

# НГСП



Общероссийский профессиональный союз  
работников нефтяной, газовой отраслей  
промышленности и строительства

## ИНФОРМ

№ 5 (260) ноябрь 2022 года

# Молодежь Профсоюза. Взгляд в будущее





Представители органов власти;  
Федеральные органы власти, органы  
власти регионов присутствия  
Нефтегазстройпрофсоюза России

Аппарат Правительства РФ



АДМИНИСТРАЦИЯ  
ПРЕЗИДЕНТА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Администрация Президента РФ





Топ-менеджмент крупнейших  
российских нефтегазовых компаний



Депутаты и руководители профильных  
комитетов Государственной Думы РФ,  
представители Президента РФ,  
в Государственной Думе РФ,  
Аппарат Государственной Думы РФ



Лидеры и ветераны профсоюзного  
движения, руководители межрегионально  
территориальных и непосредственно  
входящих профсоюзных организаций  
Нефтегазстройпрофсоюза России





## Актуально

- 4** Молодые профлидеры: опыт + знания

## Главное

- 8** Проектный офис Профсоюза: взгляд в будущее
- 16** ЛУКОЙЛ: работа с молодежью носит системный характер

## Гость номера

- 24** На работе «гореть», а не «выгорать»



Журнал «НГСП-информ»  
Выпуск № 5(260) ноябрь 2022 года  
Дата выхода – 10 ноября 2022 года

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

*Главный редактор:*  
Александр Корчагин

*Тираж:* 2 950

Адрес редакции: 119119, Москва,  
Ленинский проспект, 42.  
+7 (495) 938-87-96  
+7 (495) 930-96-01 (факс)



32

## Территория Профсоюза

**32** От Мангазеи до «Снежинки»: что станет символом будущего Ямала

**38** Тарко-Сале — «место силы» газового плацдарма страны

**46** Дорогами мамонтов и романтиков

**52** Ямальская кухня — лучшее «топливо» для организма

## Наши партнеры

**60** Доступная ипотека: советы и новости



38

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 техноло-  
гий и массовых коммуникаций.  
Свидетельство  
ПИ № ФС77-74688 от 29.12.2018

Распространяется  
бесплатно

*Макет:*



Дизайн студия «Дом5»  
+7 (903) 153 5815

# Молодые профлидеры: ОПЫТ + ЗНАНИЯ



## **11 октября состоялся решающий этап финала конкурса «Молодой лидер Нефтегазстройпрофсоюза России».**

В январе этого года 174 молодых члена Профсоюза пришли в проект, ключевой задачей которого были формирование у молодежи осознанной мотивации профсоюзного членства и вовлечение молодежного профсоюзного актива в работу профсоюзных органов всех уровней.

На протяжении всех этапов участников ждали интересные лекции, непростые задания от экспертов в профсоюзной работе. До финала добрались 10 самых ярких лидеров, а победителем стала Юлия Авдеева,

представляющая ППО «Газпром переработка профсоюз – Оренбургский газоперерабатывающий завод». По ее словам, благодаря конкурсу участникам удалось узнать много нового и полезного о профсоюзной работе, познакомиться с представителями других профорганизаций, обменяться с ними опытом. Серебро у Юлии Новичковой (ЛТППО ОППО ПАО «Татнефть»), а замкнул тройку призеров Сергей Сахаров (ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз»).

Торжественное награждение победителей и финалистов конкурса «Молодой лидер Нефтегазстройпрофсоюза России» состоится 17 ноября в рамках заседания Российского Совета профсоюза.



**Юлия Новичкова,  
председатель Лениногорской ППО ОПО ПАО  
«Татнефть»:**

«Целый год мы проходили различные испытания, выполняли задания. Это колоссальный опыт и знания. Профсоюз для меня — это инвестиции, прежде всего, в себя. С Профсоюзом я развиваюсь. Финал конкурса был интересным. Мне повезло с оппонентом на дебатах. Темы были подняты самые актуальные. Спасибо Нефтегазстройпрофсоюзу России за такие интересные и увлекательные проекты!»

**Сергей Сахаров,  
инженер-метролог 2-й категории,  
ОПО «Газпром добыча Уренгой профсоюз»:**

«Проведение финала было организовано на высшем уровне. Больше всего запомнилась доступность донесения информации по заданиям. Хоть они и были на первый взгляд простыми, но требовали множества навыков для их выполнения. Одним из самых сложных этапов стали дебаты, но и тут организаторы сделали все возможное, чтобы они проходили в спокойной обстановке. Конкурс позволил мне не только проявить себя как лидеру, но и узнать множество нового о профсоюзной деятельности, понять, над чем еще стоит работать».



**Дильбар Вахитова,  
инженер отдела планирования  
и учета энергоресурсов,  
ППО ООО «Башнефть-Добыча»:**

«Какой я была в начале года, когда регистрировалась на конкурс, и какая сейчас, в финале — это два разных человека. Я узнала много нового, изучила профсоюзную тематику, пока готовила домашние задания и решала кейсы после вебинаров от экспертов. Конкурс позволил стать более уверенной не только в вопросах работы с молодежью, но и в целом намного более информированной о деятельности Профсоюза. Также конкурс стал проверкой моих навыков по организации времени — нужно было все успеть сделать вовремя и отправить организаторам. Спасибо аппарату Профсоюза, Молодежному совету Профсоюза за организацию конкурса, за знания, за возможность проявить себя».





