

ООО «ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ»

6 ТЕРРИТОРИАЛЬНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ: «ЛАНГЕПАСНЕФТЕГАЗ», «УРАЙНЕФТЕГАЗ», «КОГАЛЫМНЕФТЕГАЗ», «ПОВХНЕФТЕГАЗ», «ПОКАЧЕВНЕФТЕГАЗ», «ЯМАЛНЕФТЕГАЗ», ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО В ТЮМЕНИ, УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И КОМПЛЕКТАЦИИ ОБОРУДОВАНИЕМ.

БОЛЕЕ **11 ТЫС.** СОТРУДНИКОВ.

ОБРАЗОВАНО В **1995** ГОДУ

100% ДОЧЕРНЕЕ ОБЩЕСТВО «ЛУКОЙЛА»,

ДОБЫВАЮЩЕЕ **40%** УГЛЕВОДОРОДОВ ВСЕЙ КОМПАНИИ.



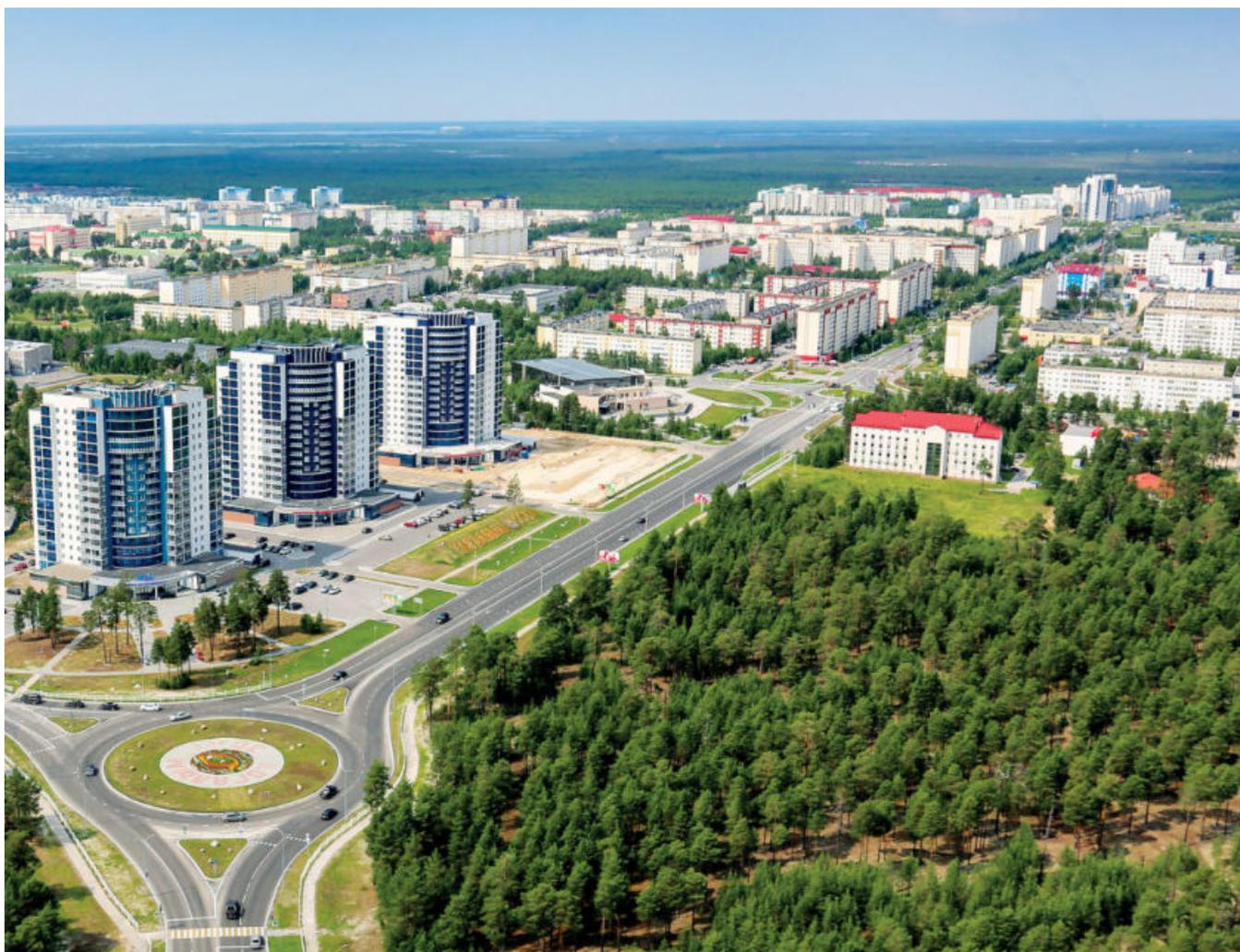
НАХАНТЫЙСКОМ «КОГАЛЫМ» – «ГИБЛОЕ МЕСТО». НО ГОРОД УПОРНО ДОКАЗЫВАЕТ ОБРАТНОЕ. СЕЙЧАС ТЕМПЫ ЕГО РАЗВИТИЯ ПОЗВОЛИЛИ ВОЙТИ В ТОП-10 ГОРОДОВ – ДРАЙВЕРОВ СТРАНЫ. ИССЛЕДОВАНИЯ ИНСТИТУТА СТРАТЕГИЧЕСКИХ КОММУНИКАЦИЙ И СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ ПОКАЗАЛИ, ЧТО КОГАЛЫМ ОТНОСИТСЯ К ГРУППЕ БЫСТРО РАСТУЩИХ ГОРОДОВ – НАСЕЛЕНИЕ

МУНИЦИПАЛИТЕТА ЗА ПОСЛЕДНИЕ ПЯТЬ ЛЕТ СТАЛО БОЛЬШЕ НА 10%.

КОГАЛЫМ ЗАНЯЛ ТРЕТЬЮ СТРОЧКУ ПО УРОВНЮ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИИ (СРЕДНЯЯ – 44200 РУБ.), ПО ДОХОДУ БЮДЖЕТА ПО НДС НА 1 ЧЕЛОВЕКА ЗА ГОД – 22560 РУБЛЕЙ И ВТОРОЕ МЕСТО ПО РАСХОДАМ БЮДЖЕТА (НА 1 ЧЕЛОВЕКА) – 71278 РУБЛЕЙ.

АВТОР ПРОЕКТА: СВЕТЛАНА РОМАНОВСКАЯ.
ФОТО ПРЕДОСТАВЛЕНО КОМПАНИЕЙ
ООО «ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ»





КУЛЬТУРНАЯ СТОЛИЦА ЮГРЫ

НИКОГДА НЕ ГОВОРИ НИКОГДА

Я думала, что на севере меня уже ничем не удивить. Впервые он изумил меня в 2001 году, когда я из серого промышленного и скудного на яркие впечатления города-миллионника Омска уехала в скромный и благополучный Югорск – «островок стабильности», как ласково его называли горожане. Таких «островков» я повидала за мой северный период немало. Город контрастов Ханты-Мансийск, пожалуй, возглавляет этот список. И вот еду в Когалым. Знакомый, монотонный пейзаж за окном, мелькают странноватые марсианские названия станций.

|| 31 АВГУСТА 1976 ГОДА – ТОГДА В ДОКУМЕНТАХ ПОЯВИЛСЯ ПОСЕЛОК КОГАЛЫМСКИЙ

Когалыму всего 43, ну или 34. Смотря, как считать. Официальный статус, как и название, населенному пункту был присвоен 31 августа 1976 года – тогда в документе появился поселок Когалымский. Город образован в 1985 году, прежде всего благодаря нефтедобывающему управлению «Повхнефть».

В Постановлении ЦК КПСС и Совета министров СССР от 20 марта 1980 года «О неотложных мерах по усилению строительства в районе Западно-Сибирского

нефтегазового комплекса», в частности, говорилось: «Придавая исключительно важное значение дальнейшему ускоренному развитию нефтяной и газовой промышленности в Западной Сибири – главной базе страны по обеспечению потребностей народного хозяйства в нефти и газе, – Центральный Комитет КПСС и Совет Министров СССР считают, что для решения проблемы усиления промышленного и жилищного

строительства, улучшения социально-бытовых условий нефтяников, газовиков, геологов, энергетиков и строителей в районе Западно-Сибирского нефтегазового комплекса необходимо дополнительно привлечь строительные организации».

Когалым стал примером не только оперативного исполнения решений Правительства, но и мудрой, как сейчас говорят, урбанистической политики.

Признанием результатов обеспечения нефтяников жильём перед визитом нового Генерального секретаря ЦК КПСС Михаила Горбачёва в Западную Сибирь стал Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 15 августа 1985 года об отнесении к категории городов посёлков Лангепас и Радужный Нижневартовского района, посёлка Когалым Сургутского района и посёлка Нях Октябрьского района.

ИНТЕРЕСНЫЙ ФАКТ:

ПРЕДПОЛАГАЛОСЬ И ПЕРЕИМЕНОВАНИЕ КОГАЛЫМА: ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНАЯ СТАНЦИЯ ОСТАЁТСЯ КОГАЛЫМСКОЙ, А НОВЫЙ ГОРОД СТАНЕТ ... ДРУЖБАГРАДОМ. ОДНАКО ЭТУ ИНИЦИАТИВУ ТЮМЕНСКОГО ОБКОМА КОМСОМОЛА НЕ ПОДДЕРЖАЛ ГЕНШТАБ МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ СССР, ТАК КАК НА СЕКРЕТНЫХ ТОПОГРАФИЧЕСКИХ КАРТАХ ПРИВЯЗКА ПОСЕЛЕНИЙ ОСУЩЕСТВЛЯЛАСЬ К ТРАНСПОРТНЫМ КОММУНИКАЦИЯМ.

После обретения Когалымом городского статуса его население заметно увеличилось за счёт специалистов-нефтяников. 7 декабря 1984 года вышло Распоряжение Совета Министров СССР о вводе в разработку новых и повышении уровня эксплуатации действующих нефтяных месторождений силами объединений «Башнефть» и «Татнефть».

Встречают здесь радушно и после заселения в гостиницу едем сразу в головной офис Общества «ЛУКОЙЛ - Западная Сибирь», куда передается вся информация из 6 территориально-производственных предприятий холдинга.





II в 1998 г. Пока это единственная монашеская община в Югре. Иконы главного иконостаса написаны мастерами Троице-Сергиевой лавры.

Храм построен без свай, имеет монолитный фундамент, на котором возведено здание высотой 48 метров. Автор проекта – Андрей Оболенский, известный архитектор, принимавший участие в реконструкции храма Христа Спасителя и еще более 50 храмов по всей стране.

