



Broj 33
Oktobar 2019.

BILTEN

ISSN (Online) 2620-0260

Kako rešiti krizu talenata?

NAŠI SAGOVORNICI:

Vlada Streletskaia

iGen generacija mora da predvodi proces digitalizacije naftne i gasne industrije

Anatoly B. Zolotukhin

Pravi mentori ne prenose samo znanje

Denise M. Cox

Svi lideri moraju imati san

Miro Antić

Pravi lideri stvaraju nove lidere

Monika Pejčić

Ako imate liderske sposobnosti dobićete priliku

ZA BILTEN PIŠU:

Goran Radosavljević, *Budući lideri će dati odgovore za energetska tranziciju*

Tamara Šereš, *Povratni put od korporacija do akademskih institucija: Jačanje saradnje*

Snežana Lakičević, *„Energija znanja“ kao podrška obrazovanju mladih ljudi*

STRUČNI TEKSTOVI:

Aleksandar Nedučin

Mladi u strategijama UN i EU

I.G. Balčin

WPC YP MAGAZINE - Izvodi iz izabranih tekstova

Aktivnosti naših članica : NIS, Srbijagas, LUKOIL



SADRŽAJ

UVODNIK: Kako do budućih lidera? [OVDE](#)

INTERVJU

Vlada Streletskaја, iGen generacija mora da predvodi proces digitalizacije naftne i gasne industrije [OVDE](#)

Vlada Streletskaја, iGen generation must lead the processes of digitalization of oil and gas industry [HERE](#)

Anatoly B. Zolotukhin, Pravi mentori ne prenose samo znanje [OVDE](#)

Anatoly B. Zolotukhin, Mentors don't transfer just knowledge [HERE](#)

Denise M. Cox, Svi lideri moraju imati san [OVDE](#)

Denise M. Cox, All leaders must have dream [OVDE](#)

Miro Antić, Pravi lideri stvaraju nove lidere [OVDE](#)

Monika Pejčić, Ako imate liderske sposobnosti dobićete priliku [OVDE](#)

UTISCI UČESNIKA:

Goran Radosavljević, Budući lideri će dati odgovore za energetsку tranziciju [OVDE](#)

Tamara Šereš: Povratni put od korporacija do akademskih institucija: Jačanje saradnje [OVDE](#)

Rezultati globalnog istraživanja WPC [OVDE](#)

Snežana Lakičević, „Energija znanja“ kao podrška obrazovanju mladih ljudi [OVDE](#)

STRUČNI TEKST

Aleksandar Nedučћin, Mladi u strategijama UN i EU [OVDE](#)

WPC YP MAGAZINE - Izvodi iz izabranih tekstova [OVDE](#)

NAŠE ČLANICE

NIS: Akcionarima 6,5 milijardi dinara iz dobiti [OVDE](#)

SRBIJAGAS: Četrdeset godina gasovoda Horgoš-Bataјnica-Zvornik [OVDE](#)

LUKOIL: Bronza na X konkursu „Najbolji u struci“ [OVDE](#)

Uvodnik

Kako do budućih lidera?



Ovaj broj Biltena otvara široki raspon traganja za odgovorom na jedno od ključnih pitanja koje opterećuje ne samo naftnu i gasnu industriju: Kakva nas budućnost očekuje ako govorimo o potencijalu ljudskih resursa i ako se naslućuje kriza talenata u naftnom sektoru?

Ovaj suviše ambiciozan zadatak, pokušali smo da uokvirimo u format jednog od najvažnijih programa Svetskog naftnog saveta koji se pod nazivom Future Leaders održava svake treće godine. Ove godine održan je VI Forum budućih lidera u Sant Petersburgu u periodu 23-28 jun 2019. godine.

Komitet mladih profesionalaca NNKS je aktivno učestvovao u definisanju programa i njegovoj realizaciji.

Oko 1.300 učesnika, mladih specijalista iz oblasti nafte i gasa, menadžera naftnogasnih kompanija, eksperta i naučnika, iz 62 zemlje, prisustvovalo je Forumu što ga čini jednim od najvećih konferencija namenjenih mladima.

U traganju za odgovorom koji kriterijumi identifikuju potencijalne lidere u privredi, naši sagovornici daju različite odgovore. Od standardnih preduslova (stručna osposobljenost, odlično znanje stranih jezika, dobro maniri i vaspitanje), do saveta: budite neko koga vredi poznavati (D. M. Cox)!

Lider je osoba koja inspiriše, motiviše, radi prave stvari na pravi način. Mogu biti vođe grupe, ali i pojedinci, lideri u nekoj oblasti nauke. Pravi lideri, ili kako ih neki zovu super lideri su oni koji stvaraju nove lidere, bolje od sebe (Antić).

Iako se svi sagovornici slažu da su mentorski programi veoma značajni u selekciji potencijalnih lidera, objavljujemo različita iskustva u njihovoj primeni, a posebno o odnosu mentora i mentija.

Posebni izazovi nalaze se pred naftnogasnom industrijom koja u očima mlađe generacije provejava kao konzervativna (pomalo prevaziđena) grana privrede. Posebno pod pritiskom strategije nulte CO2 emisije. Brže napredovanje i veće zarade se pomeraju prema digitalnom svetu.

Zato posebnu pažnju zaslužuje mentorski program - Inicijativa budućih lidera koji je razvija WPC Ruskog komiteta mladih (Vlada Streleckaja). Ovaj program integriše mentorske projekte od osnovnih škola do univerziteta. Njegova glavna ideja je da promoviše privlačenje talentovanih i inicijativnih mladih ljudi u industriji, da im pomogne u njihovoj profesionalnoj obuci i razvoju karijere.

Interesantna su i različita zapažanja o odgovornosti Z generacije za našu budućnost.

Tamara Šereš (hvalimo njen doprinos kvalitetu ovog broja) je realizovala zajedno sa mladim kolegom Zaid Ai Khateeb iz Kuvajta, istraživanje „Od univerzitetskog kampusa do radnog mesta: Osnaživanje saradnje naftnogasne industrije i akademskog sektora” na osnovu online ankete je koja je obuhvatila oko hiljadu ispitanika iz 74 zemalja sa 6 kontinenata. Rezultate ovog istraživanja prenosimo u ovom broju Biltena.

Prenosimo i utiske prof. Gorana Radosavljevića, dr Snežane Lakićević i Tamare Šereš o radu panela na kojima su učestvovali u svojstvu panelista i moderatora.

Tu su i prilozi naših stalnih saradnika

Slobodan Sokolović

INTERVJU: Vlada Streletskaia, direktor Ruskog nacionalnog komiteta Svetskog naftnog saveta

iGen generacija mora da predvodi digitalizaciju naftne i gasne industrije

Pripadam generaciji milenijalaca, i znam da psiholozi izražavaju određenu zabrinutost za moju generaciju. Ali, u Rusiji su predstavnicima moje generacije povereni mnogi važni poslovi u naftnom i gasnom sektoru. Izgleda da ovaj pristup daje dobre rezultate, kaže u intervjuu za Bilten Nacionalnog naftnog komiteta Srbije Vlada Streletskaia, direktor Ruskog nacionalnog komiteta (RNC) Svetskog naftnog saveta (WPC).



BILTEN NNKS-WPC: RNC je vrlo detaljno pristupio pripremi Foruma budućih lidera Svetskog naftnog saveta, održanog u Sankt Peterburgu u junu. Šta su ključne poruke Foruma?

VLADA STRELETSKAYA: Zaista smo bili veoma oduševljeni pripremanjima za VI Forum mladih Svetskog naftnog saveta - Forum budućih lidera. Drago mi je što su ovi napori u potpunosti bili opravdani: uspeli smo da sprovedemo sve što smo planirali, a sudeći po pozitivnim povratnim informacijama učesnika, događaj je održan na visokom nivou, bio je i koristan i zanimljiv.

Za RNC je priprema Foruma bila važna, pre svega, zbog razvijanja odnosa sa mnogim ruskim naftnim i gasnim kompanijama i aktivnijeg uključivanja RNC u stvarne industrijske procese. Kod nas se velika pažnja posvećuje politici za mlade, sprovode se veoma zanimljivi omladinski programi u naftnim kompanijama i na univerzitetima koji obučavaju specijaliste za ovu industriju. Priprema Foruma stvorila je uslove za razmenu iskustava, kao i konsolidaciju napora usmerenih na obuku i podršku mladih stručnjaka u naftnoj i gasnoj industriji.

Više od 1.300 predstavnika 62 zemlje učestvovalo je na Forumu, što pokazuje da je politika za mlade jedno od ključnih pitanja kojima se industrija bavi - ne manje važno od energetske transformacije, ekologije ili digitalizacije. Videli smo da u različitim delovima sveta postoji mnogo aktivnih, ambicioznih, odgovornih i posvećenih mladih ljudi koji žele da poboljšaju svoje znanje i veštine i povežu svoju budućnost sa naftnom i gasnom industrijom. Oni imaju veliku potrebu da prošire svoje komunikacijske horizonte i prijatelje se sa vršnjacima iz različitih zemalja.

Takođe smo videli veliko interesovanje za profesionalnu komunikaciju sa mladima od strane ključnih učesnika iz globalne naftne i gasne industrije: mnogi izvršni direktori, top menadžeri i eksperti - predstavnici vodećih kompanija u industriji - bili su gosti Foruma. Želela bih da naglasim da je 5 ministarskih delegacija učestvovalo na Forumu.



Po mom mišljenju, jedan od najvažnijih zadataka Forumu mladih je stvaranje uslova za međugeneracijski dijalog i osiguranje kontinuiteta iskustva i tradicija. Na Forum smo pozvali veterane iz industrije i sastanci sa njima izazvali su ogromno interesovanje mladih delegata.

BILTEN NNKS-WPC: Šta očekujete nakon Forumu?

VLADA STRELETSKAYA: Priprema i održavanje Forumu uverili su nas u veliki značaj programa za mlade za naftnu i gasnu industriju. Odlučili smo se da dosledan rad sa mladima treba da postane glavna aktivnost RNC-a. Razvili smo sveobuhvatan program - Inicijativa budućih lidera. Njegova glavna ideja je da promovise privlačenje talentovanih i inovativnih mladih ljudi u industriji, da im pomogne u njihovoj profesionalnoj obuci i razvoju karijere.

Ovaj rad u više faza započinje organizacijom uvodne nastave za srednjoškolce u zimskim i letnjim stručnim školama, nastavlja se u studentskom okruženju u formatima naučnih konferencija,

mentoringa, stažiranja, edukativnih putovanja, stipendija "Zlatno nasleđe WPC-a", donacijama. Mladi profesionalci će imati koristi i od programa podrške i razvoja startapova u sektoru nafte i gasa, koji je takođe deo Inicijative budućih lidera.

BILTEN NNKS-WPC: Šta smatrate najvećom vrednošću ovog Forumu - iz ugla organizatora i delegata?

VLADA STRELETSKAYA: Bez sumnje, priprema i održavanje tako velikog Forumu obogatila je mene i čitav tim organizatora jedinstvenim iskustvom u organizaciji događaja. Morali smo da rešimo veoma teške zadatke, a podrška države, lokalnih vlasti Sankt Peterburga, mnogih naftnih i gasnih kompanija, naučnih i obrazovnih centara mnogo nam je pomogla. Dobili smo ozbiljnu finansijsku podršku kompanija iz industrije, što nam je omogućilo da učesnicima Forumu ponudimo impresivan kulturni program, kao i sistem studentskih stipendija, čiji dobitnici su imali priliku da učestvuju u Forumu.

Veliku ulogu u uspehu Foruma igrao je tim volontera. Oko 200 mladih, koji su prošli selekciju i specijalnu obuku, postali su članovi međunarodnog tima koji je uključen u rešavanje različitih organizacionih pitanja. Ovo je veoma dragoceno praktično iskustvo saradnje u okviru tima. U prošlosti sam i sama bila volonter i videla koliko je takva škola važna za mladog stručnjaka.

Kao delegat, veoma mi je drago što sam uspela da upoznam mnoge mlade predstavnike naftne i gasne industrije iz celog sveta. Nosim i mnogo utisaka iz susreta sa starim prijateljima - učesnicima prethodnih foruma mladih, i mladim aktivistima WPC-a. Bogat i raznovrstan tehnički program sa učešćem lidera u industriji bila je odlična prilika za dopunjavanje baze znanja, dobijanje profesionalnih odgovora na zanimljiva pitanja i mogućnost da se oseti šta se trenutno dešava u industriji.



Forum mladih je, takođe, bio jedinstvena prilika za mlade stručnjake da širu publiku upoznaju sa svojim naučnim istraživanjima. Sedamdeset i pet učenika i mladih profesionalaca iz celog sveta - pobednika konkursa - govorilo je na devet omladinskih tehničkih sesija.

Puno utisaka, puno svežih ideja... Skup istomišljenika... Sve je to ozbiljna investicija za budućnost.

BILTEN NNKS-WPC: Koje kriterijume koristite za identifikaciju budućih lidera?

VLADA STRELETSKAYA: Budući lideri su veoma konvencionalan koncept. Kada je reč o nazivu Foruma, treba reći da su to mladi ljudi koji su u stanju da zauzmu ključne pozicije u industriji u budućnosti. U stvari, vođa je stanje duha: vođa ne može biti vođa prošlosti ili budućnosti.

Verujem da vođa ne treba da ima samo dar ubeđivanja, već i da bude odgovoran - da bude svestan posledica svojih inicijativa, da brine o članovima tima. Naravno, lider treba duboko da poznaje svoju oblast, da bude u mogućnosti da delegira ovlašćenja, da veruje članovima tima i sasluša njihovo mišljenje.

Vođa mora da bude strastven, da ima inicijativu i da bude uspešan. Važan kvalitet je i sposobnost da radi u timu; narcistički individualac nije vođa. Neophodne su organizacione veštine, sposobnost planiranja, organizovanja rada i postizanja planiranog rezultata. Važno je i biti fleksibilan jer se situacija menja, nešto možda neće ići na način na koji smo očekivali i na to moramo brzo da reagujemo.

Nažalost, nisu svi projekti uspešni, pa se od lidera traži određena otpornost na stres. Veoma je važno prepoznati greške, analizirati uzroke i izvesti zaključke za budućnost.

BILTEN NNKS-WPC: Koji su glavni kriterijumi za mentorski program? Da li se ovi kriterijumi zasnivaju samo na sprovođenju programa u ograničenom vremenskom periodu (obično jednu godinu)?

VLADA STRELETSKAYA: Program mentorstva RNC-a ima mnogo toga zajedničkog sa sličnim programom Svetског нафтног савета, kojim smo se rukovodili prilikom pokretanja nacionalnog projekta. Mladim ljudima, koji su na početku karijere u naftno-gasnoj industriji nudimo pomoć i podršku iskusnih mentora.

Program je cikličan i traje godinu dana. Obično je svakom mentoru dodeljeno pet mladih stručnjaka, a grupe se formiraju sa spiska za učešće u programu, koji je napravljen na osnovu prijava preko posebnog obrasca na veb stranici RNC-a. Izbor uzima u obzir profesionalne interese, kvalifikacije i iskustvo navedeno u prijavama. Takođe se trudimo da osiguramo različitost unutar svake grupe. Teritorijalni faktor nije toliko bitan, jer se u grupi komunicira uglavnom u obliku konferencijskih poziva.

Tokom godine, učesnici mentorskog programa - mladi profesionalci iz naftnih i gasnih kompanija, studenti i postdiplomci specijalizovanih univerziteta - imaju priliku da redovno komuniciraju sa jednim od najistaknutijih predstavnika ruske naftne i gasne industrije. Razgovori sa mentorom pomažu u osmišljavanju napredovanja u karijeri i podizanju nivoa obrazovanja. Saveti mentora pomažu mladima da razumeju mnoga pitanja koja se pojavljuju u praksi - od razgovora o prednostima tehnoloških inovacija i efikasne organizacije rada do praktičnih preporuka za izgradnju odnosa u timu.

Ciklus se završava susretom mentora i mentija, gde se predstavljaju rezultati zajedničkog rada. Po pravilu, finalni sastanci se podudaraju sa događajima RNC-a, što im omogućava da se održavaju u svečanijoj atmosferi.

Naš program nadilazi tehnički i individualni pristup mentorisanja i uključuje različite teme za diskusiju: tehnologiju, ekonomiju, karijeru, održivi razvoj, inovacije, transformaciju naftne i gasne industrije, veštine, kompetencije i još mnogo toga.

BILTEN NNKS-WPC: Jean Tvenge, profesor psihologije na Državnom univerzitetu San Diego, piše u svojoj knjizi iGen da generaciji Z nedostaju socijalne veštine. Može li ova internet generacija da dovede do radikalne transformacije naftne i gasne industrije?

VLADA STRELETSKAYA: Na skali koju je osmislila Jean Tvenge, ja pripadam generaciji milenijalaca, koja je prethodnica najmlađoj iGen generaciji ili internet generaciji. Znam da i psiholozi imaju dosta zamerki i strahova u vezi sa mojom generacijom. Ali, postoji mnogo primera uspešnog prilagođavanja milenijalaca realnim dešavanjima u privredi.

U Rusiji je predstavnicima moje generacije povereno mnogo važnih poslova u naftnom i gasnom sektoru. Tako je jedan od nas zamenik ministra energetike Rusije koji je zadužen za sektor nafte i gasa. Poslednjih godina mnogi menadžerski položaji u industriji popunjeni su mladim profesionalcima. Meni je tako povereno da vodim Ruski nacionalni komitet... Izgleda da ovaj pristup daje rezultate.

Problem međugeneracijskih odnosa je oduvek postojao. Da, na neki način se razlikujemo od starijih kolega, ali to je normalno. Samo se moramo fokusirati na ono što nas ujedinjuje, a ne na ono što nas razdvaja. Međugeneracijsko razumevanje, poštovanje i pažnja prema dostignućima i mogućnostima svake generacije veoma je vredan resurs.



Moje vršnjake često nazivaju selfi generacija. Za mene je radije to WhatsApp generacija - moderna sredstva komunikacije stvorila su potpuno novo okruženje za komunikaciju, uključujući profesionalnu komunikaciju, bez granica i udaljenosti. Čak je i Forum budućih lidera organizovao veliki međunarodni tim, bili smo u mogućnosti da veoma

brzo komuniciramo, raspravljamo i rešavamo mnoga pitanja. Sve to je ogromna prednost.

Smatra se da iGen generacija još više zavisi od računara i Interneta, njeni predstavnici su odrasli u IT okruženju, nisu videli, ni iskusili drugačije okruženje. Upravo je ova generacija, slobodno orijentisana u digitalnom svetu, sposobna da vodi i mora da vodi proces digitalizacije naftne i gasne industrije - pravca, koji je povezan sa glavnim očekivanjima za kvalitativne promene u naftnoj i gasnoj industriji, i dizajniran da obezbedi njenu visoku efikasnost i konkurentnost.



Što se tiče socijalnih veština, jasno je da nijedna generacija nije homogena. Po mom mišljenju, mladi ljudi koji dolaze u naftnu i gasnu industriju su aktivniji, komunikativniji i skloniji zajedničkom radu. Na kraju, predstavnici nove generacije su nam pomogli u pripremi Foruma, radili kao volonteri, učestvovali u naučnom takmičenju i došli u Sankt Peterburg kao delegati.

Postoje razlozi da strahujemo da granice između stvarnog i virtuelnog sveta mogu postati nejasne mladim ljudima i da će drugačije shvatiti

odgovornost. Ali, mi ne živimo u izolovanom svetu i nije reč o tome da starija generacija preda palicu svojim potomcima i napusti trku.

Obično su timovi u našoj industriji sastavljeni od predstavnika četiri ili čak pet generacija, a svaka od njih ima svoje iskustvo, znanje, veštine i navike. Zato glavno pitanje nije da li su mladi profesionalci pouzdani, već kako im pomoći da se bolje izraze, i organizovati saradnju između predstavnika različitih generacija.

RNC daje svoj doprinos rešavanju ovog zadatka. Jedno od efikasnih rešenja je mentorski sistem o kome sam već govorila. Inače, ruski psiholozi koji proučavaju različite generacije preporučuju razvoj mentorstva. iGen generacija može lako pronaći teorijske informacije na Internetu, ali ličnu komunikaciju sa autoritativnim predstavnicima struke ne može ništa da zameni. Stalni dijalog pomoći će im u donošenju uravnoteženih i efikasnih odluka i povećanju samopouzdanja.

Vlada Streletskaya

Direktor Ruskog nacionalnog komiteta Svetskog naftnog saveta. Izvršni pomoćnik rektora za međunarodna pitanja u Ruskom državnom univerzitetu za naftu i gas Gubkin.

Diplomirala inženjerstvo (2009), na Fakultetu za razvoj naftnih i gasnih polja na Kazahstanskom nacionalnom istraživačkom tehničkom univerzitetu Kanjuš Satpajev, Kazahstan. Vlada je 2011. diplomirala na Gubkinu, ruskom Državnom univerzitetu za naftu i gas, odsek za Razvoj tehnologije ofšor polja (magistrirala inženjerstvo i tehnologiju). Trenutno završava doktorske studije u istoj školi i radi kao vanredni nastavnik na odseku za „Razvoj ofšor polja“. Od 2015. godine član je Međunarodnog odbora SPE za angažman mladih članova. Objavila je tri rada i nosilac je nekih nagrada (Regional Young Member Outstanding Service Award, 2015 and SPE student chapter (Outstanding student chapter-2012, Golden Standard – 2012, 2013).

INTERVIEW: Vlada Streletskaya, Director of the Russian National Committee of the World Petroleum Council

iGen generation must lead the processes of digitalization of oil and gas industry

I belong to a generation of millennials. I know that psychologists also have a lot of concerns and fears about my generation. But, in Russia, representatives of my generation have been entrusted with many important areas of responsibility in the oil and gas sector. This approach seems to be working well, says in an interview for Bulletin of National Petroleum Committee of Serbia **Vlada Streletskaya**, Director of the Russian National Committee of the World Petroleum Council.



NPCS-WPC BULLETIN: The Russian National Committee took a very thorough approach to the preparation of the Future Leaders Forum of the WPC held in St. Petersburg in June. What do you see as key conclusions of the Forum?

VLADA STRELETSKAYA: Thank you. Indeed, we were very enthusiastic about the preparation for the VI Youth Forum of the World Petroleum Council – Future Leaders Forum. I am glad that these efforts were fully justified: we were able to implement everything planned, and, judging by positive feedback from the participants, the event was held at a high level, it was both useful and interesting.

For the Russian National Committee of the WPC the preparation for the Forum was important, first of all, from the point of developing interaction with many Russian oil and gas companies, more active involvement of RNC of the WPC in real industry processes. In our country a lot of attention is paid to youth policy, very interesting youth programmes are being implemented in oil companies and universities that train specialists for the industry. The Forum preparation created conditions for experience exchange, consolidation of efforts aimed at training and support of young professionals in the oil and gas industry.

More than 1,300 representatives of 62 countries participated in the Future Leaders Forum in St. Petersburg. This demonstrates that youth policy is one of the key issues on the industry agenda today – no less important than energy transformation, ecology or digitalization. We have seen that in different parts of the world there are many active, ambitious, responsible and committed young people who want to improve their knowledge and skills and connect their future with the oil and gas industry. They have a great need to expand their communication horizons and make friends with their peers from different countries.

We also saw great interest in professional communication with young people from the side of key players in the global oil and gas industry: many CEOs, top managers, and experts – representatives

of the leading companies in the industry – were guests of the Youth Forum. I would like to emphasize that 5 ministerial delegations participated in the Forum.

In my opinion, one of the most important tasks of the Youth Forum is to create conditions for intergenerational dialogue and ensure continuity of experience and traditions. We invited veterans of the industry to the Forum, and meetings with them aroused constant interest among young delegates.



NPCS-WPC BULLETIN: What do you expect after the Forum?

VLADA STRELETSKAYA: What is next? The preparation and holding of the Forum convinced us of the high relevance of the youth agenda for the oil and gas industry. We decided that consistent work with young people should become the main activity of the Russian National Committee of the WPC. We have developed a comprehensive programme – the Future Leaders Initiative. Its main idea is to promote attraction of talented and initiative young people to the industry, to help them in their professional training and career development.

This multistage work begins with the organisation of introductory classes for high school students in winter and summer professional schools, continues in the student environment in the formats of scientific conferences, mentoring, internships, educational trips, scholarships "Golden Legacy of the WPC", grants. Young professionals will benefit from the programme of support and development of oil

and gas start-ups, which is also part of the Future Leaders Initiative.

NPCS-WPC BULLETIN: Looking back, what do you consider to be the greatest value of this WPC forum – from both organiser and delegate point of view?