**Геннадий Полатов,  
инженер-программист 1-й категории,  
ОППО «Газпром трансгаз Нижний Новгород  
профсоюз»:**

«Участие в финале для меня было настоящим вызовом. Когда председатель Молодежной комиссии ОППО предложила участие в данном проекте, я, практически не задумываясь, ответил, что хочу участвовать. Вступил в общий чат, заполнил форму участника и ждал, когда конкурс начнется. С каждой лекцией багаж моих знаний пополнялся и пополняется до сих пор, так как конкурс дал стимул для более глубокого изучения тематики Профсоюза. Я рад быть в числе десяти лучших, признателен всем руководителям Профсоюза за их участие и объективную оценку всех участников финала конкурса».



**Денис Гаитов,  
ППО «Газпром добыча Ямбург профсоюз»:**

«Для меня это первый опыт участия в таком масштабном мероприятии. Решил только попробовать свои силы — и сразу в финал! Неожиданно, но приятно. Самым запоминающимся для меня заданием стал конкурс «Мир.Квест.Май». В нем с лучшей стороны проявились основные профсоюзные принципы — солидарность и взаимовыручка. Организаторы — большие молодцы, они проделали колоссальный труд. О масштабности проекта свидетельствовал представительский состав жюри, которое возглавил сам Председатель Профсоюза Александр Корчагин. Приятной неожиданностью стало приглашение финалистов на заседание Российского Совета профсоюза. Шестое место я считаю достойным результатом для первого опыта. Вижу, что есть куда расти. Основным достижением считаю не набранные баллы, а новые знакомства — я увидел, что в нефтегазовой отрасли много молодых увлеченных людей».



**АНОНС!**

**Молодежь, которая мыслит по-новому**

На момент выпуска журнала уже состоялись все четыре этапа Молодежного форума «Молодежь Профсоюза — Инициатива! Развитие! Движение!», организованного Нефтегазстройпрофсоюзом России совместно с территориальными профсоюзными организациями. Мероприятия с успехом прошли

в Уфе, Саратове, Волгограде и Сургуте. В общей сложности в форуме приняли участие более 300 молодых профсоюзных активистов.

Более подробно о столь масштабном мероприятии мы расскажем своим читателям в следующем номере журнала.



***Никто не может  
в одиночку сыграть  
симфонию. Для этого  
нужен целый оркестр.***

***Х. З. Люккок,  
профессор теологии***



# Проектный офис Профсоюза: взгляд в будущее

**Быть в чем-то одним из первых всегда непросто. У первопроходцев нет налаженных алгоритмов действий, опыта, на который можно опереться, или привычных схем выстраивания процессов. Профсоюзная работа, которая напрямую связана с десятками сотен людей, у каждого из которых свои нужды и интересы, — не исключение. Однако время на месте не стоит, и рано или поздно находят тех, кто решает даже самые непростые задачи.**

«Газпром добыча Уренгой профсоюз» — одна из первых вошедших в «Газпром профсоюз» организация, которая несколько лет назад создала в своей структуре Проектный офис. С тех пор любой сотрудник предприятия — член Профсоюза, начиная с рабочего и заканчивая руководителем высшего звена — может прийти туда со своей инициати-

вой, интересной, полезной, а главное, нужной коллективу, и реализовать свою идею по улучшению жизни в компании, сделав ее интереснее и насыщеннее. Механизм простой: заявку, в которой подробно излагается суть идеи, рассматривает комиссия, и в случае положительного решения Советом председателей ей дается зеленый свет.

С чего же все начиналось и каких масштабов профсоюзным активистам Общества удалось достичь на сегодняшний день.

## **Азбука проектной работы**

А все начиналось вот как. В какой-то момент в ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз» поставили цель — максимально четко понять, чем живет коллектив огромного предприятия, узнать его насущные нужды, интересы, стремления. Воплотить это желание





в жизнь наиболее оптимальным способом виделось путем создания в структуре профсоюзной организации постоянно действующего органа управления проектной деятельностью – Проектного офиса.

Поначалу ОППО столкнулась с проблемой отсутствия нормативной базы, методологии создания проектных офисов в профсоюзных организациях. Чтобы повысить эффективность деятельности профорганизации в части вовлечения сотрудников в значимые для коллектива проекты, а также усилить их взаимодействие друг с другом при решении задач, был предпринят, как говорят в народе, ход конем. В группе обучения профактива темой одной из дипломных работ была утверждена проектная деятельность профсоюзной организации. Заведующий постановочной частью филиала ООО «Газпром



