

Нижневартовск: город, где всё начинается

Ни один человек, рассуждающий о Сибири и ее роли в развитии страны, не обойдет знаменитого ломоносовского пророчества. «Могущество Российское Сибирью прирастать будет...» Слова эти всем знакомы со школы, но мы вспоминаем их снова и снова, и не в силу привычки, а потому что они справедливы: 300 лет прошло, а как вчера сказано. И с каждым годом яснее становится, что речь тут не о богатстве, а о силе духа человеческого.

Каждому семени — свой срок. Иное быстро всходит, да урожай невелик. А бывает другая судьба: долгое, тихое, неприметное существование, а потом — взлет. Так сложилась история города Нижневартовска.

Пристань на Оби

Назвать точный день рождения Нижневартовска вроде бы не составляет труда. 9 марта 1972 года был издан

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР, гласивший о преобразовании рабочего поселка Нижневартовский Нижневартовского района Ханты-Мансийского округа в город окружного подчинения. никоим образом не собираясь оспаривать эту дату, всё же заметим, что она обозначает новый и, вероятно, самый важный этап жизни, но никак не начало.

Как пишут историки, в середине 80-х годов XIX века на правом берегу Оби была устроена Нижне-Вартовская пристань. Интересно, что само ее появление было связано исключительно с хозяйственной деятельностью, то есть экономика уже тогда, полтора века назад, была, как сейчас говорят, драйвером развития местности.

Известный русский исследователь Дунин-Горкавич в своем труде «Тобольский Север» объяснял появление пристани тем, что в ту пору на Оби началось активное



судоходство, для чего потребовалось организовать пополнение запасов топлива (дров) примерно через каждые 60–80 верст. Нужно было выбрать на берегу место, куда пароходу было бы удобно пристать, и организовать заготовку и подвоз туда дров для продажи. Купцы охотно вкладывали средства в это дело. Дунин-Горкавич писал так: «Места для поставки дров на пароходы, дотоле пустынные, стали застраиваться землянками рабочих-лесорубов. Некоторые из пришлых рабочих, ввиду выгоды заработка, остались на постоянное жительство. Таким путем создались новые русские поселения на пристанях...»

Относительно того, когда именно из нескольких домиков возле пристани возникло поселение Нижневартовское, научный спор продолжается. Одни говорят, в 1905 году, другие отдают предпочтение 1909 году. Строго говоря, разница невелика. Понятно, что в первое десятилетие XX века, в ту пору, когда Россия развивалась особенно быстрыми темпами, шло дальнейшее экономическое освоение Западной Сибири в целом, что и сыграло важную роль в судьбе Нижневартовска.

Важное событие произошло в 1939 году — построили Нижневартовский маслозавод. Тут дело даже не в том, что промышленное производство пришло на село, а, значит, часть крестьян подалась в рабочие. Теперь стало возможным перерабатывать молоко, и это дало стимул к росту сельскохозяйственного производства.

Новая жизнь

А в 1961 году в Нижневартовском районе была найдена нефть.

Известно даже школьнику: где нефть, там и попутный газ. Ценность его была понятна, но далеко не сразу попутный нефтяной газ (ПНГ) научились использовать. Шли год за годом, миновало десятилетие, а газ все так же бессмысленно сгорал в факелах. К 1970 году мы отставали от США по объемам переработки попутного газа... в 700 раз. Вот тогда-то и были приняты судьбоносные решения. Во-первых, началось проектирование, а затем и строительство

Нижневартовского газоперерабатывающего завода (ГПЗ).

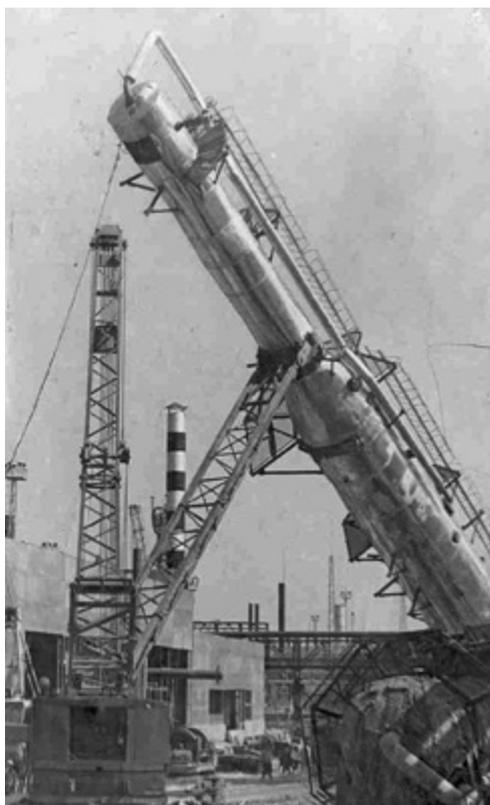
Во-вторых, Нижневартовск обрел статус города.

Надо заметить, что сжигание ПНГ влечет за собой массу проблем. Во-первых, это огромные деньги, которые просто уходят с дымом. Согласно подсчетам ученых, еще порядка 10 лет назад страна ежегодно теряла таким образом около 20 млрд

долларов ежегодно. Ужасно жалко! Но это не единственная беда. Колоссальный урон наносится экологии. В воздух выбрасываются миллионы тонн углекислого газа, в атмосферу уходит метан, оксиды азота. А ведь это здоровье людей!

Вся современная история Нижневартовска — это борьба за максимально полное — и безопасное — использование богатства наших недр. Нефть и газ — достояние страны, они не должны пропадать. Разумеется, достичь этих целей непросто, нужны современные технологии, развитая наука, эффективное производство, но, прежде всего, нужны особые люди — талантливые, самоотверженные, сильные духом. Такие, какие живут и трудятся в Нижневартовске, городе, который многие называют экономической столицей России.





СПРАВКА

АО «СибурТюменьГаз» — дочернее предприятие ПАО «СИБУР Холдинг», которое объединяет газоперерабатывающие мощности СИБУРа по приему и переработке ПНГ на территории Западной Сибири. В составе СТГ действуют Южно-Балыкский ГПЗ, Губкинский ГПЗ, Вынгапуровский ГПЗ, Муравленковский ГПЗ, Нижневартовский ГПЗ, Белозерный ГПЗ, «Няганьгазпереработка», Южно-Приобский ГПЗ (СП с «Газпром-нефть»), а также «Запсибтрансгаз», осуществляющий эксплуатацию газопроводов, и Региональный центр обеспечения производства. Все они расположены в Ханты-Мансийском и Ямало-Ненецком автономных округах. «СибурТюменьГаз» является базовым поставщиком сырья для предприятий СИБУРа — Тобольские предприятия СИБУРа, «Сибур-Химпром» (Пермь) и других.

В 1975 году состоялся пуск Нижневартовского ГПЗ. Было ясно, что мощности одного завода явно недостаточно для имеющихся объемов, поэтому тогда же была образована Дирекция строящихся ГПЗ в Западной Сибири. Возглавил ее выдающийся организатор, человек государственного мышления Альфред Разумовский. За период с 1975 по 1980 год были пущены четыре очереди Нижневартовского ГПЗ общей мощностью 6 млрд м³ переработки газа в год. Но Альфред Разумовский не только занимался производством, именно он сумел добиться (тогда это было непросто) принятия решения о строительстве жилья, детского сада, магазина, административного здания. Так Нижневартовск постепенно становился не просто городом для работы, а городом для жизни.

В 1976 году, спустя год после пуска первой очереди Нижневартовского ГПЗ, было создано производственное объединение «Сибнефтегазпереработка». Сама идея — консолидировать газопереработку под началом одной организации — была очень правильной. Другой вопрос, что до ее полной реализации пришлось пройти большой путь.

До 1991 года отрасль успешно развивалась. А вместе с ней — и Нижневартовск. Но дальше начались тяжелейшие потрясения не только газоперерабатывающего комплекса — всей экономики. Отрасль, кормившая страну, вдруг оказалась вынужденной сама бороться за выживание.

К счастью, даже в пору безвременья в государственном управлении нашлись ответственные люди, понимавшие, что сохранить производство и переработку нефти и газа — значит сохранить страну. И в 1995 году постановлением правительства была создана Сибирско-Уральская не-



фтегазохимическая компания — СИБУР. Перед ней была поставлена задача — завоевание позиций на мировом рынке глубокой переработки углеводородного сырья.

