

Plano Estratégico SPE 2013-2017

**APROVADO PELO
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA SPE**

MARÇO 2013

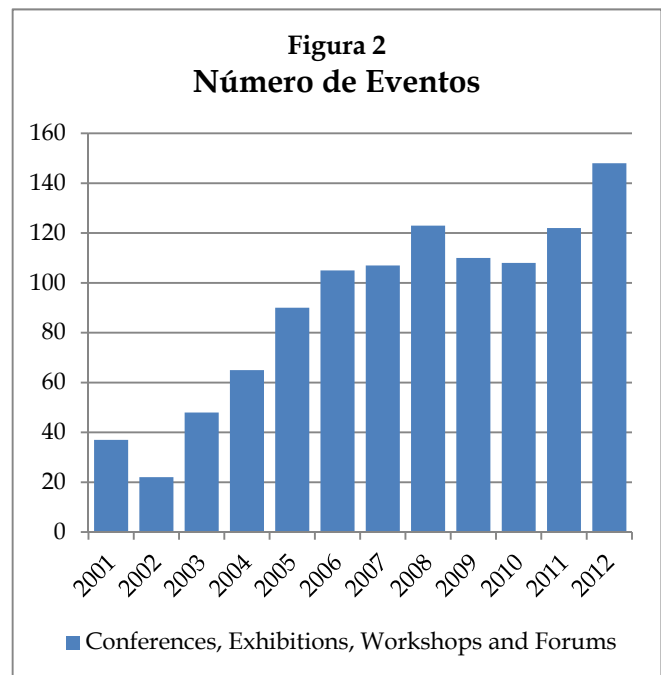
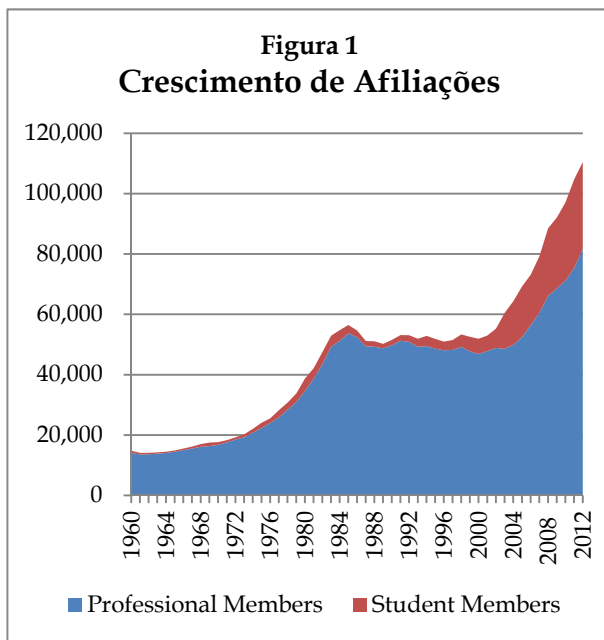
ÍNDICE ANALÍTICO

Introdução	3
Cenário Estratégico	6
Prioridades Estratégicas	7
Apêndice A: Comitê Gestor de Planejamento Estratégico	12

INTRODUÇÃO

Desde a sua criação, há 55 anos, a Society of Petroleum Engineers (SPE) manteve-se constante em sua missão de colher, disseminar e intercâmbiar conhecimento técnico e oferecer oportunidades para profissionais melhorarem suas competências técnicas e profissionais. A SPE está cada vez mais consciente do impacto que uma mudança de ambiente e influências globais possam ter sobre sua capacidade de ser eficaz para servir uma sociedade cada vez mais diversificada em uma indústria altamente complexa.

Através de suas medidas objetivas, a SPE é uma organização altamente bem sucedida. A SPE tem acompanhado um notável crescimento no número de membros a nível mundial (Fig. 1) e no número de eventos oferecidos (Fig. 2) para servir a estes membros. Simultaneamente, a SPE tem acrescentado novos programas, ampliado o alcance de seus programas e serviços, abriu novos escritórios que atendem seus membros globais, e trabalhou junto a outras organizações para agregar maior valor aos membros e da própria indústria como um todo.



