

НГСП-ИНФОРМ



ДЕКАБРЬ 2019



СОБЫТИЕ:
ЗНАМЯ «СОЛИДАРНОСТИ» ФНПР
У НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА
РОССИИ



**РАВНЕНИЕ
НА ЛУЧШИХ:**
ППО ПАО «САРАТОВСКИЙ НПЗ»

ЮБИЛЕИ:
ООО «ГАЗПРОМ
ДОБЫЧА ЯМБУРГ»

ГЛАВНАЯ ТЕМА:
МОЛОДЕЖНЫЙ ФОРУМ
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ



ПРОЕКТ
ЭНЕРГИЯ ЖИЗНИ: ООО «ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ»



3	СЛОВО РЕДАКТОРА
4-9	ПОЗДРАВЛЕНИЯ С НОВЫМ ГОДОМ ОТ ПРЕДСЕДАТЕЛЕЙ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
	ГЛАВНАЯ ТЕМА
10-15	МОЛОДЁЖНЫЙ ФОРУМ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ «АКТУАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ МОЛОДЁЖИ»
16	РЕЗОЛЮЦИЯ МОЛОДЕЖНОГО ФОРУМА НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ
	ГОСТЬ НОМЕРА
17	ГЛАВНАЯ ФУНКЦИЯ ПРОФСОЮЗА – ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ИНТЕРВЬЮ С ВАДИМОМ БОРИСОВЫМ, РЕГИОНАЛЬНЫМ ПРЕДСТАВИТЕЛЕМ ГЛОБАЛЬНОГО СОЮЗА INDUSTRIALL
	ЭКСПЕРТНОЕ МНЕНИЕ
18-19	БЕЗ КОММУНИКАЦИИ НИЧЕГО НЕ ЗАРАБОТАЕТ ИНТЕРВЬЮ С СЕРГЕЕМ ГАВРИЛОВЫМ, ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ ФЕДЕРАЦИИ ДЕБАТОВ Г. САНКТ-ПЕТЕРБУРГ
	СОБЫТИЕ
20-22	IX ПЛЕНУМ РОССИЙСКОГО СОВЕТА ПРОФСОЮЗА
	НАГРАДА
23-24	ЗНАМЯ «СОЛИДАРНОСТИ» ФНПР У НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ
	РАВНЕНИЕ НА ЛУЧШИХ
25-28	ППО ПАО «САРАТОВСКИЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»
	ЮБИЛЕИ
29-31	ООО «ГАЗПРОМ ДОБЫЧА ЯМБУРГ»
	ТВОИ ЛЮДИ, ПРОФСОЮЗ
32-33	ЧЕЛОВЕК И ЕГО ДЕЛО. ИВАН ОМЕЛЬЯНОВИЧ
34-61	ПРОЕКТ ЭНЕРГИЯ ЖИЗНИ. ООО «ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ»



Дорогие друзья!

Основная тема этого номера журнала – Молодёжный Форум Нефтегазстройпрофсоюза России, который прошёл в октябре в Самаре.

Работа с молодежью, которая составляет около трети от общей численности членов Профсоюза, чрезвычайно важна. Наша задача – объединять молодых лидеров нефтегазовых компаний страны, не разделяя их на производственников и профсоюзников. Большое количество дискуссий на Форуме возникало вокруг компетенций будущего, тех навыков, которые помогут молодым людям на их рабочих местах. Об этих компетенциях рассуждают наши эксперты и сами молодые профсоюзные активисты на страницах журнала. Мы постарались наиболее полно оценить ситуацию и сделать прогноз на будущее.

На Пленуме Российского Совета профсоюза, который прошел в ноябре, были всесторонне обсуждены два основных вопроса: состояние организационно-профсоюзной работы и меры по ее совершенствованию, а также состояние дел по заключению Отраслевого соглашения на очередной период. Как идут переговоры по проекту Соглашения – вы узнаете в этом номере. Кроме того, с удовольствием делятся своим положительным опытом победители конкурсов Нефтегазстройпрофсоюза России. По опросам читателей рубрика «Равнение на лучших» – одна из самых содержательных и интересных.

Проект «Энергия жизни» расскажет о том, чем живут когалымчане, чем привлекает молодых специалистов ООО «ЛУКОЙЛ – Западная Сибирь» и что построено в городе за последние годы.

Дорогие друзья, весь год мы продолжали создавать единое информационное поле, состоящее из корпоративных СМИ, сайтов компаний и профсоюзных организаций, социальных сетей. Я благодарю всех участников информационного обмена. Год был насыщенным на события, ставил перед нами очень сложные задачи, которые мы решали сообща. Я хочу поблагодарить членов Профсоюза, ветеранов, партнеров Профсоюза за нашу совместную работу.

Отдельные слова благодарности работодателям, которые увеличивали реальную заработную плату и сохраняли высокий уровень социальных льгот и гарантий для сотрудников. Все, что мы делаем, направлено на приумножение главного капитала компаний – человеческого. Впереди у нас много работы. В следующем году – Съезд Профсоюза и 30-летней юбилей. Нефтегазстройпрофсоюзу России предстоит решающий финишный рывок для того, чтобы достичь всех тех целей, которые были поставлены предыдущим съездом.

Я уверен, что это нам удастся общими усилиями.

С новым 2020 годом!

**АЛЕКСАНДР КОРЧАГИН,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ**



КАНУН НОВОГО ГОДА – ЭТО ВРЕМЯ ПОДВЕДЕНИЯ ИТОГОВ, ПЛАНОВ НА БУДУЩЕЕ И, КОНЕЧНО, ПОЗДРАВЛЕНИЙ КОЛЛЕГ С НАСТУПАЮЩИМ ПРАЗДНИКОМ.



**АЛЕКСАНДР КОРЧАГИН,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА
РОССИИ:**

2019 год запомнился яркими событиями: апрельская социально-экономическая конференция, Молодёжный Форум, съезд ФНПР, переговоры по Отраслевому соглашению. Профсоюз не сдает позиции работников и не даст уменьшить уровень социальных льгот и гарантий. Нам удалось вовлечь в конструктивный диалог всех

работодателей нефтегазовой и нефтехимической отраслей. Стоит отметить, что в этом году мы сохранили стабильность наших коллективов, добились повышения заработной платы, не отступаем от задачи по возврату прежнего пенсионного возраста для северян. Наша активная позиция по этому вопросу была отмечена вручением Нефтегазстройпрофсоюзу России переходящего знамени «Солидарности» и поддерживается коллегами из других отраслевых профсоюзов. У нас выстроен конструктивный диалог с Министерством энергетики – важно, что власть нас слышит, и мы будем продолжать работать по обозначенным вопросам.



**ЕВГЕНИЙ ЧЕРЕПАНОВ,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
МПО ПАО «НК «РОСНЕФТЬ»:**

Прошедший 2019-й год был для всех нас достаточно сложным и интересным, но мы смогли преодолеть все его трудности и завершаем его достойно. Результаты нашей работы очевидны: сегодня МПО ПАО «НК «Роснефть» – одна из наиболее динамичных, быстрорастущих профсоюзных организаций Нефтегазстройпрофсоюза России. Весь прошедший год мы активно работали по всем важнейшим направлениям деятельности, развивая систему социального партнерства, повышая уровень и качество жизни наших работников, создавая здоровые и безопасные условия для работы. В 2019 году мы добились впечатляющих результатов

и в плане консолидации всех действующих в периметре Компании «Роснефть» профсоюзных организаций в единый реестр, структурирования их деятельности по всем направлениям. Многого сделано в этом направлении, но эта работа еще не завершена и будет продолжена. В рамках договоренностей с крупными банками и страховыми организациями МПО ПАО «НК «Роснефть» последовательно выполняла целый ряд масштабных социальных программ и обязательств, направленных на поддержку сотрудников крупнейшей нефтяной компании России. Новый, 2020-й год, будет для всех наших организаций сложным и интересным: всем нам предстоит отчитаться о проделанной работе и подтвердить доверие наших членов Профсоюза. От имени многотысячного трудового коллектива профсоюзных организаций Компании «Роснефть» в канун Нового года примите самые теплые и искренние поздравления и пожелания стабильности и благополучия!



НЕ БУДЕМ НАРУШАТЬ ТРАДИЦИЙ – ПРОФСОЮЗНЫЕ ЛИДЕРЫ ПОДГОТОВИЛИ САМЫЕ ТЕПЛЫЕ И ИСКРЕННИЕ ПОЖЕЛАНИЯ ДЛЯ ЧИТАТЕЛЕЙ ЖУРНАЛА!



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

Уважаемые коллеги, дорогие единомышленники!
Уходящий 2019 год – юбилейный для нас. Международная ассоциация профсоюзных организаций ПАО «ЛУКОЙЛ» отметила 25-летие. Время показало,

что в 1994 году было принято правильное решение о создании профсоюзного объединения. Наш путь становления позволяет сегодня с гордостью оглянуться на достигнутое. Социальное партнерство в ЛУКОЙЛе признается и в России, и за рубежом, как передовая модель ведения социального диалога. Работники социально защищены и предприятия демонстрируют рост производительности во многом благодаря конструктивному подходу,

кропотливому строительству благоприятной для работников среды. Оглядываясь назад на пройденный путь, мы убеждаемся, что будущее за сильными, активными, принципиальными профсоюзными организациями. Сделано немало, но впереди задачи еще более сложные и амбициозные. Мы живем в неопределенном, быстро меняющемся мире. Наша миссия неизменна, но мы осваиваем новые инструменты, новые подходы и с энтузиазмом смотрим в будущее. Успешного Вам, яркого, запоминающегося 2020-го года! Пусть он станет еще одной успешной вехой воплощения планов, идей, достижений. Я благодарен судьбе за возможность ежедневно ощущать, что наша работа приносит плоды, что то, каким станет будущее мира труда – зависит и от нас. Это благодатная и ответственная миссия. Желаю всем нам выполнять ее достойно и добросовестно. Мира и добра вашим близким, вдохновения и сил в труде, новых свершений и процветания!



**ГУМАР ЯРУЛЛИН,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ТАТНЕФТЬ
ПРОФСОЮЗ:**

Каждый из нас искренне верит, что наступающий год будет богатым на новые свершения и добрые дела. Желаю всем нам сохранить

и приумножить все положительное, что мы накопили за этот год, искать новые эффективные пути для реализации принципов социального партнерства. Важно гибко и профессионально реагировать на экономические и социальные вызовы, достойно отстаивая права и интересы человека труда, которые неизбежны в эру цифровизации и роботизации. Искренне желаю Вам и Вашим близким крепкого здоровья, добра, мира и благополучия во всех созидательных делах!



**ВЯЧЕСЛАВ ХАРИТОНОВ,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
«СИБУР ПРОФСОЮЗ»:**

Завершился еще один год совместной работы. Считаю, что с задачей – работать так, чтобы члены Профсоюза всегда чувствовали поддержку и защиту, мы успешно справились.

Многое из задуманного удалось осуществить. Наша организация стала мобильней во всех смыслах этого слова. Запуск мобильного приложения позволит членам Профсоюза получать оперативную информацию. Новости, календарь событий и возможность подачи заявления онлайн – открытость и доступность услуг помогают выстраивать доверительные отношения. Традиционно в компании серьезное внимание уделялось укреплению здоровья сотрудников. Открывались комнаты отдыха,

«уголки здоровья» и проводились минутки здоровья. Большая работа ведется и в области охраны труда. Успешно работает институт уполномоченных. Их вклад в безопасность ценят коллеги и руководство, происходит постоянный обмен лучшими практиками других предприятий. Важнейшим событием в жизни первичных профсоюзных организаций стало подписание коллективных договоров – документа, гарантирующего сотрудникам социальный пакет. На пороге – новые планы, цели и задачи. Уверен, что наш профессиональный союз станет еще более сплоченным и сильным. Ведь успешное будущее зависит от усилий каждого человека, его инициативы и заинтересованности в общем результате. Благодарю всех, кто на протяжении этого года своим отношением к делу изо дня в день доказывал: Профсоюз – это каждый из нас и все мы вместе! От всей души поздравляю вас с новогодними праздниками! Желаю, чтобы в 2020 году все профсоюзные вершины покорились вам. Пусть все, что задумано – осуществляется. Крепкого здоровья, счастья, тепла и уюта в вашем доме.

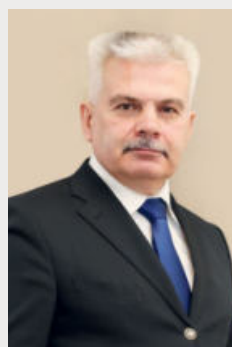


**ТАТЬЯНА ЗАЙЦЕВА,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СУРГУТСКОЙ
РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА
РОССИИ**

Уходящий год был не простым, но ярким и насыщенным важными событиями в профсоюзной деятельности. Он показал, что на этом

пути сделано немало. В сложившихся условиях экономических преобразований профсоюзные организации заботились об улучшении условий труда на производстве, оздоровлении работников и членов их семей, сохранении других социальных гарантий. Большое внимание было уделено совершенствованию информационной работы, правовой защите работников, обучению профактива. Спасибо всем вам, дорогие коллеги, за солидарность, инициативу

и принципиальность в решении поставленных задач. Провожая уходящий год, мы с уверенностью можем сказать, что и в дальнейшем готовы результативно отвечать на все вызовы времени, проявлять ещё большую сплочённость для достижения намеченной цели. Для Сургутской районной организации Нефтегазстройпрофсоюза России 2020 год станет годом отчётов и выборов. Это важный этап для глубокого и всестороннего анализа нашей деятельности за прошедший пятилетний период, оценки проделанной работы и выработки планов на будущее, избрания активных и инициативных профлидеров. Уверены, что и с этой задачей на профессиональную зрелость мы справимся успешно. Всего вам самого наилучшего, дорогие друзья, в Новом году! Пусть задор и стремление к новым достижениям присутствуют в течение всего следующего года. Пусть он будет годом созидательной и плодотворной деятельности, временем новых достижений, принесёт всем нам удачу, здоровье, достаток и процветание!