VLADA STRELETSKAYA: Undoubtedly, the preparation and holding of such a large-scale Forum enriched me and the entire team of organisers of the event with a unique experience of organisational work. We had to solve very difficult tasks, and the support of the state, municipal authorities of St. Petersburg, many oil and gas companies, scientific and educational centers helped us a lot. We received serious financial support from companies in the industry, which allowed us to offer the participants of the Forum an impressive cultural programme, implement a system of student grants, the owners of which were given the opportunity to participate in the Forum.

A great role in the success of the Forum was played by a team of volunteers. About 200 young people, who passed the competitive selection and special training, became members of an international team involved in solving various organisational issues. This is a very valuable practical experience of interaction in the team. In the past, I took part in a volunteer movement myself and saw how important such a school is for a young professional.

As a delegate, I am very glad that I was able to meet many young representatives of the oil and gas industry from all over the world. A lot of impressions remained from meetings with old friends – participants of previous youth forums, young activists of the WPC. A rich and diverse technical programme with the participation of the industry's luminaries is a great opportunity to replenish the knowledge base, get professional answers to interesting questions and feel the life of the industry.

The Youth Forum is also a unique opportunity for young professionals to tell a wide audience about their own scientific research. Seventy-five students and young professionals from around the world – the winners of the competition – spoke at nine youth technical sessions.



A lot of impressions, a lot of fresh ideas... A team of like-minded people... All this is a serious reserve for the future.

NPCS-WPC BULLETIN: What criteria do you use to identify future leaders?

VLADA STRELETSKAYA: Future leaders is a very conventional concept. As far as the name of the Forum is concerned, these are young people who are able to take key positions in the industry in the future. And, in fact, a leader is a state of mind: a leader cannot be a "past" or a "future" leader.

I believe that a leader should not only have the gift of persuasion, but also be responsible – to be aware of the consequences of his or her initiatives, to take care of team members. Of course, a leader should have a deep knowledge of their field, be able to delegate authority, trust team members, and listen to their reasoned opinion.

A leader must be a person of passion, initiative, and success. An important quality is the ability to work as a team; a narcissistic individualist cannot claim to be a leader. Organisational skills, ability to plan, organise the process and achieve the intended result are necessary. There is also a need for flexibility –

the situation is changing, something may go not in a way as it was expected, and we need to react to it promptly.

Unfortunately, not all projects are successful. Therefore, a certain stress resistance is required from the leader. It is very important to recognise mistakes, analyse the reasons and draw conclusions for the future.

NPCS-WPC BULLETIN: What are the main criteria for a mentoring programme? Are these criteria based only on the implementation of the programme for a limited period of time (usually one year)?

VLADA STRELETSKAYA: The Mentoring Programme of the Russian National Committee of the WPC has much in common with the similar programme of the World Petroleum Council, which we were guided by when we launched the national project. We offer young people starting their careers in the oil and gas industry assistance and support from the experienced mentors.

The programme is cyclical and is designed for a year. Usually five young professionals are assigned to each mentor, and the groups are formed from among the applicants who applied for participation in the programme through a special form on the website of the RNC of the WPC. Distribution considers professional interests, qualifications and experience specified in the applications.

We also strive to ensure diversity within each group. The territorial factor does not matter much as the contacts are mainly in the form of conference calls.

During the year, participants of the mentoring programme – young professionals of oil and gas companies, students and postgraduates of specialised universities – have the opportunity to communicate regularly with one of the most respected representatives of the Russian oil and gas industry. Talks with the mentor help organise career growth and raise the level of education. Mentor's advice will help you understand many issues that

arise in practice – from discussing the benefits of technological innovations and effective work organisation to practical recommendations for building relationships in the team.



The cycle concludes with the final meeting of mentors and mentees, where the results of joint work are presented. As a rule, the final meetings are timed to coincide with the events of the RNC of the WPC, which allows them to be held in a more solemn atmosphere.

Our programme goes beyond a technical and individual approach to mentoring and includes various topics for discussion: technology, economics, career, sustainable development, innovation, transformation of the oil and gas industry, skills and competencies, and much more.

NPCS-WPC BULLETIN: Jean Twenge, Professor of Psychology at San Diego State University, writes in her book *iGen* that Generation Z lacks social skills. Can this generation of the Internet lead to a radical transformation of the oil and gas economy?

VLADA STRELETSKAYA: On the Jean Twenge scale, I belong to a generation of millennials, the predecessors of the youngest generation of *iGen* today, Internet Generation. I know that psychologists also have a lot of concerns and fears about my generation. Meanwhile, there are many examples of successful adaptation of millennials to industry realities.

In Russia, representatives of my generation have been entrusted with many important areas of responsibility in the oil and gas sector. This generation includes the Deputy Minister of Energy of Russia who is in charge of the oil and gas sector. In recent years, many management positions in the industry have been filled by young professionals. I have been entrusted to head the Russian National Committee of the WPC... This approach seems to be working well.

The problem of intergenerational relations has always existed. Yes, in some ways we differ from our older colleagues. This is normal. We just need to focus on what unites us, not what divides us. Intergenerational understanding, respect and attention to the achievements and opportunities of each generation is a very valuable resource.

My peers are often referred to as the Selfie Generation. For me, it's rather the "WhatsApp generation" – modern means of communication have created a whole new environment for communication, including professional communication, without borders and distances. Even the Future Leaders Forum was prepared by a large international team, we were free to communicate, discuss and solve many issues promptly. This is a huge resource.

Generation *iGen* is considered to be even more dependent on the computer and the Internet, its representatives have grown up in the IT environment, they have not seen or imagined any other life. It is this generation, freely oriented in the digital world, that is able and must lead the processes of digitalization of the oil and gas industry – the very direction, which is connected with the main hopes for qualitative changes in the oil and gas industry, designed to ensure its high efficiency and competitiveness.

As far as social skills are concerned, it is clear that any generation is not homogeneous. In my opinion, young people who come to the oil and gas industry are more active, communicative and inclined to work together. In any case, these were the representatives of the new generation who helped us in the preparation of the Forum, worked as volunteers, participated in the scientific competition, and came to St. Petersburg as delegates.

There are reasons to fear that the boundaries between the real world and the virtual world may be blurred among today's young people, and that they may have a lower threshold of responsibility. But we don't live in an isolated world, and it's not about the older generation passing the torch to their descendants and leaving the race.

As a rule, the teams work side by side with representatives of four or even five generations, each of them has its own experience, knowledge, skills and habits. In this regard, the main question is not whether young professionals are trustworthy, but how to help them to better express themselves, to organise interaction between representatives of different generations.



Russian National Committee of the WPC are involved in this task. One of the effective tools is the mentoring system that I have already talked about. By the way,

Russian psychologists studying generational peculiarities recommend to develop the institute of mentoring. iGen generation can easily find the theoretical information on the Internet, but personal communication with authoritative representatives of the profession cannot be replaced by anything else. Constant dialogue will help make balanced and effective decisions and move forward confidently.



Vlada Streletskaya

Director of Russian National Committee of the World Petroleum Council. Executive assistant to rector, Gubkin Russian State University of oil and gas (National Research University).

Holds BSc degree in engineering (2009), faculty of "Oil and gas field development" of Kazakh National Research Technical University named after Kanysh Satpayev, Kazakhstan. Vlada graduated from Gubkin Russian State University of oil and gas, Offshore Field Development Technology department in 2011 (MSc in engineering and technology). Currently, she is completing her PhD studies at the same school and works as associate teacher in "Offshore field development" department.

She is a member of SPE International Young Members Engagement Committee since 2015.

She published three papers and the holder of the some awards (Regional Young Member Outstanding Service Award, 2015 and SPE student chapter (Outstanding student chapter-2012, Golden Standard – 2012, 2013).

INTERVJU: Prof. dr Anatoly B. Zolotukhin sa Ruskog državnog univerziteta za naftu i gas Gubkin

Pravi mentori ne prenose samo znanje

Pravi mentori su oni koji vam usade ljubav prema vašem poslu, veštinu improvizacije i sposobnost da budete kreativni. Oni ne prenose samo svoje znanje, već i odnos prema prirodi, čovečanstvu, životnoj sredini. To je još važnije od znanja, kaže u intervjuu za Bilten Nacionalnog naftnog komiteta Srbije prof. dr Anatoly B. Zolotukhin sa Ruskog državnog univerziteta za naftu i gas Gubkin.



BILTEN NNKS-WPC: Na osnovu kojih kriterijuma identifikujete buduće lidere?

ANATOLY ZOLOTUKHIN: Postoji nekoliko važnih kriterijuma koji omogućuju identifikaciju potencijalno dobrih lidera. Pre svega, kvalitetno obrazovanje, i što se ranije započne, bolji je konačni rezultat.

Ovo su još neki važni kriterijumi:

- Stručna osposobljenost
- Odlično znanje stranih jezika
- Dobro maniri i (opet) dobro obrazovanje.

Pažnju treba posvetiti pažljivom formiranju ličnosti i razvoju u potpuno zaokruženu moralnu ličnost što su preduslovi harmonično razvijenog budućeg lidera.

Ništa se ne može uraditi na brzinu. Potrebno je da se radi, dosledno, redovno i sistematski, bezpolitizacije.



BILTEN NNKS-WPC: Da li budući lider treba da bude vođa grupe ili pojedinac koji ima potencijal da samostalno rešava probleme?

ANATOLY ZOLOTUKHIN: Svetski naftni savet (World Petroleum Council) posvećuje veliku pažnju izgradnji identiteta. Skrenuo bih pažnju na sledeći važan element: neophodno je da postoji određeno okruženje (tzv. ekološki determinizam). To su razne stvari koje okružuju budućeg lidera i intelektualno okruženje - pravi ljudi, profesionalci, istraživači i, pre svega, nastavnici. Uloga profesionalaca i istraživača je da utiču na znanje. Uloga nastavnika je da podstiču interesovanje za buduću specijalizaciju, da usade ljubav prema istini i kulturi komunikacije, da uče odgovornosti, toleranciji i samokontroli. Savremeni specijalista, po mom mišljenju, mora da dobro poznaje svoju temu, kao i da bude kompetentan da razume probleme srodnih oblasti. Rad u međunarodnom timu omogućava vam da pronađete stvari koje nedostaju u nekom od obrazovnih sistema u svetu. Ljudi drugačijeg mentaliteta, sa sopstvenim kulturnim tradicijama i nacionalnim karakteristikama, nadopunjuju se tokom rada u jednom timu, pa su zajedno velika sila, sposobna da reši bilo koji problem. Mnogi mladi ljudi sanjaju da postanu menadžeri, i da naprave karijeru u ovoj oblasti. Biti specijalista je manje prestižna perspektiva. Zašto se to događa?

Menadžer se kod većine doživljava kao neko ko je nekome nadređen. Ovo je pogrešan pristup - oni nisu šefovi, već organizatori timskog rada. Rukovodilac ne bi trebalo da komanduje stručnjacima, njegova misija je okupljanje tima, postavljanje cilja i stvaranje uslova za efikasan rad.

Imao sam priliku da radim nekoliko godina u takvom timu u norveškom naftnom gigantu Statoil (sada Equinor) - mi, specijalci, nismo bili nimalo ometani svakodnevnim sitnicama, nije bilo potrebe za tim - menadžer se brinuo da imamo sve što je potrebno za rad. Rezultat je bio fantastičan, a naš menadžer je odigrao vrlo važnu ulogu u tome. Bio je odgovoran za stvaranje kreativne atmosfere, vodeći računa da najbolji kvaliteti stručnjaka budu usmereni na rešavanje ciljanog problema, umesto na neke sporedne stvari.

Nije tako teško komandovati, ali organizovati proces, osigurati efikasan timski rad, često biti u drugom planu - to je suština rada menadžera. Znam da moje gledište može izgledati čudno mnogim ljudima, ali to je zaključak zasnovan na životnom iskustvu.

BILTEN NNKS-WPC: Da li mentornig programi nose rizik ograničavanja kreativnosti?

ANATOLY ZOLOTUKHIN: Studenti vam neće oprostiti ako s njima postupate loše, pa će prema vama postupati na odgovarajući način. I to je nepovratan proces. Ali, pravilan odnos prema obrazovanju i nauci postoji na mnogim univerzitetima širom sveta. Možda ne svuda, ne u svakom delu sveta, ali odnos učenika i nastavnika ponekad je dirljiv.

Nije retkost da postoji veliko poštovanje prema onima koji su preminuli, ali još žive u našim srcima, mislima, idejama, pristupima kojima su nas učili. Oni su s nama i pomažu nam da živimo dostojno. Štaviše, dozvolili su nam da obrazujemo druge ljude! To su bili, i još su, pravi mentori koji su u nas usadili ljubav prema svom poslu, veštinu improvizacije i sposobnost da se bude kreativan.

Formalno mentorstvo ograničava kreativnost, ali pravi mentori izgrađuju u nama sposobnost da budemo kreativni.

BILTEN NNKS-WPC: Da li smatrate da je interdisciplinarnost mladih lidera budućnost industrije nafte i gasa ili uska specijalizacija koja sada dominira?

ANATOLY ZOLOTUKHIN: Multidisciplinarnost je neophodan element u savremenom svetu! Živimo u takvom vremenu kada trebamo da prenesemo ne samo svoje znanje, već i svoj mentalni sklop: odnos prema prirodi, čovečanstvu, životnoj sredini. Ovo je još važnije od znanja. Štaviše, znanje se može steći. Ipak, ako nema dobrog učitelja, osoba ostaje inferiorna. Ovo je vrlo ozbiljno. Sada provodim sve više i više vremena radeći sa studentima.

BILTEN NNKS-WPC: Prema istraživanjima Jean Twenge, profesora psihologije iz San Dijega, koje je objavila u svojoj knjizi "iGen", generaciji Z nedostaju socijalne veštine. Kako procenjujete da ova internet generacija može da iznese radikalnu transformaciju naftne i gasne privrede u 21. veku?



ANATOLY ZOLOTUKHIN: Naravno, nemoguće je zanemariti globalne trendove. Na primer, digitalizacija. Ali "sustizanje voza koji odlazi" je iscrpljujuće i beskorisno.

Pre svega, uveren sam da bi univerzitet trebalo da daje osnovno znanje, i da se fokusira na izučavanje osnovnih nauka. Ako specijalista dobro razume suštinu procesa, onda razume da uzročno-posledične veze brzo prelaze u nešto što je primenjeno.

U praksi se savremeni obrazovni proces razvija u pravcu primenjenih saznanja, često zbog sve manje zahteva za izučavanje fundamentalnih nauka. Takva tendencija mi se čini nedovoljno dalekovidom.

Moramo izgraditi jednoobrazniji nastavni plan i program sa naglaskom na fundamentalnoj nauci, postojećim i inovativnim tehnologijama.

Moramo više pažnje posvetiti vebinarima, ali što je još važnije, sastancima licem u lice, prisustvovanju razgovora za rešavanje sporova, kolokvijumima, akademskim forumima, masterclasses i konferencijama. Sve to doprinosi razvoju tako važnih društvenih veština budućih lidera koje se nisu toliko efikasno razvile kada dosta vremena provodite za računom.

Najnoviji trend u nauci i istraživanju - inovativne tehnologije, pametni izvori, digitalizacija, mašinsko učenje, Big Data, Internet stvari, koji se brzo razvija, se već transformisao u seriju akademskih disciplina koje se predaju na vodećim univerzitetima.

Ova nova nauka je brže i bolje prihvaćena od mlađe generacije (Generacija Z) koja dosta vremena provodi pored računara. Da ne bi postali samo dodatak kompjuteru budući lideri i njihovi nastavnici ili mentori bi trebalo da prisustvuju događajima u organizaciji profesionalnih udruženja poput SPE, WPC, zatim organizacija koje se bore protiv korupcije i za etičko i moralno ponašanje, poput Extractive Industries Transparency Initiative (EITI), Society of Naval Architects and Marine Engineers (SNAME), koji je poznat po svom kodeksu ponašanja (Kodeks korporativne etike, Kodeks korporativnog upravljanja).

Kombinacija dobrih socijalnih veština i vrhunskog obrazovanja i profesionalizma u računarskim naukama čine budućeg lidera sposobnim za rešavanje brojnih poslovnih, tehničkih i operativnih problema, kao i prevazilaženje postojećih izazova. I nije važno jeste li vođa tima, naučnik ili nastavnik. Sa takvim veštinama i kompetencijama možete biti uspešan lider u bilo kojoj od ovih oblasti.

Biografija

Savetnik za međunarodne odnose

Ruski državni univerzitet za naftu i gas Gubkin (Moskva, Rusija)

Direktor za istraživanje Instituta za Arktičke naftne tehnologije

Šef istraživanja Instituta za naftno-gasna istraživanja Ruske akademije nauka

Član sledećih akademija:

- Ruska akademija prirodnih nauka
- Međunarodna Evroazijska akademija
- Međunarodna akademija tehnologije
- Norveška naučna akademija za polarna istraživanja

Viši potpredsednik Svetskog naftnog saveta

Ekspert, Evropski geopolitički forum

Doctor Honoris Causa, Državni tehnički univerzitet Murmansk (Murmansk, Rusija)

Doctor Honoris Causa, Federalni univerzitet severnog Arktika (Arhangelsk, Rusija)

Profesor bušenja, nalazišta i proizvodnje, Federalni univerzitet severnog Arktika

Profesor Emeritus, Stavanger univerzitet (od 2016)

Gostujući profesor: AGH UST (Krakov, Poljska), Molde University College (Molde, Norveška), Xi'an Shiyou University (Kina)

SPE predavač, 2013-2014

Član uređivačkih odbora sledećih magazina:

"Oil Industry" (Rusija), "Offshore (Rusija)", "Oil and Gas" (Kazahstan), "ProNeft" journal (Gazprom Neft, Rusija)

Član naučnog saveta INiG-a - PIB Publishing House ("Nafta-Gaz" journal, Poljska).

Istraživanja i publikacije

Od 1972. godine objavio je više od 225 stručnih radova, uključujući 28 monografija i udžbenika. Učestvovao je u blizu 50 istraživačkih projekata koji se odnose na naftno inženjerstvo.

INTERVIEW: Professor Dr Anatoly B. Zolotukhin from the Russian State Gubkin University of Oil and Gas

Mentors don't transfer just knowledge

True mentors are those who built in us love to our job, skills to improvise and ability to be creative. Mentors need to transfer not only their knowledge but also their mindset: attitude towards nature, humanity, environment. This is even more relevant than knowledge, says in an interview for Bulletin of National Petroleum Committee of Serbia Professor Anatoly B. Zolotukhin from the Russian State Gubkin University of Oil and Gas.



NPCS-WPC BULLETIN: What criteria do you use to identify future leaders?

ANATOLY ZOLOTUKHIN: There are several important criteria enabling to identify potentially good leaders (future leaders, or shortly FL). First of all, a good quality education. The earlier it is started, the better the final result.

A number of other important criteria are listed below. There are:

- Professional competence
- Excellent knowledge of foreign languages
- Correct manners and (again) good education.

Attention should be given to careful formation of personality and his/her development into a fully rounded moral person (prerequisites of harmonically developed FL). We do not conduct cavalry attacks.

We just work. Consistently, regularly and systematically. No politicization.

The World Petroleum Council pays high attention to construction of identity. Please, pay attention to the following important element: there should be a certain environment (so called environmental determinism). This is the number of necessary facilities surrounding FL and intellectual environment (right people, professionals, researchers and, above all, teachers). The role of professionals and researchers is to impact knowledge. The role of teachers is to foster interest in the future specialization, implant the love of truth and communication culture, teach to be responsible, tolerant and self-controlled.

NPCS-WPC BULLETIN: Should the future leader be a group leader or an individual capable to deal with problems on its own?

ANATOLY ZOLOTUKHIN: A modern specialist, in my opinion, needs to know very well "his/her" subject, as well as competently understand the issues of related areas. Work in the international team allows you to get the missing things in any individual education system in the world. People with a different mentality, their own cultural traditions, and national peculiarities while working in one team complement each other, so together they are a big force, able to solve any problem.

Many young people dream of becoming managers, making a career in this field. A specialist is a less prestigious prospect. Why does it happen?



Managers in mass consciousness are perceived as superiors. This is an erroneous approach - they are not the chiefs, but the organizers of teamwork. The manager should not command specialists, his mission is to assemble a team, set a goal and create conditions for effective work.

I had a chance to work for several years in such a team in Norwegian petroleum major “Statoil” (now “Equinor”) – we, the specialists, were not at all distracted by the everyday trifles, there was no need for that – the manager was concerned that we had everything we needed to work. The payoff was fantastic, and our manager played a very important role in this. He was responsible for creating an atmosphere of creativity, making sure that the best qualities of a specialist were aimed at solving the target problem but not wasted.

It’s not so difficult to command, but to organize the process, to ensure effective teamwork, staying often in the background – this is the essence of the manager’s work. I know that my point of view may seem strange for many people. As for me, this is a conclusion based on life experience.



NPCS-WPC BULLETIN: Do mentoring programs carry the risk of creativity constraint?

ANATOLY ZOLOTUKHIN: Students will not forgive you if you treat them badly, so they will treat you appropriately. This is an irreversible process. But proper attitude for the education and science exists in many universities around the globe. Maybe not everywhere, not in every corner, but the relationship between students and teachers is sometimes greatly touching. A distinctive feature is an amazing reverence for those who have passed away but still is alive in our hearts, in thoughts, in ideas, in approaches they taught us. They are with us and they help us to live decent. Moreover, they let us to educate people like you!

These were (and still are) true mentors who built in us love to our job, skills to improvise and ability to be creative.

Formal mentorship constraint creativity, but the true mentors build in us capability to be creative.

NPCS-WPC BULLETIN: What will be the future of the oil and gas industry - interdisciplinarity of ANATOLY

ANATOLY ZOLOTUKHIN: young leaders or the narrow specialty that now dominates?

Multidisciplinarity is a necessary element in a modern world!

We live in such time when we need to transfer not only our knowledge but also our mindset: attitude towards nature, humanity, environment. This is even more relevant than knowledge. Moreover, knowledge can be acquired. Nevertheless, if there is no good teacher, then the person remains inferior. This is very serious. Now I spend more and more time working with students.

NPCS-WPC BULLETIN: Jean Twenge, Professor of Psychology at San Diego State University, in its book iGen wrote that Generation Z lacks social skills. Can this internet generation bring about a radical transformation of the oil and gas economy?

ANATOLY ZOLOTUKHIN: Of course, it is impossible to ignore global trends. Such as digitalization, for example. But “catching up with the outgoing train” is exhausting and useless deal. To catch up with means to lag behind wittingly.

First of all, I am convinced that the university should give basic pieces of knowledge, focusing on the study of the basic sciences. A specialist, if he is well versed in the essence of the processes, understands cause-effect relationships would quickly go into the matter of applied issues.

In practice, the modern educational process is developing in the direction of applied pieces of knowledge, often on account of lowering the requirements for studying the basic sciences. Such tendency seems to me insufficiently far-sighted. We have to build a more uniform syllabus with emphasis on fundamental science, existing and innovative technologies.

We have to pay more attention to webinars, but more importantly, to face-to-face meetings, attendance of disputes, colloquiums, academic forums, masterclasses and conferences. All this contribute to the development of so important to FL social skills that are not so efficiently developed when you along with computer.



The last and fast developing trend in science and research (innovative technologies, smart wells, digitalization, machine learning, Big data, Internet of things, etc.) has already transformed into a series of academic discipline taught in the leading universities. This new science is faster and better accepted by young generation (Generation Z) that is more familiar and spend more time with computers. In order not to become a supplement to a computer FL and their teachers / mentors should pay more attention to more active participation in professional events organized by professional associations like SPE, WPC, organization fighting against corruption and for ethical and moral behavior, like The Extractive Industries Transparency Initiative (EITI), Society of Naval Architects and Marine Engineers (SNAME) with their Code of Conduct (Code of corporate ethics, Code of corporate governance). Combination of good social skills with excellent education and professionalism in computer sciences make FL capable for solving numerous business, technical and operational problems and overcome existing challenges.

And it doesn't matter are you a Team Leader, Scientist or Educator. With such skills and competence you can be successful FL in any of these areas.

Biography

Professor, Dr. Anatoly B. Zolotukhin
Counsellor on International Affairs
Russian State Gubkin University of Oil and Gas (Moscow, Russia)
Research Director of the Institute of Arctic Petroleum Technologies
Chief Research Associate of the Oil and Gas Research Institute of the Russian Academy of Sciences
Member of the following academies:

- Russian Academy of Natural Sciences
- International Eurasian Academy
- International Academy of Technology
- Norwegian Scientific Academy of Polar Research.