В 2018 году храм был освящен Патриархом Московским и всея Руси Кириллом. Он преподнес в дар храму ковчег с частью мощей великомученицы Татианы, ранее хранившихся в Риме. Сейчас подходит к завершению процесс росписи внутренних стен верхнего храма. Монументально-декоративную стенопись выполнили томские иконописцы в сербско-византийском стиле. Работы проводились в технике силикатной живописи, для которой использовались специальные минеральные краски, сохраняющие способность штукатурного слоя «дышать». Срок службы таких красок достигает 100 лет.

После серии интервью – экскурсия по городу и, конечно, музей. Когалымчанам есть чем удивить гостей города, «ЛУКОЙЛ» постарался на славу. Океанариум, филиал Малого театра, Патриаршее подворье Свято-Успенского

Пюхтицкого ставропигиального женского монастыря в г. Когалым, Храм святой мученицы Татианы.

Успенский храмовый комплекс был возведен в конце 90-х годов прошлого века в псковско-новгородском стиле и освящен Патриархом Московским и всея Руси Алексием

Океанариум с более 3000 обитателей водной стихии для меня стал полной неожиданностью. Здесь, кроме рыб еще и экзотические растения, и птицы. Северянам очень не хватает зелени и света, 9 месяцев зимы, еще два месяца – поздняя весна и ранняя осень, а лета порой совсем не бывает. Даже в будний день тут достаточно многолюдно, частые гости – жители соседних городов ХМАО и ЯНАО. Сюда приезжают экскурсии от предприятий, да и самостоятельные туристы заходят все чаще.

В Океанариуме можно поплавать с акулами, отметить день рождения и даже зарегистрировать брак прямо под водой. Говорят, такие случаи уже были, о чем свидетельствуют фотографии.





Коголым заслуживает звания культурной столицы Югры. В этом году на день работников нефтяной и газовой промышленности в городе начал действовать филиал Малого театра. Художественный руководитель театра, народный артист СССР Юрий Соломин, связывает открытие филиала театра с возможностью развития для молодых

местных актеров, так как планируется проведение в городе мастер-классов. А пока коголымчане и гости города наслаждаются «высоким» театром. Мне посчастливилось увидеть спектакль «Бешеные деньги». В одном ряду со мной восторженные зрители: учитель, бухгалтер, оператор и генеральный директор. Театр, как и профсоюз, объединяет.

В каждом городе я обязательно захожу в музей. Есть такая примета – по городскому музею можно сделать вывод об общем состоянии культуры. Как известно, народ, не знающий своего прошлого, не имеет будущего. Музей в Коголыме «живой». Столько детей я еще не встречала в музеях. Они тут бегают и, можно сказать, живут в музейном историческом пространстве. А еще здесь проводят квесты и дни рождения, и даже свадьбы. Меня не удивил вагончик палатки первопроходцев, холодильник ЗИЛ и школьная форма образца 80-х. Костей мамонта я тоже видела немало. И даже лодка, которая принимала участие в съемках фильма «Ермак» 1996 года, меня так не изумила, как зал занимательной науки. Здесь хранятся инсталляции приборов, которые демонстрируют различные физические или природные явления, например, плазменный шар Николы Тесла – четвертое агрегатное состояние вещества. Я прямо «зависла». Тут есть и детектор лжи и страха, и черная дыра, и зеркальное письмо, и волновой баскетбол. Конечно, из такого музея и уходить не хочется. Но меня ждало знакомство с интересными людьми и я переключилась на настоящее.



ВЛАДИСЛАВ ЗУБАРЕВ: «ТО, ЧТО СЕЙЧАС НАМ КАЖЕТСЯ НОРМОЙ, ЕЩЕ 10 ЛЕТ НАЗАД БЫЛО ЗА ГРАНЬЮ ФАНТАСТИКИ»



В МАРТЕ 2019 ГОДА НАЗНАЧЕН ГЕНЕРАЛЬНЫМ ДИРЕКТОРОМ ООО «ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ».

– Как Вы считаете, существует ли такое понятие, как «корпоративный дух»?

– Коллектив Общества – единая команда с общими целями, задачами, давно сложившимися традициями. Ежегодно к нам присоединяются более 100 выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений нашей страны. Они связывают свои устремления и мотивы с ценностями нашего коллектива. Мы, в свою очередь, оказываем молодым сотрудникам всестороннюю поддержку в адаптации, обучении, повышении квалификации, развитии компетенций, вообще, в любых начинаниях.

К трудовой деятельности в структурных подразделениях Общества молодые специалисты приступают на рабочих должностях. На период адаптации на производстве каждому назначают наставника, который совместно с непосредственным руководителем разрабатывает индивидуальный план профессионального развития сроком до одного года. По окончании адаптационного периода молодой работник

проходит оценку профессиональных и личностных компетенций, по результатам которой специальная комиссия выявляет потенциал молодых кадров, выносит решение о дальнейшем развитии молодого работника.

Конкурс на лучшую научно-техническую разработку является частью плана адаптации молодежи и, разумеется, наставник оказывает помощь в подготовке. Для начинающего специалиста это хорошая возможность научиться взаимодействовать с коллегами и руководителями на профессиональном уровне, продемонстрировать свои знания, прогрессивные алгоритмы решения актуальных производственных задач.

Практика наставничества в Компании не прекращалась никогда. Для кого-то это новомодное веяние времени, для нас – устоявшаяся традиция, бесконечный взаимовыгодный процесс. Постоянная интеграция накопленного профессионального опыта в совокупности с молодежными новаторскими идеями дает возможность коллективу «ЛУКОЙЛ-Западная Си-

Коренной сибиряк, родился в Нефтеюганске (ХМАО-Югра). В Когалым переехал с родителями в 1982 году. После службы в рядах Советской Армии и окончания Уфимского нефтяного института вернулся в Когалым, где на протяжении 16 лет работал на инженерных должностях в производственных отделах и структурах компании «ЛУКОЙЛ» в Западной Сибири. В июле 2009 года назначен первым заместителем генерального директора – главным инженером ТПП «Покачевнефтегаз». С декабря 2010 года руководил коллективом нефтяников ТПП «Когалымнефтегаз». С 2018 года – первый заместитель генерального директора – главный инженер ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». С марта 2019 года – генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». Депутат Думы города Когалыма V-VI созывов.

бирь» ставить перед собой новые цели и достигать их с максимальной эффективностью. Западная Сибирь по-прежнему остается «кузницей кадров» ПАО «ЛУКОЙЛ». Наши сотрудники задействованы в реализации важных проектов Компании по всему миру. Здесь начинали свой профессиональный путь первые руководители «ЛУКОЙЛа», российских и зарубежных дочерних организаций.

– Какие задачи стоят перед Вами как перед новым руководителем Общества?

– Основной задачей Общества является выполнение контрольных показателей деятельности с целью стабилизации добычи, реализация производственных проектов с использованием инновационных технологий и современного оборудования, наращивание ресурсной базы, сохранение благоприятной окружающей среды, рациональное использование природных ресурсов, укрепление экономической и социальной стабильности в региональной деятельности. Активно развивается Импурское месторождение и другие лицензионные участки в Ханты-Мансийском автономном округе, в планах – бурение скважин на Южно-Сардаковском лицензионном участке, приобретенном в феврале 2019 года.

Интенсивно разрабатывается Пякхинское месторождение в Ямало-Ненецком автономном округе. В 2019 году планируем проработать эксплуатационным бурением более 2 млн. 270 тыс. метров горных пород и к 2022 году нарастить объемы до 2 млн. 500 тыс.

Приоритетным проектом остается развитие газовых активов Большехетской впадины (ЯНАО). Ведется бурение кустовых площадок на Южно-Мессояхском и Хальмерпаютинском месторождениях. В декабре 2019 планируем ввести Южно-Мессояхский промысел в опытно-промышленную эксплуатацию. Новые газовые скважины разбуриваем также на Находкинском и Пякхинском месторождениях.



Производственную деятельность на всех своих объектах ведем с учетом природоохранных требований. Планомерно повышаем уровень использования попутного нефтяного газа. С этой целью в Лангепасском регионе намечено строительство газотурбинной электростанции с возможностью выработки тепловой энергии.

Реализуем мероприятия по воспроизводству водных биоресурсов, ежегодно реки Обь-Иртышского бассейна при содействии специалистов Общества пополняют миллионы мальков промысловых пород рыбы. Участвуем в лесовосстановительных мероприятиях. С 2009 года в рамках программы «Кедровые сады Югры» высажено более полутора миллионов саженцев сосны сибирской кедровой (сибирского кедра) и сосны обыкновенной. Общая площадь насаждений составила более 160 гектаров, включая участки, пострадавшие от лесных пожаров.

– Вы коренной северянин. Для человека не «северного» все города ХМАО, ЯНАО похожи между собой. Что выделяет Когалым – колыбель «ЛУКОЙЛа», ведь «ЛУКОЙЛ» - это «Лангепас Урай Когалым ойл»?

– Со стороны «ЛУКОЙЛа» наши города получают много внимания. Такое живое участие Компании в развитии муниципалитетов отли-

чает Урай, Лангепас, Когалым, Покачи от других северных городов. И, пожалуй это, единственное, чем они похожи между собой. Потому что каждый город индивидуален, у каждого свое лицо, свой характер, своя особенная атмосфера, свои достижения и проекты, которыми гордятся жители. Несмотря на небольшую историю: в следующем году Ураю исполнится 60 лет, Лангепасу и Когалыму – по 35, каждый из них уже занял свою нишу в истории страны.

Чем выделяется Когалым? Постоянным ростом численности населения. Согласно исследованиям Института стратегических коммуникаций и социальных проектов Когалым вошел в ТОП-10 стремительно растущих средних городов России. С недавних пор это еще и культурная столица Югры, в марте этого года в Когалыме открылся первый и единственный за пределами Москвы филиал Государственного академического Малого театра.

– О чем Вы мечтали в детстве и чего удалось или не удалось достигнуть?

– Школу я закончил в Когалыме. Выдающиеся педагоги по физике, химии, точным наукам – одно из сильных впечатлений моей школьной юности. Преподаватели, безусловно, повлияли на мое профессиональное самоопределение,



дальнейший трудовой путь. Они сумели вызвать неподдельный интерес к своим предметам, сподвигли к выбору профессии инженера, в которой я реализовал себя в полной мере.

– С каждым годом растет отток людей с Севера. Как вашему предприятию удалось решить эту проблему? Ваше мнение – надо строить новые города или развивать «вахтовый» метод работы?