**МИХАИЛ ЧАБАРАЙ,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ОППО
ПАО «СУРГУТНЕФТЕГАЗ»:**

В канун Нового года и Рождества, по традиции, принято подводить итоги и вспоминать все значимые события, произошедшие за эти 365 дней. 2019 год выдался для ПАО «Сургутнефтегаз» весьма плодотворным: успешно

решались производственные задачи, сдавались новые объекты, развивалась социальная сфера. Впереди нас ждёт много работы. Но самая главная задача всегда остаётся неизменной – безаварийное и бесперебойное производство, основанное на строгом соблюдении техники безопасности и охраны труда, профессионализме каждого сотрудника, его неравнодушном отношении к вверенному делу. Желаю всем в Новом году осуществления всех задуманных планов, как рабочих, так и личных, удачи и оптимизма!



**ВАЛЕРИЙ САФИХАНОВ,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
РЕСПУБЛИКАНСКОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА
РОССИИ:**

Минувший год доказал, что только в единстве и сотрудничестве мы способны сделать многое. Мы старались работать так, чтобы

на каждом уровне члены нашего профессионального союза всегда и во всём ощущали защиту, внимание и поддержку. Хочу, прежде всего, выразить признательность всем, кто доказывал на деле, что в основе успеха лежит наша совместная работа. Этот год был ознаменован важными для нас событиями. Безусловно, одним из главных стало то, что именно

в юбилейный для нашей республики год, а именно – 100-летия со дня ее образования. Впереди у нас много совместной работы, направленной на укрепление профсоюзного единства и решение поставленных задач.

Строя планы на грядущий год, мы всегда надеемся на лучшее, загадываем желания. В преддверии Нового, 2020 года, от души хочу пожелать, чтобы Вы и Ваши близкие были здоровы и счастливы, чтобы удача сопровождала в делах, любовь окружала и наполняла Вас и Ваш дом, а над головой всегда светило солнце, согревая и даря хорошее настроение! Пусть этот год будет полон сбывшихся надежд, достигнутых целей и приятных открытий.

Я четко верю, что благодаря нашей совместной работе мы сможем укрепить и приумножить наши славные профсоюзные традиции, основанные на принципах справедливости, единства и солидарности.



**ЛЮДМИЛА ЧУБАРЯН,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ КРАСНОДАРСКОЙ
КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА
РОССИИ**

Уходит в историю 2019 год. И, пожалуй, главным событием этого года для всех профсоюзных лидеров России стал X съезд Федерации Независимых

Профсоюзов России, на котором была принята программа «За справедливую экономику!» на предстоящую пятилетку. Нельзя не отметить заслуг Нефтегазстройпрофсоюза России в отстаивании интересов северян, результатом чего стало принятие Съездом резолюции «Комплексное развитие Российского Севера – гарантия достойной жизни северян».

Одним из наиболее значимых мероприятий, проведенных Профсоюзом в уходящем году, стала конференция «Социальное партнерство на отраслевом уровне: проблемы и решения», главной темой которой была выработка механизма распространения Отраслевого соглашения на работодателей и их вовлечение в систему социального партнерства.

А самым знаменательным событием уходящего года, которым мы можем гордиться, стало

вручение переходящего Знамени «Солидарности» Нефтегазстройпрофсоюзу России за победу в ежегодном конкурсе «Профсоюзный авангард», присужденном за организацию кампании по внесению изменений в законодательство РФ в части снижения пенсионного возраста для работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. 2019 год стал годом многих значимых дел и событий. Главный итог: мы сохранили верность профсоюзным традициям, солидарность и единство наших действий, большое чувство ответственности в защите трудовых прав и экономических интересов работников в отстаивании их социальных гарантий, контролируя выполнение обязательств колдоговоров и соглашений, принятых на различных уровнях социального партнерства. Нам многое удалось, за что огромная благодарность профсоюзным лидерам и активистам, всем членам Профсоюза.

Но многое предстоит еще сделать вместе. При этом мы должны быть готовы к новому витку событий в экономической и политической жизни, а значит – к более активной и последовательной работе по решению социально-трудовых проблем работников отрасли.

В канун праздников от всей души поздравляю вас, ваших родных и близких с наступающим Новым, 2020 годом, и светлым праздником Рождества Христова!

**ДАРЬЯ МЕХЕДА, ЗАМЕСТИТЕЛЬ
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ
МПО ПАО «НОВАТЭК»:**

Межрегиональная профсоюзная организация ПАО «НОВАТЭК» Нефтегазстройпрофсоюза России от всей души поздравляет Вас с наступающим Новым Годом! 2019 год запомнится динамичным и плодотворным,

с пониманием того, что развитие идет поэтапно, требует большой подготовки и солидарности всех членов Профсоюза. В уходящем году был сделан серьезный задел на год будущий. Мы продолжим повышать вовлеченность и осознанную мотивацию, вдохновленные идеями членов Профсоюза продолжим реализацию намеченных проектов, направим свои силы на сплочение! Пусть новый год принесет нам удачу, стойкость и выдержку. Желаем всем членам Профсоюза и их семьям крепкого здоровья, стабильности и успехов во всех делах!

**ВИКТОР ВЕРЕТИНОВ,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА
РОССИИ:**

Для территориальной организации 2019 год был насыщенным и плодотворным, были успехи и трудности, которые благодаря профсоюзному активу благополучно разрешались. В эти предновогодние дни мы вспоминаем о важных событиях уходящего года, подводим его итоги, строим планы на будущее и стремимся взять в новый год только самое лучшее и позитивное.

Для территориальной организации ориентиром в ежедневной работе, как и прежде, оставалось выполнение уставных задач – добиваться справедливого уровня заработной платы работников, обеспечение безопасных условий труда и контроль за соблюдением трудового законодательства. Подводя итоги уходящего года, хочу поблагодарить всех профсоюзных активистов, кто своим отношением к делу изо дня в день доказывал: «Сила Профсоюза – в единстве»! В канун наступающих праздников желаю Вам, чтобы предстоящий год был ярким и веселым, удачным и целеустремленным, чтобы любимая работа приносила удовлетворение и новые свершения. Пусть новый 2020 год принесет в Ваш дом достаток, благополучие, спокойствие и уверенность в завтрашнем дне!

**ВИКТОР ЖУРАВЛЕВ,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ КОМИ
РЕСПУБЛИКАНСКОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ НЕФТЕГАЗСТРОЙ-
ПРОФСОЮЗА РОССИИ:**

Своим ежедневным трудом нефтяники и газовики вносят достойный вклад в развитие северного региона, а профсоюзные организации продолжают работу по защите интересов работников. Поддержание достойных условий труда остается нашей приоритетной задачей в наступающем году.

Хочу выразить искреннюю признательность и благодарность коллегам за проделанную совместную работу, за понимание и поддержку, за верность делу и веру в лучшее завтра. Впереди у нас еще много задач и много свершений, я уверен, что наше взаимопонимание, готовность к совместному поиску решений, единство взглядов и позиций станут залогом успешной работы и улучшения жизни членов Профсоюза. Пусть наступающий год приумножит достигнутые результаты и оправдает все надежды! С Новым годом! Крепкого Вам здоровья, благополучия и праздничного настроения!





**ОЛЬГА ЛУШНИКОВА,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ОМСКОЙ
ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА
РОССИИ:**

Скоро прозвучат куранты и закончится 2019 год. Уйдут в прошлое завершённые дела, свершившиеся проекты. Появятся новые планы, которым

предстоит воплотиться в новом 2020 году! Сделано много, ещё больше предстоит сделать. В преддверии Нового года пожелаем всем членам Профсоюза достойной заработной платы и уверенности в завтрашнем дне, работы, направленной только на созидание, сплочение и укрепление самого большого и значимого Профсоюза в России. Душевного тепла, семейного счастья, оптимизма и веры в свои силы. Вместе мы сможем больше!



**АЛЕКСАНДР МАРТЫНОВ,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРМСКОЙ
ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА
РОССИИ:**

Новогодние праздники – это период подведения итогов, оценки достижения поставленных целей, завершения плодотворных дел

и добрых начинаний. Это и волшебные, семейные праздники, наполненные ожиданием исполнения самых заветных желаний, веры в завтрашний день. В канун Нового года и Рождества Христова хочу пожелать всему профсоюзному сообществу оптимизма, веры в собственные силы, активной жизненной позиции. Пусть наступающий год станет годом единства и укрепления, проявления сплоченности и солидарности Профсоюза! Крепкого здоровья, счастья, любви, гармонии вам и вашим близким!



**АЛЕКСЕЙ КИСЕЛЕВ,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
САРАТОВСКОЙ
ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ПРОФСОЮЗА:**

Я могу с полной уверенностью заявить, что все мы – большая команда профсоюзных работников и активистов,

проделавшая значительную работу по защите социально-трудовых прав и законных интересов работников отрасли.

Поздравляю вас с наступающим Новым годом. От всей души желаю, чтобы в наступившем году нас окружали только честные и ответственные люди, а дом был уютным и счастливым местом. Терпения, удачи во всех начинаниях, успехов в делах и, конечно же, крепкого здоровья и счастья.



**АЛЕКСАНДР ДОДОНОВ,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ОРЕНБУРГСКОЙ
ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА
РОССИИ:**

В эти дни каждый из нас вспоминает яркие мгновения уходящего года, осмысливает пережитое, строит планы на будущее.

И, конечно – верит в лучшее. Ведь сколько бы нам ни

было лет, в Новый год почему-то всегда хочется окунуться в детство. Может, потому, что для каждого ребенка – это удивительное время волшебства, которое должно непременно произойти? Пусть говорят, что чудес не бывает.

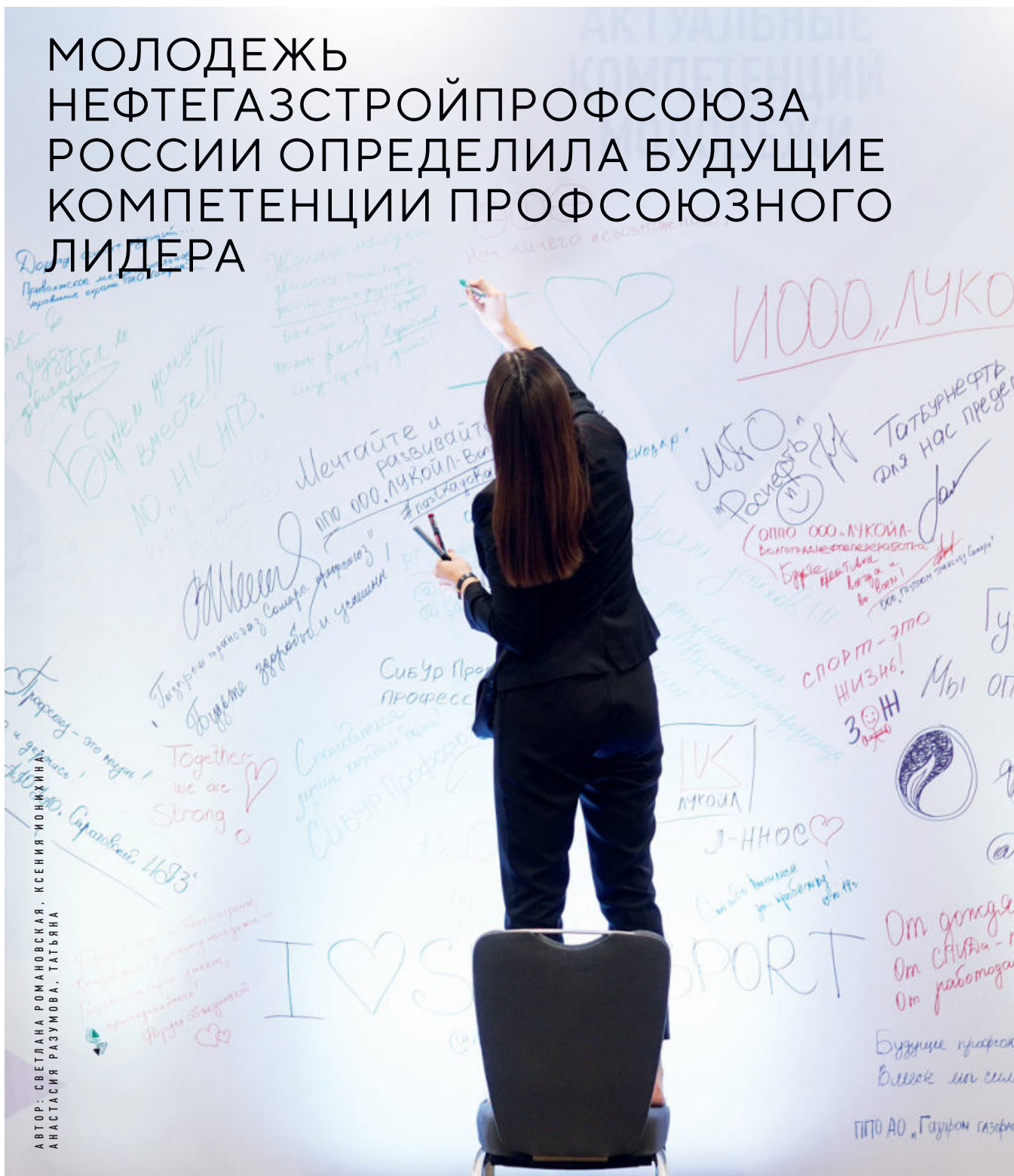
Но если очень поверить в них в эту ночь – наши мечты обязательно сбудутся!

Особые слова поздравлений тем работникам нефтегазовой отрасли, которым в новогоднюю ночь придется нести свою трудовую вахту. В этом – трудность и, в то же время – некая доля романтики вашей работы.

Пусть ваши близкие всегда вас ждут с нетерпением и с пониманием относятся к издержкам вашей нелегкой профессии. Пусть в ваших семьях всегда царит любовь и согласие, гармония и душевное тепло. Ведь семья – это самое главное, самое ценное, ради чего мы живем.

Очень хочу, чтобы в новогодние праздники вы забыли о заботах и невзгодах. Пусть трудности останутся в прошлом и с каждым днем будет их все меньше и меньше.