Senior Vice-President of the World Petroleum Council
Expert, European Geopolitical Forum
Doctor Honoris Causa, Murmansk State Technical University (Murmansk, Russia),
Doctor Honoris Causa, Northern Arctic Federal University (Arkhangelsk, Russia)
Chaired professor of Drilling, Reservoir and Production Engineering, Northern Arctic Federal University
Professor Emeritus, University of Stavanger (since 2016)
Visiting Professor: AGH UST (Krakow, Poland), Molde University College (Molde, Norway), Xi'an Shiyou university, China
SPE Distinguished Lecturer, 2013-2014
Member of the editorial committees of the following journals:

- "Oil Industry" (Russia), "Offshore [Russia]", "Oil and Gas" (Republic of Kazakhstan), "ProNeft" journal (Gazprom Neft, Russia)
- Member of Scientific Council of INiG – PIB Publishing House ("Nafta-Gaz" journal, Poland).

RESEARCH AND PUBLICATIONS

Since 1972 had made more than 225 professional publications including 28 monographs and textbooks. Participated in nearly 50 research projects related to petroleum engineering, which are too numerous to reference.

INTERVJU: Denise M. Cox, predsednica Američkog udruženja naftnih geologa

Svi lideri moraju imati san

Ako je njegova vizija važna njemu, njegovoj porodici, njegovim kolegama iz profesionalne zajednice, ali i globalnoj zajednici, onda je jasno da je reč o izuzetnom lideru, kaže u intervjuu za Bilten Nacionalnog naftnog komiteta Srbije Denise M. Cox, predsednica Američke asocijacija naftnih geologa i kompanije Storm Energy.

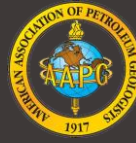
Priradio: Vladimir Spasić

BILTEN NNKS-WPC: Na osnovu kojih kriterijuma identifikujete buduće lidere?

DENISE M. COX: Jedna osobina za koju smatram da je zajednička za sve lidere je vizija - san da se ostvari cilj zasnovan na skupu vrednosti i uverenja. Lideri znaju koji problem žele da reše ili promenu koju žele da uvedu. Bez vizije ne znate gde idete, nemate poriv da budete uspešni. Tražim ovu osobinu kod pojedinaca koji volontiraju na projektu, ili, što je još bolja situacija, kada mi se obrate za podršku u vezi sa idejom koju su već definisali.



Jedna od korisnijih osobina koje primećujem kod uspešnih lidera je strateško razmišljanje - sposobnost da se promišlja, deluje i utiče na druge kako bi postigli cilj. Lideri bi trebalo da imaju izvrsno razumevanje plana koji može da dovede do uspeha, ali da ostanu otvoreni za istraživanje svih mogućih opcija koje poboljšavaju ili čine plan efikasnijim. Strateško razmišljanje, s obzirom da ima uticaj na promene, obično uključuje izazovno konvencionalno razmišljanje, tako da lideri moraju imati sposobnost da preuzmu rizik. Takođe moraju biti spremni da nastave dalje kada rizici ne dovedu do uspeha.



Otpornost, takođe, znači i istrajnost, i za lidera je to mogućnost da preformuliše svoj plan i ponovo se posveti svojoj viziji.

Lideri se mogu prepoznati po njihovoj sposobnosti da grade efikasnu mrežu. U današnjem digitalnom svetu umrežavanje predstavlja tehničko ili lično iskustvo da se iz mase informacija odaberu prave. I u fizičkoj i u virtuelnoj mreži važno je vaše tehničko znanje, “šta znate” i kako se to povezuje sa tim “koga poznajete”. Savet koji obično dajem je: budite neko koga vredi poznavati.

Još jednu osobinu uzimam u obzir prilikom identifikacije budućih lidera. Da li imaju viziju koja je važna za njih i njihovu porodicu, njihove kolege iz profesionalne zajednice, ali i za globalnu zajednicu. Lider čija vizija ispunjava ova tri uslova je zaista izvanredan.

Da biste razumeli osobine uspešnih geologa i lidera, preporučujem da pročitate knjigu AAPG “Baština naftnog geologa”, Sternbach, C.A., Shoup, R.C., Vilhelm, C.T., i Reynolds A.S., eds. 2017. Iako su ovo saveti pojedinaca iz 100 godina istorije AAPG, smatram da vrede i danas. Nedavno je objavljen i statistički pregled osobina pod nazivom “Saveti mladim naftnim geolozima i inženjerima”, Rasoul Sorkhabi, 2019, First Break.

BILTEN NNKS-WPC: Da li budući lider treba da bude vođa grupe ili pojedinac koji ima potencijal da samostalno rešava probleme?

DENISE M. COX: Preformulisala bih pitanje: Kako jedan lider koristi savete i perspektive svoje grupe u kojoj koja takođe imaju liderske veštine? Vođa kao pojedinac mora da ima tehničko znanje i veštine da bi mogao efikasno da sluša, da proceni i primeni savete iz grupe koji se podudaraju sa osnovnom vizijom.

BILTEN NNKS-WPC: Da li su opšte obrazovanje i poznavanje stranih jezika eliminacioni kriterijumi za izbor budućih lidera?

DENISE M. COX: Široko obrazovanje i sposobnost komunikacije pomažu lideru da razume i poštuje sve vrste različitosti. Raznolikost uključuje ne samo godine, pol, rasu i etničku pripadnost, religiju ili duhovna uverenja i fizičke sposobnosti ili invalidnosti, već i socioekonomsku pozadinu, različita iskustva, tipove ličnosti, način razmišljanja i komunikacije. Što bolje lider razume i uključuje različite perspektive u donošenje svojih odluka, to će biti uspešniji.

Preporučujem knjigu koju je napisao Hans Rosling "Činjenice: Deset razloga zašto imamo pogrešno mišljenje o svetu - i zašto su stvari lepše nego što mislite" kako biste shvatili šta je globalna raznolikost.

BILTEN NNKS-WPC: Da li smatrate da je interdisciplinarnost mladih lidera budućnost industrije nafte i gasa ili uska specijalizacija koja sada dominira?

DENISE M. COX: Naftna industrija se razvija kao interdisciplinarna industrija još od osamdesetih, od kada sam počela da radim. Napredovali smo od multidisciplinarnih timova geologa, geofizičara, petrofizičara i inženjera do multidisciplinarnih naftnih profesionalaca. Uvek će postojati potreba za specijalistima, ali u budućnosti će možda više biti regrutovani iz akademskih, vladinih ili industrijskih istraživačkih grupa.

Multidisciplinarni pojedinci se takođe bave istraživanjem i proizvodnjom nafte putem Interneta stvari (IoT). Troškovi ofšor istraživanja i proizvodnje i dalje se smanjuju jer tehnologija automatizuje operacije i poboljšava sigurnost. Softverski upravljana oprema za bušenje i rad na površini, zajedno sa računarima visokih performansi, sada omogućavaju efikasnije upravljanje ili upravljanje u realnom vremenu naftnim poljima.



Ono što je zanimljivo i vezano je za sledeće pitanje je kako generacija Z donosi različite ideje i inovativne tehnologije u okviru energetske rešenja? Već vidimo više ukrštanja biologije, hemije i fizike sa geologijom. Geomikrobiologija i DNK nalazišta nafte, hemijski procesi za biodizel na bazi algi i zahvatanje i skladištenje ugljenika su neki od primera energetskog interdisciplinarnog rada.

BILTEN NNKS-WPC: Prema istraživanjima Jean Twenge, profesora psihologije iz San Dijega, koje je objavila u svojoj knjizi "iGen", generaciji Z nedostaju socijalne veštine. Kako procenjujete da ova internet generacija može da iznese radikalnu transformaciju naftne i gasne privrede u 21. veku?

DENISE M. COX: Moram da priznam da nisam čitala ovu knjigu, ali snimila sam je na mom telefonu i čitaću je na skrovitom planinskom vrhu, dok se budem odmarala od godine izuzetnih društvenih interakcija.

Kao predsednik Američkog udruženja naftnih geologa (AAPG) razgovarala sam sa grupama i posetila pojedince iz energetske industrije u 24 zemalja. Otkrila sam da su socijalne veštine samo jedan vid komunikacije.

Ono što je važno jeste da odvojite vreme i da se potrudite da komunicirate i povežete se - bilo da se radi o prezentaciji, u okviru panel diskusije, prilikom kratkih susreta, na pauzi u hodniku, putem telefonskih razgovora, imejlova ili tekstova, a posebno na svim vrstama društvenih medija. Socijalne veštine samo su jedan od načina komunikacije. Ono što je na kraju važno jeste posvećenost i sposobnost stvaranja veza koje se odnose na neki cilj.

Nadam se da će svaka generacija raditi zajedno kako bi nastavila da obezbeđuje pristupačno, pouzdano i održivo snabdevanje energijom. Ne zaboravimo da milijardu ljudi još nema pristup električnoj energiji, a predviđa se da će taj broj porasti na četiri milijarde. Radikalna transformacija mogla bi da bude da svetska populacija shvati da i dalje 50% energije dobijamo zahvaljujući nafti i gasu, a čak 80% ako je uključen i uglj. Ono što bi takođe moglo da izazove transformaciju je radikalna promena u načinu razmišljanja potrošača kako bi smanjili ukupnu potrošnju energije i izabrali alternative koje imaju niske emisije ugljenika, i veoma su efikasne u zadovoljavanju energetske potrebe.

Svi bi trebalo da radimo zajedno na održivom razvoju naftnih resursa, dok se alternativni izvori energije ne razviju u obimu koji bi zadovoljio rastuću populaciju. Potrebna su nam različita mišljenja i inovacija svake generacije da bismo saradivali na obezbeđivanju ponude i tražnje na tržištu energije. Oni koji su organizovali Forum budućih lidera Svetskog naftnog saveta i koji su na njemu učestvovali imaju viziju i liderske veštine da energetska tranzicija postane stvarnost!



Denise M. Cox,
President of the American Association of Petroleum Geologists (AAPG)

Biografija

Denise Cox je predsednica kompanije Storm Energy Ltd., gde je odgovorna za procenu projekata i partnerstava za portfolio nafte i gasa. Započela je karijeru naftnog geologa u kompaniji Marathon u Istraživačkom centru u Denveru. Tokom svoje dvadesetogodišnje karijere u sektorima za istraživanje i proizvodnju kompanije Maraton specijalizovala se za primenu nove tehnologije korišćenja ugljenika u naftnim nalazištima, a kasnije za procenu i razvoj nekonvencionalnih rezervoara. Trenutno je fokusirana na ulogu geologije u održivom energetske razvoju, uključujući zahvatanje, upotrebu i skladištenje ugljenika.

Denise Cox je dobila B.S. with honours sa Univerziteta Binghamton i M.S. sa Univerziteta Kolorado. Ona je AAPG sertifikovani naftni geolog i licencirani geolog u državi Wyoming. Bila je predsednica AAPG i Udruženja žena geologa. Takođe, bila je i na rukovodećim pozicijama u brojnim odborima geoloških društava u kojima je poznata kao neko ko stvara veze i povezuje u sektoru geologije i po svojim aktivnostima sa studentima, mladim profesionalcima i ženama.

INTERVIEW: Denise M. Cox, American Association of Petroleum Geologists President

All leaders must have dream

If their vision is meaningful to them and their family, their technical or professional community, and to a global community than we have a leader who is truly exceptional, says in an interview for National Petroleum Committee Denise M. Cox, American Association of Petroleum Geologists President and Storm Energy President.

By *Vladimir Spasić*



NPCS-WPC BULLETIN: What criteria do you use to identify future leaders?

DENISE M. COX: The one trait that I find that all leaders have in common is vision - the dream to accomplish a goal based on a set of values and beliefs. We know what problem we want to solve or change we want to implement. Without vision, there is no direction or drive to be successful. I look for this trait in individuals who volunteer to help on a project, or better yet, when they come to me for support of an idea they have already defined. One of the more useful traits I observe in successful leaders is strategic thinking – the ability to think, act, and influence others to achieve a goal. Leaders should have a high-level understanding of a plan that can lead to success but remain open to exploring all possible options that improve or make the plan more efficient.

Strategic thinking, especially as it applies to affecting change, commonly involves challenging conventional thinking so leaders have to have an understanding of and ability to take calculated risks. They also have to have resilience to recover when calculated risks do not result in success. Resilience is also referred to as perseverance, for a leader it is the ability to reformulate your plan and re-commit to your vision. Leaders can be identified by their ability to build an effective network. In today's digital world networking includes the technical or personal experience to evaluate crowd-sourced information.

In both the physical and virtual networks, your technical knowledge, “what you know” and how that connects with “who you know” are important. The advice I commonly give is, “Be worth knowing.” I consider one additional trait when identifying future leaders. Is their vision meaningful – to them and their family, their technical or professional community, and to a global community? A leader whose vision aligns on these three levels, is truly exceptional.



To understand the traits of successful geoscientists and leaders, I recommend reading the AAPG book “Heritage of the Petroleum Geologist,” Sternbach, C.A., Shoup, R. C., Wilhelm, C. T., and Reynolds A. S, eds. 2017. Although this is advice from the individuals from AAPG’s past 100 years, I find it holds true to this day. A statistics review of the traits was recently published as, “Advice to young petroleum geoscientists and engineers”, Rasoul Sorkhabi, 2019, First Break.

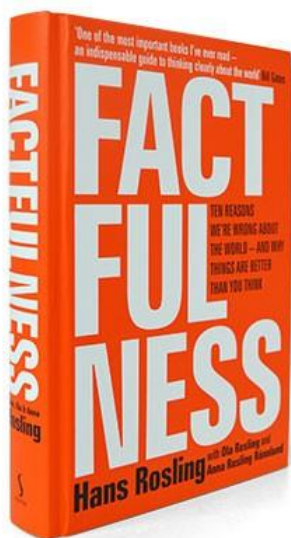
NPCS-WPC BULLETIN: Should the future leader be a group leader or an individual capable to deal with problems on its own?

DENISE M. COX: I would reframe the question as, “How does an individual leader incorporate the advice and perspectives from her/his group who also have leadership skills.” A leader as an individual must have the technical knowledge and skills to effectively listen, evaluate, and implement the advice from a group as it aligns with their vision.

NPCS-WPC BULLETIN: Are general education and foreign language the eliminatory criteria for selecting future leaders?

DENISE M. COX: A broad education and ability to communicate help a leader understand and respect all types of diversity. Diversity includes not only age, gender, race and ethnicity, religion or spiritual beliefs, and physical abilities/disabilities but also socioeconomic background, types of experience, personality types, thinking and communication styles. The better a leader incorporates diverse perspectives into their decision making, the more successful that leader is likely to be.

I recommend the book “Factfulness: Ten Reasons We’re Wrong About the World – and Why Things are Better Than You Think” by Hans Rosling to provide a perspective on global diversity.



NPCS-WPC BULLETIN: What will be the future of the oil and gas industry - interdisciplinarity of young leaders or the narrow specialty that now dominates?

DENISE M. COX: The petroleum industry has been evolving to an interdisciplinary industry since I started working in the '80s. We have progressed from multidisciplinary teams of geologists, geophysicists, petrophysicists, and engineers to individual multidiscipline petroleum professionals. There will always be a need for specialists but in the future, they may be resourced more from academia, government, or industry research groups. Multidiscipline individuals are also addressing petroleum resource exploration and production with the Internet of Things (IoT). The cost of offshore exploration and production continues to decrease as technology automates operations and improves safety. Software controlled downhole and surface equipment along with high-performance computing now allow more efficient or “real-time” reservoir management of petroleum fields.

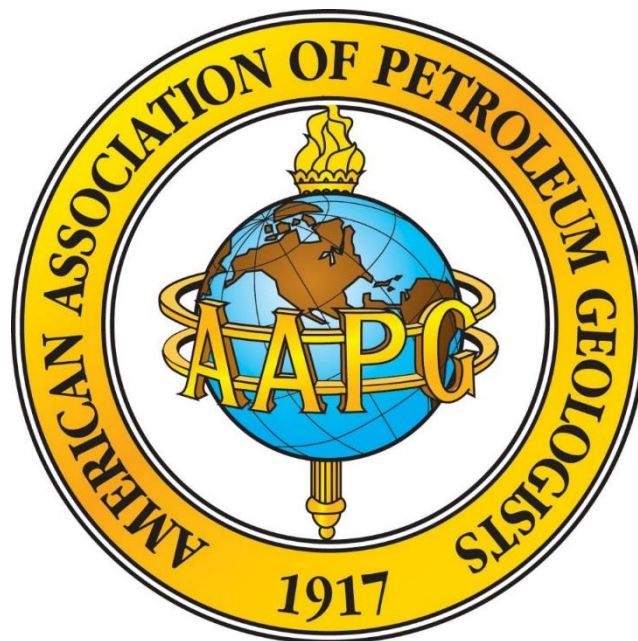
What is interesting, and related to the next question, is how Generation Z is bringing a diversity of thought and innovative technology to energy solutions? We are already seeing more crossover between biology, chemistry, and physics with geoscience. Geomicrobiology and the DNA of petroleum reservoirs, chemical processes for algal-based biodiesel, and carbon capture and conversion are some of the examples of energy cross-discipline work.

NPCS-WPC BULLETIN: Jean Twenge, Professor of Psychology at San Diego State University, in its book iGen wrote that Generation Z lacks social skills. Can this internet generation bring about a radical transformation of the oil and gas economy?

DENISE M. COX: Disclaimer, I've not read Twenge's book but have downloaded it to my smart phone and will be reading it on a secluded mountain top while I recharge from an extraordinary year of social interactions.

As the 2018-19 American Association of Petroleum Geologists (AAPG) President I have spoken to groups and visited individuals in the energy industry in 24 countries. I found that social skills are only one aspect of communication. What matters is taking the time and making the effort to communicate and connect – be it giving a presentation, in a panel discussion, in person at a “meet-in-greet”, on a break in the hallway, through follow up phone calls, emails, or texts, and especially on all types of social media. Social skills are only one way to communicate. What ultimately matters are the commitment and ability to make connections toward a goal.

I have great hope for every generation to work together to continue to provide access to affordable, reliable, sustainable energy. 1 billion people still do not have access to electricity, that number is projected to increase to 4 billion. The radical transformation might be for the global population to understand that we are still 50% reliant on oil and gas for energy, 80% if coal is included. What could also be transformative is to have a radical change in the consumer mindset to decrease their overall energy use and preferentially select low-carbon, high-efficiency options to meet their energy needs. We all need to work together for sustainable development of petroleum resources while alternative energy sources are developed at scale for a growing population. We need the diversity of thought and innovation of every generation to work cooperatively on energy supply and demand. Individuals who organized and participated in the World Petroleum Council Future Leaders Forum have the vision and leadership skills to make the energy transition a reality!



Biography

Denise Cox is President of Storm Energy, Ltd. where she is responsible for evaluating projects and partnerships for the company's oil and gas portfolio. Ms. Cox began her petroleum geoscience career with Marathon Oil Company at the Denver Research Center. During her 20-year career in Marathon's research, production, and exploration offices she specialized in the application of new technology to carbonate petroleum reservoirs and later the evaluation and development of unconventional reservoirs. She is currently focused on the role of geoscience in sustainable energy development including carbon capture, use and storage.

Denise Cox received her B.S. with Honors from Binghamton University and M.S. from the University of Colorado. She is an AAPG Certified Petroleum Geologist and licensed geologist in the state of Wyoming. Ms. Cox is Past-President of the American Association of Petroleum Geologists and Past-President of the Association for Women Geoscientists. She has held leadership positions on numerous geological society committees where she is best known as a geoscience “connector” and for her outreach activities with students, young professionals, and women.

INTERVJU: Miro Antić, koosnivač i CXO agencije M2Communications

Pravi lideri stvaraju nove lidere

Pravi lideri, ili kako ih neki zovu superlideri su oni koji stvaraju nove lidere, bolje od sebe, kaže u intervjuu za Bilten Nacionalnog naftnog komiteta Srbije Miro Antić, koosnivač i Chief Experience Officer agencije M2Communications, i dodaje da pravi lideri ispred sebe i svojih ličnih interesa, stavljaju svrhu, cilj, interese zajednice, tima..

Vladimir Spasić



BILTEN NNKS-WPC: Na osnovu kojih kriterijuma identifikujete buduće lidere?

MIRO ANTIĆ: Lider je osoba koja inspiriše, motiviše, radi prave stvari na pravi način. Mogu biti vođe grupe, ali i pojedinci (lideri u nekoj oblasti nauke, sporta, umetnosti npr.). Potrebno je razgraničiti da lider danas, nije svako ko okuplja mase svojom harzimatinošću i elokventnošću, već onaj ko zaista čini pozitivan napredak u svojoj oblasti ili za društvo u celini. To je osoba koja ne sme da robuje sujeti, već svojim primerom kroz obavljanje i onih zadataka stavljenih pred pojedinca treba da pokaže da su pravila, donekle, ista za sve.

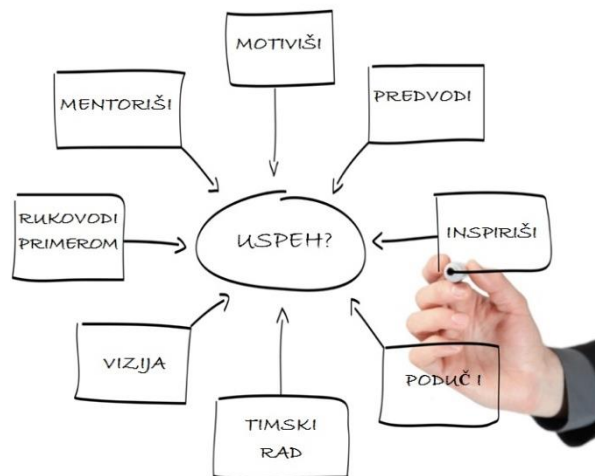
Obrazovanje nužno ne definiše lidera. Danas, pravi lideri ispred sebe i svojih ličnih interesa, stavljaju svrhu, cilj, interese zajednice, tima...Tajna dobrog liderstva je u tome da se stvori koherentna grupa, sačinjena od različitih pojedinaca koje krasi različite veštine. Vešt je onaj koji uspeva da neslaganja unutar grupe preinači u pokretačku silu koja će doneti napredak.

BILTEN NNKS-WPC: Koji su osnovni kriterijumi mentoring programa i da li se oni zasnivaju samo na definisanju i realizovanju nekog individualnog ili i grupnog programa u ograničenom vremenu (obično jedna godina)?

MIRO ANTIĆ: Kriterijumi mogu biti inicijativa, (lična inicijativa i određena lična dostignuća) inovativnost i autentičnost u pristupu i praksi kao i posvećenost razvoju (ličnom, poslovnom, zajednice ili društva u

celini). Za dobar mentoring program potrebna je jasna ideja i jasno postavljen(i) cilj(evi). To je ono što treba da privuče pojedinca ili grupu da se odluči i priključi nekom mentorskom programu.

Ovde bih spomenuo i atraktivnost! Svaki mentorski program mora da ima jasan plan, "vodič", u suprotnom moglo bi da dođe do gubitka fokusa, drugim rečima, neuspeha programa. Za učesnike nekog mentoring programa je najbitnije da njihova očekivanja budu u potpunosti zadovoljena. Samo tako može da se očekuje napredak, kao posledica obostranih zasluga.



Mentorski (grupni) programi mogu da traju od nekoliko meseci do godinu i više dana. Mentor može da bude i osoba koja je pojedincu bliska, predstavlja mu uzor, pa takav odnos koji se negde graniči i sa ličnim, može da traje na duže staze.

BILTEN NNKS-WPC: Da li mentornig programi nose rizik ograničavanja kreativnosti?

MIRO ANTIĆ: Ne bi trebalo. Pravi mentor će uvek podsticati kreativnost i kreativno promišljanje svog mentija. Razvoj kreativnog potencijala pojedinca je, po mom mišljenju, jedan od ključnih faktora svakog mentorskog programa. Ovde se vraćam na odgovor iz prethodnog pitanja...Ukoliko je menti od mentora (programa) dobio ono što je i očekivao, kreativni potencijal i uspeh su neminovni. U suprotnom, postojaće nezadovoljstvo koje bi se svakako odrazilo i na kreativnost.

BILTEN NNKS-WPC: Da li postoji trajni coaching potencijal eventualnih novih lidera? Koje su vam agencije poznate u ovoj oblasti?

MIRO ANTIĆ: Da. Svaki (pravi) lider treba da bude svestan svojih nedostatak i potencijala oko sebe. Da bi njegov uspeh bio trajniji mora da ovlada kvalitativnim veštinama. To se postiže ličnim razvojem, profesionalnim usavršavanjem, ali isto tako i znanjem i veštinom da sve naučeno i stečeno iskustvo ume da podeli. Pravi lideri, ili kako ih neki zovu superlideri su oni koji stvaraju nove lidere, bolje od sebe. Nema mesta sujeti i takmičenju na liniji mentor – menti.

Agencija koju bih izdvojio u oblasti mentroinga je Atria Constulting.