**Иван Забаев, председатель ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз»:**  
 «В ходе проектной деятельности профсоюзной организации мы делаем важную для компании работу – развиваем социальное партнерство. Так или иначе оно возникает при реализации как внешних проектов, так и внутрикорпоративных. Во-первых, мы налаживаем социальные связи внутри профсоюзной организации, потому что члены Профсоюза каждой «первички» в филиалах решают свои производственные задачи. Привлекая работников из филиалов, мы налаживаем горизонтальные социальные связи, которые укрепляют коллектив. Во-вторых, мы плотно сотрудничаем с органами государственной власти, коммерческими организациями, некоммерческими фондами, учебными заведениями. Зачастую привлекаем к нашим проектам учащихся школ, студентов техникумов и даже наших уважаемых пенсионеров. Таким образом, внешняя социальная среда активно участвует в жизни Общества, чему мы очень рады. Мы осознаем, что многие из тех, кто сегодня учится в «Газпром классе» и охотно участвует в проектах вместе с нашими сотрудниками, придут в наш коллектив спустя совсем небольшое время. Выходит, мы заранее способствуем их социальной и профессиональной адаптации в компании. Но самый главный наш социальный партнер – это ООО «Газпром добыча Уренгой» и его руководство в лице генерального директора Александра Юрьевича Корякина. Он поддерживает инициативы профсоюзной организации, активно сотрудничает с нами не только в части выполнения социальных гарантий перед работниками предприятия, но и в реализации проектов. Это позволяет совместными усилиями планомерно укреплять коллектив и решать все задачи».



добыча Уренгой» — Культурно-спортивного центра «Газодобытчик» Илья Горев, кому она тогда досталась, успешно проработал ее и защитил диплом. Перспективная тематика быстро нашла практическое применение, и дело пошло: Совет председателей ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз» принял решение организовать Проектный офис.

В ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз» убеждены: у большинства сотрудников есть свои интересные идеи, которые в одиночку реализовать трудно, тем более если это обширные социальные проекты или связанные с изменением привычных алгоритмов деятельности профсоюзной организации. Проектная деятельность позволяет более эффективно видеть цели, к которым стремится Профсоюз, определить затраты и ресурсы, которые потребуются для реализации того или иного проекта, оценить его эффективность.

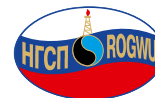
Когда в компании стало известно о том, что теперь в Профсоюзе работает Проектный офис, туда стало поступать очень много заявок: работники откликнулись на призыв. «Тогда нам было, конечно, непросто», —

вспоминает председатель ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз» Иван Забаев. — Некоторые наши люди понимали схему так: «я закину идею — а вы уже реализовывайте ее».

Мы проводили работу с каждым из инициаторов проектов: помогали — и продолжаем помогать — каждому из заявившихся определиться с целями, содержанием и целесообразностью проекта, объясняли все ступени его реализации. Сегодня мы имеем четкую систему организации проектной деятельности, в которой участвуют все активные работники, которые хотят реализовать себя. Имеем очень хороший социальный эффект и обратную связь. Я уверен, что проектная деятельность рано или поздно займет свое место в деятельности каждой профсоюзной организации, поскольку социальная активность сотрудников говорит в целом о «здоровье» коллектива, хорошем моральном климате в нем».

К слову, в компании уже есть рабочие группы, которые реализуют проекты самостоятельно, вне Проектного офиса. Первый опыт внедрения проекта всегда приобретает при методологической и консульта-





ционной поддержке кураторов Проектного офиса, а дальше люди в состоянии вне рамок офиса самостоятельно выполнять свои проекты, которые уже имели успех в коллективе. Таким, например, является ставший традиционным для Общества проект празднования Дня семьи, любви и верности. Он существует уже второй год. Его инициатором стала инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям 2-й категории Управления по эксплуатации вахтовых поселков ООО «Газпром добыча Уренгой» Алена Трудкова.

Для профактива – председателей и активных членов «первичек» структурных подразделений и филиалов Общества «Газпром добыча Уренгой» – в ОППО доступна уникальная модульная программа обучения профактива «Менеджмент в профсоюзной организации». Это делается в первую очередь для того, чтобы можно было глубже изучить все детали профработы: организационной ее составляющей, работы в области охраны

труда, информационной работы, молодежной политики.

Кроме того, в профсоюзной организации с осени 2020 года функционирует интерактивная образовательная программа обучения для уполномоченных по охране труда и технических инспекторов труда «ПСОТ-профсоюзы». ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз» – генеральный партнер программы, а разработали ее специалисты «СМАРТА» – учебного центра в области охраны труда, эксперты которого являются участниками рабочих групп Министерства труда РФ. Обучение по этой программе качественно повышает уровень компетентности в области охраны труда и здоровья, вырабатывает навыки, необходимые для поддержания и улучшения на рабочих местах здоровых и безопасных условий труда. По программе уже прошли обучение более 4 тыс.

уполномоченных по охране труда ряда нефтяных и газовых компаний по всей России – причем не только Газпрома, но и ЛУКОЙЛа, Роснефти,



Транснефти, Татнефти, СИБУРа и других известных компаний.

### **«Все проекты хороши — выбирай на вкус»**

За два года работы Проектного офиса реализованы десятки значимых для коллектива проектов — спортивных, социальных, культурных, благотворительных и патриотических. Причем каждый имеет свою направленность и целевую аудиторию. А поскольку процент членства в профсоюзной организации «Газпром добыча Уренгой профсоюз» составляет 99,7 общего числа работников, цифры участников впечатляют.