МОЛОДЕЖЬ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ ОПРЕДЕЛИЛА БУДУЩИЕ КОМПЕТЕНЦИИ ПРОФСОЮЗНОГО ЛИДЕРА



АВТОР: СВЕТЛАНА РОМАНОВСКАЯ, КСЕНИЯ ИОНИХИНА, АНАСТАСИЯ РАЗУМОВА, ТАТЬЯНА

В САМАРЕ, НА ТЕРРИТОРИИ ПРИСУТСТВИЯ КРУПНЕЙШИХ НЕФТЕГАЗОВЫХ КОМПАНИЙ, ПРОШЕЛ МОЛОДЕЖНЫЙ ФОРУМ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ «АКТУАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ МОЛОДЕЖИ». ДВЕ СОТНИ УЧАСТНИКОВ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩИХ БОЛЕЕ ТРЕХ ДЕСЯТКОВ КОМПАНИЙ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ, И ДВЕ ГЛАВНЫЕ ЗАДАЧИ: ОПРЕДЕЛИТЬ АКТУАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, НЕОБХОДИМЫЕ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ, И НАУЧИТЬСЯ ИХ РАЗВИВАТЬ.



С приветственными словами к участникам Форума обратились Александр Корчагин, Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России, Сергей Бурцев, заместитель министра образования и науки Самарской области – руководитель департамента по делам молодежи, Андрей Шамин, заместитель министра промышленности и торговли Самарской области, Ян Талбацкий, заместитель министра труда, занятости и миграционной политики Самарской области, Дмитрий Колесников, исполняющий обязанности председателя Федерации профсоюзов Самарской области, Игорь Шалимов, председатель Самарской областной организации Профсоюза.

АЛЕКСАНДР КОРЧАГИН, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ:
«Мы считаем, что главной целью Форума является определение тех горизонтальных и вертикальных форм взаимодействия в компаниях, которые помогут выстроить молодежную политику наиболее успешным образом. Не менее важная задача – дать молодежи те инструменты, которые помогут им приобрести необходимый уровень современных компетенций для реализации своих способностей в полной мере».



Программа Форума была насыщена выступлениями экспертов на разные темы: социальные льготы и гарантии, здоровый образ жизни работников, как фундамент эффективности компании, основные направления системы профессиональных квалификаций РФ, профессии будущего и профессиональные компетенции на российском и международном уровне.

СЕРГЕЙ БУРЦЕВ, ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ – РУКОВОДИТЕЛЬ ДЕПАРТАМЕНТА ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ:

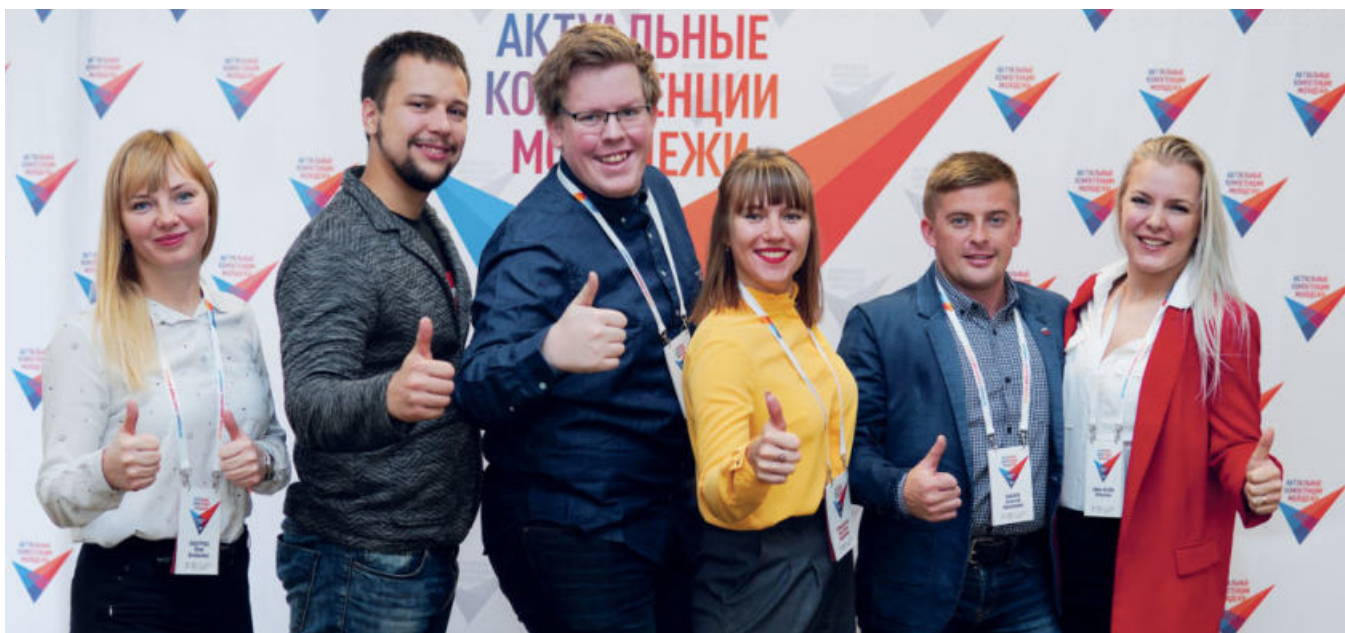

– Для нашего региона важна молодежь и Самарская область очень большое внимание уделяет развитию молодых людей. Самарская область – это студенческий регион, здесь много высших и профессиональных образовательных организаций. Конечно, в современном, быстро меняющемся мире очень важна тема компетенций молодого человека. Мы

хорошо понимаем, что сейчас недостаточно получить одно образование в жизни и в дальнейшем всё время работать по одной специальности. Необходимо всегда совершенствовать свои навыки и компетенции, развивать так называемые softskills – навыки, которые необходимы молодым ребятам. Данное направление важно и для такой консервативной отрасли, как нефтегазовая. Самарская область – это регион, в котором работают крупные нефтяные компании, которые добывают и перерабатывают нефть, а также осуществляют ее транспортировку. Неудивительно, что молодежный Форум Нефтегазстройпрофсоюза России проходит именно здесь. Мы хорошо понимаем, что молодых людей необходимо развивать не только по направлению, в котором они работают. Поэтому одна из задач Форума – выработка новых механизмов реализации работы с молодежью на предприятиях нефтегазовой отрасли и в высших учебных заведениях.

Мы обязательно примем во внимание результаты Форума и его наработки.

Спикеры Форума – известные общественные деятели, профсоюзные лидеры, эксперты в области развития soft skills, представители региональной власти, руководители нефтегазовых компаний. Надо отметить, что Молодежный Форум Нефтегазстройпрофсоюза России носит статус международного. В нем приняли участие представители Узбекистана, Норвегии, Белоруссии.





В третий день своей работы участники выполнили одну из самых главных задач Форума – подготовили проект резолюции, в которой наметили основные направления развития молодежной профсоюзной политики.

Документ рекомендует проводить работу с законодательными и исполнительными органами власти

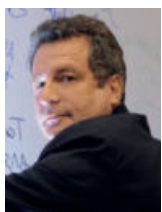
по расширению гарантий и прав молодежи на учебу, труд, достойный доход, жилье, полноценный отдых и досуг, активнее участвовать в решении производственных задач, добиваться принятия на федеральном уровне закона о молодежи.

Также резолюция рекомендует проводить молодежные форумы и слеты, способствующие положительному имиджу Профсоюза для

повышения мотивации вовлечения в Профсоюз новых членов из числа работающей и учащейся молодежи.

В целом участники поддержали предложенный проект документа и рекомендовали молодежному совету Профсоюза детально его доработать в течение двух недель, сделав особый акцент на предложениях в «молодежный» раздел Отраслевого соглашения.

РАМИРО ПИЗАРРО, СТАРШИЙ СОВЕТНИК ПРОЕКТА «ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В СТРАНАХ СНГ»:



– Тема Форума Нефтегаз-стройпрофсоюза России крайне важна – молодое поколение пытается найти свое место на рынке занятости и таким образом внести свой вклад в эффективное становление общества. Надо понимать, каким образом молодежь может развивать те навыки, которые необходимы на рынке труда. Ключом к решению этой проблемы будет предоставление возможности молодежи обучаться непосредственно на рабочем месте. Инновационный подход заключается в объединении усилий государства, профсоюзов и, собственно, молодежи для поиска ответа на этот вопрос. На данном Форуме мы видим практические подходы к столь непростой задаче. Для профсоюзов сегодня молодежь является центром движения и маховиком, приводящим механизм в действие. Сегодня профсоюзы задают направление и способ движения. Таким образом, благодаря знаниям, полученным здесь, мы поймем, как решать проблемы, связанные с коммуникациями и накоплением опыта.

АННА-ХЕЛЕНА ВИЛЮМСЕН, ПРЕДСТАВИТЕЛЬ НОРВЕЖСКОГО НЕФТЕГАЗОВОГО ПРОФСОЮЗА INDUSTRI ENERGI:



«Очень важно донести до молодых людей – чем занимается профсоюз и каким образом помогает работникам. Наша основная работа направлена на привлечение людей в организацию. В тех случаях, когда нарушают права, действительность не соответствует условиям трудового договора, молодой работник понимает, что ему нужен профсоюз и он хочет стать членом этого профсоюза. Существуют разные привилегии, например, мы платим вступительный взнос в профсоюз – 50 евро, при этом профсоюз дает гарантию, которая распространяется на поломки в доме, на ремонт даже сотового телефона. Всегда спокойнее живется, когда знаешь, что профсоюз тебя защитит, окажет поддержку. У нас в Европе профсоюзы более политичны, они стараются участвовать в борьбе за власть, считая, что только таким образом можно получить больше возможностей и прав».

ДМИТРИЙ СУДАКОВ, КООРДИНАТОР ПРОЕКТА «АТЛАС НОВЫХ ПРОФЕССИЙ», ВЕДУЩИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ (МОСКОВСКАЯ ШКОЛА УПРАВЛЕНИЯ «СКОЛКОВО», АГЕНТСТВО СТРАТЕГИЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ), ВЕДУЩИЙ ЭКСПЕРТ ПРОЕКТА ПО РАЗРАБОТКЕ МЕТОДИКИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В РАБОЧИХ КАДРАХ (SKILLS TECHNOLOGY FORESIGHT, СОВМЕСТНО С МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ТРУДА):



– Мне интересно разбираться с тем, что происходит с трансформацией в сфере профессиональной деятельности и очень важно эти перемены обсуждать с молодёжью. Мы видим, как все в мире стремительно меняется и есть большой риск оказаться не готовым к этому. Наша задача как раз и заключается в том, чтобы заранее предупредить молодых людей об этой опасности. Образование – это сродни дыханию, всю жизнь мы учимся. Много лет нам говорили, что образование – это обслуживающий процесс, который нужен системе для подготовки кадров. На самом деле, образование – это история о том, что мы должны смотреть на жизнь в другом разрезе.

АЛЕКСАНДР СЫЧЕВ, ЭКСПЕРТ SKOLKOVO, ДИРЕКТОР ЦЕНТРА ОБУЧЕНИЯ «PRESIUME EDUCATION»:



– Когда мы говорим про управленческие процессы, поиск систем мотивации и различную модернизацию корпоративной культуры, без инструментов креативного мышления порой бывает сложно. Потому что все мы имеем свойство мыслить однотипно, шаблонно и, если люди занимают должность руководителя, скорее всего в кампании они не первый год, а значит – у них уже есть отработанный набор решений на каждую ситуацию. И очень сложно вырваться без креативного подхода. Латеральное мышление, креативные методологии – это история про модернизацию системы управления, про все то, что можно окрасить эмоциями.





О МОЛОДЕЖНОМ СОВЕТЕ

РОМАН ИВАСЮК, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ МОЛОДЕЖНОГО СОВЕТА НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ:



– Можно сказать, что Форум в Самаре удался и даже не потому, что удалось реализовать много запланированных задач, а потому, что мы увидели проблемы, которые есть в работе с молодежью на местах. Возможно, резолюция, принятая участниками Форума, позволит изменить ситуацию и сблизить руководителей профсоюзных организаций и молодежных лидеров. Безусловно, молодежь вчера и сегодня разная. Каждое поколение несёт в себе что-то новое. Думаю, сейчас они более ответственны и осмысленно относятся к своему будущему, им небезразлично, что происходит вокруг них. Мы ждём от молодых профсоюзных лидеров активности, самовыражения за счёт своей деятельности, отсутствие страха перед неизведанным и позитивного настроения на будущее.

– В чем вы видите пользу Молодежного совета для реализации общепрофсоюзных задач?

– Молодежный совет Профсоюза – это мощный инструмент реализации основных целей и задач, а также возможность трансформации стереотип-

ного отношения к Профсоюзу. К сожалению, данным инструментом плохо пользуются или не пользуются вообще. Я всегда говорил – Профсоюз должен быть гибким и современным, должен быстро реагировать на любые экономические, социальные или политические изменения. Необходимо привлекать больше молодежи в управление профсоюзными организациями, руководители Нефтегазстройпрофсоюза России это понимают и поэтому дают возможность нашей молодежи реализовывать свои идеи и проекты через Молодежный совет.

– Какие планы на следующий год, какие мероприятия для молодежи состоятся?

– Последнее время довольно остро стоит проблема экологии. Профсоюз отстаивает не только конкретные социально-трудовые права и интересы своих членов, но и интересы на право жить в экологически чистой среде и питаться экологически чистыми продуктами. Поэтому считаю актуальным в будущем году организовать проект, где молодежь на своём примере могла бы показать важность охраны окружающей среды.

РЕЗОЛЮЦИЯ МОЛОДЕЖНОГО ФОРУМА НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ «АКТУАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ МОЛОДЕЖИ»

Реализация молодежной политики является одним из важнейших направлений профсоюзной работы. Устойчивое развитие Профсоюза невозможно без преемственности поколений, поэтому проблемы социального самочувствия молодежи, формирование мировоззрения и ценностей, которые и определяют отношение молодых людей к Профсоюзу, обязаны находиться в центре внимания структурных организаций Профсоюза.

Профсоюзу необходимо осмысление своей роли в жизни современного молодого человека, изменение своих подходов к решению вновь возникающих вопросов с тем, чтобы молодежь увидела в Профсоюзе действенную силу, способную оказать реальную помощь в решении трудовых вопросов и в защите социально-экономических прав и интересов молодых работников и специалистов. Силу, способную выявить наиболее активных, воспитать и обучить лидеров, помочь им реализовать свой потенциал на благо развития как Профсоюза, так и предприятий отрасли.

В современном быстро меняющемся мире большое значение приобрели новые информационные технологии, которые способствуют созданию множества неформальных связей между людьми и имеют большое распространение в молодежной среде.

Будущее нашего Профсоюза зависит от того, насколько широко удастся привлечь к активной профсоюзной работе студенческую и работающую молодежь.