BILTEN NNKS-WPC: Prema istraživanjima Jean Twenge, profesora psihologije iz San Dijega, koje je objavila u svojoj knjizi "iGen", generaciji Z nedostaju socijalne veštine. Kako procenjujete da ova internet generacija može da iznese radikalnu transformaciju naftne i gasne privrede u 21. veku?

MIRO ANTIĆ: Ne bih se ograničio na naftnu i gasnu privredu, već bih se osvrnuo na privredu generalno. Da li će "Z" generacija izneti radiklanu promenu, teško je reći u ovom trenutku. Promene u svetu su munjevite - u svakom pogledu. Digitalizacija je donela promene ne samo u industrijama i komunikaciji već i u osnovnim, svakodnevnim životnim navikama. Siguran sam da ćemo za 10 do 15

godina biti suočeni sa novim tendencijama i novim talasom promena u svim sferama života, a tada će "Z" generacija stasati da preuzme ulogu u kreiranju budućnosti. Dakle, u budućnosti će oni biti mentori. Ali, odgovornost je sada na nama, jer smo, u ovom trenutku, mi mentori njima. Na nama je kako ćemo ih oblikovati i naučiti da pravilno i svrsishodno koriste sve raspoložive kanale komunikacije. Za dobrobit svih – i mentora i mentija.



Biografija

Koosnivač i Chief Experience Officer agencije M2Communications.

Od 2008. godine osnovao je tri kompanije iz oblasti biznis konsaltinga, marketing komunikacija i produkcije. Miro sa svojim timom razvija projekte za globalne mega brendove, kao što su BMW, FIAT, Microsoft, Porto Montenegro, Coca-Cola, Luštica Bay, Mercedes-Benz, Samsung, Calzedonia, Rolls-Royce i mnogi drugi. Njegov tim je osvojio više značajnih međunarodnih priznanja među kojima je i nagrada na jednom od najprestižnijih festivala iz oblasti „live“ komunikacija BEA World 2018. U 2019. je izabran među globalno 100 najuticajnijih ljudi u event industriji od strane Eventex-a.

Član je savetodavnog odbora austrijske HR kompanije P & P Executive Search, kao i renomiranih poslovnih udruženja: Srpska asocijacija menadžera (SAM) i AmCham. Jedan je od osnivača Sekcije mladih poslovnih lidera (SAMPLE). Od 2012. do 2014. Miro je bio lider SAMPLE-a i član UO Srpske asocijacije menadžera.

INTERVJU: Monika Pejčić, direktor Sektora za ljudske resurse u Delta holdingu

Ako imate liderske sposobnosti dobićete priliku

Negujemo kulturu u kome svaki pojedinac sa liderskim sposobnostima dobija priliku i da ih u potpunosti iskaže, kaže u intervjuu za Bilten Nacionalnog naftnog komiteta Srbije Monika Pejčić, direktor Sektora za ljudske resurse u Delta holdingu.

Vladimir Spasić



BILTEN NNKS-WPC: Na osnovu kojih kriterijuma identifikujete buduće lidere?

MONIKA PEJČIĆ: Kompanija Delta Holding ima program Mladi lideri namenjen mladima sa liderskim i ekspertskim potencijalima. Osim toga, imamo i program Deltina budućnost koji podrazumeva identifikovanje zaposlenih koji ostvaruju zapažene poslovne rezultate i reflektuju liderske sposobnosti. Naši timovi za regrutaciju i selekciju, kao i tim za razvoj zaposlenih imaju niz alata kojima procenjuju ove zaposlene. Negujemo kulturu u kome svaki pojedinac sa liderskim sposobnostima dobija priliku i da ih u potpunosti iskaže.

BILTEN NNKS-WPC: Da li budući lider treba da bude vođa grupe ili pojedinac koji ima potencijal da samostalno rešava probleme?

MONIKA PEJČIĆ: Dobar lider je onaj koji ume da organizuje i motiviše druge ljude da svi zajedno, timskim radom, postignu mnogo bolji rezultat nego što bi bilo ko od njih uspeo pojedinačno.

BILTEN NNKS-WPC: Da li su opšte obrazovanje i poznavanje stranih jezika eliminatorni kriterijumi za izbor budućih lidera?

MONIKA PEJČIĆ: Opšte obrazovanje i poznavanje engleskog jezika u današnjem poslovnom svetu se podrazumevaju i jesu neophodni za visoke, liderske pozicije.



BILTEN NNKS-WPC: Koji su osnovni kriterijumi mentoring programa i da li se oni zasnivaju samo na definisanju i realizovanju nekog individualnog ili i grupnog programa u ograničenom vremenu (obično jedna godina)?

MONIKA PEJČIĆ: U našoj kompaniji posebno se pridaje značaj mentorstvu i deljenju znanja. Mentori su tu da podrže mlađe kolege u razvoju i napredovanju. U okviru navedenih talent programa, najiskusnije kolege, to jest eksperti, su mentori kolegama u programu Deltina budućnost, a oni dalje mentori najmlađim kolegama iz programa Mladi lideri. Na taj način zaokružujemo stalni proces mentorstva u generacijski šarenolikom poslovnom okruženju i omogućavamo stalni razvoj svih naših zaposlenih, kako na stručnom, tako i na nivou soft skills.



BILTEN NNKS-WPC: Da li mentoring programi nose rizik ograničavanja kreativnosti?

MONIKA PEJČIĆ: Jedna od naših kompanijskih vrednosti je inovativnost koja je i formalizovana kroz komitet za inovacije na kome razmatramo ideje zaposlenih i pratimo proces njihove realizacije. Svaki inovativni projekat često podrazumeva saradnju zaposlenih iz različitih delova sistema, uz mentorsku superviziju menadžmenta. Kreativnost i inovativnost se vrlo cene i podržavaju, i novi predlozi su uvek dobrodošli.



Biografija

Diplomirala je na Fakultetu političkih nauka Univerziteta u Beogradu.

Na poziciji Direktora sektora za ljudske resurse u Delta Holdingu nalazi se od oktobra 2018. godine.

Svoju karijeru započela je u Banca Intesa, na poziciji asistenta za PR i marketing u Departmanu za korporativne komunikacije. U Deltu dolazi 2013. godine, putem programa Mladi lideri, a 2014. godine preuzima funkciju menadžera za interne komunikacije Delta Holdinga.

U dosadašnjoj karijeri bavila se unapređenjem komunikacije i zadovoljstva zaposlenih, ali i digitalnom transformacijom kompanije i uvođenjem inovacija u okviru aktivnosti Komiteta za inovacije i digitalnu transformaciju Delta Holdinga, čiji je član i koordinator.

PIŠE: Goran Radosavljević, generalni sekretar NNKS

Budući lideri će dati odgovore za energetska tranziciju

U Sankt Peterburgu je od 23-28. Juna, uz aktivno učešće predstavnika i članova NNKS, održan 6. Forum mladih lidera koji je pod pokroviteljstvom Svetskog naftnog saveta organizovao Naftni komitet Rusije.



ST. PETERBURG - Oko 1.100 učesnika, mladih specijalista iz oblasti nafte i gasa, menadžera naftno-gasnih kompanija, eksperta i naučnika, iz 62 zemlje, prisustvovalo je Forumu što ga čini jednim od najvećih konferencija namenjenih mladima. Forum su otvorili Aleksandar Novak, ministar energetike Ruske Federacije i Tor Fjaeran, predsednik WPC.



Predstavnici NNKS ma čelu sa predsednikom, profesorom Petrom Škundrićem i potpredsednikom, profesorom Slobodanom Sokolovićem, učestvovali su na Forumu. Na forumu su govorili profesor Goran Radosavljević, generalni sekretar NNKS, dr Snežana Lakićević, savetnik ZGD NIS Gazprom Neft (članica NNKS) i Tamara Šereš, sekretar Komiteta mladih NNKS.

Forumu su prisustvovali predstavnici Lukoil Srbija, Transnafta i Univerziteta u Novom Sadu koji su takođe članovi NNKS. Konačno, NNKS je imao i dva volontera koji su pomogli u realizaciji ove, slobodno možemo reći, najveće konferencije mladih lidera u oblasti nafte i gasa.

Neke od poruka 6. Forumu mladih lidera su da se sektor nafte i gasa nalazi u tranziciji, da je međunarodna saradnja potrebna više nego ikada, a da su budući lideri ti koji treba i koji mogu da daju odgovore na izazove pred kojima se sektor nalazi.

Panel o transformaciji globalnog energetskeg sistema

ST. PETERBURG - Na jednom od panela 6. Forumu mladih lidera, na kome je učestvovao generalni sekretar NNKS profesor Goran Radosavljević, diskutovalo se o transformaciji globalnog energetskeg sistema. Panelisti su bili:

- Vim Tomas, glavni ekonomista Šela,
- Goran Radosavljević, generalni sekretar NNKS i profesor FEFA
- Vladimir Kučerov, profesor na KTH kraljevskom institutu za tehnologiju Švedske,
- Tatjana Mitrova, direktorka Skolkovo energetskeg centra iz Rusije
- Aleksandar Mitrejkina, zamenik direktora za naučni i tehnološki razvoj i inovacije Rosnjefta.



Moderator panela je bila Marija Morgunova, istraživač na KTH institutu i jedna od mladih lidera WPC. Učesnici su konstatovali da je energetika jedan od stubova ekonomskog razvoja u svetu, ali da se tehnološki i geopolitički uslovi na globalnom energetsom tržištu značajno menjaju. Energetski sistem se transformiše pod uticajem velikog broja internih i eksternih faktora kao što su cene, alternativni i nekonvencionalni izvori energije, nova tehnološka postignuća, zaštita životne sredine i klimatske promene i mnogi drugi.

Vim Tomas, glavni ekonomista Šela, jedne od najvećih naftno gasnih kompanija na svetu, istakao je da će u narednom periodu gas preuzeti primat nad naftom, ali da se do 2050. ne očekuje da hidrokarbonati izgube primat na svetskom tržištu energije. Međutim, on smatra da će do 2100. godine obnovljivi izvori energije postati dominantni.

U diskusiji koja je usledila, učesnici su se složili sa tvrdnjom da će hidrokarbonati i dalje biti značajan izvor energije u narednim decenijama. Takođe, diskusija je išla i u pravcu uloge mladih u transformaciji naftno-gasnog sektora.

Konstatovano je da se osim ponude, menja i tražnja jer nova, takozvana Z-generacija ima drugačije potrebe za izvorima energije što će svakako uticati na pravac transformacije globalnog energetsog tržišta.

Profesor Vladimir Kučerov otvorio je diskusiju na temu da li su fosilna goriva i obnovljivi izvori energije konkurenti ili komplementi. Takođe, on konstatuje da svi podaci pokazuje da energetska ulazi u eru prirodnog gasa. Diskusija se vodila i oko mehanizama potrebnih da se odgovori potrebi smanjenja emisije CO₂ kao i o ulozi električne energije u finalnoj upotrebi energije u budućnosti.



Učesnici su konstatovali da će tržište električne energije porasti sa današnjih 20% na gotovo 50% učešća u ukupnoj potrošnji finalne energije u svetu do 2070. godine. Da bi taj rast bio održiv, biće potrebne značajne investicije kako u sektoru proizvodnje tako i u sektoru transporta i skladištenja električne energije. Ono što će promeniti "pravila igre" u ovom sektoru su svakako nove tehnologije za skladištenje električne energije.

PIŠE: Tamara Šereš, generalna sekretarka Komiteta mladih profesionalaca NNKS i članica Komiteta mladih profesionalaca WPC

Povratni put od korporacija do akademskih institucija: Jačanje saradnje

Komitet mladih profesionalaca NNKS dao je aktivan doprinos programskoj pripremi VI Foruma budućih lidera, koji je održan 23-28. juna 2019. godine u Sankt Petersburgu. Generalna sekretarka Komiteta mladih profesionalaca NNKS i članica Komiteta mladih profesionalaca Svetског нафтног Савета Tamara Šereš je u okviru Foruma bila moderator sesija posvećenih jačanju akademsko-korporativne saradnje i otvorenim inovacijama, kao i lider globalnog istraživanja WPC o stavovima mladih profesionalaca na temu "Od univerzitetskog kampusa do radnog mesta: Jačanje saradnje naftno-gasne industrije i akademskog sektora", zajedno sa članom Komiteta iz Kuvajta, Zaidom Al Katibom.



U okviru prve tematske sesije Foruma budućih lidera razgovarali smo sa **rektorom Ruskog državnog univerziteta za naftu i gas „I. M. Gubkin“ Viktorom Martinovim** (Rusija), **dekankom IFP School Kristin Travers** (Francuska), **direktorom organizacionog razvoja i karijernog upravljanja kompanije LUKOIL Jurijom Pihovnikovim** (Rusija), **direktorom HR kompanije Tatneft Andrejem Glazkovim** (Rusija), **izvršnim direktorom asocijacije KazEnergy Taglatom Kašarevim** (Kazahstan) i **savetnicom u kompaniji ExxonMobil Pinar Jilmaz** (SAD), koja je takođe članica Izvršnog komiteta Svetског нафтног Савета u ime SAD, kao domaćina predstojećeg Kongresa Svetског нафтног Савета u Hjustonu 2020. godine.

V. Martinov ističe da se naftno-gasno visokoškolsko obrazovanje razlikuje od visokoškolskog obrazovanja generalno, s obzirom da ne priprema studente za izlazak na šire tržište rada, već najčešće oblikuje specijaliste za lokalnu naftno-gasnu industriju. To je upravo razlog zbog kojeg je učešće naftno-gasnih kompanija u obrazovanju specijalista nužno, kako u domenu postavljanja industrijskih i profesionalnih standarda, tako i kroz učešće u formiranju obrazovnih standarda.

Prateći trend brzih globalnih tehnoloških transformacija u okviru četvrte industrijske revolucije, visokoškolske institucije moraju da se nađu na putu transformacije u univerzitetu 4.0. Industrijski trendovi imaju značajan uticaj na zapošljivost današnjih mladih specijalista - sa jedne strane, nove tehnologije (automatizacija i digitalizacija), razvoj obnovljivih izvora energije i produženje radnog veka zaposlenih mogu biti faktori sa negativnim učinkom, dok se istovremeno otvaranje novih regiona istraživanja (na pr. Arktik i podvodna eksploatacija), rast cena nafte i gasa, kao i razvoj sektora LNG i škriļjaca mogu posmatrati kao prilike.

Po mišljenju **V. Martinova**, u ovim složenim okolnostima, visokoškolske institucije treba da budu više posvećene razvoju kvalitetnih kadrova, a manje povećanju broja specijalista. Podrška nastavku školovanja diplomiranih specijalista kroz praktično orijentisane master studije, mogu osigurati visok kvalitet kadrova.

Visokoprofesionalno akademsko okruženje se može i mora formirati uz podršku kompanija - kroz obezbeđivanje simulatora i softvera, interdisciplinarne obuke, studije slučaja i prakse, ali i podršku istraživačkom radu studenata.



Podjednako su važni programi prakse za akademske predavače u realnom radnom okruženju, kao i njihovo uključivanje u istraživanja koja se tiču proizvodnog procesa u industriji. Ne treba zaboraviti da kompanije treba da nastave da obučavaju mlade specijaliste kroz formiranje jasnog sistema razvoja i karijernog napredovanja.

LUKOIL kao naftno-gasna kompanija sa prisustvom u 42 zemalja kontinuirano prati globalne trendove u domenu razvoja digitalnih i liderskih veština zaposlenih. **J.Pihtovnikov** ističe da je jedna od najznačajnijih komponenti inicijative Digital LUKOIL 4.0 upravo razvoj digitalnog osoblja, osposobljenog da koristi sve alate i mogućnosti koje digitalizacija pruža industriji. Grupa LUKOIL ostvaruje saradnju sa obrazovnim institucijama već od srednjoškolskog nivoa u cilju promovisanja inženjerskih i tehničkih studija i razvoja visoko kvalifikovanih specijalista. Prostor za saradnju nude i u okviru korporativnog Portala za inovativna partnerstva, gde su otvorene mogućnosti za saradnju fizičkih i pravnih lica sa kompanijom LUKOIL kroz podnošenje inovativnih

rešenja koji će biti analizirani sa aspekta mogućnosti krajnje implementacije u kompaniji.

Jake veze sa sektorskim kompanijama posebno su istaknute u modelu rada *IFP School*, deo grupe *IFPEN*. **K.Travers** navodi da je *IFP School*, kao inženjerska institucija za energetske inovacije i održivi transport, posvećena specijalizaciji perspektivnih studenata po završetku osnovnih studija sa misijom da priprema u potpunosti operativne kadrove. Pedagoški model koji ova institucija koristi je tzv. sendvič trening - alteracije perioda akademskog programa i perioda provedenog u kompaniji sa praktičnim radom. Svake godine broj studenata se usklađuje sa kompanijama u pogledu njihovih očekivanih potreba za regrutacijom, a sadržaji programa se prilagođavaju na godišnjem nivou kompanijskim potrebama za određenim veštinama, uz istovremeno učešće velikog broja predavača iz industrije u nastavi. Kao rezultat svih ovih mera, 95% studenata dobije zaposlenje za manje 3 od meseca od završetka programa.



Zanimljivo je da više od 80% studenata ima obezbeđeno korporativno stipendiranje, uključujući mlade specijaliste koji su delegirani ispred svojih kompanija. Sa druge strane *IFPEN Training*, takođe deo grupe IFPEN, obezbeđuje kontinuirano obrazovanje profesionalaca na svim nivoima, a sa *IFP School* realizuje i tzv. „offsite“ programe u inostranstvu, u saradnji sa lokalnim univerzitetima i kompanijama.

Značaj učešća industrije u savetodavnim odborima i konzorcijuma u saradnji sa univerzitetima posebno ističe **P. Jilmaz**, navodeći primer CASP programa Univerziteta Kembridž, u okviru kojeg vodeće kompanije usmeravaju akademske istraživače i stručnjake u pogledu industrijskih trendova. Praksa prisutna na univerzitetima u SAD su sporazumi o saradnji sa univerzitetima koji mogu da uključuju razvoj inovacionih partnerstava kroz zajedničke istraživačke programe, centre izvrsnosti, zajednička ulaganja, ali i doniranje podataka u cilju korišćenja u nastavi (na pr. jezgara i seizmičkih podataka). Prisustvo industrije na univerzitetima je neophodno, a može se realizovati kroz studentske prakse,

gostujuća predavanja, ali i pružanje mogućnosti za primenjena istraživanja.

A. Glazkov navodi da grupa Tatneft, koju čini 147 preduzeća sa 50.000 zaposlenih - koristi alate ciljanih edukativnih programa za razvoj kompetencija zaposlenih, među kojima su programi EMBA za Top 100 kadrova, MBA za Top 300 kadrova, korporativni univerzitet, programi rotacije i mentorstva. U Republici Tatarstan formiran je i klaster institucija za kontinuirano profesionalnog obrazovanje na različitim nivoima, a u planu je razvoj novog korporativnog kampusa koji će objединiti naučno-istraživačke i obrazovne programe i potrebe kompanije. Istovremeno, kompanija realizuje ugovore o saradnji sa univerzitetima i razvija specijalizovane tematske master programe u oblastima hidrauličkog frakturiranja, HR analitike, modelovanja i kontrole razvoja ležišta hidrokarbonata.

Tokom panel sesije prezentovali smo rezultate globalnog istraživanja WPC o stavovima studenata koji teže karijeri u naftno-gasnoj industriji i mladim profesionalaca kao korporativnih „insajdera“ o saradnji naftno-gasne industrije sa akademskim sektorom.

*Uz dozvolu Sekretarijata WPC, preuzeto iz časopisa **WPC YP MAGAZINE***

Rezultati globalnog istraživanja WPC: Pitali smo vas ... kako osnažiti saradnju naftno-gasne privrede i akademskog sektora

Na globalnom nivou prisutni su brojni uspešni primeri sinergijske saradnje između privrede i akademske zajednice, koji se značajno razlikuju među univerzitetima, kompanijama i zemljama. Partnerstva sa akademskim institucijama doprinose većoj konkurentnosti naftno-gasne industrije kroz razvoj kvalifikovanih kadrova, ali i tehnološkim inovacijama u industrijskom okruženju koje je u kontinuiranoj promeni.

U skladu sa dobrom praksom Svetskog naftnog Saveta, Komitet mladih profesionalaca WPC sproveo je globalno istraživanje „Od univerzitetskog kampusa do radnog mesta: Osnaživanje saradnje naftno-gasne industrije i akademskog sektora“. Istraživanje ima za cilj da opipa puls studenata koji nastoje da započnu

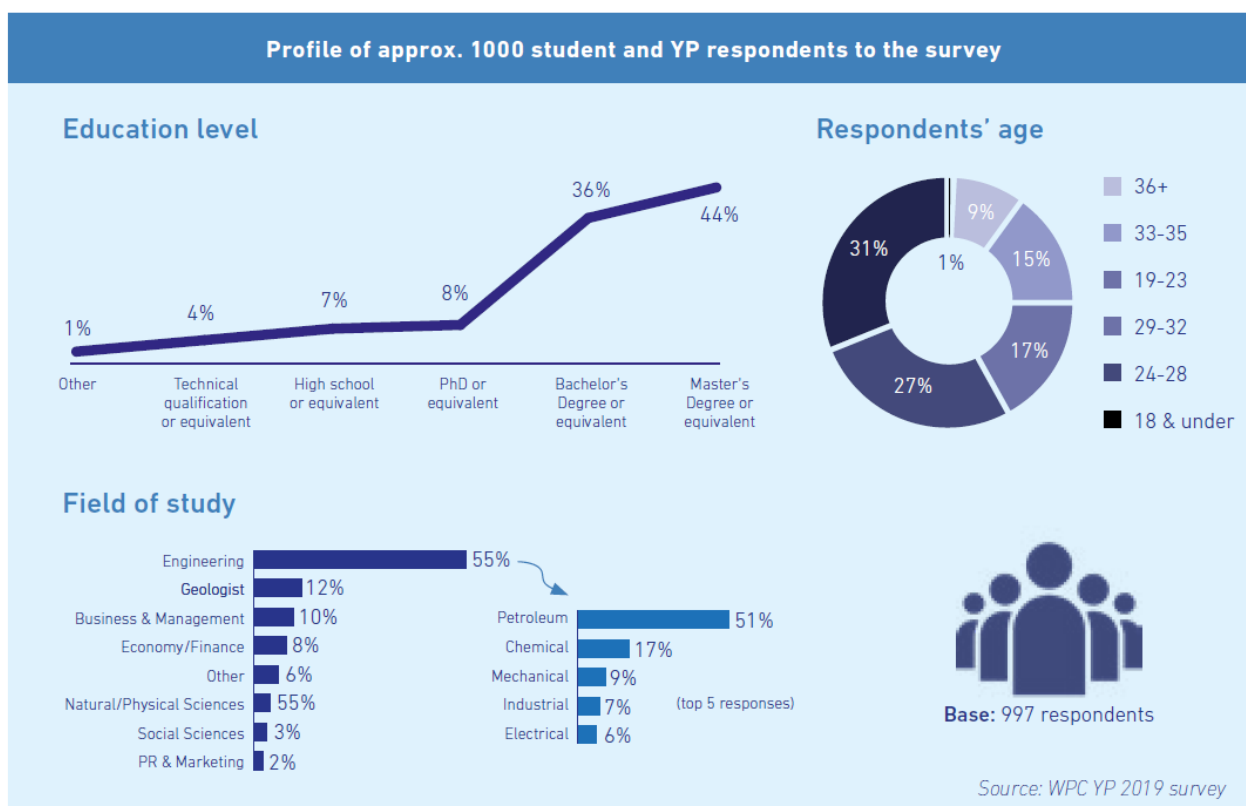


Tamara Šereš, članica Komiteta mladih profesionalaca WPC iz Srbije

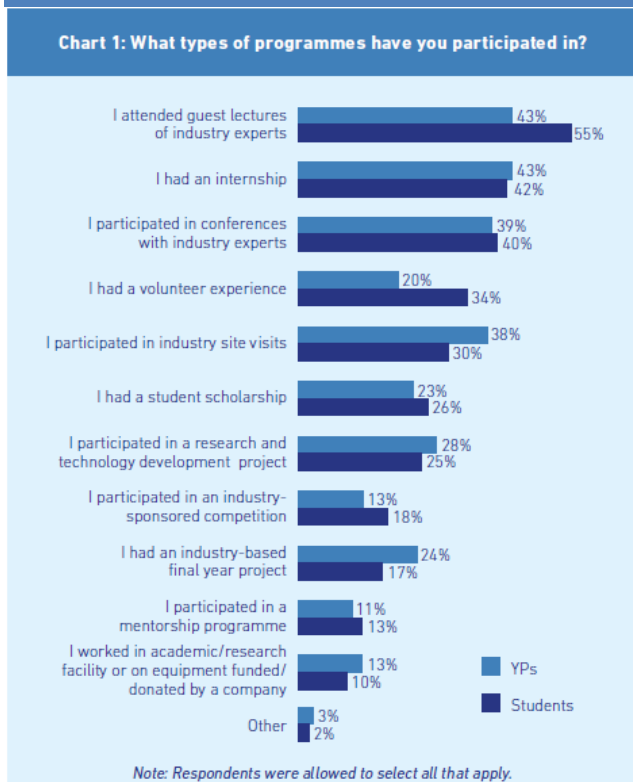


Zaid Al Khateeb, član Komiteta mladih profesionalaca WPC iz Srbije

karijeru u naftno-gasnoj industriji i ispituje mlade profesionalce kao industrijske insajdere. Istraživanje se takođe fokusira na razumevanje opšte percepcije ispitanika o partnerstvu naftno-gasne industrije i akademskog sektora.