Чтобы ее решить, потребовалось сделать следующие шаги: включить в состав СИБУРа газоперерабатывающие заводы и инфраструктуру «Сибнефтегазпереработки». В 2000 году «Сибнефтепереработка» была преобразована в «Сибур-Тюмень», которая с 2005 года носит имя «СибурТюменьГаз».

По мировым стандартам

То, что делают предприятия группы «СибурТюменьГаз», — востребовано как на внутренне-российском, так и на мировом рынке. Сухой отбензиненный газ, широкая фракция углеводородов, пропан-бутан технический, бензин газовый стабильный — может быть, обычному человеку эти названия мало что говорят. Но здесь, в Нижневартовске, не найдешь семьи, где не понимали бы, как много дает каждому из них диверсификация производства. То, что здесь делают, является сырьем для нефтехимических и химических предприятий, без этого невозможно производство синтетических каучуков, пластиков, автомобильных шин, газомоторного топлива, топлива для промышленных и коммунальных нужд. Спрос велик, но велика и ответственность.

И снова хотелось бы подчеркнуть: одна из важнейших задач «СибурТюменьГаза» — выполнение экологической миссии. Утилизация попутного нефтяного газа, который поступает от нефтедобывающих компаний Ямало-Ненецкого и Ханты-Мансийского автономных округов, имеет не только экономический

смысл. Это еще и забота об экологии. О людях, которые живут здесь. Обо всей стране.

Всего за несколько лет благодаря переработке побочных продуктов нефтедобычи компании удалось более чем на треть сократить выбросы CO₂ в атмосферу. Только таким путем удастся решать важнейшую задачу по сбережению природных ресурсов и сохранению экологического равновесия.

Мы помним, что в XIX веке

Нижневартовск начинался как обыкновенная торговая точка.

Сюда подходили пароходы, чтобы пополнить запасы дров, служивших топливом. Сегодня это город с 300-тысячным населением, который по результатам опросов регулярно входит в пятерку самых богатых и комфортных городов страны. Сюда стремятся переехать, работу в системе «СибурТюменьГаз» ищут и ждут. Что

уж говорить о тех, кто родом отсюда: понятие «местный патриотизм» — не выдумка. Попробуйте объяснить нижневартовцу, что есть города лучше. Но неправы будут те, кто причиной этого видят только финансовое и бытовое благополучие. Нет, причина — любовь к родному краю. К той земле, краше которой нет.

Мы начали наши заметки словами Ломоносова. А в заключение хотелось бы вспомнить высказывание другого выдающегося писателя и мыслителя — Валентина Распутина. «Для нас, для тех, кто в Сибири родился и живет, это родина, дороже и ближе которой ничего в свете нет, нуждающаяся, как и всякая родина, в любви и защите — нуждающаяся, быть может, в защите больше, чем любая другая сторона, потому что тут пока есть, что защищать».



НОВЫЕ ВЫЗОВЫ = НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ



«СибурТюменьГаз» объединяет газоперерабатывающие мощности СИБУРа в Западной Сибири: 7 газоперерабатывающих заводов и 16 производственных объектов — линейно-производственных управлений, компрессорных станций. Заводы в ХМАО и ЯНАО перерабатывают в год более 23 млрд м³ попутного нефтяного газа, побочного продукта нефтедобычи, предотвращая его сжигание и выброс вредных веществ в огромном объеме, аналогичном выбросам половины российского автотранспорта. Генеральный директор предприятия АЛЕКСАНДР ТЕПЛЯКОВ рассказал об экологическом вкладе компании, новых вызовах времени и вовлеченности.

— Александр Николаевич, почему, когда речь заходит о предприятиях «СибурТюменьГаз», в первую очередь говорят об экологии?

Не о производстве, мощностях, а об экологии?

— Да потому что в итоге основная задача, миссия, если хотите, газопереработки — это сохранение окружающей среды. И производственные мощности служат именно этому. Смотрите сами: 12% всех выбросов вредных веществ в атмосферу в нашей стране составляют выбросы от сжигания попутного нефтяного газа (ПНГ). СИБУР является крупнейшим переработчиком извлекаемого в России ПНГ, благодаря в том числе и нашему вкладу объемы сжигаемого попутного нефтяного газа по сравнению с 2005 годом сократилось более чем в два раза.

Только за один год СИБУР перерабатывает более 23 млрд м³ ПНГ и тем самым предотвращает выброс в атмосферу около 7 млн т загрязняющих веществ и 72 млн т CO₂-эквивалента

ежегодно. Это сопоставимо с годовым объемом выбросов семи городов, таких как Москва, например. И чем больше мы переработаем, тем меньше вреда для окружающей среды. Так что мы решаем проблему планетарного масштаба.

— Не менее часто, чем про экологию, вы говорите о развитии сотрудников...

— Инвестиции в сотрудников, в их профессиональное развитие, вовлеченность — это один из основных способов повышения эффективности деятельности всего предприятия. Это не шаблонная фраза. СИБУР конкурирует с мировыми лидерами, поэтому мы, как и они, инвестируем не только в лучшие технологические решения, но и в «прокачивание» сотрудников. Эффективность работы каждого сотрудника, его нацеленность на умный результат — это один из основных фокусов нашей работы.

Люди получают удовольствие от работы, если у них есть возможность не только выпол-

нять определенный набор функциональных обязанностей, но и расти как личность, а также ощущать себя частью чего-то большого и важного. И мы делаем все, чтобы предоставить им эту возможность, создав необходимую «инфраструктуру» для обучения, развития творческого потенциала, участия в социально-значимых проектах и т.д. Также создана целая культура волонтерства. Волонтерство дает удивительное чувство сплоченности, сопричастности; осознание того, что ты можешь менять мир к лучшему. Люди, принимающие участие в этой деятельности, не получают какое-то материальное поощрение и занимаются этим исключительно по зову сердца, и компания всемерно способствует этому.

Отдельно отмечу то, что компания стремится к разностороннему развитию сотрудников — в СИБУРе сложилась отличная система для самообразования по самым разным направлениям — от курсов английского и повышения ИТ-грамотности, до развития управленческих компетенций.

— Какие социальные проекты осуществляет компания?

— В 2016 году СИБУР запустил программу социальных инвестиций «Формула хороших дел», по которой в одном только Нижневартовске было реализовано 50 проектов. Например, на базе Центральной городской библиотеки оборудовано современное пространство в формате антикафе, а в филиале Тюменского индустриального университета была открыта новая лаборатория. Всего же за время работы программы, в городах деятельности СИБУРа поддержку получили более 545 региональных инициатив и реализованы более 70 специальных межрегиональных проектов.

Кроме того, наша гордость — это участие в совместных проектах с окружны-



ми властями. Таких, как реконструкция Комсомольского бульвара, излюбленного места для отдыха и прогулок горожан. Эти проекты замечательны еще и тем, что объединяют усилия общественных организаций, органов местного самоуправления и бизнеса.

Компания не просто перечисляет деньги, она стимулирует общественность на инициативу, активные действия, направленные на создание комфортной среды, на улучшение условий жизни в регионе, где работают наши сотрудники. Да и сами сотрудники вовлекаются в позитивные изменения.

— Сегодня многие мечтают о работе в СИБУРе: компания, действительно, очень много дает сотрудникам, помимо высокой зарплаты и соцпакета. Что вы, как руководитель, ожидаете от сотрудников?

— Действительно, СИБУР стабильно занимает ведущие места в рейтингах работодателей.



И не секрет, что от сотрудников мы ожидаем соответствия ценностям и принципам работы в компании.

Понятно, что те или иные правила прописываются на бумаге, и все работники их знают. Но если говорить об образе представителя АО «СибурТюменьГаз», то это современный, целеустремленный человек, обладающий полным набором деловых качеств. Он мотивирован на результат. Также он стремится постоянно узнавать что-то новое, развиваться, совершенствоваться как профессионал и как личность. Но вот то, что работник СТГ крайне ответственно подходит к вопросам охраны труда и промышленной безопасности, не допускает нарушений и готов этого же требовать от окружающих — это обязательно для всех. Каждый, кто у нас работает, независимо от должности и функциональных обязанностей, понимает, что жизнь и здоровье людей важнее производственных показателей.