Мы, участники профсоюзного Молодежного Форума «Актуальные компетенции молодежи», отмечаем, что прошедший Форум был полезен и позволил обсудить наиболее актуальные вопросы развития профсоюзных компетенций молодежи.

Молодежный Форум рекомендует:

- При заключении Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на предстоящий период 2020–2022 годов внести в раздел «Работа с молодежью»:
- В Соглашении к молодежи относятся лица в возрасте до 40 лет, если в законодательстве, а также коллективном договоре организации, локальном нормативном акте не указан иной возраст;
- Работодатель проводит комплекс мер по развитию наставничества как эффективной формы профессионального становления молодых работников и закрепления их в отрасли;
- Работодатель совместно с ППО принимает участие в обеспечении скорейшей адаптации и качественного прохождения стажировки;
- Работодатель проводит комплекс мер по предотвращению эмоционального выгорания молодых работников поколения Z/Y;

- Работодатель оказывает содействие молодым семьям в получении места в детских садах, либо организует корпоративные детские сады.

- Структурным организациям Профсоюза:

- Проводить молодежную политику в соответствии с Концепцией молодежной политики Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства;
- При проведении отчетно-выборной кампании обеспечить избрание молодежи в коллегиальные органы, придерживаясь принципа пропорционального представительства молодежи в выборных коллегиальных органах.

Молодежному совету Профсоюза:

- Разработать предложения по реализации молодежной политики, проанализировать проблемы молодых работников, а также предложить инструменты вовлечения в профсоюзную деятельность, предложить варианты решения проблемы спада доверия к профсоюзам со стороны молодежи;
- Использовать современные информационные методы и ресурсы для пропаганды профсоюзной деятельности, содействовать внедрению современных средств обмена информацией в работе организаций Профсоюза;
- Развивать конструктивное взаимодействие членов молодежного совета для обсуждения лучших практик и проблем реализации молодежной политики на местах;
- Построить систему эффективного взаимодействия с Молодежными советами в регионах с целью оказания им практической и методической помощи;
- Проводить согласованную политику с законодательными и исполнительными органами власти в области расширения гарантий и прав молодежи на учебу, труд, достойный доход, жилье, полноценный отдых и досуг, участие в решении производственных задач, добиваться принятия на федеральном уровне закона о молодежи;
- Проводить молодежные форумы и слеты, способствующие положительному имиджу Профсоюза, повышению мотивации для вовлечения в Профсоюз новых членов из числа работающих и учащейся молодежи.

Мы выражаем уверенность в том, что последовательное осуществление четкой и целенаправленной Молодежной политики станет залогом дальнейшего организационного укрепления профсоюза работников нефтегазовой отрасли, сделает еще более эффективной его работу по защите и представительству интересов работников отрасли.

Резолюция принята 09 октября 2019 года участниками Молодежного Форума Нефтегазстройпрофсоюза России «Актуальные компетенции молодежи»!

ГЛАВНАЯ ФУНКЦИЯ ПРОФСОЮЗА – ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО

ВАДИМ БОРИСОВ, РЕГИОНАЛЬНЫЙ ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ГЛОБАЛЬНОГО СОЮЗА INDUSTRIALL, ДОКТОР СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ НАУК, АВТОР МНОЖЕСТВА КИНО-, МУЗЫКАЛЬНЫХ И ТЕАТРАЛЬНЫХ СЦЕНАРИЕВ, ЛИРИЧЕСКИХ И ДЕТСКИХ СТИХОТВОРЕНИЙ. АВТОР БОЛЕЕ 50 ПЕСЕН. ЗАПИСАЛ МУЗЫКАЛЬНЫЙ АЛЬБОМ «Я ПРОСТОЙ ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА: НОВЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ ПЕСНИ» (2002). АВТОР 5 МОНОГРАФИЙ И БОЛЕЕ 100 СТАТЕЙ ПО СОЦИОЛОГИИ ТРУДА, ПЕРЕВЕДЕННЫХ НА ИНОСТРАННЫЕ ЯЗЫКИ, ЧЛЕН СОЮЗА ЖУРНАЛИСТОВ РОССИИ.



– Мир стал единым и установились новые правила игры. Транснациональные компании переносят свои предприятия из Западной Европы в страны с низкими заработными платами. Сейчас все профсоюзы мира оказались в одной лодке. И перед всеми стоит одна задача: каким образом мы войдем в индустрию 4.0. Эти задачи связаны с появлением роботов и искусственного интеллекта. Это создает новые рабочие места, но не для людей, а для машин. То, что долгое время было фантастикой, стало реальностью, к которой мы оказались не готовы. Не только Россия, а человечество в целом. В рассуж-

дениях лидеров профсоюзов Германии, Канады или Италии тоже есть озабоченность. Ведь если освободить рабочие места, то что делать с освобожденными людьми, будут ли для них новые рабочие места? Считаю, что беседы, которые состоялись на Форуме, помогут профсоюзам определить прицел для работы.

– Какой, на ваш взгляд, важной компетенцией сегодня должны обладать специалисты, чтобы быть востребованными на мировом уровне?

– Для начала нужно понять – каких вы имеете в виду специалистов – профсоюзных или нефтяных? Просто профсоюзники – они вне зависимости от техники и технологий, потому что главная функция профсоюза – представительство. Когда люди объединены рабочим местом и одним производством, с ними проще работать, они солидарны сами по себе. Новые процессы аутсорсинга или дистанционного найма ведут к тому, что люди дистанционно находятся в разных странах. Например, экскаватор работает в Южной Африке, а управляющий им человек находится в Южной Корее. И с кем в данной ситуации тогда работать профсоюзу? Каким образом находить точки соприкосновения, как объединить всех подобных экскаваторщиков мира? Возможно, это переход от отраслевого прин-

ципа к тому, что заложено в самом названии «Профессиональный союз». Это те новые вызовы и задачи, по сути дела, глобальные проблемы, которые стоят перед людьми, которые профсоюзам всего мира предстоит решить.

– А какая из современных компетенций сегодня востребована для промышленного производителя?

ВОПРОС КОММУНИКАЦИИ СВЯЗАН СО СТЕПЕНЬЮ НАЛАЖЕННОСТИ СИСТЕМЫ

– Независимо от того, кем является специалист, это коммуникация. Дело в том, что любая система требует коммуникацию снизу до верха. В данном случае вопрос коммуникации связан со степенью налаженности системы. То есть главная функция коммуникации и профсоюза – это доведение объективной информации до самого верхнего управленческого звена. Именно это нужно налаживать. Раньше у нас, несмотря на большие масштабы предприятий, многое решалось на личных контактах. Но сейчас, в силу разбросанности, необходим навык ведения удаленной коммуникации через социальные сети и тому подобное. Я знаю, что сейчас многие профсоюзы начали создавать профсоюзные приложения, что является новым и хорошим инструментом коммуникации.

СЕЙЧАС ВСЕ ПРОФСОЮЗЫ МИРА ОКАЗАЛИСЬ В ОДНОЙ ЛОДКЕ.

БЕЗ КОММУНИКАЦИИ НИЧЕГО НЕ ЗАРАБОТАЕТ

НА МОЛОДЕЖНОМ ФОРУМЕ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ «АКТУАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ МОЛОДЕЖИ» ОЧЕНЬ БОЛЬШОЕ ВНИМАНИЕ И СО СТОРОНЫ ЭКСПЕРТОВ, И СО СТОРОНЫ УЧАСТНИКОВ УДЕЛЕНО КОММУНИКАТИВНЫМ НАВЫКАМ. ДАЖЕ ФОРМЫ РАБОТЫ БЫЛИ ВЫБРАНЫ, ГДЕ МОЛОДЫЕ ЛЮДИ ДОЛЖНЫ БЫЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВОВАТЬ: ИНФОРМИРОВАТЬ, УБЕЖДАТЬ, ПРОЯВЛЯТЬ ОРАТОРСКИЕ СПОСОБНОСТИ. ОДИН ИЗ ЭКСПЕРТОВ ФОРУМА – СЕРГЕЙ ГАВРИЛОВ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ФЕДЕРАЦИИ ДЕБАТОВ, ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР СТУДИИ КОММУНИКАЦИЙ «BE SMART». ПОЛЬЗУЯСЬ СЛУЧАЕМ, МЫ ЕМУ ЗАДАЛИ ВОПРОСЫ ОБ ЭТОЙ САМОЙ ВОСТРЕБОВАННОЙ КОМПЕТЕНЦИИ БУДУЩЕГО – КОММУНИКАТИВНОСТЬ.

– Мне интересно посмотреть на те проблемы, с которыми сталкиваются ребята. Это поможет понять, насколько применимы и эффективны подходы в решении коммуникационных задач по взаимодействию с руководством предприятий и другими сотрудниками, используемые в других отраслях в похожих ситуациях. Коммуникация хоть и является сегодня важным и востребованным навыком, но не единственным. Есть еще коллаборация, креативность, критическое мышление. Но соглашусь, что эти три из 4К не работают без навыка коммуникации. Без этого во время командной работы возникает ступор.

– Что вы назвали главным инструментом в обучении коммуникации?

– Прежде всего, нужно говорить про отношение. Инструменты коммуникации – это уже вторичное. Если мы стремимся чего-то достичь и исходим из того, чтобы все стороны общения получили что-то выгодное для себя, то мы обязательно найдём инструмент. Если же этот инструмент использовать в негативном ключе, манипулятивных целях, то отношения разрушаются и на долгосрочную перспективу уже не сработает. Поэтому отношения первичны, а инструменты вторичны.



– Сергей, вы учите дискуссии, а что именно не умеет делать молодёжь?

– Мне кажется, есть проблемы с терпением в плане получения обратной связи. Очень часто молодёжь многое воспринимает на свой счёт, они не отделяют себя от позиции, которую они занимают и отстаивают. Это приводит к тому, что когда их позиция во время спора или дискуссии двигается в какую-либо сторону, они считают, что это их двигает. Люди часто агрессивно на это реагируют и не готовы договариваться. Поэтому важно отделять себя и свою позицию для достижения каких-либо целей.

– Вас не удивляет, что вы на профсоюзном Форуме?

– Я долго рассуждал на тему того, почему мне это интересно. Всё потому, что у профсоюзников сложная позиция. С одной стороны, нужно отстаивать интересы работников перед лицом руководства – это такой отдельный вид коммуникации, в котором надо добиваться чего-то, защищать интересы других. С другой стороны, нужно объяснять работникам, для чего им нужен профсоюз, зачем им объединяться и как совместно отстаивать свои интересы, потому что они этого не всегда понимают. Всё это из-за сложившегося специфического отношения к профсоюзам.

– Креативность – что это такое?

– Пожалуй, это нестандартное решение задач. Это подход, отличающийся от шаблонного, привычного для решения.

– Нас учили быть как все, не выделяться, а вы про выход за рамки.

– Говорят, сам подход мыслить нешаблонно является шаблоном. Я думаю, нужно глубже анализировать задачу. Потому что зачастую, когда мы хотим придумать какое-то решение, из-за ощущения когнитивной лёгкости и желания сделать это быстрее, мы придумываем то, что уже было когда-то сделано. Используем чей-то успешный опыт, не задумываясь, подходит ли он



здесь. Нужно отходить от данного сценария: глубже анализировать имеющуюся задачу, мотивы заинтересованных людей, смотреть, какие возникают барьеры, как их преодолеть и какие будут последствия. Да и в целом чем больше мы задаём себе вопросов, тем шире и нестандартнее будет решение. Также можно использовать такие креативные методики как латеральное мышление, дизайн-мышление или другие методики, позволяющие придумать различные креативные решения.

– **Что для вас образование?**

– Не помню, кто сказал, что образование – это то, что остается у вас в голове после того, как вы забываете всё, чему вас учили. Такой некий концентрат ваших знаний, информации, который приносит пользу.

– **Дискуссия – это инструмент?**

– Да. Люди, которые мало её применяют, на мой взгляд, просто недооценивают этот инструмент. А он очень эффективный для многих задач. Потому что дискуссия может вскрыть проблему, которая зачастую не озвучивается. И в различных регламентированных дебатах, прениях, она проявляется благодаря тому, что есть азарт и сопротивление. С другой стороны, это

хороший инструмент для предложения решения и кристаллизации его деталей. Потому что это позволяет отбить слабые вещи, оспорить их, и погрузиться в более глубокие аспекты. Это очень хороший способ погружения в контекст проблемы людей, которые не сильны в данной проблематике, за счёт противоречивых мнений. Дискуссия выполняет информационную функцию, вскрывает проблему, предлагает решение.

– **Кто для вас пример мастера дискуссии, на кого можно равняться молодёжи? С кого вы берете пример?**

– Мне кажется, хороший пример дискуссии – это Дэвид Леттерман на американском телевидении. Он, конечно, больше интервьюер, мастерски выводит своих собеседников на разговор. И делает это очень изящно и нетоксично. Именно этого не хватает нашим спикерам на телевидении или в политике. Они зачастую очень токсичны: «продавливают» свои позиции, не дают оппоненту раскрыться. Но это важно для телевидения из-за рейтингов. Поэтому из российских имен я даже никого не назову.

– **«В споре рождается истина» – эту мысль разделяете? Дискуссия – это спор?**

– Дискуссия – это спор. Но особенный, регламентированный, в отличие от обычного спора один на один. Публичный спор – он, прежде, всего инструмент, он, в первую очередь, про контент и содержание, во вторую очередь, он про форму и экспрессию. В публичном споре главная задача не надавить, а убедить, подтолкнуть к принятию решения, добиться уважения. Так, скажем, в дискуссии есть этика. Я и участники моей команды не спорим в жизни. У нас нет бытовых споров с семьёй или близкими. Любые такие вещи я сворачиваю. В споре, в быту человеку интересно переспорить. В нашей же команде нам главное не переспорить, а докопаться до истины: а почему именно так?

– **Что вы считаете хорошим результатом своей работы с аудиторией?**

– Если в глазах аудитории будет не просто удивление, а вопрос «а так можно было?». Я бы назвал это не вау-эффект, но небольшое удивление, что это не что-то абстрактное, а реально действенное. Приятно, когда ребята что-то записывают или подходят с вопросами для того, чтобы реализовать полученные навыки в своей жизни.