Grafikon 1: U kojim ste programima učestvovali



Istražuje se upoznatost ispitanika sa programima i mehanizmima podrške, kao i iskustvo učešća u programima saradnje. Takođe ispituje stavove ispitanika o njihovim potrebama, kao i spremnost da lično doprinesu industrijsko-akademskim inicijativama. U skladu sa našim zalaganjem, ovaj izveštaj - zasnovan na rezultatima online ankete - nastoji da donosi odluka u mreži WPC posluži kao alat za podsticanje industrijsko-akademске saradnje i da sveže osnaženje inovativnim inicijativama koje će pripremiti bazu talenata za naftno-gasnu industriju budućnosti.

Uz podršku ambasadora projekta u globalnoj mreži WPC, online anketa je dosegla do skoro hiljadu ispitanika iz 74 zemalja sa 6 kontinenata. Dominantni profil ispitanika su inženjeri, među kojima inženjeri naftne industrije čine polovinu. Većina ispitanika su mladi profesionalci zaposleni u naftno-gasnoj industriji, dok preostalih 30% čine studenti i svršeni

diplomci ili nezaposleni koji traže zaposlenje u ovoj industriji. Ohrabrujuće je da značajan deo ispitanika (38%) čine žene, s obzirom na to da Studija o rodu WPC „Untapped Reserves“ pokazuje trenutno samo 22% žena zaposlenih u naftno-gasnoj industriji.

Činjenica da je više od četvrtine ispitanika završilo univerzitetske osnovne ili master studije u inostranstvu, ili su kombinovali obrazovanje u matičnoj zemlji i inostranstvu, naglašava značaj koji internacionalizacija i mobilnost imaju u visokom obrazovanju. Više od 16% ispitanika trenutno se nalazi van svojih matičnih zemalja, većinom u Francuskoj i Norveškoj. Više od polovine ispitanika su povezani sa (međunarodnim) sektorskim strukovnim udruženjima.

Upitnik je ispitivao opštu upoznatost o saradnji naftno-gasne industrije sa akademskim institucijama u mestu studija ispitanika. Pet modela saradnje sa kojima su ispitanici najviše upoznati su programi stručne prakse, gostujuća predavanja, konferencije, školarine i zajednički naučno-istraživački projekti.

Većina ispitanika među studentima i trenutno zaposlenima u naftno-gasnoj industriji potvrđuju da su učestvovali i imali ostvarili benefite od nekog formata saradnje između kompanija i njihovog univerziteta (grafikon 1). Značajno je istaći da 60% zaposlenih ispitanika smatra da je ovaj vid angažovanja bio presudan za njihovo kasnije zaposlenje u naftno-gasnoj kompaniji.

Potrebno je posebno obratiti pažnju na 34% studenata i 45% zaposlenih u naftno-gasnom sektoru, koji nisu do sada ostvarili benefit od korporativnog prisustva na univerzitetima. Prema mišljenju ispitanika, neinformisanost i izostanak pružene mogućnosti su razlozi zbog kojih korporativni programi nisu doprili do njih.

Komunikacioni kanali kroz koje se studenti upoznaju sa korporativnim prisustvom na univerzitetima su prevashodno društvene mreže, zvanični kanali univerzitetske komunikacije i profesionalne asocijacije.

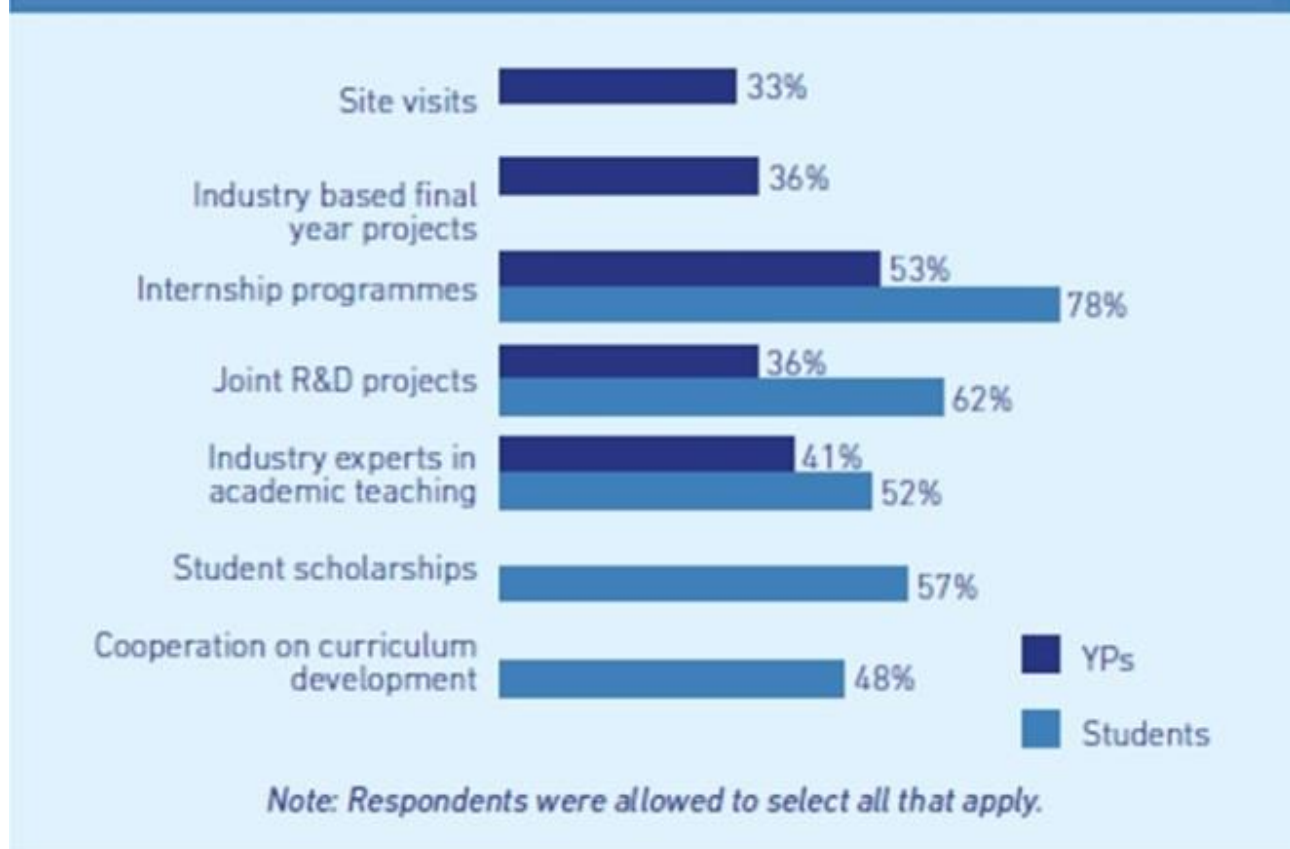
Članstvo u strukovnim udruženjima utiče na povećano učešće u industrijsko-akademskim inicijativama - 76% ispitanika koji su učestvovali u ovim inicijativama su članovi strukovnih udruženja, što potvrđuje potencijal ovih organizacija za doprinos jačanju industrijsko-akademske saradnje.

Programi radne prakse vode na listi želja ispitanika među korporativnim inicijativama - većina ispitanika ističe stručnu praksu kao najpoželjniju priliku koja može da im se ukaže tokom studija (grafikon 2).

izvori zabrinutosti predviđaju nedostatak otvorenih radnih mesta i nedostatak neophodnih veština. Više od polovine ispitanika među studentima (59%) pokazuje svest da će radno iskustvo stečeno tokom studija imati presudni uticaj na njihove šanse za zaposlenje.

Većina mladih profesionalaca (64%) priznaje da nisu imali realna očekivanja u pogledu zaposlenja, kao i da su se susreli sa preprekama pri izlasku na tržište rada.

Grafikon 2: Najkorisniji programi saradnje - top 5 odgovara studenata i mladih profesionalaca zaposlenih u naftno-gasnoj industriji



U cilju boljeg razumevanja zabrinutosti i očekivanja ispitanika, anketa je ocenjivala samopouzdanje studenata u pogledu mogućnosti za pronalaženje posla u naftno-gasnoj industriji.

Dok se sa jedne strane izražava generalno poverenje u mogućnost zaposlenja, istovremeno se kao glavni

Skoro polovina njih ističe da su programi stručne prakse i volontiranja tokom studija bili ključni za početak karijere u naftno-gasnom sektoru.

Ispitanici su pokazali visok nivo spremnosti da se uključe i doprinesu programima industrijsko-akademske saradnje.

Potreba za sticanjem dodatnih radnih veština, povećane šanse za zaposlenje u budućnosti, želja za produbljanjem razumevanja naftno-gasne industrije su tri ključna motivatora za studente da uzmu učešće u inicijativama sa naftno-gasnim kompanijama. Sa strane zaposlenih u naftno-gasnom sektoru, interes za održavanjem veza sa akademskim sektorom se ogleda u širenju profesionalnih mreža kroz međusektorsko povezivanje, sticanje dodatnih znanja primenljivih na radnom mestu i pronalaženje novih rešenja za poslovne izazove.

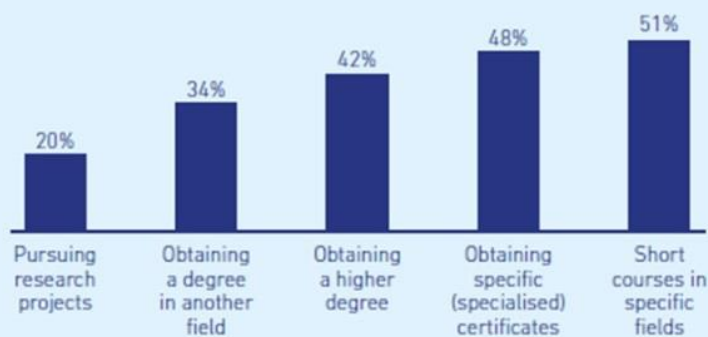
Anketa je takođe ispitala poglede na univerzitetski kurikulum i njegovu usklađenost sa tehnološkim razvojem u promenljivom naftno-gasnom okruženju. U poređenju sa mišljenjem 70% studenata koji nastoje da ostvare karijeru u naftno-gasnoj industriji i koji su uvereni da je kurikulum koji pohađaju usklađen sa industrijskim trendovima i razvojem, samo trećina zaposlenih mladih profesionalaca deli ovo mišljenje o pohađanom kurikulumu.

Ulaganje u istraživanja i razvoj u cilju inoviranja i razvoja novih tehnologija su ključni za obezbeđivanje konkurentnosti industrije i zadovoljavanje globalne tražnje za energijom. Oko polovina ispitanika potvrđuje da su imali priliku da uzmu učešće u naučno-istraživačkim projektima u saradnji sa industrijom. Kombinovanje akademskog znanja sa industrijskom praksom, jačanje međusobnog razumevanja akademskih istraživača i industrijskih praktičara, veća podrška istraživanjima u ranoj fazi i povećanje mogućnosti za naučno-istraživačku praksu studenata, su ključne potrebe prepoznate u domenu naučno-istraživačke saradnje. Pitanje koje zahteva posebnu pažnju u domenu privlačenja i zadržavanja talenata u industriji jeste:

„Kada biste imali šansu za novi početak, da li biste odabrali isti akademski put?“ - velika većina ispitanika među studentima (73%) i zaposlenima (67%) bi odabrali da slede isti obrazovni put.

(Grafikon 3): Anketa ukazuje da mladi profesionalci zaposleni u naftno-gasnoj industriji pokazuju visoko interesovanje za učešće u programima celoživotnog učenja u saradnji sa univerzitetima - 95% zaposlenih ispitanika bi bilo zainteresovano da ostvare benefite učešća u univerzitetskim kursovima koji su prilagođeni industriji. Ipak, značajan udeo ispitanika (38%) nije imalo ovu priliku po završetku studija

Grafikon 3: Ključni motivatori za učešće mladih profesionalaca u programima kontinuiranog obrazovanja



Note: Respondents were allowed to select all that apply.

U pogledu zapažene mobilnosti i internacionalizacije obrazovanja, značajan deo ispitanika istakao je potrebu da industrija uzme u obzir međunarodne studente pri osmišljavanju korporativnih programa. Sveukupni opšti stav ispitanika pokazuje da su studenti optimističniji u odnosu na mlade profesionalce u pogledu kvaliteta saradnje njihovog univerziteta sa naftno-gasnom industrijom.

Na pitanje o tome ko su najznačajniji stejholderi koji doprinose ekonomskom razvoju, ispitanici veruju da vodeću ulogu u ekonomskom razvoju društva ima industrija, ukazujući poverenje i pouzdanje u industriju za akademsko osnaživanje i njihovu budućnost u celini.

Respondents' overall perception of industry-academia relationship
(1: No cooperation > 5: Strong cooperation)



PIŠE: Snežana Lakićević, savetnik zamenika generalnog direktora NIS-a

„Energija znanja“ kao podrška obrazovanju mladih ljudi



Predstavnici Kompanije NIS učestvovali su na 6. Forumu budućih lidera Svetskog naftnog saveta - WPC, koji je održan od 23. do 28. juna na Sanktpeterburškom rudarskom univerzitetu u organizaciji Ruskog nacionalnog komiteta WPC.

Forum budućih lidera Svetskog naftnog saveta je jedan od centralnih događaja u oblasti nafte i gasa i održava se svake tri godine u jednoj od 70 država - članica Svetskog naftnog saveta (WPC). Predstavlja značajan događaj na polju jačanja saradnje mladih stručnjaka u naftnoj i srodnim industrijama iz celog sveta. Za vreme foruma diskutovano je o velikom broju aktuelnih tema iz industrije nafte i gasa.

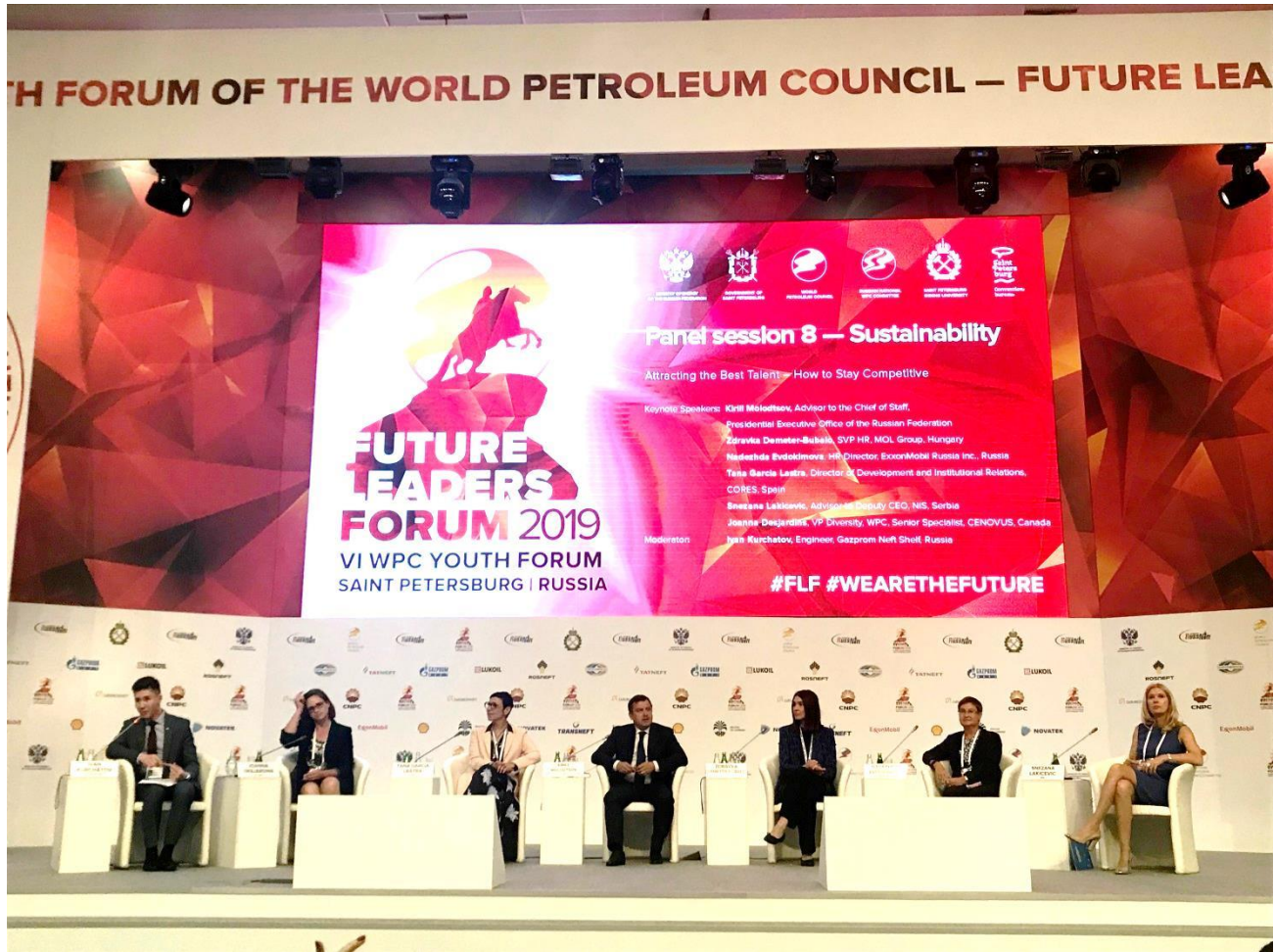
Plenarno zasedanje i paneli, posvećeni razvoju lidera budućnosti, okupili su lidere iz različitih kompanija i organizacija, koji su podelili svoja razmišljanja o tome šta očekuju od lidera sledeće generacije i zašto. Istakli su najvažnije osobine – hrabrost, radoznalost, emocionalnu inteligenciju, sposobnost učenja, kreativnost, viziju. Osim toga, govorilo se o razlikama između rukovodioca i lidera i o mogućnosti lidera da razvija ljude oko sebe i stvara nove lidere. Jedan od osnovnih zaključaka bio je da se o snazi lidera najbolje može suditi po snazi ljudi koji ga okružuju.

Fokus bloka posvećenog održivom razvoju bio je na izazovima, vezanim za privlačenje i zadržavanje talenata u kompanijama,

osnaživanje kolektiva kroz podršku različitosti i sprečavanje diskriminacije, poboljšanje imidža kompanija i naftne industrije uopšte, sprečavanje klimatskih promena i podršku i saradnju sa lokalnim zajednicama, organizacijama i institucijama.

Snežana Lakićević, savetnik zamenika generalnog direktora NIS-a, učestvovala je na panel sesiji br. 8 „Privlačenje najboljih talenata – kako ostati konkurentan?“, na kojoj je razmatrano pitanje privlačenja, ali i zadržavanja talenata u kompanijama u kontekstu transformacije slike industrije nafte i gasa.

Imajući u vidu da se poslednjih godina imidž naftno-gasne industrije značajno menja, najvažnije teme ove sesije bile su: efikasno upravljanje kadrovima, zadržavanje mladih stručnjaka u industriji, promovisanje različitosti i inkluzije. Osnovna pitanja koja su se razmatrala bila su: kako će se vremenom menjati „radno mesto“ zaposlenih u ovoj industriji i kako kompanije upravljaju tom promenom? Kako biznis može da privuče talente u periodu rasta i opadanja kako bi sačuvao znanje i iskustvo u industriji?



Učesnici panela bili su istaknuti stručnjaci i rukovodioci velikih kompanija u ovoj industriji, kao što su:

- **Kiril Molodsov**, izvršna kancelarija predsednika RF, savetnik načelnika štaba, Rusija
- **Zdravka Demetra-Bubalo**, Viši potpredsednik sektora za ljudske resurse, MOL Group, Mađarska,
- **Nadežda Evdokimova**, HR direktor, Exxon Mobil Russia Inc,
- **Tana Garsija Lastra**, Direktor za razvoj i odnose sa institucijama, CORES, Španija

- **Snežana Lakićević**, Savetnik zamenika generalnog direktora, NIS a.d. Novi Sad, Srbija
- **Džoana Desdžardins**, Potpredsednik za polnu i omladinsku politiku u Svetskom naftnom savetu, Viši stručni saradnik za poslovni i korporativni razvoj, Izvršni komitet Svetskog naftnog saveta, CENOVUS, Kanada

Panel diskusiju vodio je moderator **Ivan Kurčatov**, inženjer za nadzor opreme, tehničkog stanja i pouzdanosti, „Gazprom njeft j.a.d.“

Panelisti su predstavili kompanijski i lični uvid u privlačenje i zadržavanje najvećih talenata. Nakon toga je održana debata uz razgovor sa publikom.

Kiril Molodsov podelio je svoje mišljenje govoreći o ulozi vlade u obukama najvećih profesionalaca, upravljanju nedostatkom talenata, negovanju inovativne kulture i izgradnje stručnosti kako bi ostali konkurentni u energetici budućnosti. Istaknuta je važnost ohrabrivanja STEM disciplina (nauka, tehnologija, inženjerstvo i matematika) u ranom dobu u školama.

U fokusu izlaganja Zdravke Demeter Bubalo bila je praksa u MOL Group u privlačenju talenata. Izloženi su načini na koje bi trebalo da se odgovori na globalni nedostatak talenata, a naglašena je vrednost inkluzije u ovom cilju. Deo izlaganja posvećen je radnom mestu budućnosti.

Nadežda Evdokimova kao HR direktor u kompaniji Exxon Mobil Russia Inc u svom izlaganju je govorila o globalnom pristupu „igrača“ u privlačenju i zadržavanju najboljih talenata i ulozi digitalnih trendova u trci za talentima. Kao najznačajniji faktor izloženo je održanje ravnoteže rodne i multikulturalne radne snage, a u tom kontekstu podvučena vrednost različitosti i razumevanje iste u velikim korporacijama.

Tana Garcija Lastra, Direktor za razvoj i odnose sa institucijama u španskoj kompaniji CORES, dala je značajan doprinos razmatranju gorućih pitanja govoreći o uticaju reputacije na privlačenje talenata u naftnoj i gasnoj industriji. Upravljanje talentima kroz cikluse uspona i padova industrije i uloga korporativne kulture u razvijanju veština mladih profesionalaca

navedeni su kao „oslonac“ za razvoj i privlačenje različitih talenata, ali i zadržavanje najboljih u kompaniji.



Snežana Lakićević, predstavnik Naftne industrije Srbije, predstavila je aktivnosti kompanije u okviru programa „Energija znanja“, koji je pokrenut 2012. zahvaljujući tome što je kompanija prepoznala razlike između ponude i potražnje ljudskih resursa na tržištu rada, nedostatka visokokvalifikovanih zaposlenih i neophodnosti za modernizacijom tehnologija i metodologije rada.

Kao jedan od ciljeva Kompanije NIS u okviru saradnje sa obrazovnim i naučnim institucijama Lakićević je navela unapređenje obrazovnog sistema u Srbiji kroz modifikaciju i akreditaciju obrazovnih profila i studijskih programa u stručnim školama i na fakultetima, a u skladu sa aktuelnim potrebama kompanije. Istakla je da je ulaganje u mlade talente jedan od prioriteta programa, a što obuhvata finansijsku podršku olimpijadama iz prirodnih nauka, renoviranje učionica i laboratorija, gostujuća predavanja NIS eksperata itd. Akcenat je stavljen na zadržavanje talenata kao jedan od velikih izazova za kompanije danas.

U ovom kontekstu predstavljen je NIS-ov program stipendiranja studenata u okviru aktivnosti „Energije znanja“, koji pored stipendije obuhvata praksu za studente u NIS-u, kao i zaposlenje u kompaniji nakon završenih studija; zatim implimentiranje novih modela mentorskih programa i učešće studenata u međunarodnim događajima.