Уренгойские газовики обожают спорт. На сегодняшний день «спортивные» проекты без преувеличения преобладают — просто потому, что самые популярные и массовые. Быть в движении в крае, где царит вечная мерзлота, — привычка местных жителей. Проектов, с которыми сотрудники Общества «Газпром добыча Уренгой» приходят в Проектный офис профорганизации, множество. Футбол на снегу, флорбол, страйкбол, пейнтбол, еженедельные летние забеги — и это только то, что называешь с ходу.

Но самым масштабным видом спорта пока является бег. В той или иной степени им занимается более половины коллектива предприятия. Спортивно-оздоровительный проект офиса «Профсоюз. Бежим вместе!» — одна из самых удачных и популярных в коллективе компании инициатив в рамках деятельности проектного офиса «Газпром добыча Уренгой профсоюз». Ее инициатором стала Валерия Алсуфьева, специалист аппарата при руководстве Управления по эксплуатации вахтовых поселков филиала Общества. В течение нескольких месяцев более 1500 сотрудников компании вместе с членами семей каждые выходные пробегали положенную дистанцию.

В проекте принимали участие спортсмены любого уровня физической подготовки и возраста: самой маленькой спортивной «активистке» проекта было всего четыре годика. «Зимний вариант» проекта, который проходит в холодное время года, ориентирован на лыжный спорт и называется «Профсоюзная лыжня — бежим вместе». С ноября 2021 по апрель 2022 года, когда в регионе лежат снега, в нем приняли участие более 2,5 тыс. работников Общества и членов их семей.

Множество сотрудников охотно «втянулись» в проект по боксу, поскольку это хороший способ научиться держать физический и духовный баланс. При поддержке администрации ООО «Газпром добыча Уренгой» и ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз», а также Федерации бокса ЯНАО в этом году прошел первый любительский турнир и мастер-класс по боксу среди сотрудников Общества от Дениса Лебедева - боксера-профессионала, чемпиона мира». С учетом уже имеющегося опыта проведения турнира огромным шагом вперед может стать проведение более масштабного турнира в будущем году. «Боксерский» проект как раз и пришел, что называется, из народа в 2021 году. Его идея принадлежала работнику Управления материально-технического снабжения







и комплектации Андрею Данчишину, который увлекается боксом.

Кроме перечисленных видов спорта Проектным офисом ОППО реализуются проекты по видам спорта, пока не столь распространенным в России, но уже любимым в компании: футболу и волейболу на снегу (сказывается длящаяся практически по полгода в регионе зима), аутболу, флорболу и даже по перетягиванию каната. На будущий год планируются соревнования по дрифтингу: это инициатива находящегося в составе Общества автотранспортного предприятия, где много сотрудников, которые увлекаются этим динамичным видом спорта.

В рамках Проектного офиса ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз» много проектов в направлении развития корпоративной культуры. Часть из них охватывает самые различные интересы сотрудников. Это и проект тревел-блогинга «Неизведанная Россия», который из конкурса любительских видеороликов вырос в этом году в полновесный фотоконкурс; и клуб English speaking club 2.0 по изучению английского языка; и проект «Рационализатор» на базе филиала Общества Управление технологического транспорта и специальной техники, где сотрудники с «золотыми», что называется, руками оптимизируют те или иные

механизмы. Есть в их числе даже интеллектуально-литературный проект «Профсоюз. Любим книги — читаем вместе!» — для повышения интереса работников

Общества к отечественной литературе. В этом году объединенная первичная профсоюзная организация «Газпром добыча Уренгой профсоюз» начала сотрудничество с новоуренгойским библиотечно-информационным центром «Новая Смена», на площадке которого проводятся прямые эфиры по изучению произведений русских классиков.

Еще одно тематическое направление деятельности Проектного офиса — социальные и благотворительные проекты. Так, например, уже несколько лет в «Газпром добыча Уренгой профсоюз» реализуется важнейший по своей социальной значимости проект поисковых отрядов. Когда сотрудники Общества обратились в профсоюзную организацию с инициативой создания поисковых отрядов, для того, чтобы находить и передавать останки павших воинов близким, их поддержали единогласно. Работники Общества активно участвуют в экспедициях третий год подряд: успели поработать на Балтийской косе (Калининградская область), Бельском плацдарме (Тверская область), а в этом году — на Суоярвском плацдарме (Республика Карелия).

Какими бы ни были времена, работники Общества никогда не замыкаются лишь на своих производственных задачах. В рамках Проектного офиса реализован крупный благотворительный проект «Дети — детям! Краски жизни» (инициатор проекта — Роман Тирских, машинист технологических компрессоров 5-го разряда филиала Уренгойского газопромышленного управления Общества). В ЯНАО при поддержке губернатора работает благотворительный фонд «Ямине», который занимается лечебно-диагностической и психологической помощью ямальским детям-инвалидам. Руководство ООО «Газпром добыча Уренгой», председатели первичных профсоюзных организаций, члены Профсоюза приняли активнейшее участие в благотворительной акции. Суть неимоверно трогательного и нужного проекта заключалась в следующем: каждый участник проекта обменял благотворительное пожертвование на футболку с принтами победителей детского корпоративного конкурса рисунков. Тем самым детские рисунки помогли детям с особенностями со здоровьем. В результате акции были собраны внушительные благотворительные денежные средства, которые были направлены на счет «Ямине».