– Вышеупомянутый рейтинг, например, Когалыма говорит об обратном. За последние пять лет население города увеличилось более чем на 10 % (более чем на 7000 человек). Развивается экономика, растет инвестиционный потенциал. Благодаря нефтяной промышленности в том числе. Уже реализованные нефтяниками «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» масштабные социальные проекты в городе и те, что еще в планах, направлены на развитие человеческого капитала, на то, чтобы исключить менталитет «вахтовика» у жителей. «Вахтовика» в смысле оседлости. Для этого людям нужна комфортная городская среда, развитая инфраструктура.

А сотрудники, работающие вахтовым методом, несомненно, есть в нашем коллективе, привлекаем. У нас сейчас баланс образовался квалифицированных спе-

циалистов: из наших городов – постоянщиков, и из других регионов страны, работающих вахтовым методом.

– Как бы Вы охарактеризовали взаимодействие с профсоюзной организацией? Вы – член Профсоюза?

– Да, я член Профсоюза. Состою на учете в первичной профсоюзной организации аппарата управления нашего Общества. Взаимодействие характеризую как плодотворное и отлаженное. Считаю, что это необходимый орган в сегодняшнем производственном механизме, поскольку с работниками необходимо встречаться, говорить о проблемах, а они есть у каждого и их надо решать, потому что люди – это наша главная ценность.

Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ» – социально ориентированная компания и эти жизненные, насущные проблемы мы решаем с помощью профсоюза, с помощью коллективного договора, где изложены права и обязанности и работодателя, и профсоюзной организации, которая и представляет интересы работников.

– Чем Вам мешает профсоюз?

– Наоборот, это наш помощник, который непосредственно работает с людьми и помогает им. Вопрос защиты прав работников не стоит, потому что эти права никто не нарушает, потому как, повторюсь,

компания наша социально ориентированная. Вопросы оздоровления, жилищно-бытовые, занятия спортом, организация всевозможных культурно-массовых и спортивных мероприятий, все праздники календаря – все эти вопросы лежат на плечах профсоюза. Мы поручаем им заниматься организацией санаторно-курортного отдыха и оздоровления, причем, как взрослого, так и детского.

Они решают вопросы проведения и участия в тендерах, подборках санаториев, ведут контроль уровня оказания медицинско-профилактических процедур в местах оздоровления. И прекрасно с этим справляются. Полностью на их плечах и детский отдых. Это очень сложный вопрос. Появился ряд законодательных актов, касающихся перевозки, доставки к месту отдыха, сопровождения в пути. Все эти вопросы профсоюз решает. Причем, дети работников оздоравливаются без ограничений, как во время летних, так и зимних каникул.

ПРОФСОЮЗ ПОМОГАЕТ РАБОТОДАТЕЛЮ РЕШАТЬ НЕ ТОЛЬКО СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ РАБОТНИКОВ, НО И ВЫПОЛНЯТЬ ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ПРОГРАММУ.

Профсоюз помогает работодателю решать не только социально-бытовые вопросы работников, но и выполнять производственную программу. На каждом предприятии несут службу уполномоченные по охране труда и в безаварийной работе, профилактике травматизма, они являются незаменимыми помощниками.

– Бывают ли случаи, когда с профсоюзной организацией трудно договориться?

– Возможно, в период создания профсоюзной организации были отдельные случаи, но сейчас все отлажено до мелочей. Нашей профсоюзной организации исполнилось 22 года. За это время все отношения выстроены, прописаны

в коллективном договоре, который свято выполняется. Документ является одним из лучших в отрасли, а это весомый показатель, и для нас это очень ответственно. Я такой же член профсоюза, как и все остальные, так что если появляется необходимость в каких-то изменениях или дополнениях, я всегда буду только «за». Председатель ТПО Иван Петрович Эннс присутствует на всех заседаниях Правления Общества и всегда в курсе наших производственных задач и планов. Он не будет требовать невозможного, зная реальную производственную и финансовую ситуацию. Так что на сегодняшний день нет вопросов, по которым нельзя было бы договориться.

Я НЕ ЗНАЮ НИ ОДНОГО МЕСТОРОЖДЕНИЯ, КОТОРОЕ ЗАКРЫЛИ БЫ, ПОТОМУ ЧТО ТАМ ЗАКОНЧИЛАСЬ НЕФТЬ.

– Когда закончится нефть, чем будете заниматься?

– Нефть не закончится. Я не знаю ни одного месторождения, которое закрыли бы, потому что там закончилась нефть. Есть разные методы извлечения нефти из залежей. Первичные, вторичные, третичные. Даже на четвертой стадии разработки жизнь месторождения не заканчивается. Технологии добычи стремительно развиваются и мы их активно используем, выходя на более совершенные уровни организации производственного процесса. То, что сейчас нам кажется нормой, еще лет 10 назад было за гранью фантастики.

– Сейчас много говорят о технологической революции 4.0. Ощущаете ли Вы ее приход на нефтегазовые предприятия?

– Автоматизация производства ведется давно и продуктивно, активно внедряем цифровые технологии на все уровни производственного процесса.

Такие как, например, 3D-моделирование. Трехмерные цифровые геологические модели позволяют нам сформировать обоснованную стратегию разработки месторождения, повысить точность прогноз-

ных показателей и экономическую эффективность запланированных геолого-технологических мероприятий. А при помощи 3D-сейсморазведки высокого разрешения детально изучаем сложные геологические объекты – исследовали 1520 кв. км. недр Имилорского участка.

В рамках реализации глобального проекта Компании «ЛУКОЙЛ» «Интеллектуальное месторождение» создали интегрированную модель месторождений (ИММ) Большехетской впадины по газовой части. Работаем над нефтяной. ИММ объединяет модели пластов и наземной инфраструктуры – добывающих скважин, систем подготовки, сбора, транспортировки. На ее основе специалисты имеют возможность более точно прогнозировать разработку нефтегазового актива и вносить корректировки при изменении условий эксплуатации.

Также в рамках проекта «Интеллектуальное месторождение» на базе Южно-Ягунского месторождения создан первый центр интегрированных операций, основная задача которого – повышение эффективности операционной деятельности. В планах сформировать подобную мультидисциплинарную команду на базе Ватъеганского месторождения.

В «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» функционирует уникальный центр, где в реальном времени 365 дней в году, 24 часа в сутки ведется сопровождение бурения. С 2008 года для бурения скважин сложного профиля используем расширенный комплекс LWD. Телеметрия обеспечивает оперативный контроль, отправляя все геофизические данные на поверхность в онлайн-режиме, что позволяет специалисту корректировать траекторию или глубину разбуриваемой скважины.

В «ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ» ФУНКЦИОНИРУЕТ УНИКАЛЬНЫЙ ЦЕНТР, ГДЕ В РЕАЛЬНОМ ВРЕМЕНИ 365 ДНЕЙ В ГОДУ, 24 ЧАСА В СУТКИ ВЕДЕТСЯ СОПРОВОЖДЕНИЕ БУРЕНИЯ.

Мы первыми в России в промышленном масштабе с 2011 года стали использовать системы многозонного ГРП для заканчивания горизонтальных скважин, с 2012 года – бурить многозобойные скважины.

Для обследования кустовых площадок, трубопроводных систем, мониторинга экологической ситуации применяем беспилотные летательные аппараты. В целях повышения оперативности сбора данных, качества выполнения работ, соблюдения графиков технологических операций современные цифровые устройства или, так называемый интернет вещей, плотно входит в повседневную трудовую жизнь рабочего персонала. Изменились и базовые принципы офисной работы – автоматизированы многие операции, которые прежде выполнялись вручную.

– Недавно в Самаре проходил молодежный Форум Нефтегазстройпрофсоюза России, основная тема которого – какие компетенции будут необходимы в будущем. А Ваше мнение, какие компетенции придутся в вашей организации?

– Учитывая стремительную динамику развития цифровых технологий и их проникновение во все процессы жизни человека, каждому из нас необходимо нарабатывать Digital Skills (цифровые навыки), цифровую грамотность. Мы должны быть готовы к изменениям, большей мобильности и в повседневной жизни, и на рабочем месте.

– Когалым – город, в котором, кажется, есть все – и океанариум, и свой Малый театр. А чего Вам лично в городе не хватает?

– По инициативе Президента ПАО «ЛУКОЙЛ» Вагита Юсуфовича Алекперова воплощено много интересных и масштабных проектов и этот процесс не останавливается. Много планов, которые предстоит реализовать не только в Когалыме, но и в других городах. А у Вас будут поводы, чтобы вновь вернуться и все увидеть своими глазами.

АНДРЕЙ КАБАТОВ: КОМПАНИЯ «ЛУКОЙЛ» – ЭТО КОМАНДА ПРОФЕССИОНАЛОВ

АНДРЕЙ КАБАТОВ, КАК И МНОГИЕ КОГАЛЫМЧАНЕ, ПРИЕХАЛ ИЗ БАШКОРТОСТАНА. ИМЕННО СИЛАМИ НЕФТЯНИКОВ ЭТОЙ РЕСПУБЛИКИ ОСВАИВАЛСЯ КОГАЛЫМ И ПРИЛЕГАЮЩИЕ ТЕРРИТОРИИ. НАЧАЛ РАБОТУ В 1990 ГОДУ ОПЕРАТОРОМ ПОДЗЕМНОГО РЕМОНТА СКВАЖИН 5 РАЗРЯДА В НГДУ «ВАТЬЕГАННЕФТЬ» ТПП «КОГАЛЫМНЕФТЕГАЗ». ПОСЛЕ АРМИИ ВЕРНУЛСЯ НА ПРЕДПРИЯТИЕ. СЕЙЧАС АНДРЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ ООО «ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ». ОБЩИЙ СТАЖ В КОМПАНИИ ООО «ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ» 30 ЛЕТ. КАК ПРИЗНАЕТСЯ НЕ БЕЗ ГОРДОСТИ АНДРЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ, С КОМПАНИЕЙ ЕГО СВЯЗЫВАЕТ ГЛАВНОЕ – СЕМЬЯ. ДЕД, ОТЕЦ, СТАРШИЙ СЫН – НЕФТЯНИКИ. И МЛАДШИЙ ТОЖЕ СКЛОНЯЕТСЯ К ВЫБОРУ ЭТОЙ ПРОФЕССИИ.



– Какие социальные проекты являются, по-Вашему, визитной карточкой ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»?