— Как вы считаете, что может и должен делать каждый руководитель изо дня в день, лично, чтобы усилить вовлеченность сотрудников, эмоциональную связь между сотрудником и организацией, в которой он работает?

— Обязательно — быть открытым и честным с людьми. Отвечать за свои слова, подтверждать их действиями. Не обещать того, чего не может сделать. Доверие критично.

Мониторить рынок труда в регионах присутствия, поддерживать здоровую конкуренцию с другими структурами, гибко реагировать на изменения, сохранять привлекательность компании для специалистов, в том числе и через их регулярное и системное обучение, повышение квалификации.

И конечно, обеспечивать максимально комфортные условия работы для коллектива. Это не только про бытовые условия, но и про картинку в целом. Необходимо задавать себе и знать ответы на вопросы: каждый сотрудник уверен в завтрашнем дне, понимает свои возможности и перспекти-



вы в компании? Спокоен ли он за то, что сможет в обозримом будущем обеспечивать достойный жизненный уровень своей семье? Оценивает ли он усилия компании по обеспечению ее экологичности и безопасности условий труда, как достойные и достаточные? Если ответ утвердительный, то основа для развития вовлеченности есть.

Также люди должны понимать, что компания будет заботиться не только об их безопасности, но и о безопасности их семей. Когда началась пандемия коронавируса, мы перевели часть персонала на режим автономной вахты с проживанием на территории предприятия. Люди проживают в специально созданном пространстве, в котором разместились общежития, столовые с трехразовым питанием за счет средств компании, зоны отдыха и медицинские пункты. Был запущен специальный ИТ-ресурс, на котором собраны советы по досугу и развитию, онлайн-трансляции из театров и музеев, оборудованы места для занятий спортом, зоны с wi-fi и с настольными играми.

Одновременно были созданы Центры поддержки семей работников. Волонтеры помогали родным вахтовиков с покупкой и безопасной доставкой продуктов питания, лекарств, бытовой химии, зоотоваров, и с решением экстренных аварийно-бытовых проблем.

— Какие еще особенности бизнеса можете обозначить?

— СибурТюменьГаз» — это два десятка производственных объектов, разбросанных по территориям ХМАО, ЯНАО и Тюменской области, что создает определенные сложности в управлении, так что нужно уметь осуществлять руководство в дистанционном режиме и использовать для этого все современные средства коммуникаций. Многие вопросы решаем удаленно, проводим видео-

конференции, используем другие инструменты цифровизации.

Кроме того, надо быть готовым внедрять лучшие технологические решения. Только так можно оставаться конкурентоспособным на мировом рынке. Особенно сейчас, когда нефтехимическая индустрия вошла в сложную фазу. И газопереработка, как основа всей производственной цепочки компании, ищет новые возможности сделать свой бизнес еще более эффективным.

В 2019 году мы начали внедрять в производство несколько цифровых инструментов, направленных как на упрощение процессов, так и на повышение производительности. Например, «Удаленный эксперт» — инструмент, позволяющий с помощью очков дополненной реальности оперативно подключать к работе экспертов на расстоянии, без командировок и временных затрат. Кроме того, уже используем цифровые наряды-допуски, мобильные обходы, дашборды. Отдельного внимания заслуживает система улучшенного управления технологическим процессом (Advance Process control).

— И в заключение скажите, пожалуйста, несколько слов молодым специалистам. Что вы на собственном опыте посоветуете тем, кто стоит на пороге карьеры в АО «СибурТюменьГаз»?

— Не стесняйтесь начинать свой трудовой путь с познания рабочих должностей, стремитесь к развитию всеми способами. Не бойтесь заходить в кросс-функциональные позиции и в новые области, в которых вы пока недостаточно компетентны. Не стесняйтесь черпать знания у коллег любого уровня, будь то ваши наставники и руководители или опытные квалифицированные подчиненные. Будьте открыты ко всему новому. Поверьте, это окупится сторицей.

«За тобой завод, за тобой люди»



«Не считаю карьеру своим главным достижением жизни. Гораздо важнее быть человеком с твердой жизненной позицией и набором таких качеств, как честность, справедливость, внимательное отношение к людям, порядочность» — такой вот подход у директора Нижневартовского ГПЗ СИБУРа ВЯЧЕСЛАВА ЗОЛОВА. Впрочем, можно посмотреть на это и по-другому: успех предприятия во многом зависит от руководителя. Именно личность определяет стиль руководства, подбор команды, отношение к сотрудникам.

Поэтому сегодня с директором «Нижневартовский ГПЗ» — филиал АО «СибурТюменьГаз» и депутатом Думы города Нижневартовска Вячеславом Золовым мы беседуем «о личном»: людях, музыке и ответственности.

— Вячеслав Сергеевич, «все мы родом из детства»?

— Я — точно. Родители оказали основное влияние на характер и отношение к делу. Я родился в Казани в 1966 году в семье рабочих. Родители всю жизнь работали на КМПО — Казанском моторо-производственном объединении. У каждого из них стаж 45 лет. Отец всю жизнь был рабочим, фрезеровщиком высшего разряда. Мама начинала простым контролером и заочно с отличием окончила авиационный техникум. После окончания техникума работала старшим контрольным мастером на участке сложного авиационного производства. Она всегда была требовательна к себе и к другим, в том числе и к детям. Благодаря этому мы с братом выросли ответственными людьми.

После школы я закончил КАИ — Казанский авиационный институт — и по распределению пошел работать на КМПО, как и мои родители, и старший брат.

— Казалось бы, ваша жизнь как продолжателя трудовой династии должна быть связана с КМПО. И вдруг — Нижневартовск...

— Как я уже говорил, по распределению, после института пошел работать на КМПО в качестве старшего мастера в механо-сборочный цех. В Нижневартовск мы с женой приехали в 1990 году, «временно». Когда сыну было полтора года, мы решили поехать на Север, заработать на машину и вернуться обратно. Но со временем стали привыкать к северной романтике, появились друзья, и уже тут родился второй ребенок. Так и остались...

Легкой жизнь не была. Это было перестроечное время, денег всегда не хватало, а нужно было содержать семью. К тому же первые два года после переезда из Казани мы были вынуждены скитаться по съемным квартирам.



Поэтому, работая в СТО слесарем-рихтовщиком, я параллельно брался за любые подработки: ремонтировал машины, таксовал, работал в детских садах сторожем-плотником-дворником, — словом, был «специалистом широкого профиля». А 25 сентября 1991 года устроился механиком на Белозерный газоперерабатывающий завод.

— Первый день в газопереработке помните?

— Первое знакомство с ГПЗ врезалось в память на всю жизнь. Во время собеседования главный инженер завода повел меня по предприятию. Когда мы вошли в машинный зал, я был поражен размерами и мощностью компрессоров, количеством и грандиозностью оборудования — это были очень сильные впечатления.

В итоге я 18 лет проработал на Белозерном Газоперерабатывающем заводе. Начал карьеру с механика установки и дошел до главного инженера.

— Поделитесь секретом успеха?

— Для меня секрет успеха в том, чтобы трудиться честно и добросовестно. Для мужчины вообще важно — отвечать за свою работу, за свои поступки, за свои слова и быть ответственным перед семьей, друзьями и коллегами.

Директор Белозерного газоперерабатывающего завода, предлагая мне должность главного инженера, сказал: «Слава, помни, что за тобой завод, за тобой люди и каждое твое слово имеет вес и ответственность». И вот уже много лет это мой девиз по жизни: «Всегда помни о людях».

— А секретом «успешного руководителя»?

— Главное для меня как для руководителя — доверие сотрудников. А чтобы заслужить это доверие, нужно быть не только открытым и честным, но и профессионалом своего дела, своим примером показывать, что правила



едины для всех, независимо от должности. Помню фразу одного знаменитого артиста: «Играть на сцене нужно так, как будто бы ты играешь в первый или в последний раз в жизни!» Вот и работать нужно так же!

Сейчас, в непростой период пандемии коронавируса, перед руководителями стоят непростые задачи — настроить оперативные каналы информирования и получения обратной связи от сотрудников, которые помогли бы быстро учитывать потребности команд, поддержать их эффективность. Мы в СИБУРе используем целый ряд онлайн-инструментов — проведение вебинаров, рассылки новостей о ситуации в стране и мире, мерах, принимаемых в компании, оперативные коммуникации через группы в мессенджерах, которые позволяют охватить максимальное количество сотрудников. Кроме того, мы запустили несколько новых инструментов. Во-первых, это круглосуточная горячая линия по коронавирусу. Позвонив по бесплатному номеру, сотрудник может получить консультацию по медицинским и организационным вопросам, а также решить проблемы, связанные с ИТ-поддержкой на период дистанционной работы. Во-вторых, организовали регулярные анонимные пульс-опросы для сотрудников.