На будущий год одобрена заявка на проведение творческой ярмарки-

выставки «Открытые сердца». Это проект, в рамках которого на сцене городского театра «Северная сцена» в театральной постановке примут участие юные актеры — дети работников Общества — вместе с ребятами с ограниченными физическими возможностями.

### **Учиться, учиться и учиться!**

В современных реалиях, если человек постоянно не обучается чему-то новому, он останавливается в личностном и профессиональном развитии. Именно поэтому важнейшую роль для коллектива компании играют образовательные проекты. Недавно при поддержке ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз» и руководства Общества стартовало обучение первого потока Класса инновационного развития. В рамках проекта работники предприятия и члены их семей занимаются изучением современных компьютерных технологий и программ, а также совершенствуют имеющиеся знания по ряду направлений.

Знаковым фактором является то, что преподавателями в интерактивном классе являются также работники компании.

Профсоюзная организация будущего должна отвечать всем современным требованиям. ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз» взяла курс на адаптацию работников Общества к новой эпохе, начав с цифровизации собственной работы. В рамках проектной деятельности Профсоюза реализован образовательный проект «Хакатон» — корпоративный марафон IT-проектов среди работников Общества. Так назвал его автор, специалист 2-й категории Инженерно-технического центра филиала ООО «Газпром





добыча Уренгой» Адель Бадретдинов. Он пришел в Проектный офис с целью создания внутрикорпоративной платформы для развития навыков в IT-сфере среди работников компании и последующей апробации удачных проектов в реальной жизни.

Реализация «Хакатона» проходила в два этапа. На первом представители разных профессий за три месяца освоили курс по программированию на нескольких языках, верстку html, приобрели навыки UX/UI-дизайна. На втором этапе — непосредственно «Хакатоне» — команды сотрудников филиалов Общества создавали цифровые решения для более эффективной работы профорганизации. Процессом руководили и оценивали работы представители IT Парка Казани и Особой экономической зоны «Иннополис». Лучшими тогда стали бизнес-кейсы, связанные с оптимизацией существующего в компании с 2017 года мобильного приложения профсоюзной организации, которые впоследствии презентовали широкой общественности на международном форуме «Kazan Digital Week 2022». В выставочных экспозициях форума было продемонстрировано свыше 200 инновационных проектов в 10 тематических направлениях IT-сферы, однако проектов, подобного новоуренгойскому, не было ни у кого из компаний-экспонентов.

Мобильное приложение является оптимальной социально-информационной средой, которая объединяет работника и профорганизацию. Так, интерактивная платформа «Листок» оцифровывает процесс подачи замечаний по нарушениям правил охраны труда, обеспечивает установление контроля и своевремен-



ное устранение выявленных нарушений, позволяет систематизировать и хранить информацию о технологическом оборудовании, а также предсказывать неисправности. «Проектный офис» — многофункциональная платформа по реализации инициатив сотрудников компании, которая оп-

тимизирует все рабочие процессы — от подачи заявки до ее утверждения комиссией. Проект Legal Design — функция, которая призвана персонализировать коллективный договор и другие социальные льготы и гарантии для каждого сотрудника. Учитывая наличие всех необходимых данных о сотруднике, оно сможет в удобной для сотрудника форме предоставлять ему право воспользоваться каким-либо из доступных ему по коллективному договору, и не только, льгот и преференций.

Сделав первый и самый сложный шаг в направлении цифровой трансформации своей деятельности, ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз» останавливаться на достигнутом не планирует. Понимая всю значимость этого тренда, он идет в ногу со временем и видит новые пути развития вопроса цифровизации в периметре Общества «Газпром добыча Уренгой».

# ЛУКОЙЛ: работа с молодежью носит системный характер



**Текст:** Анатолий  
Москаленко,  
вице-президент  
по управлению  
персоналом  
и социальной  
политике  
ПАО «ЛУКОЙЛ»

**ЛУКОЙЛ (далее — Компания) — одна из крупнейших публичных вертикально интегрированных нефтегазовых компаний в мире, на долю которой приходится около 2% мировой добычи нефти и около 1% доказанных запасов углеводородов, которая охватывает своей деятельностью более 50 стран на четырех континентах. Сегодня в Компании работают свыше 100 тыс. человек, из которых более 35 тыс. являются молодыми работниками и специалистами.**

Организация работы с молодежью в части выявления талантов, обеспечения преемственности поколений, развития лидерства является неотъемлемой частью работы Блока по персоналу и организационному развитию ПАО «ЛУКОЙЛ».

Молодежная политика ЛУКОЙЛа ориентирована на молодых работников и молодых специалистов и определяет основные пути развития системы подбора, расстановки, подготовки, воспитания и использования потенциала молодых работников и молодых специалистов в Организациях. При этом учитываются опыт работы с молодыми работниками и молодыми специалистами, современные реалии и проблемы, тенденции и перспективы развития Организациях.



Молодежная политика призвана объединить усилия Организаций, служб по управлению персоналом, профсоюзных и других общественных организаций по формированию системы работы с молодыми работниками и молодыми специалистами.