УДОВЛЕТВОРИТЬ ИНТЕРЕСЫ И ЗАПРОСЫ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА РОССИИ—НАША ГЛАВНАЯ ЗАДАЧА



13 И 14 НОЯБРЯ В МОСКВЕ ПРОШЛИ ОФИЦИАЛЬНЫЕ ПЛАНОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ: IX ПЛЕНУМ РОССИЙСКОГО СОВЕТА ПРОФСОЮЗА, ЗАСЕДАНИЕ ПРЕЗИДИУМА РОССИЙСКОГО СОВЕТА ПРОФСОЮЗА, А ТАКЖЕ ЗАСЕДАНИЯ ПОСТОЯННЫХ КОМИССИЙ РОССИЙСКОГО СОВЕТА ПРОФСОЮЗА ПО ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЕ, ПО ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ПО ПРОБЛЕМАМ СЕВЕРНЫХ РЕГИОНОВ РОССИИ, ПО ФИНАНСОВОЙ РАБОТЕ, ПО ПРАВОВОЙ И ЗАКОНОТВОРЧЕСКОЙ РАБОТЕ, ПО ОХРАНЕ ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ И ЭКОЛОГИИ, ПО ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОЙ РАБОТЕ, ПО ГЕНДЕРНОМУ РАВЕНСТВУ И МЕТОДИЧЕСКИЙ СОВЕТ ПРОФСОЮЗА.



Остановимся подробнее на двух основных вопросах IX Пленума Российского Совета профсоюза, обсуждению которых было уделено повышенное внимание участников заседаний.

В первую очередь речь идет о ходе переговоров по заключению Отраслевого соглашения на очередной период. Подписать новое Отраслевое соглашение планируется в середине декабря текущего года на площадке Министерства энергетики в присутствии Министра энергетики Александра Новака. На сегодняшний день действует уже 13-е Отраслевое соглашение. В конце декабря срок его действия заканчивается.

Напомним, что практическая реализация социального партнерства через Отраслевое соглашение началась с 1992 года, когда было заключено первое Отраслевое тарифное соглашение. С тех пор вновь заключаемые Отраслевые соглашения с каждым разом охватывали все больший круг вопросов, появлялись новые разделы, например, по социальным гарантиям работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями, по дополнительным гарантиям для лиц, работающих на Севере, по работе с молодежью.

Подготовка к заключению нового Соглашения началась уже в марте 2019 года, когда были проведены предварительные консультации с представителями крупных работодателей нефтегазовой отрасли, чтобы определить подходы компаний к установлению основных гарантий для работников. Основные вопросы касались систем оплаты труда, структуры заработной платы, в том числе видов компенсационных и стимулирующих выплат, применяемых в компаниях, индексации заработной платы, размеров выплат для возмещения вреда, причиненного в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний.

От структурных организаций Профсоюза поступило более 80 предложений для включения в проект Отраслевого соглашения. Среди наиболее распространенных предложений можно отметить необходимость конкретизации порядка индексации заработной платы, регулирование вопросов организации вахтового метода организации работ, выделение отдельной категории граждан – лица предпенсионного возраста. Одним из посылов, представленных в предложениях, стало, по возможности, сохранение

действующих льгот и гарантий, предусмотренных Соглашением.

18 сентября объединение работодателей приняло предложение о вступлении в коллективные переговоры. Датой начала коллективных переговоров, согласно нормам трудового законодательства, является день, следующий за днем получения инициатором коллективных переговоров (Профсоюзом) ответа от социального партнера. Соответственно, официальной датой вступления в коллективные переговоры считается 19 сентября 2019 года.

С подробным докладом о ходе переговоров по заключению Отраслевого соглашения на очередной период выступил Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин. Он, в частности, отметил, что, по решению сторон, работу по подготовке и заключению нового Отраслевого соглашения ведет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. По плану работы планируется провести еще 2 заседания Комиссии, а 3 уже состоялись ранее. В качестве самых сложных моментов переговорного процесса можно выделить разницу в подходах сторон к установлению размера минимальной месячной

заработной платы и к установленному размеру единовременной денежной выплаты для возмещения вреда при несчастных случаях на производстве.

Не менее важным в современных реалиях следует признать и вопрос о состоянии организационно-профсоюзной работы и мерах по ее совершенствованию. С подробным докладом на эту тему перед участниками заседания выступил Владимир Косович, заместитель Председателя Нефтегазстройпрофсоюза России. Ведь от грамотно выстроенной организационно-профсоюзной работы не в последнюю очередь зависит насколько эффективно в Профсоюзе будут организованы защита социально-трудовых прав и экономических интересов членов Профсоюза, коллективные мероприятия и действия, информационная составляющая в работе, переговорный процесс с работодателями, и многое другое.

В решении этих задач огромное значение имеет эффективная работа первичных профсоюзных организаций. «Поскольку именно они в структуре Профсоюза ближе всего находятся к работающему человеку, поскольку в подавляющем большинстве случаев первички составляют костяк трудовых коллективов и формируют мнение бригады, цеха, предприятия в целом, затем выражают это мнение в рамках социального партнерства на локальном уровне, поэтому работа территориальных, межрегиональных профсоюзных организаций и Профсоюза в целом должна, в первую очередь, быть направлена на поддержку авторитета наших первичек, на методическое сопровождение их работы, на обучение профсоюзного актива первичных профсоюзных организаций», – отметил Владимир Косович.

Надо заметить, что подобный подход приносит свои плоды: Нефтегазстройпрофсоюз России находится в числе немногих отраслевых профсоюзов, рост численно-



сти которых демонстрирует позитивную динамику. Так, с 2016 года количество членов Профсоюза выросло на три тыс. человек и составило (по данным на 01 января 2019 года) более 1 млн 235 тыс. человек, из них работающих – более 965 тысяч человек. Безусловно, в процентном соотношении рост небольшой, но за эти годы большинство других отраслевых профсоюзов только теряли в численности.

В качестве одной из составляющих этого локального успеха можно выделить развитие коммуникационных каналов и, соответственно, повышения возможности по информированию, что позволило увеличить зону охвата. Сайт Профсоюза теперь легкодоступен в Интернете, а аппарат Профсоюза разработал отдельно алгоритм создания первичной профсоюзной организации и оказывает содействие среднему звену Профсоюза, инициативным группам в их создании.

Говоря о мотивации профсоюзного членства, докладчик упомянул еще об одном инструменте, созданном в Нефтегазстройпрофсоюзе России в целом для помощи первичным профсоюзным организациям. В профсоюзных организациях, присоединившихся к программе, наблюдается динами-

ка роста профсоюзного членства, удовлетворенности работой профсоюзной организации. Уже выпущено около 300 тыс. электронных профсоюзных карт, а в ближайшее время на повестке дня может стать и вопрос о придании «электронной профсоюзной карте» статуса «электронного профсоюзного билета».

В завершении своего доклада Владимир Косович подчеркнул, что только при условии эффективно выстроенной профсоюзной структуры и правильно организованной ежедневной работы на всех ступенях профсоюзной вертикали, возможно добиться поставленных целей и выполнения задач в профсоюзной деятельности, а значит – удовлетворить интересы и запросы наших с вами работодателей – членов Нефтегазстройпрофсоюза России.

ПРОДОЛЖАЕТ АКТИВНО РАЗВИВАТЬСЯ ПРОГРАММА ПРЕФЕРЕНЦИЙ «МОЯ ПРОФСОЮЗНАЯ КАРТА», ПОЗВОЛЯЮЩАЯ ПОЛУЧАТЬ СКИДКИ, БОНУСЫ И РАЗЛИЧНЫЕ ВИДЫ ПРЕФЕРЕНЦИЙ НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ С ПОМОЩЬЮ ЭЛЕКТРОННОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ КАРТЫ. ПРОГРАММА ПОКАЗАЛА СВОЮ УСПЕШНОСТЬ.

ВПЕРЕД ПОД ЗНАМЕНОМ ПРОФСОЮЗНОГО АВАНГАРДА



ОДНОЙ ИЗ НАИБОЛЕЕ ПРЕСТИЖНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ НАГРАД СЧИТАЕТСЯ ПЕРЕХОДЯЩЕЕ «ЗНАМЯ СОЛИДАРНОСТИ», ВРУЧАЕМОЕ В РАМКАХ ЕЖЕГОДНОГО ВСЕРОССИЙСКОГО КОНКУРСА «ПРОФСОЮЗНЫЙ АВАНГАРД».

В этом году «Знамя Солидарности» было присуждено Нефтегазстройпрофсоюзу России за организацию кампании по внесению изменений в законодательство РФ в части возврата прежнего пенсионного возраста для работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Поясняя этот выбор, главный редактор центральной профсоюзной газеты «Солидарность» Александр Шершуков отметил, что: «Нефтегазстройпрофсоюз России, который и в прошлом году занимал ярко выраженную позицию в отношении пенсионной реформы и планируемого повышения пенсионного возраста, и в этом году продолжает бороться за возвращение прежнего возраста выхода на пенсию для жителей районов Крайнего Севера и приравненных к нему территорий. На сегодня это одно из наиболее важных и конкретных требований, с которыми выступают российские профсоюзы. Выражу свое мнение, сказав, что и по остальным категориям работников необходимо возвращение к прежнему возрасту выхода на пенсию. Нам показалось важным зафиксировать позицию отраслевого профсоюза, и, выступая в начале Пленума Российского Совета профсоюза, я сказал, что мы будем поддерживать их не только в этом, но и в других прогрессивных начинаниях».

Действительно, вот уже третий год обладателями этой переходящей награды, присуждаемой за необычную протестную акцию, рекордное увеличение численности членов профсоюза, самый интересный и результативный PR-ход и другие яркие достижения в работе профсоюзной организации, становятся наиболее достойные. Первым его обладателем стала Федерация профсоюзов Забайкальского края за активную поддержку учителей, которые в тот момент остались без полагающихся выплат. В прошлом году знамя получила Федерация профсоюзов Приморского края, которая заняла активную позицию в части поддержки первичных профсоюзных организаций. В итоге руководитель одного из крупных предприятий Приморья «Примтеплоэнерго» был отправлен в отставку из-за занятой им явно выраженной антисоциальной и антипрофсоюзной позиции.

Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин твердо убежден, что эта награда поможет лишним раз обратить внимание на проблемы работников и жителей Крайнего Севера, которые отнюдь не ограничиваются повышением пенсионного возраста. «Нефтегазовая отрасль – знаковая для России, и является основой ее экономической стабильности. Работники нашей сферы прикладывают максимум усилий для реализации всех намеченных планов.



Нефтегазстройпрофсоюз России, как их законный представитель, вправе требовать соответствующих льгот и гарантий от государства, ведь члены профсоюза ждут от нас решительных действий по защите своих социально-экономических прав. Вручение «Знамени Солидарности» за организацию кампании по внесению изменений в законодательство РФ в части возвращения к прежним границам пенсионного возраста для работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях стало лишним подтверждением того факта, что мы на правильном пути, а усилия не остаются незамеченными. На сегодняшний день Нефтегазстройпрофсоюз России использует все доступные инструменты конструктивного социального диалога для реализации резолюции X съезда ФНПР «Комплексное развитие Российского Севера – гарантия достойной жизни северян», принятой в мае 2019 года. Это меры, направленные и на развитие промышленной базы, и на повышение уровня и качества жизни людей. И мы видим, что предлагаемый нами подход к решению проблем, связанных с Северной тематикой, находит понимание в Государственной Думе. Значительную поддержку позиции и действий профсоюза мы видим и в лице ФНПР. Уверен, что, продолжая совместную работу в данном направлении, объединив усилия и возможности, мы сможем заставить власть прислушаться к нашим обоснованным доводам», – отметил лидер Нефтегазстройпрофсоюза России.

Решение о повышении пенсионного возраста, в том числе для северян, было принято, несмотря на негативные долгосрочные тенденции к депопуляции в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. В результате Север продолжает терять свою привлекательность. Ведь до сих пор одной из главных государственных социальных гарантий для работающих в трудных климатических условиях был именно льготный выход на пенсию по возрасту.

Ранее, из-за жестких условий труда, пенсия для жителей Севера назначалась в возрасте 55 лет для мужчин и 50 лет для женщин. Право на нее получали граждане, отработавшие на Севере установленный законом период времени. Однако изменения, внесенные в пенсионное законодательство Российской Федерации, влекут за собой нововведения для получателей пенсии для жителей Севера.

В результате этот возраст будет постепенно повышен на 5 лет (посредством прибавления к ранее действующим нормативам по 1 году в течение 2019-2023 гг.). В качестве «смягчающих обстоятельств» в первые два года действия нововведений граждане получили право оформлять выплаты на 6 месяцев раньше достижения новых «возрастных стандартов». Таким образом, с 1 января 2020 года право на получение северной пенсии получат: женщины, достигшие 50,5 (вместо 51) лет; мужчины, достигшие 55,5 (вместо 56) лет.

В последующие годы (вплоть до 2023 года) повышение пенсионного возраста будет происходить уже на 1 год до достижения установленной для северян отметки 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин. Для россиян, проживающих в обычных климатических условиях, новые нормативы составят к 2023 году 60 лет для женщин и 65 лет для мужчин соответственно.

В ПРОФСОЮЗНОМ АВАНГАРДЕ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПАО «САРАТОВСКИЙ НПЗ»

11 ОКТЯБРЯ В СОЧИ НА ВСЕРОССИЙСКОМ ИНТЕЛЛЕКТ-ФОРУМЕ «ПРОФСОЮЗЫ. XXI ВЕК. НОВАЯ РЕАЛЬНОСТЬ: ВОЗМОЖНОСТИ И РИСКИ» БЫЛИ ПОДВЕДЕНЫ ИТОГИ КОНКУРСА «ПРОФСОЮЗНЫЙ АВАНГАРД» И ВРУЧЕНЫ НАГРАДЫ ПОБЕДИТЕЛЯМ И ПРИЗЕРАМ. ГРАМОТОЙ В НОМИНАЦИИ «НОВАЦИЯ» БЫЛА НАГРАЖДЕНА ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПАО «САРАТОВСКИЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД» НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ ЗА ПРОГРАММУ «МОТИВАЦИЯ ОСОЗНАННОГО ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА».



На вопросы редакции «НГСП-информ» отвечает Владимир Волков, председатель первичной профсоюзной организации ПАО «Саратовский НПЗ»

– Владимир Михайлович, Ваша программа называется «Мотивация осознанного профсоюзного членства». Расскажите, что такое осознанное профсоюзное членство? На кого рассчитана программа?