– Хочу отметить, что почти на 90% план города состоит из наших проектов. Например, океанариум «Галактика». Эту и еще одну необычную идею социального проекта выдвинул Президент Компании. Так появился филиал Государственного академического Малого театра России на 300 зрительных мест. Этот проект реализован в рамках соглашения между НК «ЛУКОЙЛ» и Правительством ХМАО-Югры. Разве есть где-то подобное? Уникальный храм святой мученицы Татианы. Это святая покровительница сту-

дентов и у нас уже зарождается традиция – на престольный праздник приезжают даже студенты из других городов. Но главное, что это только начало. Проектируется образовательный центр, который будет работать как филиал Пермского научно-исследовательского политического университета. Совместно с Министерством спорта будет строиться региональный центр спортивной подготовки. Планируется развивать олимпийские виды спорта, как хоккей с шайбой, шорт-трек, фигурное катание, керлинг. Проект рассчитан на 450 зрителей и 116 человек в смену. Запуск центра даст 122 новых рабочих места. Среди совместных проектов: жилые комплексы,



Программа «Формула успеха» реализуется, начиная с 2010 года на базе МАОУ г.Когалыма «Средняя школа №8». За это время благодаря данной программе удалось реализовать следующие мероприятия:

- проведены курсы повышения квалификации и семинары руководителей образовательных учреждений, обучающие семинары для педагогов, предметные курсы, курсы IBSA, в т.ч. обучение английскому языку, организовано участие в различных конференциях, семинарах по теме «Международный бакалавриат»;
- проведено оснащение кабинетов мультимедийными программами,

гостиница, ледовая арена, футбольный манеж. Сад тропических лесов – проект, который выделяется своей необычностью. Планка задана высокая и мы не можем ее снижать. Благодаря этим проектам будут созданы более 700 новых рабочих мест. Предварительные инвестиции – более 14 миллиардов рублей.

Кроме того, «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» финансирует программы и проекты, направленные на развитие материально-технической базы, строительство, реконструкцию образовательных, медицинских, культурных и спортивных учреждений, поддержку ветеранов и инвалидов, членов общественных организаций. В числе приоритетов – детский дом в Урае, школа-интернат в сельском поселении Русскинская, реабилитационные центры для детей и подростков с ограниченными физическими возможностями «Анастасия» в Лангепасе и «Радуга надежды» в Когалыме, Ишимский детский дом, детский

дом «Надежда» (Газ-Сале Тазовского района Ямало-Ненецкого автономного округа).

Для поддержки учащихся предприятие учредило именные премии для школьников, которые достигли выдающихся результатов в учебе, спорте или культуре. Ежегодно их получают более 200 выпускников школ Когалыма, Лангепаса, Урая, Покачей и с.п. Русскинская.

– Судя по реализованным проектам, Общество эффективно взаимодействует с местными и региональными органами власти?

– Я сам депутат городской Думы, уже второй созыв. Глава города – выходец из «ЛУКОЙЛа». Мы говорим на одном языке и задачи общие: благополучие горожан, работников Общества, сохранение человеческого капитала компании. Когалым был и остается кузницей кадров. В компании существует негласный закон – все первые руководители должны пройти школу Западной Сибири.



В ШКОЛЕ №8 ГОРОДА КОГАЛЫМА РЕАЛИЗУЕТСЯ ПРОГРАММА МЕЖДУНАРОДНОГО БАКАЛАВРИАТА (IB) НА ПОЛУЧЕНИЕ ДИПЛОМА (DP). ЭТО ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА, КОТОРАЯ ПРЕПОДАЕТСЯ НА ОДНОМ ИЗ ТРЕХ ЯЗЫКОВ (АНГЛИЙСКОМ, ФРАНЦУЗСКОМ ИЛИ ИСПАНСКОМ). ДАННАЯ ПРОГРАММА ОБЕСПЕЧИВАЕТ ПОДГОТОВКУ ВЫПУСКНИКОВ К ПОСТУПЛЕНИЮ В ЛУЧШИЕ ВУЗЫ МИРА. ВСЕГО В РОССИИ 19 ТАКИХ ШКОЛ, 13 ИЗ НИХ В МОСКВЕ.

техническими средствами, мебелью, лабораторным оборудованием, оснащение библиотеки художественной литературой, в т.ч. на английском языке, а также зала для занятий искусством и театром;

- организованы языковые стажировки учащихся и обучение английскому языку, участие в олимпиадах, творческих конкурсах, театральных и музыкальных конкурсах, международных фестивалях, конференциях, интеллектуальных лагерях и т.д.
- проведена модернизация сайта школы для приведения в соответствие стандартам и требованиям, предъявляемым к сайтам членов Ассоциации Школ Международного Бакалавриата.

- Кузница кадров, это хорошо, а как Вы привлекаете к себе молодежь и удерживаете здесь в маленьком городке?

- Во-первых, привлекаем и удерживаем проектами, о которых я говорил выше. Ежегодно мы принимаем 120 молодых специалистов и основными вузами для нашего Общества являются Уфимский, Тюменский и Томский. У нас действует система наставничества. Мы стараемся развивать молодежь по всем направлениям: получение полезных навыков, обучение, спорт, общественная жизнь. Я без преувеличения хочу сказать, что у нас очень сплоченная молодежь. Я считаю, что на этот аспект работает все: и наши праздничные традиционные мероприятия, и спортивные победы, и наша единая красивая форма, и команда болельщиков и поощрение за общественную активность. Тут мелочей нет.

- Какие навыки сейчас наиболее востребованы в компании «ЛУКОЙЛ»?

- Мы живем в век технологий, они на первом месте. Плюс экономическая компетенция. Если говорить о softskills, то компания «ЛУКОЙЛ» - это, прежде всего, дисциплина.

- Один из главных документов Общества - коллективный договор. Как он изменяется?

- В разработке и совершенствовании коллективного договора вместе с нашей профсоюзной организацией мы участвуем очень активно. Коллективный договор должен быть «живым» документом и отражать реальные потребности работников. Всего три части: первая часть - молодые специалисты, которые только пришли на работу, вторая часть - это сотрудники с детьми, кому нужен садик, школы и т.д. Третья часть - это пенсионеры, которым нужны санатории, отдых, больницы. Каждой группе нужна своя инфраструктура и мы стараемся им это обеспечить. Вот и весь секрет действенности этого документа. Просто важно слышать людей.





– Три слова, описывающие социальную политику ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»?

- Человечность, технологичность, стабильность.
- За что Вы любите Север?

– За то, что здесь состоялся. Воспитан на этих событиях, трудностях. Это нужно было пережить и извлечь уроки, чтобы это никогда больше не повторилось. Север для меня – лучшие годы жизни. Здесь родились мои дети.



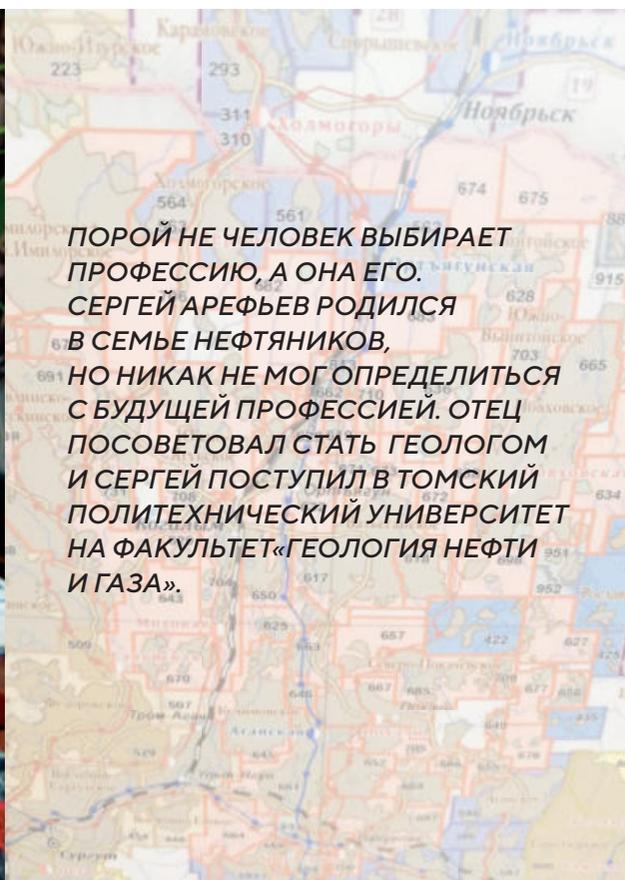
ПРИ ПОДДЕРЖКЕ «ЛУКОЙЛА» В ГОРОДЕ ОТКРЫЛСЯ ДЕТСКИЙ САД «ЦВЕТИК-СЕМИЦВЕТИК», НЕ ПОХОЖИЙ НА ДРУГИЕ ДОШКОЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ. ЗДЕСЬ ЕСТЬ СПОРТЗАЛ С НОВЫМИ СОВРЕМЕННЫМИ ТРЕНАЖЕРАМИ, БАССЕЙН С ГИДРОМАССАЖЕМ, СТОМАТОЛОГИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ И ЗИМНИЙ САД.

Бюджетное учреждение «Когалымский политехнический колледж». С начала 2014 года на базе колледжа при поддержке ПАО «ЛУКОЙЛ» открыт многофункциональный центр прикладных квалификаций. Ресурсный центр призван обеспечить квалифицированными рабочими кадрами предприятия топливно-энергетического комплекса Югры. Более семидесяти учебных программ разработаны с учетом специфики региона. При содействии ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» оборудован учебный полигон с аналогами нефтепромышленного оборудования, мастерские оснащены необходимым оборудованием.

В КАБИНЕТЕ ГЛАВНОГО ГЕОЛОГА ООО «ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ» СЕРГЕЯ АРЕФЬЕВА ХРАНЯТСЯ ОБРАЗЦЫ МИНЕРАЛОВ И КАРТЫ «СОКРОВИЩ» - МЕСТОРОЖДЕНИЙ КОМПАНИИ, А ЕЩЕ СУВЕНИРНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ИЗ ПРОШЛОГО ГЕОЛОГА-ПОЛЕВИКА - КИРКА. С XIX ВЕКА ДЕВИЗОМ ГЕОЛОГОВ ВСЕГО МИРА СТАЛО ЛАТИНСКОЕ «MENTE ET MALLE», ЧТО ОЗНАЧАЕТ «УМОМ И МОЛОТКОМ». С ТЕХ ПОР МНОГОЕ ИЗМЕНИЛОСЬ.



СЕРГЕЙ АРЕФЬЕВ: «У ГЕОЛОГА НЕТ ПРАВА НА ОШИБКУ»





– Помните, как начинали свой трудовой путь?

– Пришёл геологом по распределению в цех добычи, недалеко от Когалыма. Промысел для меня не был в новинку, отец с малых лет брал с собой. Начал потихоньку вникать, вроде все знакомо, но когда ты на работе, а не на стажировке, то ответственность другая. Как и у любого геолога, первая задача – познакомиться с фондом скважин, а тут так: либо ты сел на автомобиль и поехал по кустам брать пробы, замерять давление и т.д., либо, знакомишься, изучая журнал «шахматки», дебет, жидкость, процент воды, динамический уровень.

