The Best in Russia!



## Методология ТНК-ВР по работе с молодыми специалистами победила в конкурсе «Работодатель Года молодежи»

ОАО «ТНК-ВР Холдинг» вошло в число победителей конкурса «Работодатель Года молодежи: инженерные кадры для инновационной России», объявленного в рамках Года молодежи. Конкурс организован Министерством спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации и Федеральным агентством по делам молодежи. Его цель – распространение лучших практик по отбору и интеграции талантливой молодежи в инженерно-инновационные отрасли и поддержка деятельности по профориентации молодежи на инженерно-конструкторские специальности.

В 2009 году заявки на участие в конкурсе подали 55 компаний, работающих в России. Церемония награждения состоялась 9 декабря в Санкт-Петербурге. Компания ТНК-ВР стала победителем в номинации «Методология» – за наиболее системный подход к отбору и интеграции талантливой молодежи инженерно-технических специальностей. Высокой оценки отборочной комиссии удостоилась система обучения и развития молодых специалистов на примере программы «Три Горизонта» ОАО «Оренбургнефть».

## TNK-BP's Young Specialists Methodology is the Winner of the Employer of the Youth Year Award

TNK-BP Holding is one of the winners of the Employer of the Youth Year Award – Engineering Staff for Innovative Russia which was held within the framework of the Youth Year. The award was initiated by the Ministry of Sport, Tourism and Youth Policy of Russian Federation and the Federal Agency for Youth Affairs. The objective of the contest was to share best practices of selecting and integrating the young talent into engineering and innovation industry sectors as well as supporting career guidance into engineering and design line.

55 companies working in Russia applied for this award in 2009 and the ceremony took place in Saint Petersburg on December 9, 2009. TNK-BP was a winner in Methodology category. The Company was awarded for the most systematic approach to the selection and integration of the young engineering and technical talent. The young specialists training and development program exemplified by Orenburgneft's Three Horizons program was highly acclaimed by the screening committee.



Министерство спорта, туризма и  
молодежной политики  
Российской Федерации

РОС  МОЛОДЕЖЬ