– Сила Профсоюза в сплочении его рядов. Достичь этого можно только тогда, когда люди знают основные задачи Профсоюза, видят его работу, понимают свою роль в этом общественном движении. Только осознанное членство позволяет профсоюзам не существовать номинально, а быть настоящей силой.

Профсоюзное членство определяется в процентах от численности всех работающих. Этот процент может быть высоким, это зависит от различных факторов. Например, от «корпоративной политики», когда на предприятии просто принято быть в Профсоюзе, иначе тебя не поймут. Членами Профсоюза могут быть по привычке, пользуясь при этом иногда самыми минимальными «услугами». Большой процент также может быть обусловлен высоким уровнем социальной ответственности руководителей предприятия и профсоюзной организации.

Но в случае изменения внешних факторов, какого-либо негативного влияния, изменения лояльности



руководителей или каких-то жизненных «встрясок» может последовать потеря авторитета профсоюзной организации в коллективе и риск, что люди станут писать заявления о выходе.

Учитывая все это, мы поставили перед собой стратегическую цель выстроить такую структуру первичной профсоюзной организации, усилить и развить такие направления своей деятельности, которые были бы способны иметь сильный «иммунитет», чтобы выдержать возможные потрясения и воздействие негативных факторов.

Наша программа «Мотивации осознанного профсоюзного членства» рассчитана на все категории работников, от рабочих до руководителей самого высокого ранга, а также на ветеранов предприятия, членов семей работников. Тем самым мы создали замкнутую систему: Завод – Работники – Ветераны – Семьи – Завод. Жизнь после окончания рабочего дня не заканчивается, появляются другие интересы, дела, семья, возможности. Профсоюзная организация должна быть с работником все 24 часа в сутки. Поэтому мы проводим различные мероприятия для развития компетенций наших работников, для сплочения семей, для поддержки их здоровья и активности, заботимся о детях и ветеранах.

Наша программа помогает всем работникам увидеть, понять и оценить деятельность профсоюзной организации Саратовского НПЗ по всему спектру решаемых задач.

– Что подтолкнуло Вас на разработку данной программы? С чего все начиналось?

– Существуют четыре инструмента работы с коллективом: коммуникативные (непосредственное общение с людьми), организационные (доведение необходимой информации до большого количества людей, например, собрания в коллективах), информационные (доведение информации с помощью бумажных, электронных носителей, интернет-ресурсов), анали-

тические (исследования). Первые три инструмента в нашей профсоюзной организации использовались очень активно. И только с 2015 года мы начали использовать еще один, четвертый, инструмент – аналитический, который позволил вывести работу профсоюзной организации на новый, более высокий уровень.

Мы ежегодно проводим исследования удовлетворенности деятельностью профсоюзной организации Саратовского НПЗ. Первое же исследование показало, что о работе ППО сотрудники знают недостаточно и поверхностно. Людям, в основном, было известно, что профсоюзная организация проводит различные праздники, поездки, спортивные мероприятия. То есть они видели только самую верхушку огромного айсберга, который называется Профсоюзная деятельность.

Поэтому и было принято решение создать программу, которая изначально называлась «Мотивация профсоюзного членства», слово «осознанного» тогда в ней еще не присутствовало. В качестве целевой аудитории были выбраны работники, еще не вступившие в Профсоюз. Эффект от реализации Программы был разительный. Буквально за 2 месяца в Профсоюз вступило 56 человек.

Проводя работу с не членами Профсоюза, мы обратили внимание на то, что все остальные работники подразделений, где проводились беседы, с удовольствием и вниманием слушают нашу информацию. Помимо бесед, конечно, были усилены все каналы внутренних коммуникаций, работники стали получать более полноценную информацию по всем направлениям деятельности.

Проведенное в 2017 году традиционное исследование удовлетворенности деятельностью нашей профсоюзной организации показало, что заводчане стали лучше информированы о нашей работе. Многие в анкетах отметили, что хотели бы получать еще больше информации. Появился интерес к профсоюзной деятельности.

– Ваша программа действует уже практически четыре года. За это время происходили в ней какие-то изменения?



– Изначальная программа «Мотивация профсоюзного членства» действовала с ноября 2016 года до конца 2017 года. К этому времени она стала слегка «пробуксовывать». Темпы вступления в Профсоюз начали снижаться.

Проведя анализ по итогам исследования удовлетворенности работой ППО и ситуации на заводе в целом, мы пришли к следующему выводу: необходимо еще больше внимания уделять членам Профсоюза, делать их активными помощниками и нашими союзниками.

Так в начале 2018 года и родилась идея о необходимости мотивации осознанного профсоюзного членства. Программа была серьезно изменена. И проработала еще год.

После исследования по итогам нашей работы за 2018 год мы вновь внесли в нее корректировки. То есть наша программа «Мотивация осознанного профсоюзного членства» не застывшая догма, она живет и развивается, совершенствуется вместе с коллективом предприятия, вместе с профсоюзной организацией.

Надо отметить, что Программа не подразумевает каких-то периодических или разовых действий. Это целостная, постоянная действующая система, позволяющая задействовать все инструменты работы с коллективом в комплексе.

– Какие основные стратегии работы с сотрудниками используются в программе? Чем они эффективны?

– В первую очередь и, наверное, самое действенное, это коммуникативные стратегии, подразумевающие полный информационный охват всех работников предприятия.

В связи с тем, что на заводе сменный режим работы, было принято решение составить побригадный график встреч с коллективами, чтобы в течение года каждый штатный сотрудник профсоюзной организа-

ции несколько раз побывал в каждой бригаде. Таким образом, мы достигли 100%-го охвата работников предприятия нашими встречами и беседами.

Это позволяет не только донести необходимую информацию до работников, но и получить обратную связь.

Стратегия вовлеченности и развития активности

Мы стали привлекать членов Профсоюза к реализации различных проектов. Например, у нас появился институт Общественных правовых помощников. Эти активисты не только консультируют своих коллег по вопросам трудового законодательства, но и являются проводниками профсоюзной организации в подразделениях.

По предложению членов Профсоюза мы ежегодно представляем отчеты о деятельности ППО по всем направлениям нашей деятельности с указанием финансовых затрат. Эти отчеты доводятся до каждого работника.

Появился свой сайт и многие уже подписались на «Новости профсоюза», которые приходят им на личную почту. Благодаря функции обратной связи на сайте работники задают много вопросов, вносят различные предложения, высказывают свои мнения.

Стратегия реализации потребностей личности

Мы провели дополнительные исследования по мотивационному профилю разных категорий работников, выяснили, кто и как воспринимает информацию.

На основе этих исследований мы разработали новые программы, направленные на реализацию потребностей личности. Это и новые обучающие семинары, конкурсы, маршруты путешествий по городам России, спортивные дисциплины, мероприятия для семей и ветеранов. Наши работники с удовольствием реализуют свою потребность дарить тепло своих



сердец нуждающимся в этом, участвуя в акции «Дерево Доброты». Даже праздничные мероприятия стали проводиться по-новому.

В результате использования этих стратегий, мы показываем нашим работникам те возможности, которые раскрывает перед ними профсоюзная организация, помогаем им и членам их семей активно участвовать в профсоюзной деятельности, а также предоставляем широкие возможности реализовать свои личностные потребности и компетенции. Таким образом, мы создали единую систему, направленную от профсоюзной организации к личности и обратно. Она развивается вверх по спирали, совершенствуясь с каждым годом.

– Что Вам дает победа в конкурсе «Профсоюзный авангард»?

– Не сама победа, а участие в любых конкурсах дает нам возможность лишней раз проанализировать свою деятельность, увидеть пути ее улучшения. Иногда при подготовке материалов возникают новые идеи. Поэтому любой конкурс – это дорога к совершенствованию.

МНЕНИЯ РАБОТНИКОВ САРАТОВСКОГО НПЗ:

НИЛОВ АЛЕКСАНДР, ОПЕРАТОР ТОВАРНЫЙ:

– До прихода на Саратовский нефтеперерабатывающий завод я работал в одной организации. Там тоже была профсоюзная организация, от которой мы только и видели, что кулек конфет на новогодние праздники. Поэтому, устроившись на завод, я не спешил вступать в Профсоюз. А зачем? Отчислять один процент от своей зарплаты неизвестно куда? Сначала меня удивило, что работники аппарата профсоюзной организации завода лично и довольно часто приходят к нам на установку, рассказывают о последних профсоюзных новостях, консультируют, внимательно выслушивают все наши «хотелки» по улучшению условий труда. Чем дальше, тем больше я узнавал о различных программах нашей профсоюзной организации. Я, наконец, понял, чем должен заниматься настоящий профсоюз. Сейчас я горжусь, что являюсь членом такой сильной, сплоченной и действенной организации. Мне интересно с профсоюзной организацией.

РУБЦОВА СВЕТЛАНА, ВЕДУЩИЙ ИНЖЕНЕР ОТДЕЛА ПОДГОТОВКИ КАПИТАЛЬНЫХ РЕМОНТОВ:

– Из года в год наша заводская профсоюзная организация дарит мне и моим детям радость, моменты счастья и наполняет наши сердца светлыми чувствами. Вы даже не представляете, как много положительных, ярких, добрых, светлых и незабываемых впечатлений я ЛИЧНО испытываю от каждого мероприятия. Любое начатое нашей профсоюзной организацией дело продумано до мелочей и все делается ВСЕГДА на высшем уровне. Я искренне благодарна каждому сотруднику аппарата нашей профсоюзной организации за эту колоссальную работу, заботу и помощь.

БАЧАЕВ ДОКА, ОПЕРАТОР ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ УСТАНОВКИ:

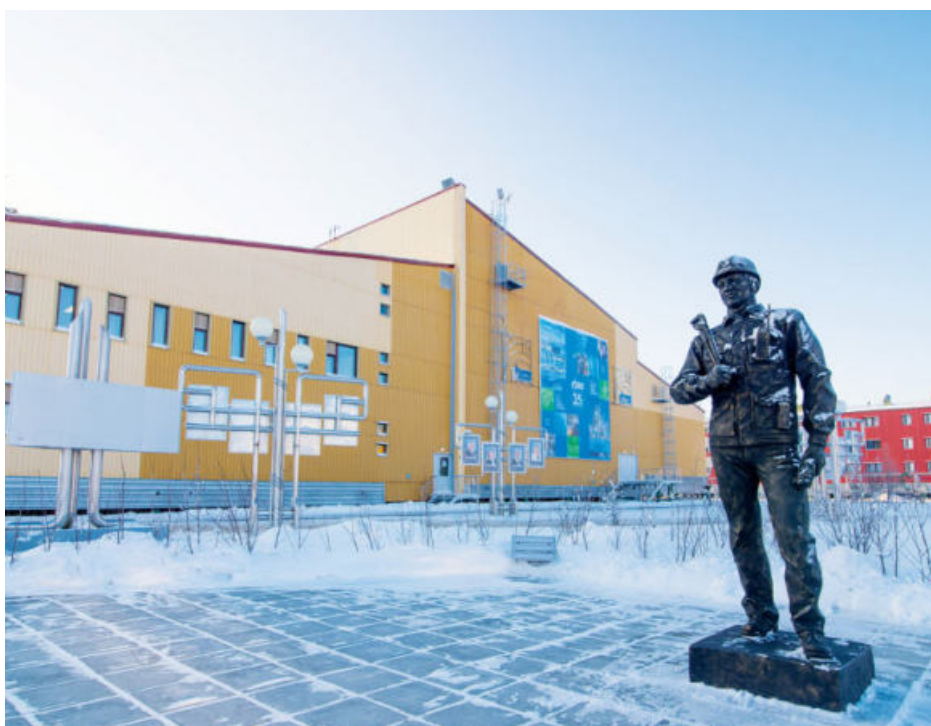
– Мне никакая другая профсоюзная организация не нужна, кроме нашей! Последнее время появилось так много различных брошюр, справочной информации. Вообще предоставляется очень понятная и полная информация. Я молодой работник завода и с удовольствием и интересом принимаю участие во всех профсоюзных делах. Приятно чувствовать, что я и мои способности востребованы. Кстати, профсоюзная организация помогает мне еще и развиваться. Ухожу на год в армию, но обязательно вернусь на завод и продолжу помогать моему Профсоюзу. Мне это интересно.

«ПРОФСОЮЗНЫЙ АВАНГАРД» – ЕЖЕГОДНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ПРЕМИЯ, УЧРЕЖДЕННАЯ ГАЗЕТОЙ «СОЛИДАРНОСТЬ» ДЛЯ ПООЩРЕНИЯ ТЕХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РОССИЙСКИХ ПРОФСОЮЗОВ, КОТОРЫЕ ВНЕСЛИ НАИБОЛЬШИЙ ВКЛАД В РАЗВИТИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ РОССИИ В ТЕЧЕНИЕ КОНКУРСНОГО ГОДА. В НОМИНАЦИИ «НОВАЦИЯ» НАГРАЖДАЮТ ЗА САМОЕ ИНТЕРЕСНОЕ НОВШЕСТВО, ИСПОЛЬЗОВАННОЕ В ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЕ. ЭТО МОГУТ БЫТЬ ЭФФЕКТИВНОЕ МОТИВИРОВАНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА, СПОСОБЫ ВЫСТРАИВАНИЯ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТОДАТЕЛЕМ, СОЗДАНИЕ НОВЫХ ПОСОБИЙ ПО ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЕ, СТРАТЕГИЯ ЗАЩИТЫ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА В РАЗЛИЧНЫХ СИТУАЦИЯХ И Т. Д.

35 ЛЕТ НА БЛАГО РОССИИ



В 1984 ГОДУ ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА ГАЗОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ВИКТОР ЧЕРНОМЫРДИН ПОДПИСАЛ ПРИКАЗ О СОЗДАНИИ ОБЪЕДИНЕНИЯ «ЯМБУРГГАЗДОБЫЧА». ЭТО СТАЛО НАЧАЛОМ СЛАВНОГО ТРУДОВОГО ПУТИ ПРЕДПРИЯТИЯ. СЕГОДНЯ НА 19 ПРОМЫСЛАХ КОМПАНИИ ДОБЫВАЕТСЯ КАЖДЫЙ ПЯТЫЙ КУБОМЕТР РОССИЙСКОГО ГАЗА! ОБЩЕСТВО ЗАНИМАЕТ ПЕРЕДОВЫЕ ПОЗИЦИИ ВО ВНЕДРЕНИИ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ.