– Что изменилось в навыках геолога по сравнению с тем, что было 20 лет назад?

– Геологи сейчас очень хорошо владеют компьютерными программами. Я геолог старой формации, привык работать с бумажным материалом, разложить карты на столе, так я вижу полностью картину, на компьютере видишь все-таки фрагментами. Может, с точки зрения оперативности такая привычка и мешает, зато качество работы на высоте, а это приносит результат. Сегодня геолог может выполнять функции технолога, экономиста, он многозадачен.

Я скажу так: ни один вопрос в Компании не обходится без геологов.

– А как же цифровизация, роботизация? Когда-нибудь геолога может заменить робот?

– Полностью, наверное, нет, но облегчить труд возможно. Представьте, 30 тысяч скважин, все они проработали 30 – 35 лет, какой это массив данных, требующий постоянного анализа. Когда есть программы, которые могут обрабатывать большие объемы информации – это полезная помощь, поддержка оперативности работы. Я в свое время диплом защищал: рисовал разрезы на ватмане от руки, сейчас это всё по-другому, то же самое и в производстве – уже нельзя на счетах считать.

– То есть частично работы все-таки заменили человека?

– Сегодня есть геологические программы, которые анализируют состояние скважины, расчёты, прогнозы. Раньше же это делал человек вручную.

– На Ваш взгляд, что первично: технология или знания, интуиция?

– Я считаю, что человек всегда первичен, даже исходя из того, что любую технологию или

программу придумал человек. Наполняется это всё тоже человеком.

– **Машины, роботы не вытеснят профессию геолога?**

– Я думаю, что нет. Возможно, на каком-то этапе произойдёт сокращение числа сотрудников, но пока это с трудом представляется. Сегодня есть безлюдные программы бурения. Если нужна корректировка – человек все увидит, поменяет направление движения, а если просто машине довериться, то она будет действовать по первоначальному алгоритму, без изменений. Для понимания: сегодня все ездят по навигаторам и каждый сталкивался со сбоями программы. Доверяться полностью автоматике не стоит.

– **Какие новейшие технологии применяются в ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»?**

– Сегодня мы уже работаем с такими программными продуктами, как управление разработкой месторождений, добычей, закачкой. Они, может быть, не до конца совершенны, но в дальнейшем планируется создание более совершенных программ, которые позволят проводить оценку более качественно, и результатом будет сокращение времени, более точный анализ. Но при этом, я считаю, человек все равно на первом месте. Геология очень изменчива, мы думаем, что пласт есть, а когда буришь скважину, он пропадает. Это природа, ее никакая программа не познает.

– **По каким признакам геолог узнаёт, что в скважине есть нефть?**

– У нас есть несколько методов геологоразведки: сейсморазведочные работы, бурение поисковых, разведочных скважин. По этим данным уже определяем наличие ловушек, а затем подтверждение, что есть нефть. Тогда уже начинаем разбуривать залежи.

– **Как часто ошибается геолог?**

– Права на ошибку у геолога нет. Представляете, что такое видеть под землёй, несмотря на то, что есть различные методы, технологии, мы всё равно многого ещё не понимаем, и все эти пласты откладывались много миллионов лет, происходили различные тектонические нарушения и т.д. Есть ошибки, но с каждым промахом мы становимся всё увереннее и умнее.

– **Сергей Валерьевич, нефть закончится?**

– Легкая нефть – да. Надо понимать, что сейчас более 60% – это трудноизвлекаемые ресурсы. Запасы компании больше миллиарда тонн, в год мы добываем 40 миллионов, то есть 30–40 лет можно спокойно работать.

– **Что Вы будете делать, когда закончится нефть?**

– Ну как она закончится? Нефть – это какая-то доля ресурсов, мы, нефтяники, понимаем, что это для нас заработок, работа и т.д., пока даже и не представляем, что ее может не быть. Сегодня на Ямал все направлено, завтра в Арктику, послезавтра на Марс и т.д. 20 лет назад смотрел фантастические фильмы, где люди разговаривали по мобильному телефону и думал: «Вот это да, такого не может быть». Недалёк тот день, когда машины начнут летать, я читал, что даже есть такой проект. Найдем нефть на Марсе и будем добывать там.



ОДИН ИЗ САМЫХ РАСПРОСТРАНЕННЫХ ГЕОФИЗИЧЕСКИХ МЕТОДОВ – СЕЙСМОРАЗВЕДКА, ОСНОВАННАЯ НА ЗАВИСИМОСТИ СКОРОСТИ УПРУГИХ ВОЛН ОТ ПЛОТНОСТИ СРЕДЫ. В КАЧЕСТВЕ ИСТОЧНИКА ВОЛН ЧАЩЕ ВСЕГО ПРИМЕНЯЮТ МАЛОМОЩНЫЕ ВЗРЫВЫ.



– **Без чего нельзя представить себе геолога?**

– Без карт, геологических разрезов.

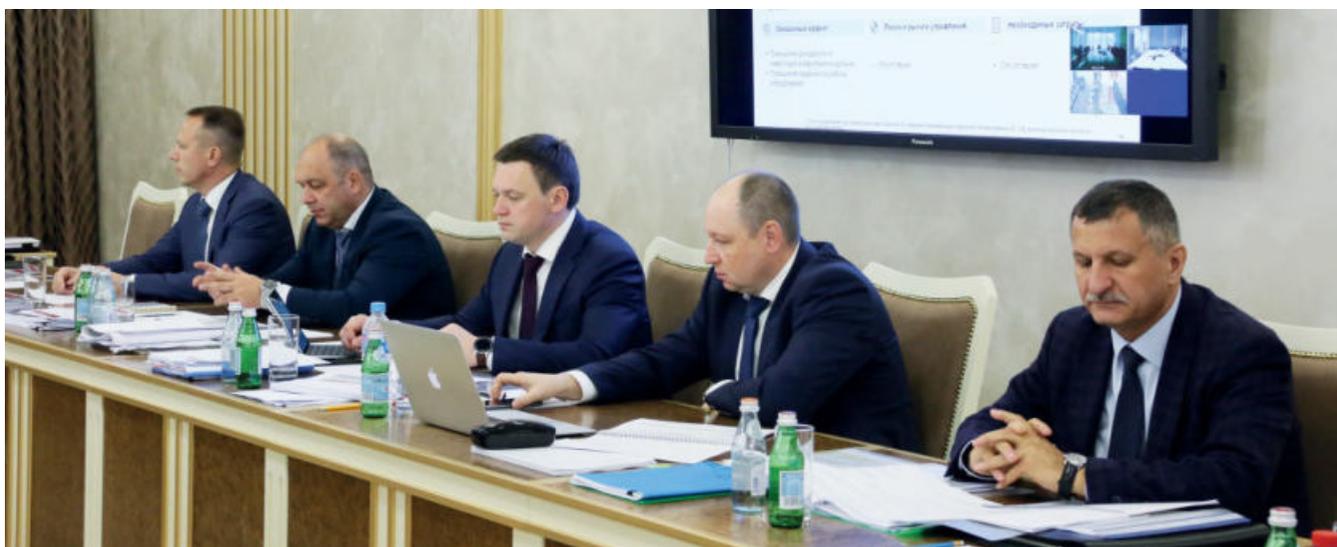
– **Как подбираете кадры? Есть дефицит?**

– У нас достаточно много специалистов, молодёжь приходит достаточно хорошо подготовленная, последнее время даже претензии предъявить сложно. Оторванность школы от производства у нас проявляется в меньшей степени, есть много различных программ, вузы и производство тесно связаны. Хорошо сотрудничаем с Уфимским нефтегазовым университетом, с РГУ нефти и газа им. И. М. Губкина. Сложнее найти узких специалистов, к примеру, геофизиков, модельеров, сейсмиков.

– **В компании более 70 месторождений и более 30 тысяч скважин. Лично или заочно Вы знакомы с ними. Есть любимые?**

– Привык к каждой скважине относиться с любовью. Но порой они, как и люди, огорчают меня. Я бы выделил на Ямале Хакихинское месторождение, жду хороших результатов от Южно-Мессояхского. Ими-лорское месторождение, наше последнее крупное приобретение, пока оправдывает ожидания. Но я бы также отметил месторождения, которые уже не один год служат компании. В этом году нас очень порадовало Яхлинское месторождение – под Ураем нашли новые запасы.

Мое родное Покачевское месторождение, открытое в 1970 году, не перестаёт удивлять. Думаю, и тут человеческие законы работают: как относишься ты, так и к тебе. А компания «ЛУКОЙЛ» заботится не только о своей выгоде, но и о природе, экологии, населении, территории.



МАРКШЕЙДЕРЫ БЫЛИ И ОСТАЮТСЯ ПЕРВОПРОХОДЦАМИ



**«ПОЧЕТНЫЙ ГЕОДЕЗИСТ», «ВЕТЕРАН ТРУДА
ООО «ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ», «ЛУЧШИЙ
РАБОТНИК ОРГАНИЗАЦИЙ ГРУППЫ «ЛУКОЙЛ»,
«ПОЧЕТНЫЙ НЕФТЯНИК», «ВЕТЕРАН КОМПАНИИ».
КОНСТАНТИН БЕЛЯЕВ, МАРКШЕЙДЕР С 46 ЛЕТНИМ
СТАЖЕМ. В 2018 ГОДУ СЛУЖБА, ВОЗГЛАВЛЯЕМАЯ
КОНСТАНТИНОМ ВАСИЛЬЕВИЧЕМ, ПОЛУЧИЛА ЗВАНИЕ
«ЛУЧШАЯ МАРКШЕЙДЕРСКАЯ СЛУЖБА 2017 ГОДА»
В НАШЕЙ СТРАНЕ.**

ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» – одно из первых предприятий в России, где сертифицированы маркшейдерские службы, созданы проекты их работ, реализуется проект развития сети постоянно действующих базовых станций, применяются беспилотные летательные аппараты для решения прикладных задач, а также метод наземного лазерного сканирования.

В 2004 году Тюменским Управлением по технологическому, экологическому и атомному надзору Общество признано одним из лучших нефтегазовых предприятий по охране недр и маркшейдерским работам Тюменской области. В результате деятельности службы Общество стало первым предприятием в России, удостоенным звания «Лучшая промышленная компания Российской Федерации по работе с коренным населением». В конкурсе «Черное золото Югры», который проводит Правительство Ханты-Мансийского автономного округа, Общество 12 раз становилось победителем в номинации «За сотрудничество с коренным населением». Ассамблея малочисленных народов Севера рекомендовала опыт работы западносибирского холдинга с коренными жителями в качестве позитивного примера. Маркшейдерская служба ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» дважды в 2017 и 2018 году признавалась лучшей среди крупных нефтегазовых компаний РФ.