Они позволяют нам понять, как чувствуют себя наши коллеги в эмоциональном плане, какие трудности из-за нового режима у них возникают. На основе консолидированных результатов мы можем гибко и своевременно реагировать на изменения социального климата в коллективах. В третьих, мы внедрили корпоративную деловую сеть и мобильное приложение КЛИК. Разработкой продукта мы занимались весь прошлый год и запуск корпоративной социальной сети в этот непростой период оказался крайне своевременным

— Вячеслав Золов — казанец или вартовчанин?

— Передо мной всегда стоит дилемма, какой город мне ближе и роднее. Приезжаю в Казань, вижу растяжки «Я люблю свой город!» и мысленно соглашаюсь с ними. Но это же относится и к Нижневартовску: по прошествии времени он стал для меня таким же дорогим и любимым, как Казань.

Любовь к городу принесла мне осознание того, что я могу сделать для него нечто большее, чем просто жить и работать. Поэтому в 2016 году я баллотировался и был избран депутатом Думы города Нижневартовска.

Сегодня у меня получается совмещать две позиции: руководителя завода и депутата. Это тоже большая ответственность перед людьми.

— Чему вы посвящаете свободное время?

— Я очень люблю музыку, хотя нет стиля и направления, которое мог бы особо выделить. Я часто думаю, что, возможно, в молодости стоило посвятить часть времени профессиональному обучению музыке, а не только спорту и учебе. Очень хочу выучиться играть на саксофоне: когда слышу его звуки, душа поет.

Сколько себя помню — всю жизнь с гитарой, хотя знаю только «три аккорда», я самоучка. Гитара помогает мне снимать накопившиеся негативные эмоции и напряжение. Это моя отдушина, моя личная арт-терапия.

Еще одна значимая сфера жизни вне работы — общение с друзьями. У меня пятеро друзей детства — еще с детского сада и школы. К ним прибавились друзья «северные». Судьба разбросала нас по разным городам, но мы все равно регулярно «держим связь» и встречаемся.

— В таком режиме работы и жизни остается место для мечтаний? И о чем они?

— Мечты у меня самые обычные, как у многих других людей. Но от этого они не перестают быть значимыми для меня.

Как директор, я мечтаю о процветании предприятия и каждого его сотрудника. И ежедневная работа всего коллектива, которым я руковожу, приближает нас к исполнению этой мечты.

Как депутат, я мечтаю о том, чтобы проблемы жителей Нижневартовска, особенно социально незащищенных слоев, решались «по мановению волшебной палочки». Конечно, волшебной палочки у меня нет. Но мы можем и должны работать в этом направлении. И радует, что многие вопросы удастся решить.

А мечта как человека связана с путешествиями. Для меня есть три знаковых места, где хочется побывать: это Байкал, Камчатка и Грузия. Уверен, что нам с семьей удастся это осуществить.

Женщина, которая руководит

Женщина-руководитель в газопереработке — явление уже далеко не редкое. И тем не менее представительнице прекрасного пола на должности директора по-прежнему быть не просто. Поэтому директор Регионального центра обеспечения производства (РЦОП) ИРИНА ЛУКАЩУК уверена, что ей очень повезло. Ее окружают профессионалы с большой буквы. И еще рядом находятся настоящие мужчины — руководители, — которые всегда поддерживают и помогают во всем.



Директор Регионального центра обеспечения производства (РЦОП) Ирина Лукащук — об окружающих людях, эмоциональности, ответственности и неравнодушии к работе.

«В 80-е годы многие отправлялись покорять северные края, и мои родители не стали исключением. С чемоданом в одной руке и годовалой дочерью — в другой они приехали в трассовый поселок газовиков, который находился среди болота и тайги», — рассказывает она.

Когда девушка окончила школу, в моду вошли профессии бухгалтера и экономиста. Поэтому через четыре года у нее в руках был диплом об окончании Нефтегазового колледжа по специальности «бухгалтер». А вот планов связать свою профессиональную жизнь с газопереработкой — напротив — не было.

От бухгалтера до директора

Тем не менее в 2006 году Ирина начала работать в должности бухгалтера на одном из заводов в Ноябрьске. И за 14 лет трудовой деятельности в СИБУРе пришлось заниматься не только бухгалтерией: занималась проектной работой по проекту «Наливная железнодорожная эстакада», реализацией невогребованного имущества (НВИ), возглавляла отдел материально-технического обеспечения (МТО) на заводе. В 2010 году была назначена на должность заместителя директора Департамента МТО «СибурТюменьГаз» и в 2016 году возглавила Региональный Центр Обеспечения Производства. «Хочу сказать отдельное спасибо коллегам, друзьям, которые были в то время рядом со мной. Мне повезло, меня всегда окружают профессионалы с большой буквы, у которых я не только училась, но и росла как личность», — отмечает Ирина Валерьевна.

Женский подход

«Быть женщиной-руководителем не просто,» — признается Ирина Лукашук. Женщины по своей натуре более эмоциональны, а руководителю нужно держать свои эмоции при себе, и при этом быть сдержанным и более стрессоустойчивым. Исторически работа в таких отраслях была связана с особыми условиями, в том числе сложным физическим трудом, и ассоциировалась больше с мужчинами. Однако новая производственная культура и цифровизация существенно влияют на трансформацию российской промышленности, и доля женщин в этой отрасли растет. И здесь я считаю, мне очень повезло. Рядом находятся настоящие мужчины, руководители, которые всегда поддерживают и помогают мне во всем.

Впрочем, обратная сторона медали — женское обаяние и шарм. Именно они помогают в создании комфортных условий труда и эмоционального климата в коллективе. «Когда людям комфортно на работе, их ничего не отвлекает и не мешает им выполнять свои производственные задачи, то и отдачу получаешь больше. Одна из главных задач руководителя — найти правильный подход к сотрудникам, выявить их сильные стороны, чтобы потом раскрыть и развивать их.»

Команда, которая может все

Предмет особой гордости — команда РЦ ОП и МТО площадок:

«Это очень ответственные и неравнодушные люди, за что им нужно сказать отдельное спасибо! Очень ими горжусь. То, чего мы добились, это только благодаря их упорному и неравнодушному труду».



Проверкой на прочность стала экстренная перестройка всей работы в связи с пандемией. И эту проверку коллектив выдержал с честью. «Последние события ярко показали, что мы — одна большая команда, которая при необходимости может сделать невозможное. Это люди, которые не сдаются от временных трудностей, а ищут все возможные пути их преодоления», — делится эмоциями Ирина.

Золотая середина

«В сочетании рабочего и личного времени важно искать ту самую золотую середину. Только при соблюдении этого баланса человек будет чувствовать себя счастливым», — уверена Ирина.

Самой ей для счастья во вне рабочее время нужны путешествия, спорт, книги.

Путешествия — всегда новые впечатления и эмоции. Так, неизгладимое впечатление произвела Северная Америка. Из спортивных занятий — бассейн или тренажерный зал. А что касается книг, то они все больше, конечно, по саморазвитию.

И конечно, особое удовольствие — общение с друзьями и близкими. Правда, среди друзей много коллег, работающих в той же компании. Так что разговоры время от времени плавно перетекают на производственную тематику. Да и в семье совсем уйти от профессиональных тем, похоже, не получится. Сын уже пошел по маминим стопам: учится на проектировщика нефтяных платформ в Российском государственном университете нефти и газа имени И. М. Губкина. И это будет уже третье поколение семьи Ирины Лукашук в газопереработке...

Алексей Потапов:

«Каждое направление деятельности профсоюза нуждается в особом внимании»

Профсоюз невозможно представить без открытого диалога, чувства сопричастности и инициативности. К такому мнению за годы работы пришел АЛЕКСЕЙ ПОТАПОВ, председатель первичной профсоюзной организации «СибурТюменьГаз».

— Алексей Геннадьевич, как вы пришли в Профсоюзы?