ООО «ГАЗПРОМ ДОБЫЧА ЯМБУРГ» РАЗРАБАТЫВАЕТ УНИКАЛЬНЫЕ НЕФТЕГАЗОКОНДЕНСАТНЫЕ МЕСТОРОЖДЕНИЯ: ЯМБУРГСКОЕ И ЗАПОЛЯРНОЕ. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ СВЯЗАНЫ С ВЫХОДОМ НА МЕСТОРОЖДЕНИЯ ОБСКОЙ И ТАЗОВСКОЙ ГУБ.

ООО «Газпром добыча Ямбург» – 100-процентное дочернее предприятие ПАО «Газпром». Работает в Ямало-Ненецком автономном округе.

Основной вид деятельности – добыча газа, газового конденсата. Предприятие владеет лицензиями на разведку и добычу углеводородов с Ямбургского и Заполярного месторождений. Также готовит к промышленной разработке Северо-Каменномысский, Каменномысское-море, Обской, Чугорьяхинский, Тазовско-Заполярный, Южно-Парусовый и, в рамках совместного предприятия, Парусовый, Северо-Парусовый и Семаковский участки недр. За компанией закреплена ответственность за освоение Антипаютинского и Тота-Яхинского месторождений.

Подготовка газа к транспорту осуществляется на **14** установках комплексной и **5** установках предварительной подготовки газа.

В ООО «Газпром добыча Ямбург» работают более **11 тыс.** человек. Головной офис находится в Новом Уренгое.

Коллектив предприятия прошел большой путь – от первого кубометра природного газа до 5,75 трлн, добываемых сегодня. Деятельность компании отмечена мно-

гочисленными достижениями во всех сферах – в добыче углеводородов, приросте запасов и внедрении новых технологий, в реализации социальных проектов.

ОЛЕГ АРНО, ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ООО «ГАЗПРОМ ДОБЫЧА ЯМБУРГ»:



«В этом году мы планируем добыть 165 млрд кубометров газа. В осенне-

зимний период мы в течение нескольких месяцев поставляли в газотранспортную систему свыше полумиллиарда кубометров газа ежедневно. Это важный показатель для Общества, для Газпрома, для страны. Наши достижения и рекорды – это труд нескольких поколений газовиков. Это ваша жизнь, уважаемые ветераны! Это ваша работа, уважаемые коллеги! Мы гордимся производственными мощностями и рекордами, но больше всего мы гордимся нашими людьми».

ВАЛЕРИЙ НАГОГА, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ППО «ГАЗПРОМ ДОБЫЧА ЯМБУРГ ПРОФСОЮЗ»:



Дорогие друзья! 25 ноября нашей профсоюзной организации исполняется 35 лет! «Зрелая молодость», – я бы так охарактеризовал сегодняшний наш возраст: мы молоды, полны сил, и за эти годы накопили солидный багаж жизненного опыта. Наша «первичка» четыре года удерживала звание лучшей профсоюзной организации в системе Газпрома. Но дело вовсе не в том, на какую ступень пьедестала мы поднялись – наши профсоюзные активисты привыкли

работать, не считая свой повседневный труд какой-то особенной заслугой, не привыкли хвалить себя и делать «красивые» отчёты. Гораздо важнее наград, титулов и цифр – востребованность среди коллег, и 35 лет доверия трудового коллектива – лучшее доказательство этому и награда!

Друзья, сегодняшняя памятная дата – это не финал, а лишь финишная черта маленького рубежа и одновременно начало нового витка большой плановой работы всей организации. Но, прежде чем перевернуть очередную страницу и двинуться дальше, я благодарю всех наших работников – членов Профсоюза, за оказанное доверие, а руководство «Газпром добыча Ямбург» – за многолетний конструктивный диалог и развитие института социального партнёрства. Отдельные слова благодарности нашему профактиву, всем, кто стоял у истоков образования нашей профсоюзной организации и кто сейчас привносит в нее новые веяния и созидательную энергию молодости!

Профсоюзная организация – это люди, мы с вами и каждый из нас! И только от нас зависит, какой будет организация, насколько сильной и эффективной, какими вопросами будет заниматься и чего добьется. Одно могу сказать точно – профсоюзная организация всегда будет на стороне работника и на страже его интересов!

Процветания всем нам на долгие, долгие годы!

ПРИМЕР ЕДИНСТВА И СОЛИДАРНОСТИ – ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ «ГАЗПРОМ ДОБЫЧА ЯМБУРГ ПРОФСОЮЗ»





Профсоюзная организация «Газпром добыча Ямбург профсоюз» была создана в год основания предприятия в 1984 году. История ППО – это история многотысячного коллектива предприятия со всеми его испытаниями и победами, буднями и праздниками. И самое главное, что члены Профсоюза – работники газодобывающей компании всегда оставались примером единства и солидарности. В настоящий момент профсоюзная организация объединяет 18 цеховых организаций, включающих 106 профгрупп. Спектр профсоюзных забот сегодня выходит за привычные уставные рамки. Впрочем, разве может быть иначе, когда речь идет об одном из крупнейших газодобывающих предприятий страны. Основными направлениями деятельности ППО являются представительство и защита

трудовых прав и интересов членов Профсоюза; социальная защита, обеспечение полной занятости работников и достойного уровня оплаты труда; осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, норм и правил по охране труда; сохранение и развитие социально-культурной среды, мотивация профсоюзного членства. Работа профсоюзной организации ведется в тесном сотрудничестве с администрацией ООО «Газпром добыча Ямбург». Только такое социальное партнерство, в котором работодатель и профсоюзная организация по-настоящему взаимодействуют для решения возникающих проблем трудящихся как в социальной, так и в производственной сфере, приносит отличные результаты!

12-13 октября на Ямбургском нефтегазоконденсатном месторождении (ЯНГКМ) ООО «Газпром добыча Ямбург» прошли торжественные мероприятия, посвященные 50-летию со дня его открытия и 35-летию ООО «Газпром добыча Ямбург».

В дни празднования в пос. Ямбурге был открыт памятник газодобытчику и Аллея легендарных лиц «Газпром добыча Ямбург». Эти мероприятия стали подтверждением того, что главная ценность компании – коллектив и добросовестный труд каждого работника.



ЧЕЛОВЕК И ЕГО ДЕЛО.

ОСОБОЕ МНЕНИЕ ИВАНА ОМЕЛЬЯНОВИЧА



НЕДАВНО ГЛАВНОМУ ТЕХНИЧЕСКОМУ ИНСПЕКТОРУ ТРУДА СУРГУТСКОЙ РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ ИВАНУ ОМЕЛЬЯНОВИЧУ ИСПОЛНИЛОСЬ 60 ЛЕТ. ПРАКТИЧЕСКИ ВСЕ ГОДЫ СВОЕЙ ЖИЗНИ ОН ПОСВЯТИЛ РАБОТЕ В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ И ВЫПОЛНЕНИЮ ВАЖНЫХ ЗАДАЧ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ. МЫ ПОПРОСИЛИ ИВАНА ИВАНОВИЧА РАССКАЗАТЬ О СЕБЕ И О СВОЕЙ РАБОТЕ В РАЗНЫЕ ПЕРИОДЫ.

АВТОР: ВЛАДИМИР ЗАЕНЧОВСКИЙ

Иван Омелянович родился в деревне Юхновичи Слонимского района. Вскоре родители переехали в Казахстан покорять целину – казахстанские степи. Время тогда было такое – молодёжных патриотических порывов под руководством КПСС.

Семья обосновалась в селе Красная Пресня Боровского района Кустанайской области. Об этом совхозе в 1972 году сняли документальный фильм «Красная Пресня в степи журавлиной». В главных ролях – жители села Красная Пресня. Участвовал в съёмках и Иван Иванович. В школьные годы Омелянович увлекался спортом, футболом, лыжами, хоккеем.

– Иван Иванович, а что повлияло на выбор профессии? Почему не пошли в спорт, ведь все данные для этого были, да и достижения имелись?

– Расцвет сельского хозяйства в Казахстане в 70-е и 80-е годы заложил в сознании молодёжи чувство любви к земле, родному краю, уважения к человеку труда. Быть животноводом или растениеводом

в то время было почётно. Эти профессии давали возможность для дальнейшего профессионального роста. Поэтому я решил поступать в Кустанайский сельскохозяйственный институт и успешно сдал вступительные экзамены. В 1982 году окончил его и получил диплом зооинженера.

А потом – служба в армии. Здесь мне было присвоено звание лейтенанта. Довелось побывать в Афганистане в разгар боевых действий, где участвовал в доставке боеприпасов, продуктов питания и воды для советских воинских формирований.

– Как в вашей судьбе появился Сургут?

– После увольнения в запас вернулся домой и устроился в совхоз «Краснопресненский» старшим зоотехником. Здесь проработал с 1983 до 1985 года. Затем был повышен до главного зоотехника совхоза имени Летунова. Выполняя задачи по закупке племенного скота, мне пришлось исколесить большинство республик Советского Союза. В те годы много сил было отдано увеличению и сохранению пого-

ловья животных, разведению племенных пород скота. Признаюсь, несмотря на все трудности, получал удовлетворение от результатов своей работы. Ведь за сравнительно небольшой срок хозяйство окрепло и стало перевыполнять планы по сдаче продукции государству – молока, мяса, зерна.

Но в 1988 году, находясь в отпуске, приехал в гости к своей тётке в Сургут, где и произошёл крутой поворот в моей судьбе. Я увидел, что жизнь здесь просто кипит. Быстрыми темпами строятся город и рабочие поселки. Всё это оставило неизгладимое впечатление в моей душе. По возвращению в Казахстан, а к тому времени я был женат и в семье воспитывались два сына, рассказал супруге о своих впечатлениях и решении переехать на Север.

– И как вас встретил город?

– Сюда я приехал один, чтобы найти работу и определиться с жильем для семьи. Конечно, сначала всё шло тяжело. Пришлось решать вопросы прописки, ютиться некоторое время у родственников,

потом на съёмной квартире. Но повезло с работой. Был принят бригадиром животноводства в совхоз «Сургутский» производственного объединения «Сургутнефтегаз». Он находился в посёлке Белый Яр Сургутского района.

Для решения извечного «квартирного вопроса» с коллегами по работе своими силами построили дом на четыре квартиры и перевезли свои семьи.

– Казахстанский опыт пригосылся?

– Безусловно. Именно благодаря этому через два года пошел на повышение. Меня пригласили на должность директора подсобного хозяйства «Сибирь» треста «Сургутнефтегаз». Оно тоже размещалось в Белом Яру и специализировалось на выращивании свиней и производстве мяса для работников нефтяной компании... Здесь проработал семь лет.

В 1997 году поступил на государственную службу, на должность государственного инспектора труда (по охране труда) Государственной инспекции труда в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре и проработал 15 лет, последние годы на должности начальника отдела.

– В чём заключалась специфика вашей работы в государственной инспекции и как это отразилось уже на новом месте работы – в Сургутской районной организации Нефтегазстройпрофсоюза России?

– Государственная служба накладывает большую ответственность на людей, которые осуществляют надзор за соблюдением требований трудового законодательства, в том числе в области охраны труда на предприятиях со стороны работодателей. В моём подчинении находились 13 государственных инспекторов труда, которые

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА НАКЛАДЫВАЕТ БОЛЬШУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НА ЛЮДЕЙ, КОТОРЫЕ ОСУЩЕСТВЛЯЮТ НАДЗОР ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРЕБОВАНИЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.

проводили проверки на территории Сургута и Сургутского района, как планового характера, так и по обращениям и заявлениям граждан, а их поступало в год более тысячи. Правда, подтверждались порядка семидесяти процентов жалоб. Нашей главной целью была защита законных прав и интересов работников. Кроме этого, государственные инспекторы труда (по охране труда) принимали участие в расследовании несчастных случаев на производстве. Безусловно, полученный опыт проведения проверок, выявления нарушений и их устранения, и, не менее важно, умения завоевать доверие граждан, сегодня помогает мне вести эффективную работу в должности главного технического инспектора труда Сургутской районной организации Нефтегазстройпрофсоюза России.

Признаюсь, поступившее в 2012 году предложение занять эту должность было неожиданным, несмотря на то, что при расследовании несчастных случаев мы сотрудничали с профсоюзами, представители которых состояли в различных комиссиях.

Каких-то особых заслуг у меня не было. Я просто честно и принципиально относился к рассмотрению жалоб и расследованию несчастных случаев, смело выражал свою точку зрения, порой отличную от точки зрения большинства членов комиссии.

– При расследовании несчастных случаев законом вы наделены правом вынесения особого мнения. Часто его используете?

– Да, в своей практике я использую такое право. Но мало изложить своё особое мнение на бумаге, которое прилагается к акту расследования, его нужно грамотно аргументировать. Доказать, что, скажем, ущемлены права и законные интересы работника. Когда такой документ есть в материалах расследования, то вынесенное членами комиссии решение не в пользу работника, члена Профсоюза, можно

обжаловать в органах государственной инспекции труда или в суде. Если такого документа нет, работнику придётся самостоятельно бороться за свои права.

Как правило, особое мнение члена комиссии рассматривается в госинспекции труда. Проводится дополнительное расследование, предписывается изменить ранее принятое решение комиссии, а при необходимости инициируется судебное разбирательство.

– Что вы считаете самым главным в работе технических инспекторов труда Профсоюза?

– Профсоюзу, всем его работникам, нужно добиваться того, чтобы работодатели и работники в первую очередь являлись партнёрами. Для этого нужно встречаться с людьми при возникновении спорных вопросов, беседовать, разбирать ситуацию по полочкам и решать проблему в каждом конкретном случае беспристрастно.

Но, чтобы эффективно вести такую работу, необходимо иметь определённый багаж знаний. Поэтому нужно постоянно, системно следить за нововведениями в нормативно-правовой базе трудового законодательства, изучать документы, участвовать в обучающих семинарах и повышать свою квалификацию.

ПРОФСОЮЗУ, ВСЕМ ЕГО РАБОТНИКАМ, НУЖНО ДОБИВАТЬСЯ ТОГО, ЧТОБЫ РАБОДАТЕЛИ И РАБОТНИКИ В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ ЯВЛЯЛИСЬ ПАРТНЁРАМИ.