Грамотная работа с молодежью — ключевой фактор успешного решения стратегической задачи по обеспечению производства лояльным персоналом требуемой квалификации.

Мы понимаем, что сегодня доминирующей группой в трудовом ресурсе становятся люди, рожденные после 1980 года. Следует отметить, что у них сформированы свои взгляды и ценности, коренным отличием которых





является способность быстро адаптироваться к изменяющимся условиям.

На конец 2021 года численность этой группы работников в Компании составляла 54%, а к 2025 году мы прогнозируем 74% таких работников. С одной стороны, это является положительным фактором для развития Компании. Ведь чем моложе работники, тем легче им осваивать и работать с современными технологиями, что, несомненно, повышает конкурентное преимущество Компании.

С другой стороны, Компании приходится инвестировать больше сил и средств в создание механизмов мотивации и удержания молодых работников. И денежная мотивация сегодня перестает быть доминирующей в изменяющейся системе ценностей этой группы работников. Все большее значение приобретают нематериальные стимулы, такие как условия труда, социальные ценности Компании, программы развития молодых работников, возможность работы в различных проектах.

**Молодые работники** — работники ПАО «ЛУКОЙЛ» и иных организаций Группы «ЛУКОЙЛ» в возрасте до 35 лет, в том числе молодые специалисты.

**Молодые специалисты** — работники не старше 30 лет, имеющие высшее или среднее профессиональное образование, впервые приступившие к работе в Организации по профилю полученного образования, в том числе по рабочим профессиям, в течение года после окончания образовательной организации. Статус молодого специалиста присваивается работникам, не имеющим стажа работы.





## Профориентация

Сегодня работа с молодежью Компании ЛУКОЙЛ носит системный характер и берет свое начало еще со школьной скамьи.

В Компании существует опыт организации ранней профориентации дошкольников на базе детских садов (построенных за счет средств ПАО «ЛУКОЙЛ» и переданных на безвозмездной основе в муниципальную собственность). Для детишек проводятся тематические конкурсы, мастер-классы в формате игр. Представители Компании и педагоги знакомят ребят с направлениями деятельности организаций Группы «ЛУКОЙЛ», дарят подарки.

Мы отчетливо понимаем, что одно из самых важных решений, которые человек принимает в своей жизни, — это выбор профессии и карьерного пути, который определит качество всей дальнейшей жизни, поэтому в Компании создана система профориентации для привлечения абитуриентов во всех регионах деятельности Компании.

Важно отметить, что к профориентационной работе привлечены молодые работники и молодые специалисты, которые еще совсем недавно также являлись выпускниками общеобразовательных учреждений и перед которыми стоял выбор своей будущей профессии. Молодые специалисты охотно

делятся со школьниками своим опытом, впечатлениями от работы, проводят викторины, конкурсы.

Ежегодно организации Группы «ЛУКОЙЛ» принимают участие в выставках профессий, днях открытых дверей профильных учебных заведений высшего и среднего профессионального образования, проводят экскурсии для ребят на производственные объекты (с соблюдением всех норм безопасности!).



**Грамотная работа с молодежью — ключевой фактор успешного решения стратегической задачи по обеспечению производства лояльным персоналом требуемой квалификации.**

Создание специально оборудованных «ЛУКОЙЛ-классов» на базе школ становится успешной практикой, которую внедряют в регионах деятельности Компании. Данная инициатива позволяет развивать бренд успешного работодателя среди школьников, информировать о деятельности Компании «ЛУКОЙЛ», повышать уровень образования в регионах присутствия Компании.

«ЛУКОЙЛ-классы» успешно функционируют в Волгограде, Пермском крае, ХМАО-





**Все большее значение приобретают нематериальные стимулы, такие как условия труда, социальные ценности Компании, программы развития молодых работников, возможность работы в различных проектах.**

Югре, и ежегодно география новых проектов расширяется. Компания считает, что работа со школьниками — важная составляющая в процессе работы с молодежью.

## Работа со студентами

Компания активно занимается вопросом управления талантами. Важным этапом в системе работы с молодежью является взаимодействие с учебными заведениями среднего профессионального и высшего образования.

Сегодня выстроено эффективное сотрудничество с 60 образовательными организациями в семи федеральных округах Российской Федерации.

Ежегодно ряды нефтяников пополняют более 600 молодых специалистов — выпускников профильных учебных заведений.

В рамках работы с колледжами Компания совершенствует материально-техническую базу, создает производственные полигоны, которые позволяют студентам отрабатывать

навыки, реализуется модель дуального обучения, что сокращает период адаптации на производстве будущих рабочих.

Созданы и успешно функционируют 11 базовых кафедр на базе высших учебных заведений, основной задачей которых является повышение практической направленности учебного процесса, сочетание теоретической подготовки с практическим участием студентов в выполнении реальных задач производства.

Мы поддерживаем стипендиями лучших студентов и грантами преподавателей. Более 3 тыс. студентов ежегодно проходят практику в организациях Группы «ЛУКОЙЛ».

Руководство Компании на постоянной основе проводит встречи со студентами (в том числе открытые лекции президента Компании), куда приглашают лучших студентов профильных вузов. Данная работа позволяет сокращать дистанцию между первыми лицами Компании и будущими нефтяниками.