Чтобы лучше понять – чем занимается маркшейдер, мне пришлось обратиться к помощи всемирной паутины. Вот что я нашла: Маркшейдер (нем. Markscheider [маркшайдер]; от Mark «отметка», «граница» + Scheider «отделитель») – горный инженер или техник, специалист по проведению пространственно-геометрических измерений в недрах земли и на соответствующих участках её поверхности с последующим отображением результатов измерений на планах, картах и разрезах при горных и геолого-разведочных работах. Герой моего интервью объяснил этот термин проще: «Геодезист на земле, а маркшейдер и на земле, и под землёй, на русский переводится, как «меряю под землёй».

КАБИНЕТ ГЛАВНОГО МАРКШЕЙДЕРА ООО «ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ» НАПОЛНЕН КАРТАМИ. ОНИ НА СТОЛЕ, НА СТЕНЕ, РАЗЛОЖЕННЫЕ И СВЕРНУТЫЕ ТРУБОЧКАМИ. КАРТЫ ОБЗОРНЫЕ, ИНФРАСТРУКТУРЫ, МЕСТОРОЖДЕНИЯ. КАРТА НЕФТЯНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИИ И ЗАРУБЕЖЬЯ, ЛИЦЕНЗИОННЫХ УЧАСТКОВ ХАНТЫ-МАНСЬСКОГО ОКРУГА. РАЗЛИЧНОГО МАСШТАБА 1:1000, 1:500 ИЛИ 1:1000000 – ДЛЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ.

– Как Вы выбрали профессию?, – с этого простого вопроса начинаю наше интервью.

– Отучился в Семипалатинском топографическом техникуме по ускоренному курсу вместо четырёх лет три года, год поработал преподавателем в этом же техникуме.

ЦИФРА: ОКОЛО 100 ЧЕЛОВЕК СОСТАВЛЯЕТ ЧИСЛЕННОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ МАРКШЕЙДЕРСКО-ГЕОДЕЗИЧЕСКИХ РАБОТ ООО «ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ»

Поступил в Новосибирский институт инженеров геодезии, аэрофотосъёмки и картографии. Было непросто, но все получилось: и диплом красный техникума помог, а также моя настойчивость и знания. После института по распределению попал в Челябинскую область в отдел архитектуры.

– Помните, с чего начинали?

– Производственной работой начал заниматься ещё в техникуме. К примеру, на одной из производственных практик работал в Улан-Удэ, занимались съёмкой города, которая длилась 2 с половиной месяца, я был помощником исполнителя. Вторая практика на Ямале – делали карту полуострова Тазовский, где сейчас стоит Ямбург. В Челябинской области я ра-

ботал в архитектуре старшим геодезистом, заработки были не очень большие. Через три года, как закончилась отработка, мы переехали на север, в Когалым. Приехал в августе 1986 года, пришёл на работу, дали квартиру с подселением. Через три года образовалось новое нефтегазодобывающее управление «ДружбаНефть», где предложили должность главного маркшейдера. Затем работал главным маркшейдером ТПП «Когалымнефтегаз», с 2003 года – главный маркшейдер – начальник отдела главного маркшейдера ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», а с 2013 года – главный маркшейдер – начальник управления. Управление маркшейдерско-геодезических работ Аппарата управления ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь».

– Что изменилось в Вашей профессии тогда и сегодня?

– Я два раза проходил переподготовку и все время занимался самообразованием. Приёмы работы остались прежние, а методы сейчас новые. Работа маркшейдеров очень ответственная и, так сказать, отправная точка. Маркшейдеры следят за деформациями зданий и сооружений, которые находятся на месторождении, делают расчет для буровиков. Стоимость одной скважины от 30 до 100 миллионов рублей, поэтому все очень серьезно. Комплекс работ маркшейдера широк: от археологии до коренных жителей. Не считая профессии. Прогресс идёт семимильными

СТОИМОСТЬ ОДНОЙ СКВАЖИНЫ ОТ 30 ДО 100 МИЛЛИОНОВ РУБЛЕЙ, ПОЭТОМУ ВСЕ ОЧЕНЬ СЕРЬЕЗНО.



шагами: если раньше расстояние мерили рулетками, использовали такой оптический прибор как кипрегель, то сейчас у нас электронный тахеометр, JPS, который по спутнику определяет, сканеры, квадрокоптеры. Сейчас всё проще – в компьютер всё выгружаешь и распечатываешь.

– Что самое сложное в Вашей профессии?

РОБОТИЗИРОВАННЫЕ ТАХЕОМЕТРЫ УЖЕ ЕСТЬ, НО БЕЗ ЧЕЛОВЕКА ОНИ НИЧЕГО НЕ МОГУТ.

Нужно принимать правильные решения. Роботизированные тахеометры уже есть, но без человека они ничего не могут. Идут работы по добыче нефти, вместе с этим мы должны обеспечить комплекс мероприятий, которые, в свою очередь, будут обеспечивать эту добычу нефти необходимыми материалами и условиями.

– Ассамблея малочисленных народов Севера рекомендовала опыт работы западносибирского холдинга с коренными жителями в качестве положительного примера. Как строится взаимодействие?

– В нашем Управлении есть специальный отдел по работе с коренным населением. Согласно существующему законодательству, прежде чем выйти на нефтяной промысел, мы должны согласовать с коренными малочисленными народами Севера место его расположения, прохождения объектов, для того, чтобы в дальнейшем шло проектирование. На территории ХМАО – Югра определены территории традиционного пользования малочисленных народов регионального значения, на них проживают семьи коренных малочисленных народов Севера, которые называются субъектами права традиционного природопользования. С ними мы за-

ключаем соглашения, где определена компенсация за то, что наши рабочие будут располагаться на их территории, за ущерб, причинённый исконной среде обитания данных коренных народов. Компенсация выражается в денежных средствах, товарах, материальных ценностях и иных социальных благах. Так что, выдаём снегоходы, лодки, электростанции, обеспечиваем лечение, обучение. На сегодняшний момент у нас более 360 соглашений. Правительством ХМАО – Югры продумано модельное соглашение, согласно которому мы должны обеспечивать представителей коренных народов товарами, которые необходимы для ведения традиционного образа жизни.

– Не было такого, что не смогли договориться?

– Если мы не можем договориться напрямую, существует механизм разрешения споров через Правительство Ханты-Мансийско-





го округа. Существует комиссия по делам территорий традиционного природопользования, куда мы или коренные жители могут подавать обращения, она разбирает ситуацию и принимает решение в ту или иную сторону. Но чаще всего в диалоге мы сами договариваемся.

– Сколько лет Вы в компании? Что Вас здесь держит?

– С «ЛУКОЙЛом» я 33 года. Когалым – удобный, комфортный город, работа нравится, куда-то ехать уже мне поздновато. Как показала практика – положительных моментов было больше. От работы нашей службы зависит промышленная и экологическая безопасность компании.

– А что является итогом работы маркшейдера?

– Карты, планы, подтверждённые объёмы работ, правильно пробуренная скважина, построенный объект.

– В чём уникальность «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»?

– «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» оправдывает свое название – «кузница кадров». «Лукойл» первая вер-

тикально интегрированная компания в России и все инновации, наработки, которые разработал «ЛУКОЙЛ», распространяются по всем остальным компаниям нефтяной отрасли. Важны и социальная направленность компании, возможности развития, забота о работниках. Предложения уйти были, но я не согласился. Я патриот своей компании. Еще мне, как и другим работникам, импонирует, что наш первый руководитель – настоящий генерал-производственник.

– Вы член Профсоюза?

– Да, с самого первого дня работы. Профсоюзное движение нацелено на поддержание духа, который зависит, в том числе, и от диалога профсоюзного лидера и руководителя компании.

– Вы сами или ваша служба принимаете участие в формировании коллективного договора?

– Мы, как и другие структуры Компании, направляем предложения. Когда-то делали это более активно, но сейчас документ отработан до мелочей, главное, чтобы не было сокращения уже прописанных льгот.

– Осталась ли романтика в Вашей профессии?

– Конечно, осталась, ведь маркшейдеры были и остаются первопроходцами, пионерами полей, тайги, тундры, дикой природы, удивительное чувство причастности к зарождению новых проектов Компании.

Я НЕ СОГЛАСИЛСЯ. Я ПАТРИОТ СВОЕЙ КОМПАНИИ. ЕЩЕ МНЕ, КАК И ДРУГИМ РАБОТНИКАМ, ИМПОНИРУЕТ, ЧТО НАШ ПЕРВЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ – НАСТОЯЩИЙ ГЕНЕРАЛ-ПРОИЗВОДСТВЕННИК.

ЦЕНТР ИНТЕГРИРОВАННЫХ ОПЕРАЦИЙ

ПОЧТИ ГОД НАЗАД НА ЮЖНО-ЯГУНСКОМ МЕСТОРОЖДЕНИИ «КОГАЛЫМНЕФТЕГАЗА» ЗАРАБОТАЛ ЦЕНТР ИНТЕГРИРОВАННЫХ ОПЕРАЦИЙ. ЭТО ПЕРВЫЙ ПИЛОТНЫЙ ПРОЕКТ В «ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ». В ПЕРСПЕКТИВЕ ПЛАНИРУЕТСЯ ТИРАЖИРОВАНИЕ НА ДРУГИЕ МЕСТОРОЖДЕНИЯ, ПРЕДПРИЯТИЯ.

ЦИФРА:

ЦИО ВХОДИТ В СОСТАВ ЦИТС-ТПП «КОГАЛЫМНЕФТЕГАЗ» ООО «ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ» ВЕДЕТСЯ РАЗРАБОТКА 10 МЕСТОРОЖДЕНИЙ ПО 13 ЛИЦЕНЗИОННЫМ УЧАСТКАМ. В СОСТАВЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ: 7 ЦДНГ, 2 ЦППН, 2 ЦСТГ И ККС (ЦЕХ ДОБЫЧИ НЕФТИ И ГАЗА, ЦЕХ ПОДГОТОВКИ ПЕРЕКАЧКИ НЕФТИ, ЦЕХ СБОРА И ТРАНСПОРТИРОВКИ ГАЗА, КОГАЛЫМСКАЯ КОМПРЕССОРНАЯ СТАНЦИЯ).