Izlaganja panelista završena su govorom Džoane Desjardins, višeg stručnog saradnika za poslovni i korporativni razvoj, koja je navela najbolje prakse Svetskog naftnog saveta u angažovanju mladih u naftnoj i gasnoj industriji. Zaključak izlaganja usmeren je na ulogu međunarodnog partnerstva u razvoju talenata i premošćavanju generacijskog jaza kroz mentorstvo mreže.

Dodatna pitanja koja su razmatrana sa panelistima i publikom odnosila su se na dinamičku povezanost energetske industrije u visoko konkurentnom okruženju, te na ključne HR strategije upravljanja za efikasno reagovanje na promene i na održavanje konkurentnosti na tržištu. Razmatran je i pojam profesionalca industrije nafte i gasa 21. veka – kakve osobine treba danas da poseduje profesionalac u ovoj oblasti.

Govoreći o poslednjoj temi na Forumu - inovacijama, stručnjaci iz raznih zemalja, predstavnici korporacija, ali i malih preduzeća (start up-ova), istakli su važnost inovacija kao

osnovnog pokretača naftne industrije kroz celu njenu istoriju i izdvojili osnovne pravce razvoja inovacija u naftnoj industriji danas – digitalizacija, automatizacija, energetska efikasnost, ekološki čiste tehnologije, inovativni pristup organizaciji rada. Osim toga, predstavljeni su načini na koje se pristupa inovacijama u različitim organizacijama, ali i prepreke sa kojima se kompanije susreću na putu ka njihovoj implementaciji – poverljivost podataka, visok rizik inovacionih projekata, visoka cena pogonskih ispitivanja, smanjena mogućnost privlačenja stručnjaka u oblasti IT usled konkurencije sa vodećim svetskim kompanijama u toj sferi, slabo razvijena kultura priznavanja neuspeha, nedostatak platformi za saradnju u oblasti inovacija

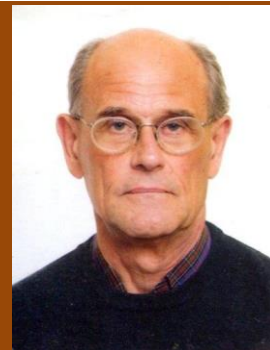
Forum budućih lidera Svetskog naftnog saveta u Sankt Peterburgu bio je izuzetna prilika za razmenu ideja i iskustava sa stručnjacima iz celog sveta, posebno u oblasti tri ključne teme foruma – liderstva, održivog razvoja i inovacija.

Tehnički deo Forumu podrazumevao je predstavljanje naučno-istraživačkih radova studenata, doktoranada i mladih specijalista na najaktuelnije teme u naftnoj i gasnoj industriji.

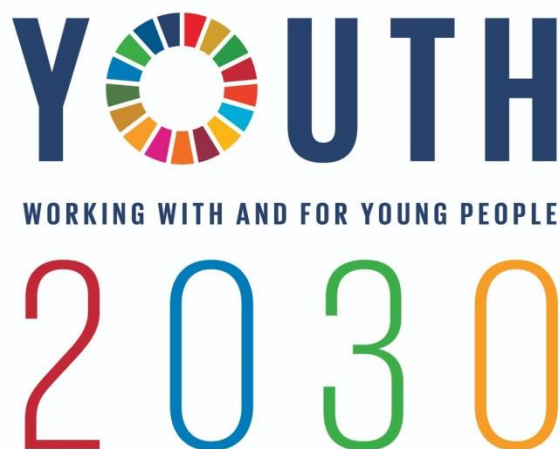
Ovogodišnji Forum je okupio preko 1.200 delegata, učesnika, počasnih gostiju i predstavnika medija, među kojima su prisustvovali predstavnici naftnih komiteta iz 41 zemlje, uključujući i predstavnike Nacionalnog naftnog komiteta Srbije: Petra Škundrića, Slobodana Sokolovića i Gorana Radosavljevića. Predstavnici su putem glasanja odlučili da domaćin WPC Kongresa 2023. godine bude Kanada.

STRUČNI TEKST: Piše Aleksandar Nedučin

Mladi u strategijama UN i EU



Na samom početku dokumenta „**YOUTH 2030: The United Nations Youth Strategy**“¹, zvanično predstavljenog septembra 2018., ukazuje se na činjenicu da je svet danas dom najbrojnijoj generaciji mladih, ikad do sada, od 1,8 milijardi ljudi (da bi se razumela njena brojnost, na dan 8. oktobra 2019. u 10 časova, 24 minuta i 40 sekundi, na zemlji je bilo 7.735.590.798 stanovnika²). Nije zanemarljiv podatak i da čak 90% mladih živi u zemljama u razvoju.



Želja da svojim učešćem doprinesu većoj elastičnosti svog okruženja, da predlažu inovativna rešenja, da utiču na društveni napredak, da iniciraju i inspirišu

¹ https://www.un.org/youthenvoy/wp-content/uploads/2018/09/18-00080_UN-Youth-Strategy_Web.pdf

² Current World Population, <https://www.worldometers.info/>

političke promene, zajednička je globalno, i urbanoj i ruralnoj mladoj populaciji.

U isto vreme, mladi se suočavaju sa neverovatnim izazovima, čak i sa životno pretećim rizicima, pogotovo kada su devojke ili mlade žene u nekim delovima sveta u pitanju. Izazovi se javljaju kada se dira u prava mladih, uključujući tu kvalitet obrazovanja, zdravstvenu brigu i pristojan posao. Ili, kada su primorani da napuštaju svoj dom zbog ratnih sukoba ili u potrazi za boljim životnim uslovima. Izloženi su raznim formama marginalizacije, globalnoj eroziji ljudskih prava, otežanom pristupu pravdi.

Konstatuje se da, pošto su demografske promene i način na koji mladi upravljaju odrastanjem, prelaskom zrelost, kritični za napredak čovečanstva i zdravlje planete, više je nego jasno da samo angažovanjem mladih i radeći sa njima, podržavajući ih u njihovim pravima i stvarajući im uslove da napreduju i igraju aktivnu ulogu, međunarodna zajednica će biti u mogućnosti postizanja mira, sigurnosti, pravde, klimatske elastičnosti (spremnost na pripremu za, i prilagođavanje na buduće uticaje promene klime) i održivog razvoja za sve.

UN su, u skladu sa reformama koje su u toku, posvećene jačanju svojih kapaciteta u ispunjavanju zahteva koji se za rad sa, i za mlade ljude, postavljaju pred njih.

POSTAVLJENI PRIORITETI

1. *Proširiti glas mladih u unapređivanju miroljubivog, pravednog i održivog sveta*

UN će u svom radu kroz formalne i neformalne mehanizme i platforme u svim svojim telima uključiti partnerstvo sa mladima, njihovim organizacijama, mrežama i pokretima. Postojeći modaliteti saradnje, dijaloga i partnerstva sa njima će biti revidirani, poboljšani i prošireni, kako bi se koncentrisali naponi za uključivanje i aktiviranje i onih koji pripadaju grupi najmarginalizovanih mladih ljudi, na međunarodnom, regionalnom i nacionalnom nivou.



Vladama treba preporučiti da promene način angažovanja mladih nacionalno i lokalno, i da primenu principe značajne i održive participacije mladih. Biti partner mladih koji se globalno, nacionalno i lokalno zauzimaju za vrednosti UN kako bi se njihov glas širio i jačao, i usmeriti se na povećavanje pristupa i uticaja globalnih pokreta mladih, uključujući tu glavne manifestacije UN (75. godišnjica UN u 2020. god., klimatski samiti i dr.).

2. *Podržati veći pristup mladih kvalitetnom obrazovanju i kvalitetnim zdravstvenim uslugama*

Obavezati zemlje članice i druge partnere da osiguraju univerzalni pristup kvalitetnom obrazovanju, usvojiti princip celoživotnog učenja, podržati i unaprediti neformalno obrazovanje i njegovu ulogu u razvoju znanja, veština i kompetencija mladih.

UN podržava jačanje nacionalnih sistema zdravstva i ulaže napore da se obezbedi univerzalna zdravstvena pokrivenost kada se govori o socijalnoj determinanti zdravlja mladih. Programski kapaciteti UN su usmereni ka širenju pristupa mladih ljudi uslugama mentalnog, seksualnog i reproduktivnog zdravstva i opsežnom seksualnom obrazovanju.

3. *Podržati veći pristup mladih pristojnom radu i produktivnom zaposlenju*

Obavezati zemlje članice i druge partnere da se zauzimaju za podsticanje potražnje za zapošljavanjem mladih i brzim poboljšavanjem sistema razvoja veština, sa ciljem olakšavanja prelaska sa školovanja na zapošljavanje, smanjivajući broj mladih koji nisu ni u fazi školovanja, niti su na obuci, niti su zaposleni, naročito među mladim ženama.

Mere za zapošljavanje i samozapošljavanje mladih, kao i za poboljšavanje kvantiteta i kvaliteta poslova se odvijaju kroz javne i privatne investicije, ekonomsku politiku, razvoj veština, politiku socijalne zaštite, prava mladih u radu i aktivnu uključenost mladih.



Obavezati zemlje članice i druge partnere da ubrzaju prelazak na zelenu i klimatski „friendly“ ekonomije kroz ublažavanje i strategije prilagođavanja kako bi se poboljšala energetska efikasnost i ograničila emisija gasova koja izaziva efekat staklene bašte, kao i podržati zemlje članice i druge partnere u jačanju kapaciteta zelene ekonomije u cilju stvaranja većih i boljih mogućnosti za zapošljavanje mladih ljudi.

4. *Zaštiti i unaprediti prava mladih ljudi i podržati njihovo građansko i političko angažovanje.*

UN će prednost dati podržavanju i programiranju zaštite ljudskih prava mladih ljudi i prevenciji grubog kršenja istih, sa kojima mladi već imaju iskustva.

Pokrenuće se dublje razumevanje specifičnih barijera i izazova sa kojima se mladi ljudi suočavaju u procesu pristupa svojim ljudskim pravima, a pritom dobijene informacije će se koristiti u identifikaciji aktivnosti i njihovom podržavanju u cilju olakšavanja pristupa istim. Radiće se takođe i na podržavanju učešća mladih u javnim poslovima, uključujući i političke i građanske procese, platforme i institucije na svim nivoima, kao što su izbori, aktivnosti oko pripreme i izrade zakona, političke partije i parlamenti. Obrazovanju i obuci u oblasti ljudskih prava mladih će biti posvećena veća pažnja, kako bi se unapredila njihova građanska svest, potreba za participacijom, dobrovoljnim radom i kulturom mira i nenasilništva.

5. *Podržati mlade kao katalizator mirovnog, bezbednosnog i humanitarnog delovanja*

UN potvrđuje i priznaje značaj i pozitivan doprinos mladih ljudi miru i sigurnosti, prevenciji nasilja, smanjenju rizika od katastrofa, humanitarnim i klimatskim akcijama. Pokrenuće, ohrabriće i pomoći značajno učešće mladih u svim fazama formalnih mirovnih procesa i procesa izgradnje mira. Radiće na obezbeđivanju sigurnih javnih prostora koji će im omogućiti da žive, uče i rade, posebno u konfliktnim situacijama, u neformalnim naseljima, siromašnim delovima grada i izbegličkim kampovima.

Jaćaće se lokalno, nacionalno, regionalno i globalno partnerstvo i saradnja između organizacija mladih i vlada kroz mirovne, bezbednosne saveze ili saveze mladih, kao i kroz inicijative usmerene ka ublažavanju klimatskih promena i njihovom prilagođavanju, i smanjenju rizika od katastrofi. Jaćaće se kapacitet organizacija mladih uključenih u mirovne, bezbednosne, humanitarne i klimatskoj problematici posvećene akcije, kako bi se povećao

uticaj njihovog rada i njihove organizacione održivosti.

Stvaraće se prostor za doprinos mladih u unapređenju kulture mira kroz učešće u interkulturnom i interreligijskom dijalogu u cilju preventivnog sprečavanja konflikata.

Operacionalizacija predočene *Strategije* podrazumeva da se naknadno doneti *Akcionni plan* nakon četiri godine revidira, ažurira i pusti u opticaj za period od sledeće četiri godine. Godišnje izveštaje o napretku primene *Strategije* će pripremati izaslanik *generalnog sekretara UN* za pitanja mladih, i nakon diskusije biti prosleđen telu *UN* zaduženom za održivi razvoj i *izvršnom komitetu* neposredno odgovornom *generalnom sekretaru*.



U rezoluciji *Saveta EU „The European Union Youth Strategy 2019-2027”*³ iz decembra 2018. god., kaže se na početku da mladi u želji da preuzmu kontrolu svojih života prolaze kroz nekoliko karakterističnih promena kada se radi o njihovom obrazovanju, zaposlenju, osamostaljivanju, nalaženju partnera, početku porodičnog života, ali se i suočavaju sa nesigurnom svojom budućnosti, kao rezultatom globalizacije, klimatskih promena, tehnološkog napretka, demografskih i socioekonomskih trendova, populizma, diskriminacije, socijalnog izopštavanja, lažnih vesti. Mladi koji se bore protiv neprilika raznih vrsta su, generalno, manje aktivni građani i imaju manje poverenja u institucije. Konstatuje se da Evropa ne može sebi da priušti da „troši“ talentovane, socijalno isključenje i neangažovanje među mladima.

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C:2018:456:FULL>

Tim pre što je po odgovarajućim izveštajima EU ovo do sada najobrazovanija generacija, i koja je u visokom stepenu ovladala veštinom u korišćenju Informacionih, Komunikacionih tehnologija i društvenih medija.



Ova *Strategija* se bavi tekućim i nadolazećim izazovima, obezbeđuje okvir za ciljeve, principe, prioritete. U narednim godinama će se rukovoditi sledećim ciljevima:

- Omogućiti mladima da budu arhitekta svojih života, podržati njihov lični razvoj i put ka nezavisnosti, osposobiti ih za život kako bi mogli da se nose sa svetom koji se menja,
- Ohrabriti i opremiti mlade neophodnim resursima kako bi postali aktivni građani,
- Unaprediti donošenje odluka koje imaju uticaja na mlade u svim sektorima, posebno u zapošljavanju, obrazovanju, zdravstvu i socijalnoj inkluziji,
- Doprineti iskorenjavanju siromaštva mladih i svih oblika diskriminacije i unaprediti njihovu socijalnu inkluziju.

Principi na kojima se ona temelji se nalaze u međunarodnom sistemu ljudskih prava. To su:

- *Jednakost i nediskriminacija* (borba protiv svih vrsta diskriminacije, rodna ravnopravnost),

- *Inkluzija* (mladi nisu homogena grupa; imaju različite potrebe, „zaleđe“, životnu situaciju i interese),
- *Participacija* (pravo na učešće mladih ljudi i organizacija mladih u razvoju, primeni i sprovođenju politike koja se odnosi na njih),
- *Globalna, Evropska, nacionalna, regionalna i lokalna dimenzija* (obezbediti da se EU politika prema mladima sprovede do lokalnog nivoa, i da se glas mladih čuje i uzme u obzir kada su globalne teme aktuelne).

Nalaženje puteva angažovanja mladih u njihovom svakodnevnom, ali isto tako i u demokratskom životu, od vitalne je važnosti za funkcionisanje i demokratije i društva u celini. Mladi su slabo predstavljeni u političkim telima, i imaju malo mogućnosti da utiču i da učestvuju u procesima donošenja odluka u poređenju sa drugim starosnim grupama. Pošto *Strategija* ima za cilj značajno učešće mladih u civilnom, privrednom, društvenom, kulturnom i političkom životu, njihovo angažovanje mora biti temelj buduće EU politike prema mladima. Zatim, podrška i sprovođenje dijaloga mladih i organizacija mladih sa donosiocima političkih odluka, ekspertima, istraživačima i svim drugim relevantnim akterima kako bi se obezbedilo da se čuju i njihova različita mišljenja.

Mladi se u Evropi sve više povezuju, i to se postiže jačanjem i unapređivanjem raznih oblika mobilnosti. Stoga mogućnosti za sticanje iskustva u razmenama, zajedničkom radu, kulturnim i civilnim akcijama treba što više približiti mladima. Time će razvijati i jačati lične, socijalne i civilne kompetencije, razvijati kritičko mišljenje i kreativnost, povećati sposobnost za rad i postati aktivni građani Evrope. Razmene kroz programe *Erasmus+*, *European Solidarity Corps* i druge su upravo usmerene u tom pravcu, ali i šire, s obzirom da je cilj *Strategije* i jačanje veza sa mladima iz zemalja kandidata za članstvo u EU, sa zemljama Zapadnog Balkana, ali i trećim zemljama sa kojima EU ima sporazume o saradnji.



Ohrabrivanje mladih da odgovornost za svoje živote uzmu u svoje ruke time što će im se obezbediti neophodni resursi, alati i okolina koja će biti spremna da obrati pažnju na njihov glas. Danas se oni širom Evrope suočavaju sa različitim izazovima, kao što su teškoće u pristupu svojim pravima, socijalna isključenost i diskriminacija, pretnje koje su rezultat lažnih vesti i propagande. Da bi se odgovorilo navedenim izazovima, osposobljavanje mladih je neophodno izvesti zajedničkim radom na politikama koje se odnose na specifične situacije u kojima se nalaze, i time doprinosti poboljšanju njihovog života u EU. Rad sa mladima donosi koristi u njihovom odrastanju, stvaranje sigurnog ambijenta im pomaže u dobijanju samopouzdanja i učenju na neformalan način. Pomaže takođe u sticanju ličnih, profesionalnih i preduzetnih kompetencija i veština tipa timski rad, rukovođenje, vođenje projekata, rešavanje problema i kritičko razmišljanje.

Komisija će podnositi izveštaj o ostvarivanju *Strategije mladih EU* svake tri godine, na osnovu informacija dobijenih od zemalja članica i *Youth Wiki* (on-line platforme gde se stiču ažurirane informacije o razvoju politika *EU* zemalja prema mladima). Kao još jedan potez koji bi u sprovođenju donetih mera povećao efikasnost u radu, *Savet Evrope* je inicirao uvođenje funkcije *Koordinatora za mlade* u *Evropskoj Komisiji*.

Najsvežiji primer istupa mladih, kada se njihova glas nije samo čuo, nego odjeknuo širom sveta, i to sa govornice *Generalne skupštine UN* na samitu posvećenom klimatskim promenama, vezuje se za mladu ekološku aktivistkinju iz Švedske („simbol svesti mladih o klimi“, „klimatska ratnica“), Grete Tunberg.



Ne ulazeći u različita tumačenja i komentare koji su pratili njeno istupanje (neka sa negativnom konotacijom i od strane svetskih državnika), njen aktivizam započet prošle godine dobio je značajnu podršku mladih, a izgleda i da predstavlja korak ka realizaciji navedenih strategija, potvrda da one nisu samo deklarativne, i da ostaju samo na papiru.

Priredio: I.G. Balčín

WPC YP MAGAZINE - IZVODI IZ IZABRANIH TEKSTOVA

Šesti WPC Forum mladih pod sloganom BUDUĆI LIDERI 2019, održan je 23-28 juna 2019 godine u St.Petersburgu. Tim povodom, FIRST/World Petroleum je WPC YP MAGAZINE (YPM).

WPC Sekretarijat je dozvolio redakciji Biltena NNKS da prenese izvode izabranih tekstova iz WPC YP MAGAZINE.

IZVODI

ENHANCING TALENT RECOVERY: AN OVERVIEW OF THE WPC GLOBAL MENTORING PROGRAMM (YPM, p.14)

Ambre Eyoum, French WPC YP Representative & Lead WPC Global Mentoring programme Multilateral & Corporate Affairs Manager, TOTAL



Ambre Eyoum iz Totala , u svom prilogu pod slobodnim prevodom naslova “ Jačanje obnove talenata: Pregled WPC globalnog mentoringa “ ukazuje na značaj WPC mentoring programa u obezbedjenju potrebnih talentovanih kadrovskih resursa.

Generacijski jaz je globalni izazov za naftne i gasne kompanije. Posle godina ekonomske krize (2014-2016) i masovnog otpuštanja preko 500.000 radnika u oblasti istraživanja , bušenja I proizvodnje nafte I gasa, došlo je do očekivanih problema : traženje novih stručnih kadrova a posebno kako da

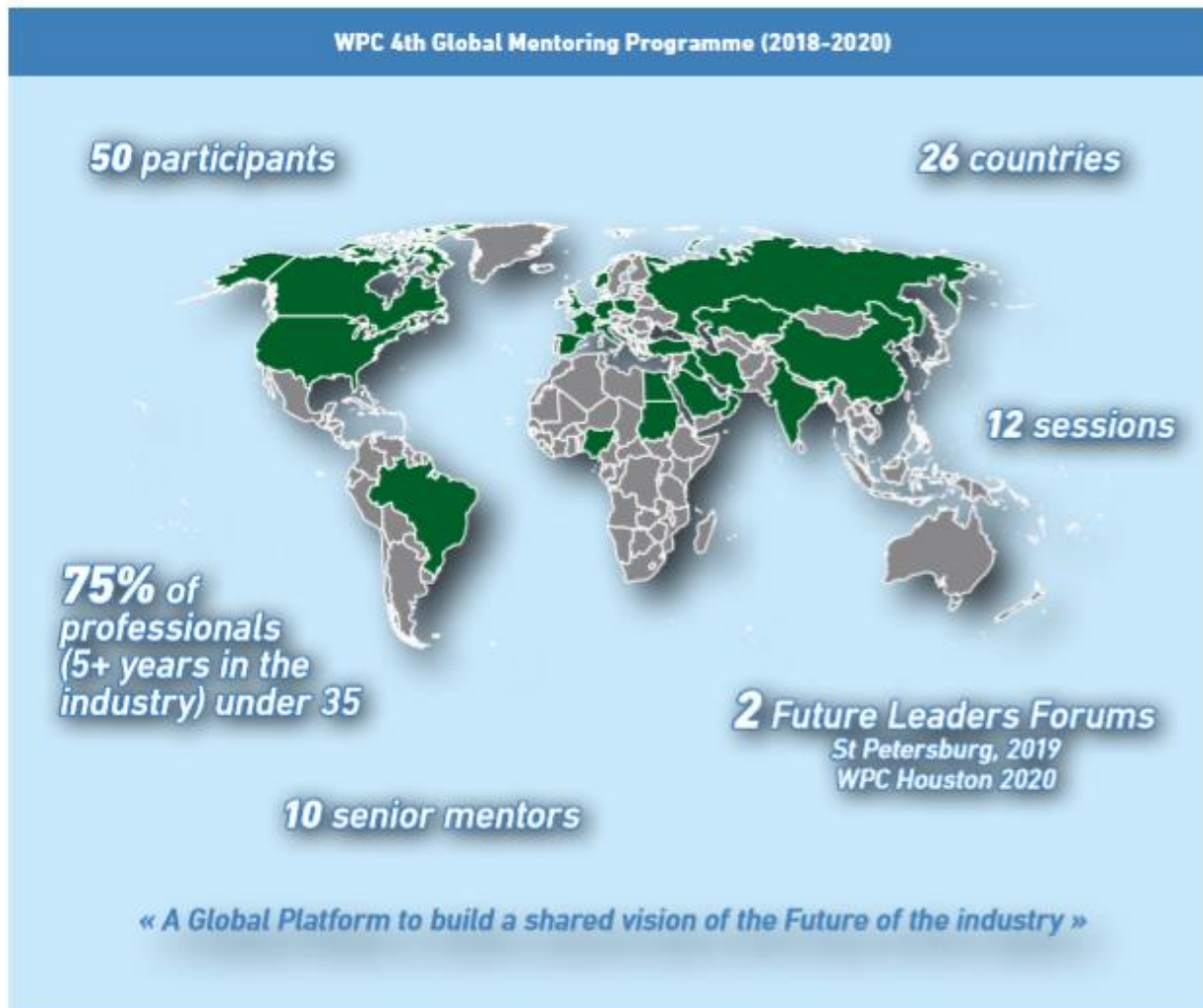
se zadrže talentovani stručnjaci . Ovi problemi su još više izraženi zbog novih strukturnih promena u energetske sektoru (tranzicija, digitalizacija itd.)

Autor ovog teksta smatra da WPC mladi profesionalci treba da budu snažno posvećeni premošćavanju generacijskog jaza i negovanju međugeneracijskog dijaloga. Globalni WPC mentorski program jedna je od vodećih inicijativa. WPC mentorski program je efikasan način za privlačenje i zadržavanje talenata. Ovaj program omogućuje učesnicima da razmenjuju svoje stavove i razvijaju liderske veštine .