В 2022 году на базе РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М.Губкина был создан Образовательный кластер «ЛУКОЙЛ», который включает в себя Учебный полигон (1-я очередь: добыча, 2-я очередь: транспортировка, переработка), Центр управления разработкой месторождений, три базовые кафедры Компании (Кафедра инновационного менеджмента, Кафедра моделирования физико-технологических процессов разработки месторождений, Кафедра возобновляемых источников энергии).

Стратегически важный в настоящий момент проект — это создание в Когалыме Образовательного центра — филиала Пермского национального исследовательского политехнического университета.

Данный проект позволит создать уникальный Образовательный центр, аналогов которого не существует на территории России (образовательная программа, адапти-



**Стратегически важный в настоящий момент проект — это создание в Когалыме Образовательного центра — филиала Пермского национального исследовательского политехнического университета.**

рованная под современное производство, современная образовательная среда (лаборатории, общежития, учебные классы и т.д.).

С сентября 2023 года он начнет свою работу в полном объеме. Там будут обучаться 380 студентов по четырем направлениям и специальностям.

С целью функционирования филиала ПНИПУ, начиная с 2020 года, организациями Группы «ЛУКОЙЛ» ведется профориентационная работа со школьниками 10–11 классов и их родителями в городах присутствия Компании «ЛУКОЙЛ».

Студенты первых корпоративных групп уже обучаются в Пермском Политехе в г. Пермь, с последующим переводом в 2023 году в Когалым.

Создание Образовательного центра — филиала ПНИПУ имеет особую значимость для обеспечения долгосрочных стратегических задач в области устойчивого развития

ХМАО-Югры и повышения уровня занятости молодежи региона.

Важным элементом в деятельности Образовательного центра станет преподавательский состав, который будет включать в себя высококвалифицированные кадры Компании, имеющие ученые степени. Работники будут совмещать работу с преподавательской деятельностью, делясь бесценным производственным опытом, тем самым сокращая период адаптации будущих нефтяников на «реальном» производстве.

### **Преимуществами создания центра в Когалыме являются:**

- возможность получения молодежью качественного практико-ориентированного образования с перспективами трудоустройства в организациях топливно-энергетического комплекса Российской Федерации;
  - использование материально-технической базы ПАО «ЛУКОЙЛ» и его дочерних обществ для выполнения научных и производственных проектов;
  - внедрение гибких образовательных программ, адаптированных под запросы нефтегазовой отрасли;
  - развитие региона Западной Сибири.
- В 2022 году с целью привлечения абитуриентов к поступлению в корпоративные группы «ЛУКОЙЛ» Образовательного







центра было проведено свыше 300 проф-ориентационных мероприятий со школьниками 8–11 классов и их родителями. Более 3 тыс. школьников из всех уголков страны узнали о возможностях обучения в Образовательном центре и перспективах, которые открываются после окончания.

Отдельно стоит отметить проведение первой Межрегиональной школьной олимпиады по физике и математике. Победителями олимпиады стали 10 школьников, набравших наибольшее количество баллов и получивших по 10 дополнительных баллов при поступлении на Горно-нефтяной факультет ПНИПУ.

Олимпиада была организована Компанией и Пермским Политехом при поддержке федеральных министерств, а в 2023 году статус олимпиады изменится на Всероссийский.

Итогом работы стало поступление 95 абитуриентов в три корпоративные группы по двум направлениям обучения из 15 регионов РФ.

Средний балл ЕГЭ – 208, максимальный – 290, при этом средний балл ЕГЭ в России по профильным предметам в 2022 году составил 179.

В 2022–2023 учебном году работа будет проводиться с привлечением большого количества участников со стороны Компании, чтобы расширить географию абитуриентов и повысить уровень знаний будущих нефтяников.

## Молодой специалист

Безусловно, развитие молодых специалистов не ограничивается только рамками того или иного проекта. Компания уделяет огромное внимание этой категории работников, постоянно стремясь дать им лучшие инструменты для скорейшей адаптации в рамках организации и раскрытия их потенциала для наиболее успешного решения возникающих в бизнесе задач.

Важно отметить, что Компания развивает не только профессиональные компетенции молодежи, но и «мягкие» навыки, социальную ответственность, уважение к коллегам и любовь к окружающей среде. Проводятся



**Устойчивое развитие Компании достигается прежде всего за счет опережающего развития работников, бережного отношения к таланту каждого члена нашей команды профессионалов и развития благоприятной организационной среды, способствующей самореализации каждого работника.**

различные тренинги, кейс-чемпионаты по актуальным для Компании направлениям развития, корпоративные мероприятия, такие как: «Посвящение в нефтяники», вечер «Встреча поколений», «День молодого специалиста».

Уже на протяжении 16 лет в Компании проводится конкурс на присвоение звания «Лучший молодой специалист года», который направлен на стимулирование активности молодых специалистов, раскрытие их творческого и профессионального потенциала. Конкурс проводится по различным номинациям.

Каждому победителю конкурса выплачивается единовременная премия и устанавливается надбавка к заработной плате в размере 20% на год.