— После поступления в училище я был зачислен в ряды профсоюзного движения «автоматически», как и все. Тогда никакого особого значения этому факту не придавал: но кто в юности понимал роль профсоюза?

Осознание пришло позже, когда пришел работать на предприятие. Тогда-то я и увидел реальные дела организации: защиту прав трудящихся и заботу о людях. Да и просто было интересно. Первомай, профсоюзные собрания, совместные субботники — это все вдохновляло. Так что с тех пор я всегда был в первых рядах профсоюзного движения и своей жизни без профсоюза не представляю.

— Действительно, в советское время профсоюз часто воспринимался как некая формальность. А в наше время как сотрудники предприятия относятся к профсоюзной организации?

” У нас никогда не было цели в масштабной раздаче заявлений на вступление в Профсоюз. И тем не менее за последний год наши ряды увеличились в два раза, что говорит о доверии со стороны людей и об их вовлеченности. Уверен, что наша команда на верном пути

”



ФАКТ:

в 2019 году было успешно реализовано 60 культурно-массовых мероприятий. Были запущены два оздоровительных проекта — «Сделай шаг» и «Фитнес-девичник». Две инициативы были признаны лучшими практиками — «Завтрак с профсоюзом» и семейное мероприятие «Безопасность и семья»

— Главное изменение в работе профсоюзной организации, которое произошло после советских времен — появление вовлеченности людей. Доверие к профсоюзной организации «СибурТюменьГаз» выстраивалось поэтапно, благодаря сплоченной работе и диалогу с работодателем.

И всегда были те, кто личным примером и стойкостью вселяли уверенность в будущее.

Когда меня в 2018 году избрали председателем профсоюзной организации, хотелось сохранить и укрепить сложившийся союз единомышленников. Важно было объединить людей общими идеями, работать

в едином душевном порыве. Чтобы человек приходил не с мыслью «что мне за это будет?», а с желанием что-то изменить.

У нас никогда не было цели в масштабной раздаче заявлений на вступление в Профсоюз. И тем не менее за последний год наши ряды увеличились в два раза, что говорит о доверии со стороны людей и об их вовлеченности. Уверен, что наша команда на верном пути.

— Среди одних из важных направлений профсоюзной деятельности часто выделяют охрану труда. Как организована эта работа в первичной профсоюзной организации «СибурТюменьГаз»?

— Прежде всего — это сохранение жизни и здоровья сотрудников на рабочих местах, а также баланс труда и отдыха.



Из числа членов Профсоюза были выбраны уполномоченные по охране труда. На своих рабочих местах они помогают в решении всех вопросов, связанных с сохранением безопасных и комфортных условий работы сотрудников на производстве.

Представители профсоюзной организации входят в состав комиссии по специальной оценке условий труда. Это дает возможность контролировать соблюдение всех необходимых условий и влиять на ситуацию в сфере охраны труда в целом.

Большое внимание уделяется продвижению идей здорового образа жизни и безопасности производства среди сотрудников. Ведь мало самим понимать важность этих вопросов, надо транслировать эти знания в окружающий мир, прививать нашим детям и внукам.

— Какими достижениями можете похвастаться?

— В 2019 году их было немало. ППО «СибурТюменьГаз» была признана лучшей первичной организацией межрегиональной профсоюзной организации «СИБУР Профсоюз». В XVIII городской Спартакиаде трудящихся сборная предприятия завоевала



3-е место. В Международном конкурсе «PR с нуля» профсоюзная организация завоевала 1-е место.

Такого высокого результата удалось достичь благодаря слаженной работе штатных сотрудников аппарата профсоюзной организации. Горжусь, тем, что работаю в таком коллективе, горжусь традициями, которые у нас сложились. Отраднo, что руководители предприятий понимают, разделяют профсоюзные ценности и оказывают поддержку.

СПРАВКА

**Алексей Геннадьевич ПОТАПОВ,
председатель первичной профсоюзной организации «СибурТюменьГаз»**

Родился в Новороссийске, в поселке Мысхако. По образованию инженер. В «СибурТюменьГаз» пришел в 1996 году. Но до сих пор помнит свой первый день на предприятии: «Первый день работы поразил морозной погодой, ярким солнцем и огромным количеством чистейшего снега. После жизни в средней полосе России радовался этому снегу как ребенок и удивлялся, почему на лыжах никто не катается. При этом было безумно тепло от людей, с которыми я познакомился».

Среди увлечений — все, что можно охарактеризовать как активный отдых. Рыбалка, поход по горам, катание на снегоходах. Увлекался и фотографией, любовь к этому занятию привил отец. Дома хранится большой семейный фотоальбом. «Мне важно ощущать тепло родного очага, чувствовать поддержку близких людей и сохранять семейные ценности», — признается Алексей Геннадьевич. А свое отношение к Профсоюзу характеризует просто и емко: это моя жизнь.

Об истории профсоюза «СибурТюменьГаз»

В советское время ни у кого не возникал вопрос — быть или не быть профсоюзной организации — на каждом предприятии она существовала в обязательном порядке, наряду с комсомольской и партийной ячейкой.



«Сегодня, когда ко мне обращаются люди с просьбой, со своими проблемами, просто поговорить, — я их слышу, я их понимаю и помогаю. И когда эта помощь действенна, действительно важна для человека — мне это приносит истинное удовлетворение. Значит, все, что сделано, все потраченные усилия — не прошли впустую»

ВЕРА РЫТКИНА,
заместитель председателя
первичной профсоюзной
организации «СибурТюменьГаз»

Комсомол отвечал за молодежь, члены КПСС были идейными вдохновителями, руководителями и проводниками общей государственной концепции построения коммунистического будущего, а Профсоюз отвечал за социальную политику на производстве и в быту.

Так что можно сказать, что Профсоюз как заступил на вахту защиты интересов и соблюдения гарантий для сотрудников с момента создания производственного объединения «Сибнефтегазпереработка», с мая 1975 года, так и находится на своем посту по настоящее время.

В истории «СибурТюменьГаз» можно вспомнить немало моментов, когда профсоюз помогал работникам в таких необходимых для нормальной жизни сферах, как обеспечение жильем, создание условий для обучения детей и досуга взрослых, спорта, обеспечение прав работников, соблюдение безопасных условий труда на производстве.

Жилье

По мере развития газоперерабатывающего производства в Западной Сибири нужно было обустроить быт работников, которые большей частью приехали из других регионов.

Не всем сотрудникам выпало счастье получить квартиру в капитальном строении: многие из них десятилетиями жили в балках в поселках для проживания аварийного персонала.



Лидеры профсоюзных организаций приложили немало сил и личного участия, добиваясь сноса этих временных поселков, превратившихся в ветхое жилье, и переселения жильцов в городские квартиры. Жилищные комиссии в профсоюзе не только вели учет нуждающихся, составляли и корректировали списки на получение жилья, но и помогали в организации переезда своих коллег в новостройки. Времена были непростые, в городе, как грибы, росли балочные микрорайоны, и при сдаче домов была угроза самозаселения квартир «балочниками», так что приходилось еще и «охранять» выделенный под заселение жилой объект.

Быт

Пятый микрорайон в городе Нижневартовске, где находился первый офис объединения, наряду со строителями строили и работники заводов в свое свободное время. Здесь возвели жилые дома, школу, детские сады, культурно-досуговый центр и спортивный комплекс. Микрорайон на долгие годы оставался подшефным для объединения. Здесь жили газопереработчики, их дети ходили в детские сады и школу, все вместе занимались в спортивном комплексе, в КДЦ проводились все праздничные мероприятия. Вся организационную работу выполняла профсоюзная организация вместе с социальной службой объединения.

Спорт

Спорился труд, но и отдых газопереработчики могли себе организовать умело и с пользой. Футбольные бои, проводимые на пустыре строящегося Нижневартовского завода, плавно переросли в рабочую спартакиаду трудовых коллективов. Эта спартакиада проводится с 70-х годов

и по сегодняшний день. Какие бы времена ни выпадали, флаг спартакиады ежегодно поднимается на спортивных площадках. Профсоюзная организация достойно справляется с этой задачей, ведь здоровое поколение — это залог успеха и качественного, продуктивного труда.

Продовольствие

Вступали в строй заводы, прибавлялась численность работников, и городское снабжение не справлялось с дефицитом продовольственных и промышленных товаров.