U maju 2018. godine, WPC mentorski program je ušao u svoj četvrti ciklus povezujući studente i mlade profesionalce mlađe od 35 godina sa liderima ili rukovodiocima naftnih kompanija iz različitih oblasti I zemalja. Trenutno , okuplja 50 visoko motivisanih učesnika iz 26 zemalja koji su prošli kroz proces selekcije. WPC mentorski program objedinjuje profile iz svih segmenata lanca vrednosti: inženjeri, univerzitetski profesori, konsultanti, finansijski ili poslovni stručnjaci koji rade u naftnim I gasnim kompanijama ili pratećim servisima.. Glavne teme su energetska tranzicija, inovacije i veštine liderstva .

WPC mentorski program 2018/2020 obuhvata 75% učesnika koji su mlađi od 35 godina I koji imaju profesionalnog iskustva između 5 i 10 godina. Ukupan broj je 50 učesnika iz 26 zemalja.

Planirano je 12 sesija i dva Foruma budućih lidera. U WPC mentorskom programu ima 10 mentora od čega 4 mentora su članovi WPC Izvršnog odbora . Na slici 1. grafički je prikazan četvrti WPC mentorski program.



Slika 1. Četvrti WPC mentorski program

CHALLENGES & OPPORTUNITIES FOR YOUNG PEOPLE IN THE PETROLEUM INDUSTRY AS THE WORLD TRANSITIONS INTO A LOW CARBON ECONOMY (YPM, pp. 20-21)

Renato Bertani CEO – Barra Energia, Former President of the World Petroleum Council



Renato Bertani bivši WPC predsednik, analizira izazove i mogućnosti koje naftna industrija pruža mladim profesionalcima u nastupajućoj ekonomskoj tranziciji koja podrazumeva nultu emisiju CO₂.

Generalno, postoji mišljenje da industrija nafte i gasa nije više tako atraktivna za mlade, da je to industrija prošlosti i da za mladim stručnjacima ništa ne obećava.

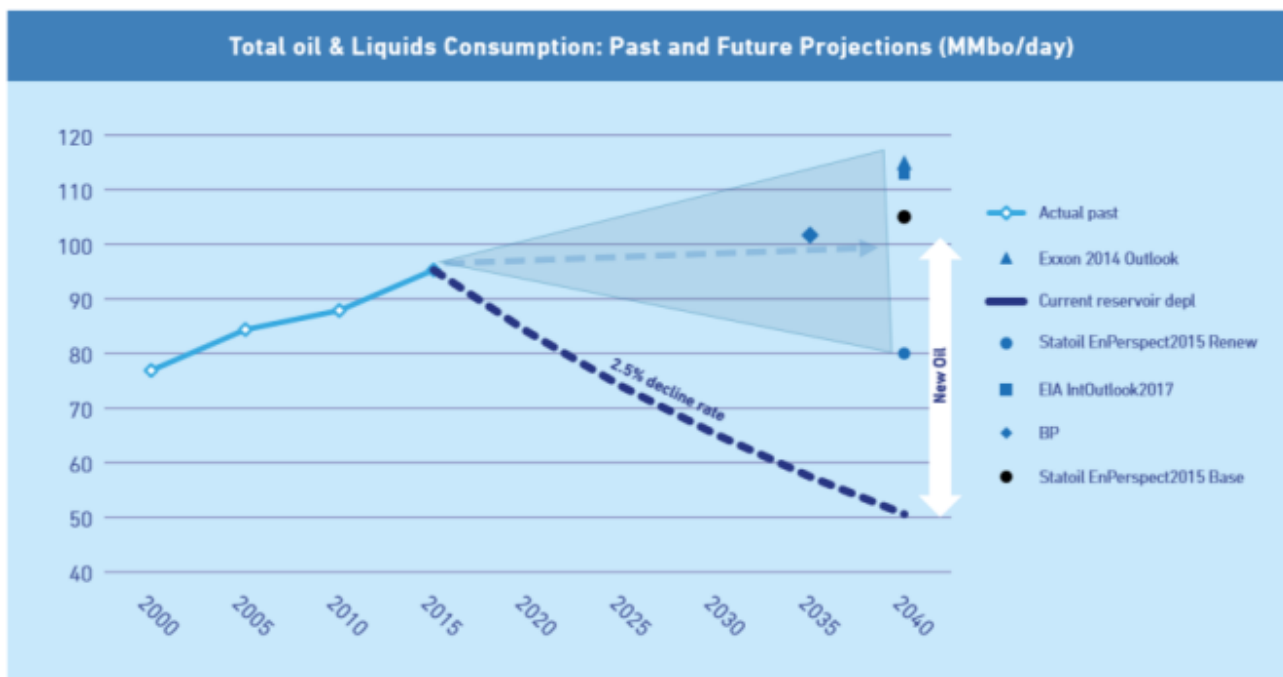
Autor smatra da je takvo mišljenje krajnje pogrešno.

Prvo, važno je istaći da treba da prođu decenije i decenije kako bi došlo do zamene nafte i prirodnog gasa drugim oblicima izvora energije. Bertani procenjuje da ekonomija sa niskim udelom ugljenika može i dalje da koristi značajne količine ugljovodonika, jer su nove tehnologije za povećanje energetske efikasnosti i smanjenje ugljendioksida već razvijene i uvedene u globalnu ekonomiju. Drugo, još će da postoji potreba da se u doglednoj budućnosti razvijaju sadašnja i nova ležišta nafte i gasa kako bi se obezbedila normalna potrošnja.

intenzivan i koji pokriva tako širok opus različitih stručnih profila .

Autor navodi neke od prednosti i izazova u naftnoj industriji za mlade stručnjake:

- Nivo nesigurnosti s kojom se ova industrija suočava, rizici koji su povezani sa istraživanjem novih naftnih polja i performansama postojećih, tržišna nesigurnost i tipični dugoročni vremenski okvir koji je potreban za vraćanje ogromnih investicija, utiču na obaveznu primenu



Slika 2. Prognoza potrošnje nafte do 2040. godine

Slika 2 . pokazuje da bi, čak i pri maloj godišnjoj stopi pada potrošnje nafte od 2,5% , u 2040. godine biti potrebno nafte oko 50 mil. barel / dan. U ovom trenutku, postoje različite prognoze potrošnje nafte koje procenjuju da potrošnja nafte u 2040. godini može da bude u opsegu od 80 do 300 mil. barel/dan.

Navedeni podaci ukazuju da će industrija nafte u gasa sigurno da postoji u ovom obliku narednih nekoliko decenija i da mladi profesionalci ne treba da brinu. Posebno ako se zna da praktično ne postoji industrijski sektor koji je toliko složen, tehnološki

najs sofisticiranih programa za korporativno upravljanje, za odnose sa zajednicom, HSE i upravljanje projektima i kapitalom;

- Rezerve nafte mogu biti na nepristupačnim mestima, a njihova prerada i isporuka potrošačima mogu uticati na ljude i životnu sredinu. Naftne kompanije moraju neprestano da razvijaju najnovije tehnologije, i da kroz proces razvoja i inovacija okupljaju vrhunske profesionalce u naftnim i uslužnim kompanijama, istraživačkim institutima i vladinim agencijama.

INSPIRING THE NEXT GENERATION OF MALE AND FEMALE ENTREPRENEURS (YPM, pp. 33 -34)

Gigi Wang - Managing Partner, MG-Team, LLC & Industry Fellow & Faculty Chair, Berkeley Method Bootcamp, Sutardja Centre for Entrepreneurship, UC Berkeley, School of Engineering.

Iz intervjua sa Gigi Wang koja je direktor Berkeley Start-up Boot kampa prenosimo nekoliko odgovora:

Energetska industrija je oduvek bila industrija kojom dominiraju muškarci. Kakva je vaša percepcija i koje bi bile vaše preporuke ženama da započnu i uspeju u takvom okruženju?

Kao bivša inženjerka Eksona, verujem da je najveći pokretač uspeha poštovanje drugih, naporan i veoma stručan rad na svom poslu. Ovo zahteva dobru veštinu slušanja i učenja tako da razumete prioritete i stičete dragoceno znanje kako biste izgradili svoj set veština. Kada sam prvi put počela da radim u rafineriji u Eksonu, postojao je terenski nadzornik koji je mislio da sam diplomirani inženjer koji zaista ništa ne zna. Često je bio kritičan prema meni i mom radu.

Ali, nakon što sam ga šest meseci slušala s poštovanjem i marljivo radila, stekla sam njegovo poštovanje i on je postao jedan od mojih najvećih idola u rafineriji. Pored toga, žene moraju tražiti mogućnosti, umesto da čekaju da im se ona pruži.

Iznenadila sam se kada sam saznala kako su muškarci mnogo aktivniji nego žene u pogledu traženja napredovanja i povišica.

Koju ulogu igra zakonodavstvo u podsticanju rodne ravnopravnosti? Koje bi bilo zakonodavstvo potrebno za pokretanje promena u kulturama i navikama (npr. kompanije, profesionalne federacije, države, regionalne institucije)?

Studije su pokazale da ljudi imaju tendenciju da zapošljavaju i promovišu osobe koje su poput njih. U situacijama u kojima postoji velika rodna nejednakost, poput dominacije muških lidera u naftnoj industriji, mislim da treba da postoje određeni propisi koji otvaraju vrata ženama prema višim pozicijama.

Moja misao je da zakonodavstvo prvo treba da bude usmereno na obrazovanje i podsticanje svesti o rodnim pitanjima kako bi trenutni lideri mogli da sprovedu programe za podsticanje rodne ravnopravnosti.

Rezimirajući Vaše odgovore , šta savetujete mladim profesionalcima?

Budite strastveni u rešavanju problema, rizikujte, cenite druge, posebno one koji su drugačiji od vas, verujte u sebe, nastavite davati sve od sebe i nikada ne odustajte. Ako vaše prvo profesionalno iskustvo je loše, razmislite o tome zašto niste uspeli, naučite sve što možete i bićete u boljoj poziciji da uspete u sledećem poslu.

IF I WERE A C.E.O. (YPM, pp.39-40)

Šta biste uradili da promenite globalni energetska sistem u sistem koji bi bio održiv u budućnosti?

Maram Al Belushi - Geologist, Ministry of Oil and Gas of the Sultanate of Oman



Odgovor: Počela bi sa intenzivnom saradnjom sa univerzitetima i istraživačkim centrima kako bih sprovela više istraživanja i projekata vezanih za različite vrste obnovljivih izvora energije.

Drugo, uložila bih ozbiljna sredstva u najperspektivnije projekte obnovljivih izvora energije koji mogu da obezbede i dugoročno pozitivan uticaj na životnu sredinu. Konačno, uložila bih i u razvoj efikasne tehnologije praćenja potrošnje energije u postrojenjima za proizvodnju nafte. U postrojenja koja imaju veću potrošnju energije uvela bih korišćenje obnovljivih izvora energije, koji bi trošili čistiju energiju, poput sunčeve energije i geotermalne energije, zavisno od raspoloživih mogućnosti.

Koje politike i pravila bi, po vašem mišljenju, trebalo da usvoje zemlje proizvođači i potrošači da bi sprečili posledice klimatskih promena?

Anna Illarionova PhD, Sustainability and Communications Expert, WPC YP representative from Russia (alternate)



Odgovor: Industrija nafte i gasa veoma intenzivno je uključena u globalnu transformaciju privrede zahvaljujući svojoj DNK: ona utiče na svakodnevni život ljudi obezbeđivanjem energije koja je bitna i za razvoj drugih sektora. Zbog toga se naftna industrija mora baviti (a i sada se bavi) klimatskim promenama, poštovanjem međunarodnih propisa i politika, podstičući primenu tehnologija sa niskim emisijama i stvarajući nova radna mesta u tim novim tehnologijama .

Snažna politička volja je ključna za pokretanje ovih promena, ali istovremeno i međunarodna saradnja i zajedničko delovanje vlada, lidera naftne i gasne industrije, univerziteta i nevladinih organizacija mogu da učine značajan korak ka budućnosti sa niskim udelom ugljenika .

Šta biste uradili da promenite globalni energetski sistem u sistem koji bi bio održiv u budućnosti?

Alev Güray Biostratigrapher, Turkish Petroleum



Alev Güray

Micropaleontologist at Turkish Petroleum

Odgovor: Rastuća potreba za energijom dobro je poznata činjenica na Zemlji sa povećanim brojem stanovnika i industrijalizacijom. S druge strane, klimatske promene i druga pitanja zaštite životne sredine dobijaju na značaju kako bi Zemlja bila pogodna za život.

Da sam generalni direktor, jedan od mojih prioriteta bilo bi istraživanje i razvoj. Održivost naftne i gasne industrije zavisi od razvoja i inovacija, a nove tehnologije su posebno važne za smanjenje rizika u ovom sektoru.

Kao generalni direktor, takođe bih uložio u istraživanje i razvoj obnovljivih izvora energije. Da bismo postigli održivu budućnost, potrebna su nam rešenja koja mogu da se dobiju kroz projekte istraživanja i razvoja. Verujem da će biti neophodna saradnja univerziteta sa našim istraživačkim timom kako bi se ostvarili ovi ciljevi .



NIS isplatio akcionarima 6,5 milijardi dinara iz dobiti

Kompanija NIS je u utorak 17. septembra isplatila dividendu akcionarima u ukupnom iznosu od 6.517.524.188 dinara, što je 25 odsto neto dobiti Društva iz 2018. godine. Ovo je sedma godina zaredom da NIS svojim akcionarima na ime dividende isplaćuje 25 odsto neto dobiti Društva koja je u 2018. godini iznosila 26.067.489.000 dinara.

Pravo na isplatu dividende imaju svi akcionari koji su bili upisani u Centralnom registru, depou i kliringu hartija od vrednosti kao vlasnici akcija na Dan akcionara XI redovne sednice Skupštine akcionara NIS-a, odnosno 17. juna 2019. godine.

Na Dan akcionara, NIS je imao 2.080.822 akcionara. Kompanija „Gasprom njeft“ je vlasnik 56,15% akcijskog kapitala NIS-a, dok 29,87% akcija poseduje Republika Srbija. Ostatak pripada građanima, zaposlenima, bivšim zaposlenima i drugim manjinskim akcionarima.

Isplata manjinskim akcionarima obavlja se preko Centralnog registra hartija od vrednosti, na račune koje koriste za trgovanje akcijama ili na račune koje su dostavili prilikom prijavljivanja za besplatne akcije.

Građanima Srbije koji poseduju akcije NIS-a isplaćeno je 33,97 dinara po akciji, što je iznos koji se dobije kada se od bruto vrednosti dividende po akciji (39,97 dinara) odbije porez od 15 odsto koji je NIS dužan da obračuna i uplati za ove akcionare pri isplati dividendi.

Republici Srbiji je na ime dividende iz dobiti za 2018. godinu u budžet uplaćeno 1.947.022.397,18 dinara, a Republika Srbija ostvarila je i prihod na osnovu poreza koji se uplaćuje prilikom isplate dividende akcionarima.

U Elemiru otvoren najsavremeniji trening centar u regionu za obuku naftaša

Kompanija NIS je 4. septembra u Elemiru svečano otvorila najsavremeniji Trening centar u regionu za obuku radnika u oblasti proizvodnje nafte i gasa. Reč je o jedinstvenom kompleksu opremljenom modernom opremom u kome se obuka izvodi u realnim uslovima, sa mogućnošću simulacije svih zadataka sa kojima se naftaši susreću u procesu proizvodnje, pripreme i otpreme nafte i gasa.



U planu je da treninge u ovom centru, pored zaposlenih NIS-a, prolaze učenici i studenti specijalizovanih škola i fakulteta za naftnu industriju čime bi NIS, kao društveno odgovorna kompanija, nastavila da unapređuje uslove za obrazovanje i profesionalno usavršavanje ne samo svojih zaposlenih, već i budućih naftaša u našoj zemlji. Na ovaj način biće dodatno unapređene profesionalne kompetencije zaposlenih, te povećani efikasnost i bezbednost rada u procesu proizvodnje nafte i gasa. Obuke u Centru u Elemiru izvode najiskusniji stručnjaci NIS-a koji će polaznicima prenositi svoja znanja i iskustva.

NIS će u Trening centar u Elemiru ukupno investirati oko dva miliona evra. Ovaj Centar raspolaze najsavremenijom tehnologijom za izvođenje predavanja i obuka, a sastoji se od dva dela – poligona sa dve proizvodne bušotine koje umesto fluida koriste tehničku vodu i učionice opremljene najmodernijim kompjuterskim simulatorima. Učionica ima 30 mesta i opremljena je sa 15

računara i 5 simulatora. Planirano je da obuke godišnje prođe oko 150 polaznika. Treninzi će se izvoditi maksimalno bezbedno i u realnim uslovima, sa mogućnošću simulacije svih zadataka i izazova sa kojima se zaposleni susreću u procesu proizvodnje, pripreme i otpreme nafte i gasa.

Svečanosti u Elemiru prisustvovali su predstavnici Vlade Srbije, Čedomir Janjić, gradonačelnik Zrenjanina, predstavnici stručne javnosti, obrazovnih ustanova, predstavnici menadžmenta kompanije, kao i stipendisti „Energije znanja“, programa NIS-a za saradnju sa naučnim i obrazovnim ustanovama.

Nakon otvaranja Trening centra održana je i instruktaža tokom koje je simuliran realni rad bušotine na naftnom polju.

Ekološke i ekonomske prednosti korišćenja prirodnog gasa kao pogonskog goriva

U organizaciji NIS-a, 2. septembra je u Beogradu održan okrugli sto pod nazivom „Korišćenje prirodnog gasa kao pogonskog goriva“.

Ova diskusija održana je u okviru manifestacije „Plavi koridor 2019“ koju organizuju kompanije GAZPROM i UNIPER u cilju promocije značaja korišćenja prirodnog gasa. Na ovaj način NIS i Srbija postali su deo ovog značajnog međunarodnog projekta i ugostili karavan vozila na prirodni gas koji će tokom trajanja manifestacije preći više od 5.000 kilometara i obići niz evropskih gradova, među kojima je i glavni grad Srbije.





Na okruglom stolu u Poslovnom centru NIS-a učestvovali su predstavnici gasne i automobilske industrije, predstavnici stručne javnosti i medija koji su diskutovali o ekonomskim i ekološkim benefitima korišćenja prirodnog gasa kao pogonskog goriva, kao i o novinama u industriji vozila koja koriste ovaj energent kao gorivo. Zahvaljujući povećanju broja vozila sa pogonom na prirodni gas i KPG i LNG punionicama čiji broj konstantno raste, prirodni gas je postao održivo i ekološki prihvatljivo alternativno gorivo dostupno potrošačima. Njegova upotreba doprinosi daljoj dekarbonizaciji saobraćaja i nudi značajan potencijal za smanjenje emisija u budućnosti.

Pored predstavnika NIS-a, na okruglom stolu učestvovali su i predstavnici kompanija GAZPROM, UNIPER i IVECO. Moderator skupa bio je Goran Lalić, direktor Departmana za trgovinu i upravljanje portfolijom prirodnog gasa u NIS-u.

Pavel Kandalincev, direktor Direkcije za maloprodaju u kompaniji NIS, ukazao je na ekološke prednosti i finansijske benefite upotrebe komprimovanog

prirodnog gasa kao pogonskog goriva i naveo da dalja perspektiva razvoja KPG maloprodajne mreže NIS-a zavisi od trendova razvoja domaćeg tržišta ovog energenta:

„Komprimovani prirodni gas je još jedno alternativno gorivo koje smo uvrstili u ponudu u okviru naše maloprodajne mreže, pored tradicionalnih vrsta derivata.

Trenutno u Srbiji ima oko 1.000 vozila na komprimovani prirodni gas i oko 20 stanica za punjenje, od čega su tri u vlasništvu NIS-a. Reč je o NIS Petrol benzinskim stanicama „Novi Sad 10“ i „Čačak 1“, kao i o GAZPROM benzinskoj stanici „Žarkovo 2“ u Beogradu. Planiramo dalje širenje maloprodajne mreže NIS-a na kojima će biti dostupan komprimovani prirodni gas.

U narednom periodu ova vrsta energenta biće deo ponude na GAZPROM benzinskoj stanici „Blok 45“ u Beogradu, dok razmatramo mogućnost otvaranja KPG punionice na našoj benzinskoj stanici u Nišu. Dalji razvoj NIS-a u ovom segmentu zavisice od perspektive razvoja tržišta u celini“, istakao je Kandalincev.

Detlef Vesling, direktor za tehničku saradnju kompanije UNIPER, izrazio je nadu da će projekat „Plavi koridor“ doprineti razvoju tržišta prirodnog gasa na Balkanu uključujući Srbiju i govorio o ekološkim prednostima upotrebe prirodnog gasa kao motornog goriva.

„Svi sada govore o klimatskim promenama. Ono što moramo da kažemo je da LNG ne doprinosi toliko redukciji CO₂, oko 10 procenata. Ali, ako razgovaramo o drugim prednostima, koje su takođe važne tokom diskusija u EU, onda možemo da kažemo da LNG znači smanjenje emisije čestica za 95 odsto, ako poredimo sa dizelom. U Nemačkoj dizel kamionima već nije dozvoljen ulazak u pojedine oblasti. Takođe, kada je reč o buci – smanjenje je 70 odsto kada je reč o LNG-u. To su zaista prednosti koje moramo imati u vidu kada je reč o ekološkoj sferi i razlog zašto politika podržava razvoj ovih goriva u EU“, rekao je Vesling.

Andre Šuman, direktor za pitanja tehničke saradnje kompanije UNIPER, predstavio je ideju i istoriju manifestacije „Plavi koridor“, navodeći da je ključni cilj projekta prezentacija benefita upotrebe prirodnog gasa kao pogonskog goriva, kao i perspektiva razvoja ove vrste energenta na globalnom tržištu:

„Pored toga što želimo da ukažemo na prednosti upotrebe prirodnog gasa kao pogonskog goriva, cilj karavana vozila je i da se pokaže da postoji odgovarajuća maloprodajna i transportna infrastruktura za razvoj ove vrste energenta. Pored karavana vozila, organizujemo i okrugle stolove što se pokazalo kao dobra praksa jer imamo mogućnost da razmenimo mišljenja kada je reč o trenutnom stanju, kao i o perspektivama razvoja tržišta prirodnog gasa“.

Marko Hodalić, menadžer prodaje vozila na prirodni gas za region centralne i istočne Evrope u kompaniji IVECO je ovom prilikom govorio o prednostima

korišćenja vozila na LNG naglašavajući njihovu ekonomičnost.

„Ono što je interesantno je da na našem tržištu imamo veliku razliku u ceni između dizela i komprimovanog prirodnog gasa i to je ono što našim kupcima daje ekonomsku računicu da naprave plus u odnosu na dizel. Tako na primer, ako finansirate vozilo na LNG i plaćate mesečnu ratu, biće vam veća rata za gasno vozilo, jer je skuplje u nabavci, ali ćete istovremeno napraviti mnogo veću uštedu na gorivu, tako da ćete već prvog meseca biti u plusu“, istakao je Hodalić, dodajući da korišćenje vozila na LNG ima nizak intenzitet ugljenika, kao i da se može skladištiti i distribuirati sa minimalnim gubicima.

Kompanija NIS po drugi put je deo velikog međunarodnog projekta „Plavi koridor“, jer je i 2014. godine bila organizator okruglog stola održanog u čast ove manifestacije. Kao lider na tržištu naftnih derivata u Srbiji, NIS je prva velika mreža benzinskih stanica na domaćem tržištu koja je u okviru svoje maloprodajne mreže uvrstila u ponudu komprimovani prirodni gas (KPG), a ovaj energent koji se smatra gorivom budućnosti dostupan je i kroz sistem veleprodaje kompanije.



U okviru međunarodne manifestacije „Plavi koridor“ ispred Poslovnog centra NIS-a u Beogradu, organizovana je i izložba vozila koja koriste gas kao pogonsko gorivo.

NIS otvorio vrhunski opremljenu benzinsku stanicu na autoputu Beograd-Novi Sad



Kompanija NIS nastavila je modernizaciju svoje maloprodajne mreže puštanjem u rad nove GAZPROM benzinske stanice „Stari Banovci“ na autoputu Beograd-Novi Sad. Ovaj savremeni objekat, na kome je angažovano 23 zaposlenih, izgrađen je u skladu sa najvišim bezbednosnim i ekološkim standardima i jedinstven je spoj vrhunske digitalne tehnologije i inovativnih rešenja u oblasti maloprodaje. Ovo je ujedno i jedna od najsavremenijih benzinskih stanica u mreži GAZPROM, ne samo u Srbiji, već i na globalnom tržištu. Uz široku paletu najkvalitetnijih naftnih derivata i robe dopunskog asortimana, kao i prateće usluge, ovaj objekat potrošačima garantuje jedinstveno korisničko iskustvo po kojem je brend GAZPROM prepoznatljiv.