– Цель создания Центра интегрированных операций (ЦИО) - повышение эффективности операционной деятельности за счет создания среды коллективного ситуационного анализа (КСА), совершенствования бизнес-процессов путем концентрации функциональной области «Оптимизация добычи» в ключевом подразделении, повышение эффективности за счет изменения (оптимизации) системы управления. Перераспределение обязанностей между сотрудниками за счёт более узкой специализации, обеспечение непосредственного взаимодействия специалистов с одинаковыми обязанностями в рамках ЦИО, – рассказывает Павел Умураков, руководитель ЦИО ЦИТС ТПП «КНГ» ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь».

Павел знакомит с работой Центра:

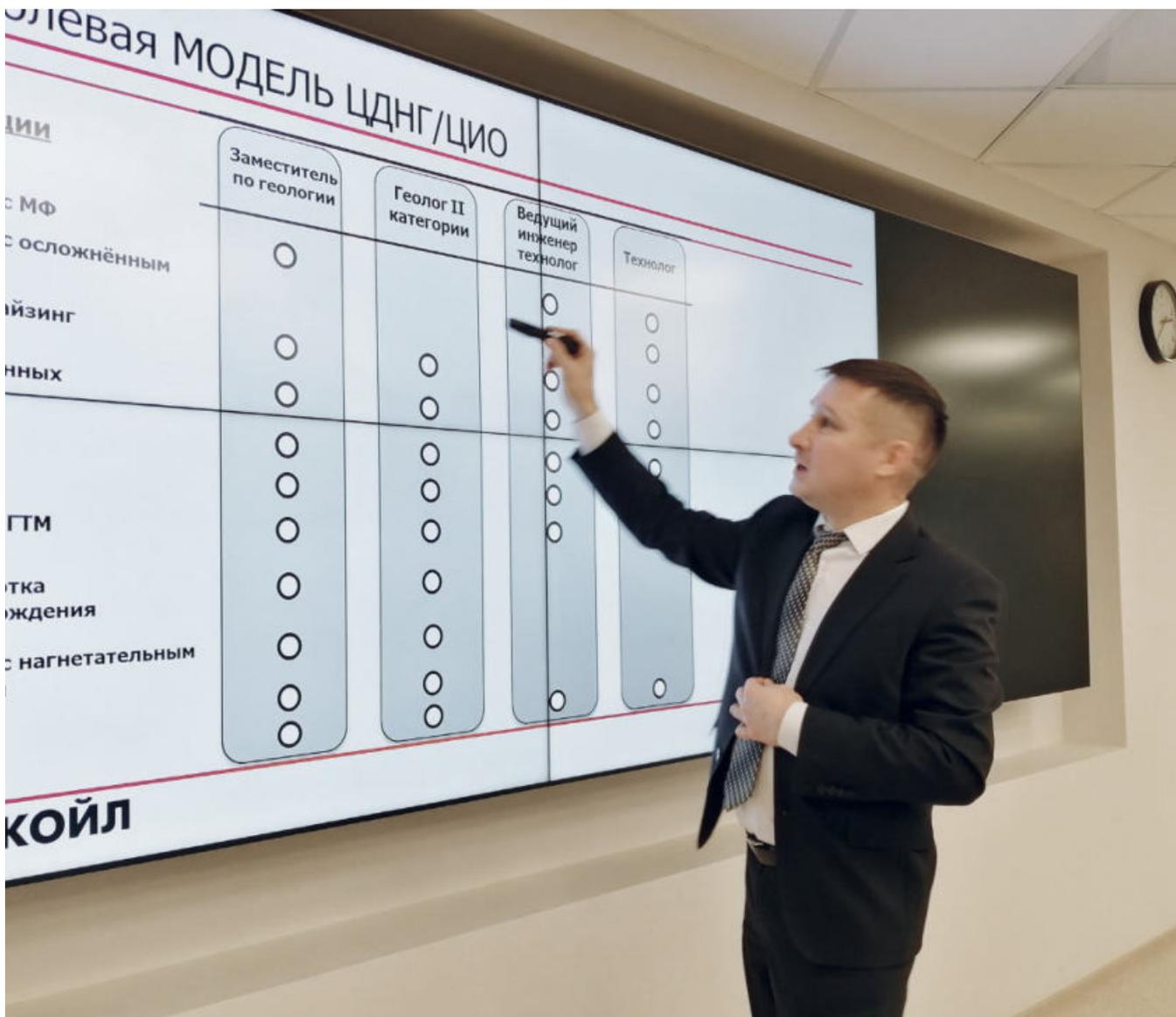
ОСНОВНЫЕ КЛЮЧЕВЫЕ

ФУНКЦИИ ЦИО:

- Управление фондом скважин
- Контроль разработки месторождения
- Оптимизация добычи, ГТМ
- Интегрированное моделирование и планирование
- Диспетчеризация процессов
- Промышленная безопасность, охрана труда и охрана окружающей среды
- Энергообеспечение, энергоэффективность

– Мы находимся в основном зале – оперативного управления. В данном зале сосредоточена работа специалистов 3 основных групп – основной части группы анализа фонда скважин, группы контроля за разработкой месторождений и геологического сопровождения ГТМ и группы сопровождения системы поддержания пластового давления. Основная задача группы анализа фонда скважин – обеспечение работы механизированного фонда скважин, а функции – выявление отклонений добывающих скважин, разработка и выполнение мероприятий по выявленным отклонениям, контроль ВНР и другие обязанности.

В Центре на видном месте профсоюзная информация. «Вы член Профсоюза?», – спрашиваю, проходя мимо информационного стенда и журналов.



– Да. И ребята тоже. Приятно чувствовать поддержку профсоюзной организации – защищают наши права.

– А чем Вам помогла профсоюзная организация?

– С устройством ребятишек в садик, а еще всей семье выдали путевки – ездили на оздоровление. Коллектив Центра участвует во многих общественных мероприятиях: День рыбака, праздники корпоративные, спартакиады. Вот скоро Новый год и профсоюзная организация придет поздравлять ребятишек. Каток, бассейн, лыжная база – все есть для активного отдыха.

КОЛЛЕКТИВ ЦИО, НАДО ОТМЕТИТЬ, ВЕСЬМА МОЛОД, ВЫПОЛНЯЮТ СВОЮ РАБОТУ УВЛЕЧЕННО И СО ЗНАНИЕМ ДЕЛА. ПРИ ТОМ ОНИ ЛЕГКО РАБОТАЮТ И С КОМПЬЮТЕРОМ, И С БУМАЖНЫМИ НОСИТЕЛЯМИ - УМЕЮТ «ЧИТАТЬ» ЛИЧНОЕ ДЕЛО СКВАЖИН.

Мы зашли в архив, тут хранятся дела всех скважин. Каждая папка – история рождения и эксплуатации. Дела скважин хранятся здесь пожизненно, они актуализируются, возможно, в будущем они будут занесены в компьютер. Но пока объем слишком большой и специалисты каждый раз спускаются в архив, чтобы познакомиться поближе с делом, историей скважины, выяснить – были ли какие-то осложнения за время эксплуатации с момента бурения, чтобы выписать эффективный план работ, «рецепт» для ремонта. «Прямо как люди, эти скважины, только вместо имен – цифры», – подумала я, глядя на всю эту «библиотеку».

ОБЪЕДИНЕННАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ООО «ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ» СОЗДАНА В ФЕВРАЛЕ 1997 ГОДА, В ЕЕ СТРУКТУРУ ВОШЛИ ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ ГРАДООБРАЗУЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ЗАПАДНОСИБИРСКИХ НЕФТЯНИКОВ: ГОРОДОВ КОГАЛЫМА, ЛАНГЕПАСА, ПОКАЧЕЙ И УРАЯ.

НА ПРОТЯЖЕНИИ ПОСЛЕДНИХ ЛЕТ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР И СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ ПРИЗНАВАЛИСЬ ЛУЧШИМИ НА РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЯХ. 2018 ГОД – НЕ ИСКЛЮЧЕНИЕ.

- **Диплом за 1 место в конкурсе Нефтегазстройпрофсоюза России «Лучший коллективный договор в нефтегазовом комплексе»;**
- **Диплом Министерства энергетики Российской Федерации «За повышение качества жизни работников» по итогам конкурса на лучшую социально ориентированную компанию нефтегазовой отрасли;**

- **Лучшая организация Группы «ЛУКОЙЛ» в номинации «Социальное партнерство и развитие социальных инициатив».**

Высокий процент вовлеченности работников многотысячного коллектива в профсоюзную организацию, активность и инициативность молодежи, признание и благодарность ветеранов отрасли – все это штрихи к портрету ТПО ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь».

**ГЕОРГИЙ КИРАДИЕВ,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ МПО ПАО
«ЛУКОЙЛ»:**



«Профсоюз – это живой организм, он развивается и изменяется. Наш опыт показывает, что в работе профсоюзной

организации важно уметь вести диалог, в переговорах добиваться своих целей, урегулировать противоречия, важно уметь слушать и быть услышанным. Для нас значимо, что в Профсоюз вступают люди, которые верят в нас, приходят добровольно, на практике убедившись в том, что сегодня МПО и ее структурные организации ведут эффективную работу по представительству интересов работников как в России, так и за рубежом».



– Иван Петрович, все профсоюзные организации разбросаны и это усложняет взаимодействие. Как вы с этим справляетесь?

– Мы живем в век технологий, используем, к примеру, видеос-

вязь. У нас в компании вообще к планеркам особое отношение: коротко, динамично, по существу. Поэтому даже заседания профкомов мы проводим дистанционно, в режиме видеоконференций. В офисе несколько интерактивных залов для этих целей. Логистика такова, что порой в Москве удобнее провести заседание, чем в Когалыме. Разрозненность территориальная – она есть, но главное, что мы мыслим сообща. А ведь в нашу организацию входят не только организации ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». При реорганизации получилось так, что некоторые профсоюзные организации остались в нашей структуре, несмотря на то, что предприятия, на которых они действуют, уже не входят в состав Общества, Компании. Коллективные договоры у них свои, в соответствии с экономическими возможностям

Закончил Рыльское авиационное училище гражданской авиации по специальности «Эксплуатация радиолокационных средств самолетовождения и посадки».

В 1984 году – Киевский институт инженеров гражданской авиации.

До 1994 года работал в Урайском объединенном авиаотряде.

Далее был опыт работы в качестве директора телерадиокомпании «Урай-ТВ».

В «нефтянку» пришел в 1999 году. В апреле 2003 года был избран председателем профкома территориальной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» ПАО «ЛУКОЙЛ»



ми предприятия. Конечно, наш коллективный договор служит для многих ориентиром.