Что касается эффективности нашей работы, то я бы отметил, что на сегодня в России достаточно контролирующих органов, в том числе государственных, муниципальных, профсоюзных. А первоочередной задачей и действенным механизмом искоренения нарушений трудового законодательства, повышения эффективности организации труда является проведение профилактической работы.

– Спасибо вам за беседу.

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. Смотри, 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.

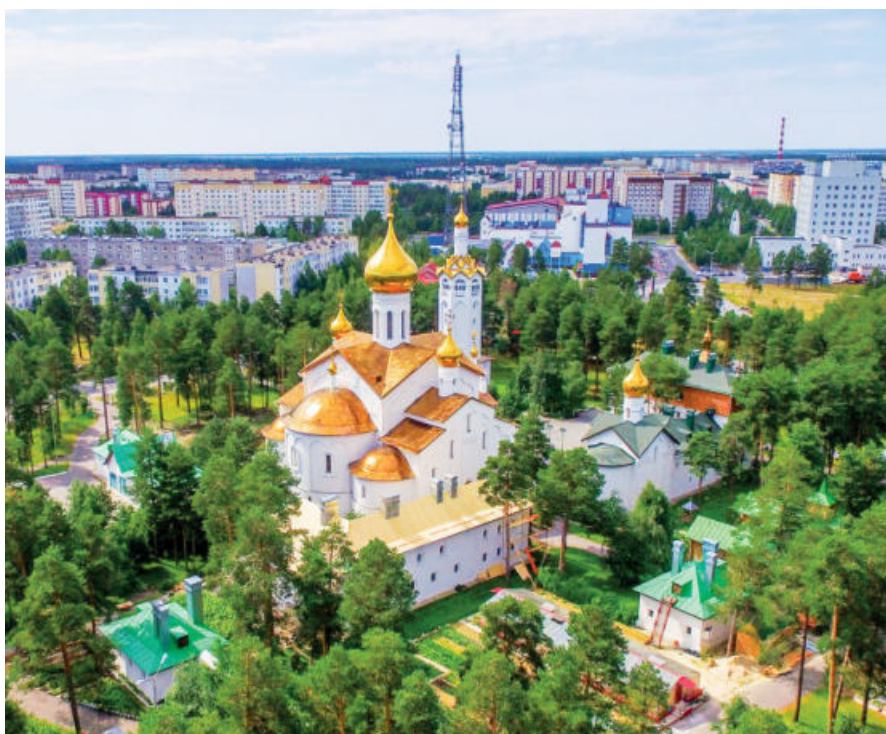
ИНТЕРЕСНЫЙ ФАКТ:

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.





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

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.

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 миллиона 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 Когалиму – 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.



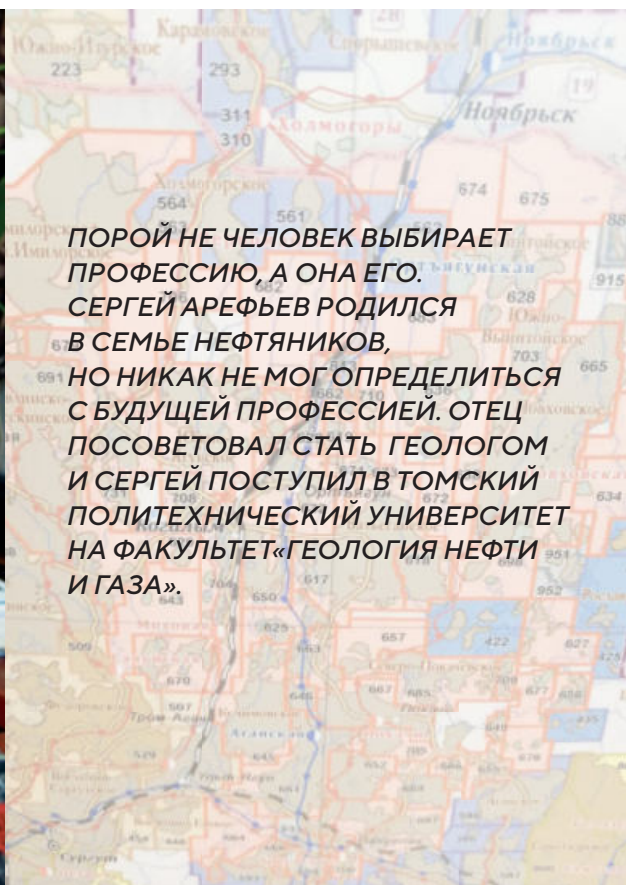
ПРИ ПОДДЕРЖКЕ «ЛУКОЙЛА» В ГОРОДЕ ОТКРЫЛСЯ ДЕТСКИЙ САД «ЦВЕТИК-СЕМИЦВЕТИК», НЕ ПОХОЖИЙ НА ДРУГИЕ ДОШКОЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ. ЗДЕСЬ ЕСТЬ СПОРТЗАЛ С НОВЫМИ СОВРЕМЕННЫМИ ТРЕНАЖЕРАМИ, БАССЕЙН С ГИДРОМАССАЖЕМ, СТОМАТОЛОГИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ И ЗИМНИЙ САД.

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 «МЕНТЕЕТМАЛЛЕ», 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.

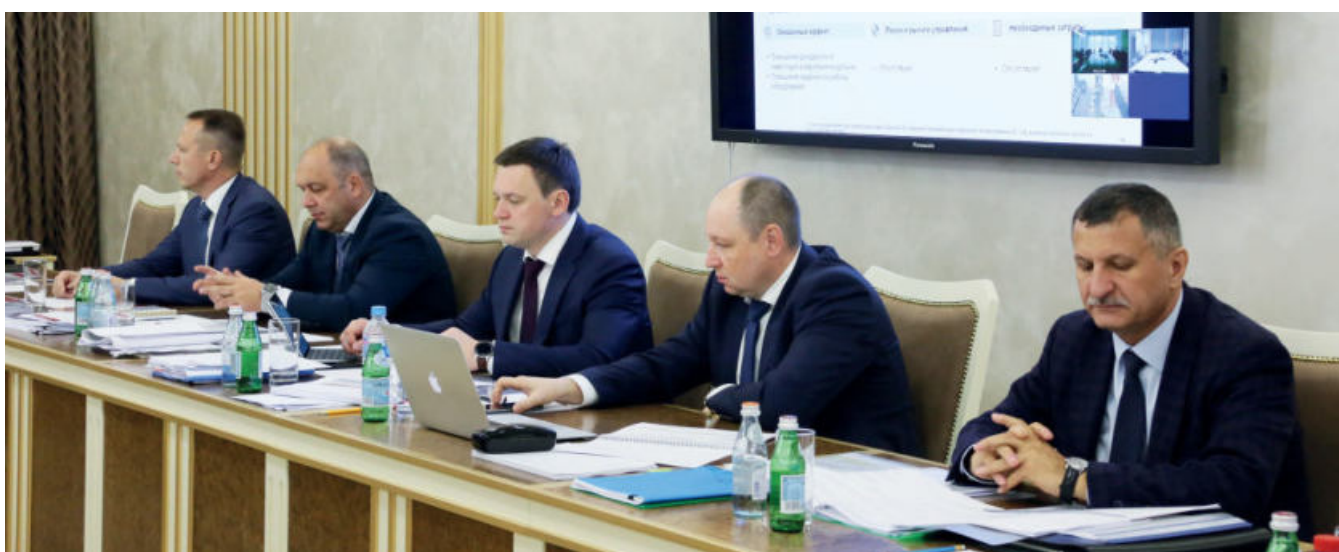
– **Как подбираете кадры? Есть дефицит?**

– 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:

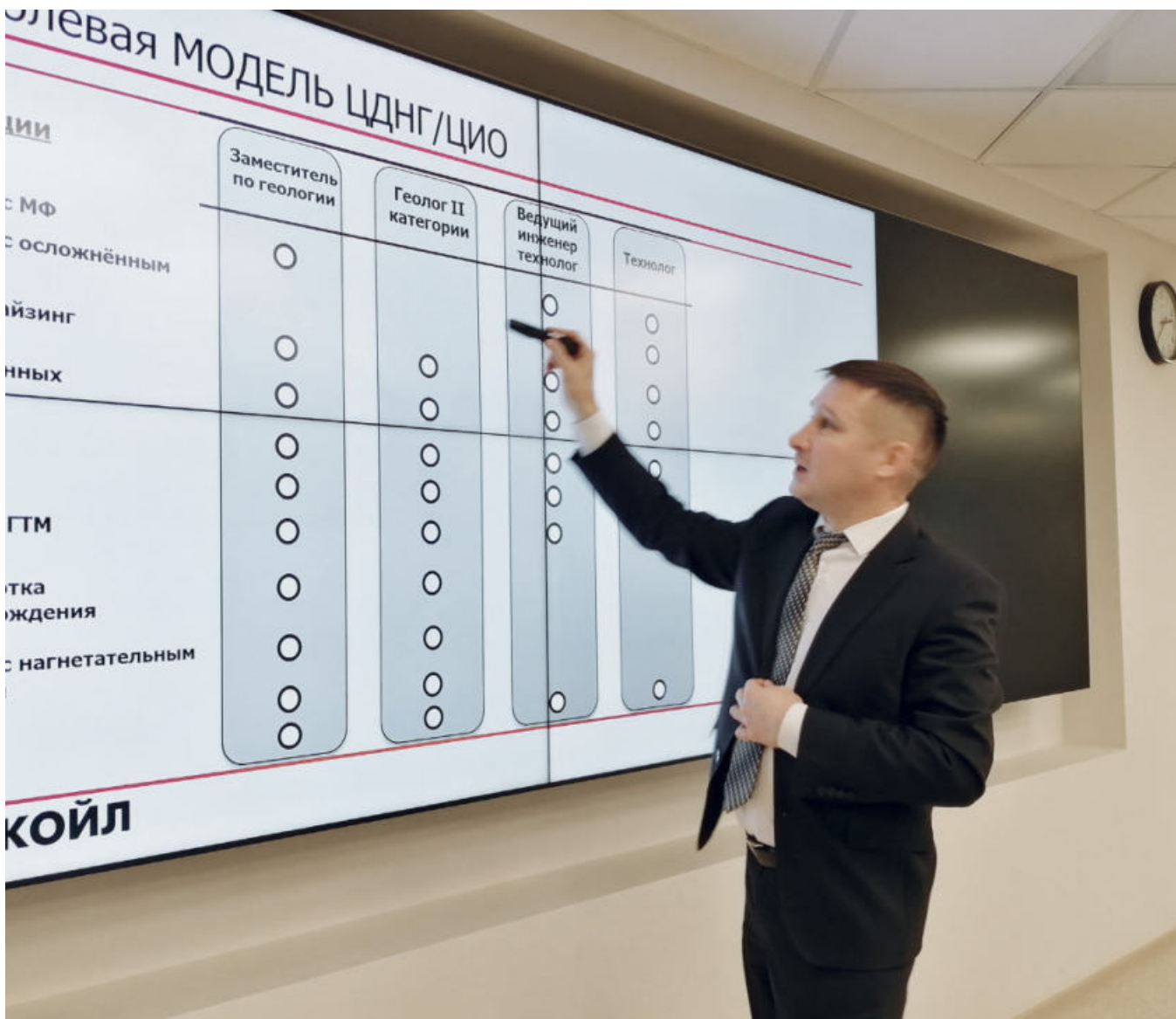
ОСНОВНЫЕ КЛЮЧЕВЫЕ

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 ребятешек 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 ребятешек. 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 возможностя-

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 инициатором 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 населенных 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, подъёмные – 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.

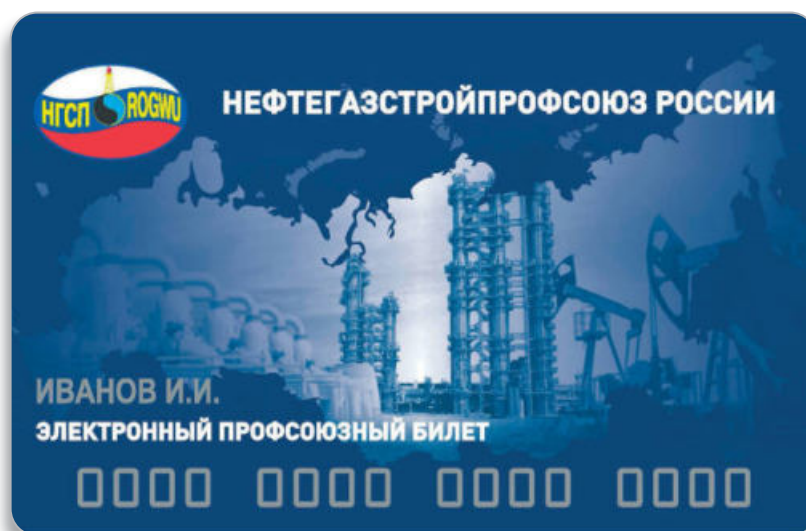
– Развитие навыков работы в команде, установление творческих контактов, укрепление культурных связей между молодыми работниками и молодыми специалистами, членами профсоюзной организации.

– Содействие молодым работникам в адаптации к новым условиям работы.

В игре приняли участие 7 команд по 7 человек.



МОЯ ПРОФСОЮЗНАЯ КАРТА



партнеры программы преференций



подробности на сайте card.rogwu.ru

Журнал «НГСП-информ».

Выпуск № 6 (243), 2019 год
Дата выхода 16 декабря 2019

Учредитель: Общероссийский профессиональный союз
работников нефтяной, газовой отраслей промышленности
и строительства

Главный редактор: Александр Корчагин

выпускающий редактор: Светлана Романовская, верстка: Александра Павлова

Тираж: 2500

Адрес редакции: 119119, Москва,

Ленинский проспект, 42, +7 (495) 938-87-96, +7 (495) 930-96-01 (факс)

Отпечатано в ООО «Полиграфический комплекс»:
123298, г. Москва, ул. 3-я Хорошевская, 18,
корп. 1, офис 201А

Журнал зарегистрирован Федеральной
службой в сфере связи, информационных
технологий и массовых коммуникаций.

Свидетельство ПИ № ФС 77-74688 от 29.12.2018
Распространяется бесплатно.

Фото из открытых источников.

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



Нефтегазстройпрофсоюз россии

www.rogwu.ru



Еженедельная электронная газета

Ласточка