Benzinska stanica „Stari Banovci“ je 22. maloprodajni objekat NIS-ovog premijum brenda u našoj zemlji. Ovo je ujedno druga stanica za snabdevanje gorivom opremljena vrhunskom digitalnom tehnologijom koju je NIS otvorio u Srbiji. Prvi ovakav objekat, takođe pod brendom GAZPROM, otvoren je sredinom maja na autoputu Beograd-Niš kod Velike Plane. Na ovaj način NIS nastavlja da odlučno sprovodi svoju Strategiju razvoja do 2025. godine u kojoj je modernizacija maloprodajne mreže jedan od ključnih pravaca, a samo u ova dva moderna objekta NIS je uložio gotovo 570 miliona dinara.

Benzinska stanica „Stari Banovci“ opremljena je sa pet „ostrva“ sa multifunkcionalnim automatima za

točenje goriva, kao i multimedijalnim ekranima i panoima na kojima potrošači mogu da se informišu o aktuelnim ponudama. Posvećena uvođenju novih tehnologija u oblasti energetike na domaće tržište, kompanija NIS je svojim potrošačima i na ovom objektu obezbedila punjač za vozila na električni pogon. Od dopunskih sadržaja posetiocima su na raspolaganju otvorena bašta, dečije igralište, fitnes kutak sa spravama za vežbanje, kao i solarni punjač za mobilne telefone. Energiju za nastavak puta potrošači mogu da obnove u modernom ambijentu Drive Cafe restorana sa sjajnom gastronomskom ponudom.



Aleksej Černjиков, direktor Bloka Promet NIS-a je izjavio:

„Izgradnjom i početkom rada benzinske stanice „Stari Banovci“ mi na najbolji način sprovodimo u delo poslovnu viziju NIS-a. Reč je o jednoj od najsavremenijih benzinskih stanica u regionu na kojoj potrošači mogu da nađu vrhunske proizvode i usluge, kao i dobru energiju za nastavak puta. Ovaj objekat opremljen je savremenom digitalnom tehnologijom i mi na taj način nastavljamo sa ubrzanom modernizacijom naše maloprodajne mreže koja ima više od 400 objekata u Srbiji i regionu. Želim da istaknem da će NIS i u narednom periodu nastaviti sa razvojem i modernizacijom svoje maloprodajne mreže, jer naši potrošači zaslužuju najbolje“, rekao je Černjиков.

Rezultati poslovanja NIS grupe u prvom polugodištu 2019. godine



Nastavak procesa modernizacije i realizacija strateških projekata bili su prioritet NIS grupe u prvom polugodištu 2019. godine. U tom periodu realizovan je obiman investicioni program tokom kog je uloženo 18,4 milijarde dinara, što je 7 odsto više u odnosu na investicije iz istog perioda prošle godine.

Najviše sredstava uloženo je u oblast istraživanja i proizvodnje nafte i gasa, kao i u izgradnju postrojenja „Duboka prerada“ koji predstavlja ključni projekat druge faze modernizacije Rafinerije nafte Pančevo. Takođe, u toku ovog izveštajnog perioda, u Pančevu je započela izgradnja termoelektrane-toplane (TE-TO) Pančevo, projekta koji NIS realizuje u partnerstvu sa „Gasprom energoholdingom“.

Ostajući posvećen uvođenju savremenih tehnologija u svoje poslovanje, NIS je takođe u prvom polugodištu 2019. godine na tržište Srbije uveo potpuno novi format benzinskih stanica - na autoputu Beograd-Niš u maju je otvorena nova GAZPROM benzinska stanica, prva u ovom delu Evrope opremljena vrhunskom digitalnom tehnologijom. U ovom periodu zabeležen je rast

maloprodaje u Srbiji od 5 odsto u odnosu na prvo polugodište 2018. godine, dok je promet u inoaktivama povećan za 9 procenata. U segmentu istraživanja i proizvodnje pušteno je u rad 20 bušotina i izvedeno 654 km² 3D seizmike na istražnom prostoru Ada u Srbiji.

NIS je nastavio i sa doslednom dividendnom politikom. Tako je Skupština akcionara kompanije usvojila odluku da se na ime dividende isplati 25 odsto prošlogodišnje neto dobiti. Akcionarima će biti isplaćeno 6,5 milijardi dinara.

Finansijski rezultati NIS grupe u ovom periodu bili su pod uticajem makroekonomskih faktora, negativnih kursnih razlika kao i veće amortizacije. Prosečna cena nafte tipa Brent u izveštajnom periodu bila je oko 66 dolara, što je 6 procenata manje u odnosu na prosečnu cenu iz prvog polugodišta prošle godine. Pored toga, u ovom periodu kompanija NIS je u Rafineriji nafte Pančevo sprovela najkompleksniji planski remont u istoriji prerađivačkih postrojenja NIS-a. U remonte radove uloženo je 2,4 milijarde dinara. Pored planskog kapitalnog remonta,

istovremeno je sproveden i niz dodatnih poslova na povezivanju postojećih rafinerijskih pogona sa novim postrojenjima Duboke prerade, ključnog projekta druge faze programa modernizacije Rafinerije.

U drugom kvartalu 2019. godine neto dobit NIS-a iznosila je 3,1 milijardu dinara što je 19 puta više u odnosu na prvi kvartal tekuće godine. Ukupna ostvarena neto dobit za prvih šest meseci 2019. godine iznosila je 3,2 milijarde dinara.

Pokazatelj EBITDA (dobit pre plaćanja kamata, poreza na dobit i amortizacije) iznosi 15,9 milijardi dinara. Obaveze NIS grupe po osnovu poreza i drugih javnih prihoda u prvom polugodištu 2019. godine iznose 79,8 milijardi dinara.

Kada je reč o operativnim pokazateljima, ukupna proizvodnja nafte i gasa iznosi 641 hiljadu uslovnih tona, što je rezultat iznad planiranog. U Rafineriji nafte Pančevo prerađeno je ukupno 1,2 miliona tona sirove nafte i poluproizvoda, dok ukupan obim prometa naftnih derivata u prvom polugodištu iznosi 1,5 miliona tona. Istovremeno su značajno

poboljšani rezultati u oblasti HSE-a (Health, Safety, Environment) pa je tako Indikator povreda sa izgubljenim danima (pokazatelj LTIF) umanjen 24 odsto u odnosu na prošlu godinu.

NIS je nastavio da doprinosi razvoju zajednice u kojoj posluje, pa je u okviru konkursa „Zajednici zajedno 2019“ izabrano 20 projekata podrške zdravstvenim ustanovama širom Srbije čime će NIS u domaće zdravstvo uložiti 116,5 miliona dinara.

Kiril Tjurdenjev, generalni direktor NIS, izjavio je:

„Uspešna realizacija strateških projekata i nastavak modernizacije naši su prioriteti u ovoj godini. Na ovaj način postavljamo čvrste temelje za dalji razvoj NIS-a u uslovima oštre konkurencije na regionalnom tržištu. Istovremeno ćemo ostati posvećeni daljem unapređenju finansijskih rezultata i poboljšanju operativnih pokazatelja u svim segmentima biznisa. Pored toga, naši neopozivi prioriteti ostaju i bezbednost na radu i unapređenje zaštite životne sredine, kao osnove održivog razvoja za NIS i naše brige o ljudima i zajednici u kojoj poslujemo“.





NIS
GASPROM NEFT

БУДУЋНОСТ
НА ДЕЛУ

МИ СМО ПОКРЕТАЧИ

Свакодневно трагамо за иновативним технологијама које чувају оно што нам је најдрагоценије. Зато смо за 10 година уложили преко 3 милијарде евра у развој наше компаније, квалитет производа и услуга, као и у заштиту животне средине.



ČETRDESET GODINA GASOVODA HORGOS-BATAJNICA-ZVORNIK



U vreme kada se gradi novi magistralni gasovod kroz Srbiju, koji će spojiti granicu sa Bugarskom i granicu sa Mađarskom, ovih septembarskih dana u centru naše pažnje je još jedan važan gasovod koji je, za sada, jedini pravac iz kojeg u našu zemlju stiže uvozni gas. Reč je o gasovodu Horgoš-Batajnica-Zvornik, takozvanom „stubu“ gasovodnog sistema Srbije, koji je 6. septembra ove godine napunio 40 godina postojanja i rada.

Dakle, bio je četvrtak, 6. septembar davne 1979. godine, kada je u čast otvaranja novog gasovoda, u mađarskom mestu Kiškundorožma, u blizini

Segedina i u blizini granice sa, tada, državom Jugoslavijom (SFRJ), organizovana prigodna svečanost. U prisustvu političkog i ekonomskog vrha dve zemlje, zvanično je počela isporuka uvoznog gasa za istočni krak jugoslovenskog magistralnog gasovoda, preko teritorije naših severnih suseda.

U razgovorima i dogovorima sa mađarskom stranom, kao član naše delegacije, učestvovao je naš prvi sagovornik, sada penzioner, a do pre koju godinu savetnik izvršnog direktora za tehničke poslove JP „Srbijagas“, mašinski inženjer **Gabor Kelemen**.

- Prvi ugovor o tranzitu gasa potpisan je 31. marta 1977. godine, a potpisnici su bili Kombinat naftne i gasne industrije „NAFTAGAS“ Novi Sad, Naftagasova Radna organizacija RO „GAS“ i mađarski Naftno-gasni trust „OKGT“ iz Budimpešte i spoljnotrgovinska firma „Mineral impeks“. Ranije, pre ovog ugovora, potpisan je ugovor o uvozu gasa sa ruskim „Sojuzgaseksportom“, tako da je trebalo završiti gasovod kojim će ovaj ugovoreni gas stizati do nas.



Glavni projekat gasifikacije istočnog dela Jugoslavije, poznat pod imenom koji je u vidu šifre imao kod Međunarodne banke - YU916, a koji je podrazumevao upravo izgradnju gasovoda čiju četrdesetogodišnjicu sada obeležavamo, dakle od Horgoša, preko Gospođinaca, do Batajnice, i dalje prema Karakaju i Zvorniku, uradio je „Industroprojekt“ iz Zagreba, a gasovod je gradila čuvena „Naftagas montaža“ iz Zrenjanina.

Zanimljivo je da smo, kada je gasovod pušten u rad, a u sklopu Ugovora o tranzitu gasa sa Mađarima, zapravo imali „razmenu“ gasa, i to tako da je mađarski „OKGT“ na granici sa Sovjetskim Savezom, odnosno Ukrajinom, kod mesta Beregovo, uzimao količine gasa koje su dogovorene sa našom zemljom, a nama je isporučivao svoj gas u istoj toj količini, koji je proizveden na gasnom polju Alđe, u okolini Segedina. Sve zbog toga što u Mađarskoj nije postojala direktna veza gasovodom između Beregsaza, koje je prvo mesto posle ukrajinskog Beregova na mađarskoj strani, i Kiškundorožme, koja

je bila nama najbliža. Mađari su zato vrlo brzo, budući da je reč o jednoj kratkoj deonici od Alđe do nas, izgradili taj gasovod, a paralelno smo i mi radili naš gasovod do granice. Oni su spojeni kod graničnog kamena E704, gde je granična linija između naše zemlje i Mađarske. I tako je uvoz gasa, tačnije razmena, mogao da počne, i to tako što su Rusi davali Mađarima gas, a Mađari nama. To je trajalo tri godine, dok nije izgrađen gasovod od mađarske granice sa Ukrajinom do granice sa Srbijom, kazao nam je Gabor Kelemen.

Prvo povezivanje u međunarodni sistem gasovoda

Kelemen, ujedno, podseća i da je u isto vreme potpisan još jedan ugovor, sa sarajevskim „Energopetrolom“, o tranzitu gasa za Bosnu i Hercegovinu, u početku samo za Fabriku glinice u Zvorniku, koja je bila veliki potrošač gasa. Takođe, navodi i tehničke karakteristike gasovoda- nazivni prečnik DN 700, odnosno 28“. Kvalitet gasa bio je 8.760 kilokalorija (+10%), projektovani pritisak u cevima do 50 bara, a maksimalni protok na godišnjem nivou je 2,5 milijarde kubika. Mnogo veći pritisak, od 64 bara, dobili smo, kako nam je rekao, izgradnjom drugog gasovoda koji je građen posle desetak godina, isto iz pravca Mađarske, preko Horgoša, prema Gospođincima i Batajnici, čiji je prečnik 750mm, a kapacitet dodatnih 2 milijarde kubnih metara gasa godišnje.



Kada je 1982. godine završen gasovod kroz Mađarsku, onda je u našu zemlju počeo da pristiže gas sa ruskih gasnih polja. Nije bilo razlike u kvalitetu između mađarskog i ruskog gasa. Da je tako, potvrđivali su podaci koje smo dobijali sa procesnog gasnog hromatografa u Horgošu, kojim smo vršili sva obračunska merenja gasa koji smo uvozili, dodaje Gabor Kelemen.



U razgovoru učestvuje i sadašnji predsednik Udruženja penzionera Srbijagasa, ranije rukovodilac u Komercijalnom delu preduzeća, diplomirani ekonomista **Boško Todorović**, koji iako, kako kaže, nije bio direktan učesnik u ovom velikom projektu, dobro zna koliko je on bio značajan za nas, te zbog toga insistira da ovaj datum, 6. septembar, zapravo, ima trostruki značaj.

-To je početak uvoza gasa, koji je vezan za ugovor sa Sovjetskim Savezom, čuli ste već zapravo sa „Sojuzgaseksportom“; To je i datum kada je došlo do početka tranzita gasa i u okviru toga razmene gasa, budući da tehnički uslovi nisu postojali tj. da nije bilo gasovoda od Beregova do granice sa našom zemljom i treće, tada je došlo do našeg prvog povezivanja u međunarodni sistem gasovoda koji traje do danas, istakao je Todorović i dodao da je izgradnja ovog gasovoda imala tako veliki ekonomski značaj za našu zemlju, kao što to danas očekujemo od izgradnje magistralnog gasovoda od bugarske do mađarske granice, kojim ćemo se priključiti na

Turski tok i koji će omogućiti da gas potekne i „u suprotnom smeru“. On, zatim, otvara jednu još jednu interesantnu temu vezanu za ovaj gasovod. Naime, pošto, kao što je već rečeno, Mađari nisu imali direktan usmereni gasovod do Jugoslavije, oni su tražili da im mi, tj. Jugoslavija, a imajući u vidu njen tadašnji politički i finansijski rejting u svetu, obezbedimo kreditna sredstva za gradnju tog pravca. Tako je i bilo.



Jedan kredit za Mađare, jedan za nas

O detaljima kreditnog aranžmana više smo saznali u razgovoru sa nekadašnjim direktorom RO „GAS“, a u vreme priprema i izgradnje gasovoda od Horgoša do Batajnice i Zvornika, pomoćnikom direktora za ekonomsko komercijalna pitanja Naftagas GAS-a, **Slobodanom Radulovićem**, diplomiranim ekonomistom.

-Mađarski partner uslovio nas je da mu damo kredit, kako bi sufinansirali izgradnju gasovoda. Da bismo to realizovali, mi smo sa jednom bankom iz Londona, u čemu sam direktno učestvovao, ugovorili da nam daju 70 miliona dolara, koje smo zatim preneli Mađarima za izgradnju tog, njihovog, tranzitnog gasovoda koji će snabdevati našu zemlju. Od Međunarodne banke dobili smo kredit za izgradnju našeg gasovoda, dakle bila su to sredstva za realizaciju projekta gasifikacije istočnog dela Jugoslavije. Bio je ugovoren iznos od 59 miliona dolara.



Da bi se prikupilo dovoljno sredstava za ovaj veliki projekat, u njemu su morali da učestvuju i naši potrošači, učešćem u dinarskim sredstvima. Tako su velike firme i toplane iz Vojvodine, poput Novosadske toplane, Hemijske industrije i Industrije stakla u Pančevu, Beočinske fabrike cementa, Metanola i Ciglane iz Kikinde, „Servo Mihalja“ iz Zrenjanina, dakle firme koje su bile i veliki kupci gasa u to vreme, zajedno sa nama, na neki način, gradile ovaj gasovod, pojasnio nam je Slobodan Radulović.

Na naslovnim stranama

Događaj u Kiškundoržmi bio je izuzetno visoko pozicioniran u dnevnoj štampi i u tadašnjem televizijskom informativnom programu.

Novinari Dnevnika, Ekspres politike, Politike, Večernjih novosti, ali i Radio-Televizije Novi Sad, preneli su izveštaje sa otvaranja novog gasovoda među udarnim vestima.

Gasovod je ocenjen kao jedna od najznačajnijih investicija u Jugoslaviji posle rata, a njegovo puštanje u rad obezbediće i istočnom delu naše zemlje dodatni energetska i sirovinski izvor.

Pohvaljeni su graditelji gasovoda i istaknuti napori stručnjaka naše zemlje i Mađarske, koji su uložili mnogo truda da bi spojili dva magistralna gasovoda, kroz koja su 6. septembra 1979. godine potekle prve količine gasa.

Снага
природе



Партнерство са природом
трајна је **ИНВЕСТИЦИЈА**

ČLANICE NNKS-WPC

LUKOIL

BRONZA NA X KONKURSU „NAJBOLJI U STRUCI“



Finalno takmičenje X konkursa Grupe „LUKOIL“ „Najbolji u struci“ održano je od 19. do 22. avgusta 2019. godine u Sankt Peterburgu u Ruskoj Federaciji. Ovaj konkurs je jedan od najvećih korporativnih događaja u Rusiji i sprovodi se u LUKOILu na inicijativu Međunarodne asocijacije sindikalnih organizacija „LUKOIL“ još od 2001. godine.

Među ekipama iz 10 zemalja i 15 organizacija Grupe „LUKOIL“ tim LUKOIL SRBIJA su pod rukovodstvom Dragoljuba Stankovića, šefa Odeljenja operativnog upravljanja BS i maloprodajom naftnih derivata predstavljala trojica kolega u kategorijama „Prodavac na BS - rad u prodaji robe u prodajnom prostoru“, „Prodavac na BS – kontrola izdavanja naftnih derivata preko pištolja“ i „Manipulant“.

Delegacija Balkanske regionalne organizacije „LUKOIL“ čija je centrala u Beogradu je brojala 13 članova. Takmičari, tri iz Srbije, po dva iz Crne Gore i Makedonije i jedan iz Hrvatske učestvovali su u tri od

pet kategorija, predviđenih za Blok prometa naftnih derivata. U izuzetno jakoj konkurenciji u kategoriji „Prodavac na BS - rad u prodaji robe u prodajnom prostoru“ Dejan Doroslovački sa BS „Bečej“ je uspeo da se domogne trećeg mesta, ali i nastupi ostala dva naša takmičara nisu prošli nezapaženo.



„Rukovodioci, zaposleni u različitim organizacijama Grupe, koji su radili u sastavu komisija, nisu skrivali svoje zadovoljstvo prilikom ocenjivanja takmičara.

U više navrata su se vrlo pohvalno izrazili vezano za celokupno predstavljanje Društva, što nas je učinilo vrlo ponosnim, a rekao bih, našim takmičara dalo podstreka za dalji rad i usavršavanje“, istakao je Dragoljub Stanković.

Naš bronzani takmičar Dejan Doroslovački uputio je pohvale organizatorima koji su se potrudili da prikažu Sankt Peterburg u svom punom sjaju, ispunjavajući svaki dan brojnim i zanimljivim ekskurzijama.



„Izuzetno mi je drago što sam imao priliku da upoznam, da se družim i takmičim sa svojim kolegama iz Rusije i iz susednih zemalja - Crne Gore, Hrvatske i Makedonije. Što se tiče plasmana na takmičenju, zadovoljan sam osvojenim trećim mestom, i smatram ovo podstrekom za dalje usavršavanje i napredovanje u radu. Zahvalio bih se svima na velikoj podršci i ukazanom poverenju“.

Akcija dobrovoljnog davanja krvi

U saradnji sa Službom transfuzije krvi i Crvenim krstom Društvo LUKOIL SRBIJA organizovalo je 2. jula akciju dobrovoljnog davanja krvi.

Velika sala direktorije LUKOIL SRBIJA u Novom Beogradu bila je otvorena za sve koji su želeli da daju svoj doprinos da se u letnjim mesecima olakša rad medicinskih službi i možda spasi neki život. Svake godine u ovo vreme zavod za transfuziju krvi upućuje mnogobrojne apele građanima da doniraju svoju krv.



Nakon nekoliko godina pauze akcija dobrovoljnog davanja krvi ponovo je organizovana u našoj Direkciji. Našim kolegama koji su redovni donatori krvi pridružilo se ove godine još šest novih davalaca. Društvo se zahvalilo svim kolegama koji su u skladu sa svojim mogućnostima izrazili želju da pomognu, onima koji su učinili i redovno čine ovaj humani gest ali i sugrađanima koji su se priključili našoj akciji.

Svetske šampionke posetile benzinsku stanicu LUKOIL SRBIJA



U kratkoj pauzi između dva najznačajnija takmičenja ove godine – uspešno završenih kvalifikacija za Olimpijske igre u Tokiju 2020. godine i Evropskog prvenstva za odbojkašice u Turskoj na kojem su odbranile šampionsku titulu, nekoliko članica naše reprezentacije u ovom sportu našle su vremena da posete benzinsku stanicu LUKOIL SRBIJA.



Posada benzinske stanice LUKOIL SRBIJA „Dobanovci jug“, nadomak aerodroma „Nikola Tesla“ imala je zadovoljstvo da ugosti neke od perjanica našeg šampionskog sporta – Brankicu Mihajlović, Tjanu Bošković, Jelenu Blagojević, kao i mlade nade – Bojanu Milenković i Katarinu Lazić.

Ovom prilikom odbojkašice su se upoznale s radom jednog ovakvog objekta, opušteno družile i podelile sa nama utiske o napetim kvalifikacijama za OI u Krakovu, ciljevima na nastupajućem evropskom šampionatu, kao i planovima za budućnost.

U ime ženske odbojkaške reprezentacije Brankica Mihajlović se zahvalila kompaniji LUKOIL SRBIJA, kao Zvaničnoj pumpi OSS, na podršci aktivnostima Odbojkaškog saveza Srbije, koje su usmerene ne samo na reprezentativne akcije, već i na razvoj ovog sporta uopšte. „Kao tim, igralice i stručni štab, verujemo u sebe, radimo mnogo i ostvarujemo dobre rezultate.“

Trudićemo se da i na evropskom šampionatu u Ankari odbranimo titulu i opravdamo naslov svetskog i evropskog šampiona. Drago nam je što LUKOIL i Odbojkaški savez Srbije predstavljaju jedan tim i iskreno verujem da ćemo zajedno postići sjajne rezultate“, kazala je rečita Brankica.

Cars&Cofee i LUKOIL po drugi put u Srbiji okupili ljubitelje automobila

U nedelju 29. septembra u Beogradu je održan drugi Cars&Coffee. Manifestacija u organizaciji portala Autoslavia.com i Bud3.net, a pod pokroviteljstvom kompanije LUKOIL SRBIJA, okupila je preko 80 raznovrsnih automobila koji oslikavaju ovdašnju automobilsku kulturu.

Beogradski Cars&Coffee okupio je superautomobile, sportske automobile, oldtajmere i moderne klasike na jednom mestu. Okupljanje je počelo na benzinskoj stanici LUKOIL SRBIJA u Bulevaru oslobođenja, nastavljeno ispred Muzeja Jugoslavije.



Plato muzeja, jedan od najlepših izložbenih prostora na otvorenom, u nedelju je bio pun interesantnih primeraka automobilske industrije, od automobila iz dvadesetih godina pa sve do najnovijih modela. Učesnici i posetioci skupa su tako imali priliku da svedoče evoluciji automobila, ne samo kao mašine već i predmeta strasti i ljubavi.

Međutim, to nije sprečilo mnogobrojne ljubitelje automobila da učestvuju na ovom događaju kao posetioci, vođeni istom страšću. Cars & Coffee je u tom smislu otvoren za sve i neguje ljubav, posvećenost i različitost u automobilskom svetu. Stoga su i odabrani najrazličitiji automobili, od predratnih, preko ukusno modifikovanih pa do novih i aktuelnih modela.



Broj mesta je bio ograničen i izbor automobila koji će učestvovati u svojevrsnom karavanu i biti izloženi na platou za organizatore je bio težak.



ZVANIČNA PUMPA
ODBOJKAŠKOG
SAVEZA SRBIJE



ОДБОЈКАШКИ САВЕЗ
СРБИЈЕ



PONOSNI NA NAŠE
ŠAMPIONE



REDAKCIJA:

Glavni i odgovorni urednik: Prof. dr **Slobodan Sokolović**

Izvršni urednik: **Dušan Daković**

Novinar, stručni saradnik: **Vladimir Spasić**

email: nnkspres@wpcserbia.rs

NNKS, Resavska 13-15 Beograd