One SPE

Durante todo este período de forte crescimento, a SPE tem se empenhado em operar de maneira consistente com um conjunto de princípios orientadores “One SPE” adotadas pelo Conselho em setembro de 2001:

- A Sociedade dos Engenheiros de Petróleo é uma comunidade diversificada de profissionais que oferece valioso conhecimento e serviços para esses profissionais e para a indústria de variadas formas.

- O conceito do “One SPE” reflete o objetivo de que cada função e atividade da SPE devem servir amplamente a sociedade, abordar simultaneamente as necessidades locais, apoiar a excelência técnica e profissional, e fazer uso inteligente dos recursos da SPE.
- A doação voluntária de tempo e talento dos membros da SPE é o nosso bem fundamental e a energia criativa de voluntários deve ser incentivada e apoiada pela Sociedade.

Ameaças ao Sucesso da SPE

Enquanto a SPE tem alcançado grande sucesso, vários fatores poderiam afetar sua capacidade de sustentar este sucesso.

- A volatilidade do preço do gás e do petróleo. O preço do petróleo e do gás são os principais fatores externos que podem afetar o apoio às atividades da SPE, incluindo a presença às reuniões, a afiliação e a participação em outros programas. Como a SPE não pode afetar o preço do petróleo e do gás, ela pode desenvolver planos de contingência em como adaptar o negócio a um declínio acentuado e sustentado dos preços.
- A qualidade técnica dentro dos programas da SPE. O rápido crescimento dos programas da SPE causou preocupação de que a qualidade da programação poderia ser afetada. Para sustentar o seu sucesso, a SPE deve garantir que a qualidade técnica não está comprometida.
- Voluntariado. As mudanças demográficas de associados da SPE significa que mais membros vêm de áreas que não têm uma tradição de voluntariado. Juntamente com a aposentadoria de muitos voluntários ativos da SPE de longa data, a SPE poderia enfrentar um desafio significativo para seguir seu caminho tradicional programado de voluntariado guiado.

Ao mesmo tempo em que a SPE desenvolve suas prioridades estratégicas, ela analisa maneiras de gerir ou mitigar o impacto potencial dessas ameaças ao seu negócio.

Desenvolvendo um Novo Plano Estratégico

Os líderes da SPE determinaram que seria hora de reavaliar e confirmar sua direção e principais estratégias para garantir a continuidade do sucesso da SPE a longo prazo. Em junho de 2012, a SPE lançou um processo de planejamento estratégico para olhar em qual direção que a indústria está se movendo e desenvolver um quadro estratégico da SPE para os próximos cinco anos. A iniciativa, liderada por Ganesh Thakur, o Presidente da SPE, Mark Rubin, Diretor Executivo da SPE, e um Comitê Gestor composto por cinco membros (identificados no Anexo A), foi organizado em três fases:

- A Fase I foi reunir dados e melhores ideias, de várias fontes **dentro e fora** da organização: líderes atuantes, membros da SPE, Conselheiros e funcionários da SPE. O resultado da coleta de dados foi composta de 85 respostas a uma pesquisa de planejamento estratégico, 13 entrevistas individuais com líderes da indústria, e um workshop realizado com um grupo de liderança composta de funcionários seniores, em julho.

- A Fase II do processo foi uma Oficina de Planejamento Estratégico de 1 dia de duração, para o Conselho de Administração da SPE e os funcionários SPE que trabalham com Comitês do Conselho.
- A Fase III envolveu o Comitê Diretor e a equipe de liderança dos funcionários em um coeso e avançando workshop onde as discussões geraram um Plano Estratégico de alto nível para cinco anos, com o objetivo de guiar as tomadas de decisão da SPE e definindo prioridades até 2017.

Este processo levou à identificação de quatro prioridades estratégicas. Comitês do Conselho e grupos de trabalho da SPE analisarão essas prioridades e desenvolverão iniciativas específicas para solucioná-los ao longo dos próximos cinco anos. A SPE também deve avaliar se ela tem a infraestrutura adequada (governança e pessoal) para garantir seu sucesso em longo prazo.