Решено было частично продовольственную программу выполнять своими силами. При заводах строили теплицы, где выращивали зелень, редис, огурцы, помидоры и цветочную рассаду для оформления клумб и газонов на территории объединения, заводов и микрорайона. Построены были свинарники, молочная ферма в Локосово. Вся продукция поставлялась для работников, а комиссия по распределению товаров народного потребления (была и такая в профсоюзе) помогала справедливо и равномерно доводить ее до трудовых коллективов.

Профсоюз в те времена инициировал, чтобы члены семьи работников, проживающих в городе, могли приезжать на свои огороднические участки на вахтовых автобусах. Городского транспорта на этих маршрутах не было, о личных автомобилях речь и не шла. Так и ехали вместе: муж — на работу, жена — на огород. И возвращались после окончания смены домой — тоже вместе.

Зарплата

Были в истории трудные периоды, когда работники по несколько месяцев не получали

С сотни прожитых лет и профсоюзного стажа более 40 лет могу сказать, что секрет успеха и любые задачи по плечу, если ответственно и честно относиться к их выполнению



Надо отметить, что в нашей компании профсоюзу удается достигать желаемых результатов для всех работников еще и потому, что руководство разделяет эти идеи, инициативы, всегда есть возможность построить конструктивный диалог и найти компромиссные решения, служащие во благо работникам. Так чаще случается, когда формируется коллективный договор, поддерживающий и обеспечивающий такой набор социальных льгот и гарантий.

День сегодняшний

И сегодня основная задача профсоюза — быть полезным людям, создавать такие условия, при которых они могут спокойно и уверенно трудиться с высокой производительностью, не страшась за завтрашний день и не оглядываясь на не решенные бытовые вопросы.

Умение предвидеть ситуацию, сработать на опережение, а это возможно только при наличии полной информации и аналитической работы — в этом суть каждодневного кропотливого труда профсоюзных работников.

зарплату. Профсоюз и здесь не оставался в стороне. В результате конструктивных переговоров с руководством рождались графики погашения задолженности по заработной плате, формировался социальный пакет льгот и гарантий для работников.



СПРАВКА

Вера Борисовна РЫТКИНА,
заместитель
председателя
первичной

**профсоюзной организации
«СибурТюменьГаз»**

Она с детства была лидером. Командир класса в октябрятском возрасте, староста класса в средней школе, староста группы на протяжении всех пяти студенческих лет, ка-

питан сборной факультета по баскетболу. В школе играла в драмтеатре, занималась спортивной акробатикой, но в итоге выбрала баскетбол. Была участником городских, областных, всесоюзных соревнований, а в институте ее команда всегда была на ступеньках пьедестала. «По большому счету, лидером я себя внутри никогда не ощущала, — признается Вера

Борисовна. — Но я могла организовать людей, убедить их и вдохновить». А ответственность за работу была воспитана с самого детства. «Нас воспитывала одна мама, и ей в послевоенное время не представилась возможность получить образование, — вспоминает она. — Видя, какие силы тратит моя мама, чтобы дочери получили более счастливую судьбу, мне в голову не приходило «сачкануть». Мы с сестрой пони-

С высоты прожитых лет и профсоюзного стажа более 40 лет могу сказать, что секрет успеха и любые задачи по плечу, если ответственно и честно относиться к их выполнению. Мысль о том, что рядом товарищи, коллеги, друзья, ощущение, что все мы вместе делаем большое, полезное и нужное дело, придавало сил и уверенности.

Сегодня, когда ко мне обращаются люди с просьбой, со своими проблемами, просто поговорить, — я их слышу, я их понимаю и помогаю. И когда эта помощь действенна, действительно важна для человека — мне это приносит истинное удовлетворение. Значит, все, что сделано, все потраченные усилия — не прошли впустую.

Во мне живет гордость за то, что дело, которому посвящена вся моя трудовая деятельность, живет и процветает. Несколько изменились функциональные задачи профсоюза, ведь время диктует свои условия. Но главное — люди вновь обрели веру в профсоюз, что в профсоюзе можно найти помощь и поддержку, человеческое участие и понимание.



мали, что наш основной капитал — это наши мозги».

После школы Вера Борисовна поступила в Тюменский индустриальный институт на факультет технической кибернетики. В производственное объединение пришла в марте 1988 года. В объединении был создан сначала отдел АСУ, а затем Центр микропроцессорной техники (ЦМТ). Была в составе специалистов, которые внедряли автоматизиро-

ванный расчет заработной платы и учет материальных ценностей на предприятиях объединения.

Пилотной группой были предприятия Нижневартовска.

В ЦМТ была избрана председателем профсоюзной организации, позднее перешла на штатную должность заместителя председателя объединенного профсоюза. Работала начальником отдела кадров, начальником отдела социального развития, совмещая

основную и неосвобожденную должность председателя профсоюзной организации.

Второе высшее образование получила по специальности «государственное и муниципальное управление»: знания в области юридического права и экономики были очень нужны для подготовки проектов коллективных договоров, юридических и методологических консультаций, ведения профсоюзной деятельности.



Ренат Губайдуллин: «В нашем мире необходимо генерировать добро»

Программа социальных инвестиций СИБУРа «Формула хороших дел» реализуется на территории нашего Ханты-Мансийского автономного округа с 2016 года. Цель программы - формирование активных городских сообществ и содействие им в решении актуальных социальных проблем городов деятельности предприятий.

За годы существования программы в Нижневартовске было реализовано более 50 проектов, среди которых — установка оборудования для слабослышащих и слабовидящих в «Библиотечно-информационной системе», проведение Дня молодежи, благоустройство парков и бульваров, серия летних городских мероприятий «Формула нашего лета» и многие другие.

Наш собеседник — Ренат Губайдуллин — неоднократный победитель грантовых конкурсов в рамках программы «Формула хороших дел». Сегодня он является послом программы в Нижневартовске и ХМАО.

— Ренат, какие наиболее важные направления программы вы бы выделили?

Программа включает 6 направлений: развитие городов, образование и наука, спорт и здоровый образ жизни, охрана окружающей среды, культура и волонтерство. Фактически она охватывает все значимые сферы городской жизни. И для нас — жителей городов, авторов и участников социальных проектов — это огромное преимущество, потому что позволяет предлагать самые разнообразные идеи и инициативы. Программа имеет очень большой географи-

ческий охват — грантовый конкурс проходит в 13 городах, межрегиональные и волонтерские проекты поддерживаются более чем в 20 городах России. И это тоже очень важно для нас — участников — потому что чувствуем себя частью большого сообщества единомышленников. Надеюсь, когда ограничения, связанные с пандемией, будут сняты, мы сможем больше общаться лично.

Главное же преимущество программы — что СИБУР не только участвует в решении актуальных для региона социальных задач, но и стимулирует активность самих жителей, создает условия для социального проектирования.

— Может быть, вы назовете какие-то отличительные черты программы?

— Хочу выделить два основных плюса: во-первых, проектами занимаются люди, которые сами с той или иной проблемой сталкиваются и хотят решить ее сами, на своем уровне; во-вторых, все делается коллективно. Проект реализовывать одному сложно. Так что работает команда, которая хочет внести свою лепту, сделать так, чтобы вокруг стало лучше.

— Вы — посол программы в Нижневартовске, значит, знаете все подробности, как стать участником?

— Все достаточно просто. Прежде всего, надо самому определиться, что именно ты хочешь сделать для улучшения жизни в своем районе, городе. А дальше — есть шаблон на сайте (<https://www.formula-hd.ru/>), надо его внимательно изучить, посмотреть, как прописать заявку. Затем — сформулировать проблему, объяснить, как вы собираетесь ее решать, чего



хотите достичь. Составляется план мероприятий, прописывается бюджет. Главное — обозначить понятную, достижимую цель, а не просто рассказать о том, как было бы хорошо, если бы... Не просто: «давайте сделаем мир зеленым», а «давайте очистим вот эту, конкретную территорию, проведем благоустройство».

Есть информация, обучающие материалы, все можно посмотреть. В программе есть критерии. Во-первых, качественные: участники должны описать, каких качественных изменений они хотят достичь. Во-вторых, количественные: например, планируется провести пять субботников, привлечь столько-то людей.

— Какие проекты получают поддержку?

— Их очень много. Я вам две цифры назову: с 2016 года, когда программа «Формула хороших дел» стартовала, было поддержано в нашем регионе около 100 проектов, плюс к тому удалось реализовать 24 межрегиональных проекта.