– Какими проектами и мероприятиями Вы гордитесь?

– Поводов для гордости немало. Гордимся организацией досуга, детского отдыха, проведением конкурсов профмастерства. Именно Общество было начинателем этой традиции в Компании, в отрасли. По-настоящему профессиональный праздник, праздник профессионального мастера.

Болеют, переживают все, ведь почти в каждой семье есть кто-то из работников Компании.

Пару слов о детском отдыхе. Из-за ужесточившихся требований по безопасности многие компании отказались от его организации, но ЛУКОЙЛ – нет. И более того, мы не меняем место отдыха. Уже 15 лет дети ездят в «Алые паруса» под Тюмень. Правила безопасности соблюдаются, у нас разработан целый регламент по организации детского отдыха.

Мы, как профсоюзная организация, занимаемся подбором сопровождающих групп, медицинских работников, вопросами перевозки. Кроме Тюмени организуем отдых и на Черном море. Для нас, северян, это очень востребовано.

Гордимся коллективным договором и, главное, что нам удается его не сокращать, а наполнять в соответствии с запросами коллектива.

На протяжении 12 лет наш коллективный договор не покидает тройку лидеров по организациям нефтегазового комплекса страны, а последние два года одерживаем победу. Коллективный договор – это лакмусовая бумажка успешности компании, ее ориентированности на человека труда.

К выходу этой статьи по результатам конкурса «Лучший коллективный договор в нефтегазовом комплексе» в Нефтегазстройпрофсоюзе России за 2019 г. Коллективный договор ТПО ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» занял II место в конкурсе по профсоюзным организациям в нефтяной и газовой промышленности, магистральном нефтепроводном и газопроводном транспорте.

– Как часто изменяется коллективный договор по инициативе профсоюзной организации?

– Глобальные вещи давно уже прописаны и сейчас мы больше занимаемся их уточнением, приведением в соответствие с изменяющимся законодательством. Поднимались вопросы по оплате проезда к месту проведения отпуска и обратно, а также провозу багажа. При этом мы учитываем особенности оформления билетов разными авиакомпаниями, а также особенности проезда в Республику Крым по единым билетам.

С учетом пожеланий работников, а также изучая опыт применения

положений коллективного договора, дополняются положения по оплате переезда к новому месту жительства и провозу багажа работников и членов их семей.

Дополняются пункты по спецдежде, ведь технологии и материалы постоянно совершенствуются, по медицинскому обслуживанию. Все предложения собираются, выносятся на обсуждение на конференции и потом уже, если они обоснованы, принимаются.

Для молодых специалистов и членов их семей, приезжающих работать в структурные подразделения нашего предприятия, расположенные в Ямало – Ненецком автономном округе, будем оплачивать детский сад и аренду квартиры. Эти меры приняты в целях сокращения оттока специалистов с севера и привлечения молодежи.

– Среди работников ЛУКОЙЛа немало вахтовиков. Как к ним относится профсоюзная организация?

– Общество «ЛУКОЙЛ – Западная Сибирь» применяет вахтовый метод организации работ.

– Какие есть особенности в деятельности профсоюзной организации с работающими вахтовым методом?

Работающим вахтовым методом – это наши люди, члены нашей профсоюзной организации.

Работа вахтовым методом имеет свои особенности, вахтовики живут на Севере не постоянно, в отличие от других, но это тяжелый метод работы, который должен быть компенсирован особыми условиями.

Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период рабочей вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от пункта сбора до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работ.

Работающим вахтовым методом компенсируется оплата проезда от базового города и населённых пунктов по пути следования от него до пункта сбора.



Общежития в вахтовых поселках отремонтированы и оборудованы всем необходимым для комфортного проживания в течение времени вахты (один месяц).

Во всех вахтовых поселках имеются собственные пункты питания (столовые, специально выделенные помещения, оборудованные в соответствии с требованиями для приёма пищи и т.п.) с оплатой питания в течение рабочего времени через внедрение ланч-карт.

– Существует проблема оттока специалистов для Когалыма?

– Коэффициент текучести у нас низкий. Есть даже другая проблема: все желающие не могут устроиться в ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». Приходится отказывать даже очень квалифицированным кадрам. Основной фактор такого внимания к Компании, конечно же, хорошие условия, которые созданы в городах присутствия Компании.

– Вы можете представить себе компанию, такую, как ваша, и без профсоюзной организации?

– В принципе земля не перевернется, и есть работодатели, которые не приемлют профсоюзные организации. Но представить нашу компанию без профсоюза невозможно. Профсоюзная организация нашего Общества действует практически с первых дней создания Компании. Вся идея развития Компании, как социально ответственного бизнеса, заключалась и заключается сегодня в создании эффективно работающего механизма, обеспечивающего соблюдение баланса интересов, который позволит и удовлетворить интересы людей, работающих на предприятиях, и максимально эффективно решить бизнес-задачи. Профкомы и сегодня решают те же задачи, как и 100 лет назад – это обеспечение представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, обеспечение работникам достойных условий труда. В этом направлении наши цели и цели развития Компании совпадают. И главное здесь – диалог с работодателем.

ОСНОВНЫМИ НАПРАВЛЕНИЯМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ КОМИТЕТОВ ЯВЛЯЮТСЯ КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И СОЦИАЛЬНЫХ ЛЬГОТ, ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ПРАВОВАЯ, ФИНАНСОВАЯ И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ РАБОТА, ИНФОРМАЦИОННО-ПРОПАГАНДИСТСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, СПОРТИВНО-КУЛЬТУРНАЯ РАБОТА, А ТАКЖЕ РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ И ВЕТЕРАНАМИ.



АННА ФУФАЕВА, ИНЖЕНЕР 1 КАТЕГОРИИ ОТДЕЛА ОПЛАТЫ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ, ЧЛЕН СОВЕТА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ. В КОМПАНИИ С 2016 ГОДА. 2 ГОДА ПРОРАБОТАЛА НА МЕСТОРОЖДЕНИИ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ ОТДЕЛЕ. КАК ПРИЗНАЕТСЯ АННА, С ПЕРВЫХ ДНЕЙ ЕЙ БЫЛО ИНТЕРЕСНО ВСЕ, ЧТО ПРОИСХОДИТ НА РАБОТЕ. С 2017 ГОДА ДО АВГУСТА 2019 ГОДА АННА ЯВЛЯЛАСЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ СОВЕТА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ТПП «ПОВХНЕФТЕГАЗ», В ОКТЯБРЕ 2019 ГОДА АННА БЫ-

ЛА ИЗБРАНА ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ СОВЕТА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ООО «ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ».

«Я все время всех расспрашивала и мне все отвечали, даже когда я лезла не в свои вопросы. Инициатива не наказуема, в этом я уверена, она помогает развиваться». Уже через два года смышленную девушку заприметили и пригласили в отдел оплаты труда и материального стимулирования аппарата управления.

– Какие первоочередные задачи решает сегодня Совет молодых специалистов?

– Главное – помогает адаптироваться молодёжи на производстве. Производство сложное, коллектив большой, чтобы быстрее осваивались молодые специалисты организовываем экскурсии в подрядные организации совместно с отделами предприятий, посещаем лекции, которые проводят старшие наставники. Проводим корпоративные мероприятия совместно с профкомом. Я бы хотела назвать два масштабных мероприятия. Первое – «Freegames», это спортивные состязания по футболу, волейболу, баскетболу. В этом году мы расширили географию участников – были команды из Лангепаса и Покачей. Это здорово. Мы общаемся, знакомимся, это помогает нам и в основной работе. За советом, например, обратиться можно к коллегам из другой территории. И второй проект, мы его опробовали впервые – «Lookhistory».

По формату игра схожа с мозговой, а тема – история ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». По отзывам, игра очень понравилась, и мы хотим сделать ее ежегодной и приглашать ребят из других подразде-

лений. Важно, что это и досуг, и объединение, и изучение корпоративных ценностей, культуры.

– Анна, многие считают, что в ЛУКОЙЛ не попасть без знакомства. Как Вы устроились?

– Я закончила аграрный университет, специальность «финансы и кредит». В Когалым ездила к сестре в гости, мне тут нравилось, уютно, и поэтому я решила, что после университета приеду сюда. Заполнила на сайте анкету молодого специалиста. Преимущества у меня были: и школу я с медалью закончила, и университет с красным дипломом, участвовала в научно-практических конференциях. Так меня пригласили в «ЛУКОЙЛ». Сейчас поступила в магистратуру, заканчиваю Тюменский Индустриальный Университет по специальности «нефтегазовое дело, экономика предприятия, организация нефтегазовой отрасли». Для молодых специалистов предоставляется общежитие, а когда появляется семья – и квартиры служебные. Очереди нет, все очень быстро движется.

– Не скучно в маленьком городе молодым?

– У нас тихо, мирно, уютно, есть куда сходить. Нашу «Галактику» знают во всем Ханты-Мансийском округе и не только. Очень красивый океанариум, аквапарк, цена доступная, для работников «ЛУКОЙЛ-Ла» есть льготы. Хороший зал «XFit» для тех, кто хочет спортом заниматься. Все возможности и увлечения учтены. А сколько еще построят. Здесь, на Севере, мне нравится. И природа – с ребятами выезжаем за город постоянно, по набережной любим гулять. Все для жизни.

– Какие льготы наиболее востребованы молодыми специалистами?

– Обеспечение жильём, подьёмные – это два должностных оклада, 7 оплачиваемых дней даются для обустройства на новом месте, это очень важный период времени. И эти дни мне лично очень пригодились. Кто уже наработал стаж, активно пользуется льготными путевками, для доноров тоже льготы есть – оплачиваемые дни. Есть льготы и для молодоженов. Я могу так сказать: все гарантии, которые прописаны в коллективном договоре, востребованы в разные периоды жизни.

КОРПОРАТИВНАЯ ИСТОРИЧЕСКАЯ ИГРА «LUK – HISTORY»

С инициативой выступил Совет молодых специалистов ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». Главная цель мероприятия – повышение корпоративной культуры среди молодых специалистов.

Задачи: популяризация истории зарождения и становления Компании «ЛУКОЙЛ», а также знакомство членов профсоюзной организации со значимыми фигурами в нефтяной отрасли.

– Сохранение имеющихся и создание новых традиций у работающей молодежи (членов профсоюзной организации), воспитание у молодежи корпоративных ценностей, а также укрепление корпоративной культуры.

– Развитие навыков работы в команде, установление творческих контактов, укрепление культурных связей между молодыми работниками и молодыми специалистами, членами профсоюзной организации.

– Содействие молодым работникам в адаптации к новым условиям работы.

В игре приняли участие 7 команд по 7 человек.