Quadro Estratégico da SPE 2013-2017



PRIORIDADES ESTRATÉGICAS

A SPE identificou quatro principais áreas de foco para o avanço da Sociedade ao longo dos próximos cinco anos.

1. Desenvolvimento de competências (para apoiar a indústria em lidar com grande troca de equipes)

Áreas de desafio ou oportunidade associadas a esta prioridade estratégica que a SPE pode optar por abordar incluem:

- **Aumentar o desenvolvimento de competências.** Aqueles que entram para a indústria terão de obter habilidades e estar preparados para assumir rapidamente a responsabilidade das aposentadorias previstas. Novos profissionais precisarão de orientação, treinamento e outros recursos para preencher as lacunas em seu conhecimento. Enquanto as habilidades técnicas são cruciais, o conjunto completo necessário para o sucesso deve ser conduzido através de uma combinação de tecnologia e harmonioso treinamento de habilidades para aumentar competências.
- **Retenção e Apoio ao desenvolvimento do corpo docente.** Universidades lutam para recrutar, desenvolver e reter professores devido às inúmeras oportunidades disponíveis no setor privado. Isso criou um jogo de soma zero, em que as universidades recrutam professores uns dos outros, sem aumentar o total de educadores. Universidades enfrentam uma "mudança de tripulação" o que agrava o desafio de retenção de pessoal.
- **Preencher a falta de professores com profissionais experientes.** O número de futuros profissionais da indústria está limitado à disponibilidade de corpo docente. Pode haver várias maneiras de resolver esta questão, incluindo a criação de oportunidades para os profissionais da indústria qualificados para ensinar nas universidades. Isso poderia ser algo que as empresas pudessem apoiar para os seus líderes técnicos e que também pudessem ser atraentes para os profissionais experientes em transição para a aposentadoria. As universidades necessitariam de maneiras de identificar aqueles que irão fazer bons educadores.
- **Facilitar estratégias de aprendizagem do ciclo de vida (para qualquer fase da sua carreira).** Para o desenvolvimento e progresso profissional, os indivíduos em todas as fases de sua carreira tem necessidade de dominar novas áreas de especialização, munir-se para novas responsabilidades e manter seu conhecimento técnico atualizado.
- **Avaliar a competência.** Ambas as empresas e indivíduos precisam de mecanismos para medir competência - maneiras de demonstrar que determinadas habilidades foram adquiridas e podem ser utilizadas. Disponibilidade de ferramentas de avaliação de competências poderia incentivar os membros a se capacitarem em novas áreas, e ser usado para demonstrar aos potenciais empregadores que eles estão prontos para diferentes missões. Dentro das empresas, métodos de avaliação são necessários para medir se os desenvolvimentos de competência tiveram sucesso. Uma vantagem adicional seria para comunicar ao público que os engenheiros têm demonstrado certos níveis de competência profissional.

2. Transferência de conhecimento

Esta prioridade oferece muitas oportunidades, assim como alguns desafios, que a SPE está apta para enfrentar:

- **Manter e melhorar a qualidade técnica dos programas da SPE.** Com o rápido crescimento dos encontros e de outros programas da SPE, foram levantadas questões em que o crescimento possa ter afetado negativamente o tempo de transmissão de conhecimentos aos membros, a qualidade dos artigos, e outros elementos do programa. Garantir que o conteúdo técnico oferecido através de seus programas mantém-se da mais alta qualidade é crucial para o sucesso da SPE.
- **Tratar questões de voluntariado.** A SPE depende muito de seus membros voluntários para seus programas e, especialmente, que compartilhem seus conhecimentos técnicos. O voluntariado não é comum em muitas áreas fora dos EUA e da Europa Ocidental. Enquanto as associações destas áreas crescem, a SPE será desafiada a aplicar o seu modelo tradicional com êxito. A SPE deverá investigar formas de tornar o voluntariado mais eficiente, eficaz e atraente para seus membros em seus programas.
- **Tornar o conhecimento sob demanda disponível e de fácil acesso.** A tecnologia tem melhorado as expectativas dos membros para a cessão de conhecimento técnico quando, onde e no formato necessário. As ofertas deverão ser de fácil acesso e deverão também atender as características e expectativas que os membros esperam.
- **Tratar as questões de linguagem.** Enquanto o inglês continua a ser a linguagem da indústria de petróleo e gás, a SPE tem cada vez mais adesão de membros com conhecimentos de inglês limitados. Determinar em que medida a tradução é adequada ou necessária e como preencher eventuais lacunas será um aspecto importante para servir a esses membros e a crescente adesão em determinadas regiões.
- **Aproveitar ao máximo das tecnologias de comunicação.** Novas tecnologias abrem a possibilidade de novos tipos de eventos, novos métodos de entrega de conteúdo e novas maneiras para que os membros se comuniquem. Para o sucesso continuado, a SPE deve explorar ao máximo o potencial dessas tecnologias e implantar aquelas que aumentam o valor do que é oferecido ou apoiem a participação de voluntários nas atividades da SPE.
- **Permitir a identificação e fechamento de lacunas tecnológicas.** Como R & D (Research=Pesquisa & Development=Desenvolvimento) tornou-se mais dispersa em toda a indústria, pode ser um desafio saber se falhas técnicas estão sendo cuidadas. Os melhores meios para identificação das capacidades técnicas necessárias no desenvolvimento dos recursos de petróleo e gás mundial estão sendo usados. A SPE pode estar em uma posição única que facilita as discussões e a troca de informações em torno de lacunas de tecnologias existentes e se outra indústria tem tecnologias sendo aplicadas que possam ser utilizadas.
- **Completar e promover o uso do PetroWiki.** O PetroWiki tem o potencial para se tornar um recurso técnico de valor inestimável para a indústria através da

contribuições dos membros. Ele servirá como um veículo para capturar e compartilhar o conhecimento técnico dos membros da SPE. Disponibilizar o conteúdo do PetroWiki aumenta publicamente a transparência e apoia a imagem da SPE como um recurso técnico independente.

- **Servir como um curador de conteúdo.** O volume de informação disponível continua a aumentar e pode ser avassalador. A triagem através de grandes quantidades de conteúdo e identificação do material de maior valor ou relevância para os membros, irá agregar valor ao SPE.
- **Determinar o futuro de revistas especializadas.** O valor do conteúdo das publicações especializadas são claras e as publicações científicas são essenciais para a comunidade acadêmica. No entanto, como muitos editores, a SPE tem testemunhado a redução das assinaturas de suas revistas. Os artigos para as revistas especializadas têm diminuído, pois a indústria está mais ocupada e as empresas petrolíferas, por sua vez, vêm reduzindo a quantidade de pesquisas que realizam. Conciliar essas tendências é importante no apoio aos acadêmicos do setor que ensinam os futuros engenheiros.
- **Propiciar a orientação.** A aposentadoria de profissionais experientes interrompe a orientação informal que ocorre no local de trabalho com os novos engenheiros. O conhecimento transferido nessas interações engloba as habilidades técnicas e corporativas. Com o aumento dessas aposentadorias, preencher a lacuna de orientação profissional pode proporcionar oportunidades para a SPE em atender a essa necessidade.

3. Promovendo profissionalismo e responsabilidade social

Diversas oportunidades que a SPE considera nesta área são:

- **Enfatizar o código SPE de conduta profissional.** Há uma tendência crescente para as organizações governamentais em exigir que os engenheiros façam parte de uma organização que enfatize a responsabilidade do profissionalismo (como uma alternativa ao governo na criação de seus próprios mecanismos). Enquanto a SPE tem tido por muito tempo um guia de conduta profissional, não tem enfatizado a responsabilidade, e deve avaliar até que ponto isto é um caminho apropriado para a SPE seguir adiante. Desenvolver uma compreensão comum global de conduta profissional é outra área a ser tratada.
- **Incorporar a ética e educação ética na programação da SPE.** O crescente interesse na ética e a necessidade da educação ética devem ser tratados pela SPE.
- **Fornecer certificação - em geral como disciplina específica.** Como o conjunto de talentos disponíveis cresce em áreas não tradicionais, as empresas precisam de caminhos, tais como a certificação, para garantir que a formação técnica recebida por esses indivíduos é suficiente para satisfazer as suas necessidades. Mesmo para profissionais com experiência no setor, o conhecimento que o indivíduo atinge em certos padrões de competência em uma disciplina, tem valor para os empregadores e potenciais empregados. As agências governamentais também mostram interesse em saber que certas posições do setor são preenchidas por pessoas com experiência

comprovada, os quais também possam necessitar de certificações em áreas específicas de conhecimento.