— В чем смысл вашей работы как посла программы? Объяснять, убеждать, привлекать?

— Многие хотят что-то сделать, но не знают как. Я и должен им это объяснить. Тот, кто подает заявку, должен так сформулировать, чтобы понятно было всем. Чтобы человек прочитал и понял, что хотят сделать.

Также моя задача — оценка конкурсных заявок. Пишу свои комментарии, рекомендации, чтобы дать всесторонний анализ проекта. Я — как внешний специалист, который может со стороны посмотреть, это важно.

— Как вы сами стали участником программы?

— Я подал заявку на спортивное мероприятие — это был турнир по футболу «Коробка». Мне очень понравилось отношение компании СИБУР. Откликались, шли навстречу, во все



вникали. Потом был очень интересный проект «Хорошее настроение — хорошие анализы». Он реализовывался в Нижневартонской окружной детской клинической больнице. Суть понятна: чтобы дети скорее выздоравливали, надо, чтобы у них было хорошее настроение. Мы приходили, играли с ними, разговаривали, рассказывали что-то. Кстати, от гаджетов отвлекали. Учили играть между собой, общаться. И родители нам говорили, что в этот день дети были гораздо спокойнее. Кроме вышеупомянутых — фестиваль «ЗОЖигай», проект по благоустройству заброшенных захоронений ветеранов Великой Отечественной войны.

— А еще какие ваши проекты были поддержаны и реализованы?

— Я бы еще сказал о проекте «С новым годом, с волшебством!» — мы его тоже реализовывали с СИБУРОм. Собирали письма, и от взрослых, и особенно от детей, вешали их на елочку, потом сотрудники читали, выбирали, кому и чем хотят помочь. Дальше — мы ехали к тем, кто о чем-то попросил. Я сначала думал, что у них просто свободное время, а потом понял, что они считают это важным. В нашем мире необходимо генерировать добро.

— Вы, как я понимаю, волонтер с большим стажем?

— Да, я был одним из тех, кто занимался развитием добровольческого движения. Это у нас семейное. Мы с женой были добровольцами на универсиаде в Казани, на Олимпиаде в Сочи, сурдоолимпийских играх в Ханты-Мансийске. Ездили на чемпионат мира по футболу в Калининград, работал там, хотя у нас дочке был годик. Справились. Это образ жизни, и он мне нравится. Сейчас вот сотрудничаю с Центром реабилитации наркозависимых. Главное — не останавливаться.

Андрей Меркулов: «Хорошо, когда работа по душе»

Сегодня на предприятиях СТГ насчитывается более 30 династий, состоящих из 3-4 и более человек. А уж число двоих сотрудников из одной семьи вообще вряд ли поддается подсчету.

Компания стабильно занимает лидирующие места в рейтингах работодателей, уровень заработной платы высок и соответственно требования к кандидатам серьезные. Так что представители династий трудоустраиваются на общих основания — по конкурсу.

Об этом нам рассказал Андрей Борисович Меркулов, механик отдела механо-технологического обеспечения Нижневартовского ГПЗ. Сам он на предприятии уже 16 лет, а его отец, Борис Григорьевич Меркулов, работал на Нижневартовском ГПЗ с момента его основания и до выхода на пенсию в 1996 году. Здесь же трудился и брат его отца, Владимир Григорьевич. А всего династия Меркуловых насчитывает 10 человек.

— Андрей, по существу речь идет даже о двух семьях, вашего отца и его брата...

— Началось все именно с них. Отец мой, Борис Григорьевич Меркулов, и его брат, Владимир Григорьевич, стали первыми в нашей семье, посвятившими свою трудовую деятельность работе на предприятиях нефтегазодобывающей промышленности. В один период вместе работали на Новокуйбышевском НПЗ. Были они специалисты высокой квалификации, на работе их ценили, да и на Нижневартовском ГПЗ помнят и по сей день.

— Давайте о них чуть подробнее...

— Отец у меня 1939 года рождения, его брат, дядя Володя, - 1941-го, и свою карьеру они стали «строить» в конце 60-х на Новокуйбышевском НПЗ. В последующем отца пригласили в пос. Афипский Краснодарского края, и он начал работать на Афипском НПЗ. Там он познакомился со своей будущей женой и моей мамой - Татьяной Петровной. Она работала лаборантом химанализа 3-го разряда.

— Значит, братья расстались?

— Как оказалось, не так уж надолго. В 1974 г. отца по договору пригласили в Нижневартовск на Нижневартовский ГПЗ, который только зарождался, на пуско-наладочные работы. Когда запланированные работы были завершены, ему предложили остаться. Так, в 1975 году он перевез в Нижневартовск маму и моего старшего брата Алексея. Вскоре в город перебрался и дядя Володя, брат отца, вместе с женой Ольгой.

Отец перешел на технологическую установку № 4 старшим оператором на Нижневартовском ГПЗ, мама и дядя с женой также трудились на этом заводе. Работали на НВ ГПЗ: отец — до 1996 года, мать — до 1998-го, дядя — до 2018 года.

— Большие семьи у Меркуловых?

— Большие! У моих родителей нас четверо, а в семье у дяди — десять детей.

— Отца на предприятии уважали?

— Он специалист высокого класса, и его всегда ценили. Он награжден орденом Почета,

более
30
трудо-
вых
династий
СТГ



медалью «За освоение недр и нефтегазового комплекса Западной Сибири». Есть у него знак «Отличника нефтяной и нефтегазовой промышленности», благодарности. У дяди — Владимира Григорьевича — также есть все вышеперечисленные награды, а также почетно-отраслевые грамоты СИБУРа.

Но для меня отец, прежде всего, глава семейства. Всегда направлял, объяснял, что делать, своим примером показывал, как жить.

— Вероятно, поэтому вы и пошли по его стопам...

— И я, и мой старший брат Алексей. Получив специальность в Нижневарттовском нефтяном техникуме, он в 1992 году вступил в ряды работников Нижневарттовского ГПЗ. Начинать свой путь с работы на должности прибориста по контрольно-измерительным приборам и автоматики. Десять лет трудился в данном направлении. В последующем поступил в вуз. Стал экспертом своего дела. Сейчас он мастер участка, работает в отделе КИПиА, и мы с ним трудимся бок о бок.

— А как ваша трудовая жизнь складывалась?

— В 2004 году появилась возможность, и я устроился машинистом технологических компрессоров на Нижневарттовский ГПЗ.

— Вы говорите «появилась возможность» ...

— Да, тут правила строгие, принимают не всех, а сейчас они стали еще жестче. Свою трудовую деятельность я начинал со 2-го разряда. Повышал свою квалификацию согласно требованиям, прошел учебно-курсовый комбинат, окончил Тюменский нефтега-

зовый институт и на данный момент работаю в должности механика в отделе механо-технологического обеспечения.



— Кто еще из вашей семьи продолжает династию?

— Сын Владимира Григорьевича, моего дяди, Роман — он сейчас в компании ООО «СИБУР Тобольск».

Там огромная промышленная площадка, ведутся пуско-наладочные работы. Роман — начальник управления в службе обеспечения бизнеса. Двоюродная сестра

Юлия работает на должности менеджера в АО «НИПИГАЗ». Племянница работала в Центре регионального обеспечения АО «СибурТюменьГаз» в г. Нижневарттовске и в 2019 году переводом внутри компании переехала в Москву. Племянник, сын моего родного брата Александра, учится на данный момент в нефтяном техникуме г. Нижневарттовска. Практику стабильно проходит на Белозерном ГПЗ и уже успел себя зарекомендовать.

Вероятно, он начнет свою трудовую деятельность на предприятиях СИБУРа.

— Вам нравится в Нижневарттовске, на заводе? Нет мыслей куда-то еще перебраться?

— Тут хорошо. Климат, конечно, сложный: летом жарко, зимой до 50 градусов мороза, а температурный режим — одна из главных составляющих технологического процесса. Но сама работа мне по душе. И я чувствую, что нужен здесь. В 2015 году на День работника нефтяной и газовой промышленности я был награжден Благодарностью главы города Нижневарттовска. Уверен, что двигаюсь в верном направлении.

11

**человек
в самой большой
династии**

Кадры будущего



Приток молодых талантливых сотрудников, профессиональный рост начинающих специалистов, преемственность — без всего этого невозможно представить АО «СибурТюменьГаз».