- **Promover a segurança e a proteção ambiental como altas prioridades da nossa participação como membros.** Ao longo das últimas duas décadas, a indústria tornou-se muito mais consciente das vastas consequências ambientais e sociais de suas atividades. Enquanto muitas empresas têm forte segurança e programas ambientais, vários incidentes recentes reforçaram o ceticismo do público e do governo do foco da indústria sobre estas questões. A SPE deve enfatizar a segurança, meio ambiente e sustentabilidade aos seus membros como um complemento aos esforços das empresas atuais. Assegurar que as responsabilidades sociais e ambientais são parte dos programas da SPE e podem proporcionar oportunidades para melhorarem a consciência e a percepção.
- **Manter a integridade e a independência da SPE.** Como uma sociedade de adesão individual que enfatiza o conhecimento técnico, a SPE é vista como uma sociedade capaz e independente da influência corporativa. Enquanto a SPE avalia oportunidades futuras, é fundamental manter a integridade e a independência da SPE. Também é importante compartilhar essa notoriedade com as seções locais para informar suas atividades.

4. Public education about petroleum engineering profession and industry issues

Communicating industry activities publicly yields several challenges and opportunities SPE may choose to address:

- **Atrair os jovens para a indústria.** A percepção pública da indústria de petróleo e gás é escassa nos EUA e na Europa Ocidental, aumentando o desafio em como atrair os jovens para as carreiras do setor. Aumentando esforços e a educação em Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática nas escolas ajudam a reduzir essas percepções, e poderá haver outras maneiras das quais a SPE pode ajudar a tornar o setor uma opção atraente de carreira.
- **Develop public awareness programs based on technology.** The technology used by the oil and gas industry is complex and not easily understood by the general public. This makes public perception subject to inaccurate interpretations of technical information. Making technical information accessible and enhancing awareness based on that information is a possible role for SPE. **Desenvolver programas de conscientização pública baseados na tecnologia.** A tecnologia utilizada pela indústria de petróleo e gás é complexa e não é compreendida facilmente pelo público em geral. Isso faz com que a percepção pública esteja sujeitos a interpretações imprecisas de informações técnicas. Tornando a informação acessível e aumentar a consciência técnica com base em que a informação é um possível papel para a SPE.
- **Servir como uma autoridade técnica/fonte confiável e imparcial de informações técnicas.** A SPE deve ser capaz de alavancar a sua reputação de integridade e excelência técnica para oferecer artigos, estudos de caso e outras informações reais, técnicas para organizações governamentais e para o público. Estes materiais podem ajudar tanto a indústria quanto o público, explicando as tecnologias, questões

técnicas, melhores práticas e desafios no atendimento das necessidades de energia do mundo.

- **Alavancar associação para fornecer conhecimentos sobre questões técnicas.** Como a SPE trabalha para alavancar sua reputação técnica para expandir a informação pública, é importante posicionar a SPE como uma organização de especialistas técnicos. Quando o conhecimento é necessário para ajudar uma organização do governo, ou falar publicamente, a SPE deve ter um processo para identificar os membros com conhecimentos adequados para servir a esse papel.

APÊNDICE A

Comitê Gestor do Planejamento Estratégico da SPE

- Ganesh Thakur, Presidente do Conselho e Presidente do Comitê Diretor da SPE 2012
- Mark Rubin, Diretor Executivo da SPE
- Egbert Imomoh, Presidente da SPE 2013
- Ken Arnold, Vice-presidente Financeiro da SPE 2012
- Janeen Judah, Vice-presidente Financeiro da SPE 2013
- Alain Labastie, Presidente da SPE 2011
- Jeff Spath, Presidente eleito da SPE para 2014

Consultores e facilitadores: Susan S. Meier, Principal, Meier and Associates