«Общее будущее» молодых специалистов и СТГ базируется на трех китах: профориентация, стажировка, наставничество. Не остается в стороне от работы с молодежью и Профсоюз.

Со школьной скамьи

Стремительное развитие современных технологий диктует необходимость развития компетенций инженеров будущего уже со школьной скамьи. Работа со школьниками в рамках профориентации сфокусирована на популяризации естественных наук и получении компетенций, которые после школы получают развитие в вузе, а затем будут совершенствоваться во время работы на предприятии.

Задача популяризации эффективно решается в рамках программы социальных инвестиций

«Формула хороших дел». Мастер-классы по химии и физике, фестивали науки, научные шоу — все эти яркие мероприятия призваны повысить интерес школьников к этим предметам.

Также совместно с образовательным центром «Сириус» реализуется проект «Гранты СИБУРа», направленный на поддержку одаренных детей из регионов, достигших успехов в сферах химии и инжиниринга, и их социально-профессиональный рост.

Будущие сотрудники

В апреле 2019 году компания запустила программу найма, адаптации и развития «Первый элемент» для выпускников химических и физико-математических направлений, а также широкого пула инженерных и технических специальностей.

У программы амбициозные цели — ежегодно отбирать и нанимать не менее 500 молодых специалистов на начальные производственные позиции на предприятия СИБУРа во всех регионах деятельности компании. Треть нанятых

**Виталий Васильевич
ВОЛКОВСКИЙ,**
оператор
технологических установок
Нижневартовского ГПЗ:

В «СибурТюменьГазе» я работаю с 2015 года, начав свой путь с машиниста технологических компрессоров 5 разряда. Выбрал предприятие, потому что на нем в разное время работали бабушка, дедуш-

ка, мама, а сейчас трудится отец. К тому же мы раньше жили в жилом поселке недалеко от завода, так что с самого детства он как родной. Первые рабочие дни были насыщенными информацией и новыми знакомствами, но коллеги и руководители завода помогли быстро адаптироваться. Работа мне нравится. В Компании есть условия для профессиональ-

ного развития, коллеги доверяют молодым специалистам. За пять лет, работы в Компании, я прошёл путь от машиниста технологических компрессоров 5 разряда, до старшего смены (оператора технологических установок 6 разряда). Теперь сам выступаю наставником для вновь приходящих молодых специалистов.



кандидатов — из ИТ-направления. Специально для программы был разработан собственный узнаваемый дизайн и суббренд, которые были протестированы на представителях целевых аудиторий и отмечены как «эффективные, привлекающие внимание, рождающие желания попробовать себя в программе». За год на программу зарегистрировалось почти 10 000 человек и было проведено 19 очных мероприятий. После каждого мероприятия специалисты СИБУРа мониторят обратную связь от участников и оперативно настраивают процесс, если требуются улучшения.

Помимо участия в программе найма «Первый элемент», еще на этапе обучения в вузе студент может на полгода стать сотрудником компании, пройдя отбор на стажировку.

Стажировка — это шанс попробовать себя в решении практических задач. С первого дня за каждым стажером закрепляется наставник, который помогает ему адаптироваться и встроиться в работу максимально быстро. В обязанностях стажеров много серьезных, ответственных задач: здесь и аналитика рынков, и работа

с клиентами, и подготовка презентационных материалов для руководителей, и много командного взаимодействия. За все это стажер получает достойное, конкурентное вознаграждение, что позволяет почувствовать себя независимым от родителей.

Кандидаты проходят несколько этапов отбора. Это центр оценки в формате деловой игры, где эксперты компании оценивают работу в команде, системное мышление, лидерство и коммуникацию участников, индивидуальное интервью с сотрудником компании с производства и специалистом HR, а также профильные тесты. Длительность программы развития 2 года, и проходит она при поддержке наставника.

Ключевым направлением в кадровой политике СИБУРа является работа на перспективу, с молодой аудиторией. Важно настроить непрерывный процесс профориентации инженеров будущего. Поэтому компания продолжает выстраивание партнерских отношений с будущими коллегами, разрабатывать совместные программы со школами и вузами. В частности, для газоперерабатываю-

Неоспоримое преимущество предприятия в том, что есть возможность стажировок в качестве механика установки, начальника установки, инженера-технолога производства. Параллельно с работой можно совершенствоваться вне основной деятельности. Например, участвовать в слёте молодых специалистов или конкурсах профессионального мастерства. В свое время я становил-

ся призером в конкурсе профессионального мастерства на заводе; занимал 1 место в научно-технической конференции АО «СибурТюменьГаз». Уже третий год являюсь капитаном команды КВН, выступаем на корпоративном фестивале.

В компании планирую развиваться, достичь уровня знаний и компетенций, которые позволят занять позицию ИТР. Хочу начать с пози-

ции начальника установки. Но на достигнутом останавливаться не буду. Ведь как сказал Паскаль: «Суть человеческого естества — в движении. Полный покой означает смерть». Молодым специалистам советуем не сидеть на месте и двигаться вперед. Тогда вас ждет успех в карьере. А компании это позволит оставаться лидером, и на российском рынке, и на мировой арене нефтехимии.



щих заводов СИБУРа в ХМАО и ЯНАО — группы предприятий «СибурТюменьГаз» — готовят будущих сотрудников ряд ведущих ВУЗов страны — Тюменский индустриальный университет, Уфимский государственный нефтяной технический университет, Сибирский государственный университет, Национальный исследовательский Томский государственный университет, Дальневосточный федеральный университет. В большинстве этих учебных заведений запущены целевые программы обучения. Студенты учатся по профильной для компании программе и в то же время получают рабочую профессию. С начала 2019 года на предприятии «СибурТюменьГаза» было принято более 50 молодых специалистов.

Кроме работы с ВУЗами, «СибурТюменьГаз» продолжает развивать сотрудничество со средне-специальными учебными заведениями (ССУЗы) — Муравленковским многопрофильным колледжем (ЯНАО) и Нижневартовским нефтяным техникумом (ХМАО). В прошлом году с Муравленковским колледжем была реализована программа дуального обучения, были приняты 6 студентов на стажерские ставки. Кроме того, студенты ССУЗов регулярно проходят практику на газоперерабатывающих заводах СИБУРа. В 2109–2020 учебном году на предприятиях «СибурТюменьГаза» прошли практику более 300 студентов. Также, эксперты компании рецензируют дипломные работы студентов и присутствуют на защитах выпускной-квалификационной работы.

— Мы сотрудничаем с СИБУРОм, причем, плодотворно. Наши студенты, которые получают образование по специальностям в области газопереработки, при условии, что они покажут хорошие результаты на экзаменах, могут рассчитывать на трудоустройство в успешной компании. Кроме того, СИБУР помогает нам



с оборудованием для обучения студентов прикладным навыкам, — отметил директор нефтяного техникума Нижневартовска, кандидат экономических наук Анатолий Шавырин.

Профессиональный рост

Задача работы с молодыми специалистами уже на предприятии — помочь новым сотрудникам освоиться и дать возможности для профессионального роста. «В первые дни за мной был закреплен наставник. В период испытательного срока, а он длится три месяца,

адаптироваться в коллективе помогли все: кто словом, кто делом,» — рассказывает Евгений Герасимов, ведущий специалист по социальному развитию профсоюзной организации «СибурТюменьГаз», член молодежного совета Нефтегазстройпрофсоюза России.

Огромную роль в жизни молодежи СТГ играют профсоюзная организация и молодежное движение. Конкурсы профессионального мастерства, слеты молодых специалистов, спортивные мероприятия, КВН, — вот лишь небольшой перечень повседневных дел молодежных активистов.

«Я всегда говорил, что участие в жизни общества и предприятия — важно. Это позволяет больше узнавать, заводить новые знакомства. Это бесценный опыт общения, который обязательно пригодится в будущем, — считает Евгений Герасимов (на фото). — Сейчас Молодежное движение в компании переживает перезагрузку. Изменяются подходы в работе, большой акцент делается на вовлеченность молодых специалистов, на их саморазвитие. Мы в начале большого и интересного пути. Каждый может предлагать инициативы и улучшать благодаря им свою жизнь и жизнь окружающих. Искренне верю, что в будущем всех активистов ожидают амбициозные проекты».