В продолжение темы важно отметить, что молодежь ЛУКОЙЛа с каждым годом все активнее принимает участие в научно-технических конкурсах организаций Группы «ЛУКОЙЛ». Ежегодно на площадках дочерних обществ проводятся более 20 конкурсов инновационных проектов и лучшие работы (более 100) направляются на рассмотрение руководства Компании. Таким образом, каждый молодой работник имеет возможность улучшить деятельность Компании, продемонстрировать свой научный потенциал и получить достойную оценку.



### **Совет молодых специалистов**

Работа с молодыми специалистами регулируется не только со стороны служб по управлению персоналом, но и изнутри самих сообществ молодых специалистов. Совет молодых специалистов (СМС) — один из инструментов такой деятельности. Его цель — адаптация молодых специалистов к условиям работы в организациях Группы «ЛУКОЙЛ», что помогает более рационально использовать их квалификации,

знания, умения и навыки. Среди задач, стоящих перед СМС, — воспитание у молодых специалистов ответственного отношения к труду, создание условий для их профессионального развития, овладения в совершенстве своей специальностью. И конечно, выявление наиболее активных и инициативных молодых специалистов. На всех предприятиях, куда приходит много людей со студенческой скамьи, созданы СМС — для того, чтобы принять у себя таких, еще «неоперившихся птенцов», обогреть, воспитать, помочь встроиться в систему.

Действуют СМС за счет активности неравнодушных работников. На предприятиях действуют 65 СМС, которые объединены в 12 кластеров по региональному признаку. И вокруг них консолидировано более 30 тыс. молодых работников. Количество вовлекаемой молодежи с каждым годом увеличивается.

#### **Советы молодых специалистов ведут деятельность по направлениям:**

- профессионально-научное;
- социально-благотворительное;
- культурно-массовое;
- информационная деятельность.





Эффективность СМС обеспечивается за счет крепких традиций, преемственности, уходящей своими корнями на десятилетия в историю Компании. На лукойловских предприятиях существует система наставничества, и СМС активно участвует в развитии данного института. Молодежь и старшее поколение регулярно взаимодействуют. Молодые специалисты делятся знаниями в области современных технологий, а «ветераны» рассказывают о своем бесценном опыте.

Регулярно проводятся встречи молодежи с руководством организаций. Молодой специалист имеет уникальную возмож-



ность задать интересующий его вопрос руководству Компании, узнать о компетенциях, которые необходимо развивать, о возможностях своего профессионального пути. Руководители, в свою очередь, могут «напитаться» инновационными идеями молодежи.

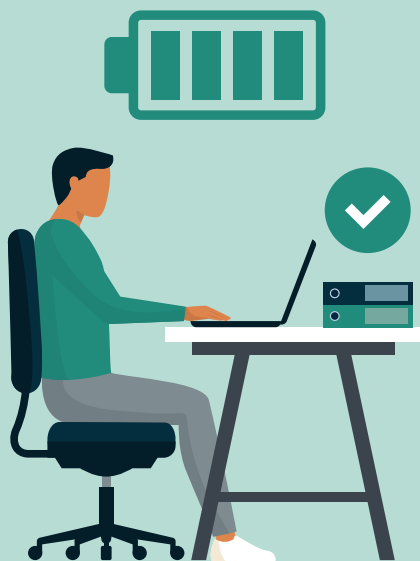
Одна из главных мыслей, которую воспитывают у молодежи, — надо стараться принести пользу Компании, а это, в свою

очередь, одновременно принесет пользу и вам. Личный профессионализм и востребованность молодого работника неразделимы с успехами предприятия и Компании. И такое взаимодействие является самым надежным фундаментом, который обеспечит Компании еще многие годы процветания и стабильного развития.

Молодежная политика Группы «ЛУКОЙЛ» создает механизмы, обеспечивающие эффективное функционирование системы работы с молодыми работниками и молодыми специалистами, что позволяет обеспечить постоянный приток в организации Группы «ЛУКОЙЛ» молодых квалифицированных работников, реализовывает потребность организаций в конкурентоспособном персонале.

Устойчивое развитие Компании достигается прежде всего за счет опережающего развития работников, бережного отношения к таланту каждого члена нашей команды профессионалов и развития благоприятной организационной среды, способствующей самореализации каждого работника.

# На работе «гореть», а не «выгорать»



**Что такое человеческий капитал работника, стоит ли в него инвестировать? А каковы формы и направления работы профсоюзной организации по развитию человеческого капитала работника? Кстати, а каковы сегодня особенности развития отношений между работником и работодателем, роль профсоюзной организации в этом процессе? Стоит ли обращать внимание на «синдром профессионального выгорания» и использовать систему правил эффективного управления собственными действиями для снижения рисков его возникновения?**

Кажущиеся нелепыми и даже немного смешными еще несколько лет назад вопросы сегодня становятся актуальными и злободневными. Да, мы живем в эпоху стреми-

тельно меняющегося мира, мировоззрения, эпоху слома ценностей. И профсоюзам необходимо быть готовыми к этим переменам. Поэтому сегодня у нас в гостях Константин Шерсткин, заместитель директора Института экономики знаний Санкт-Петербурга, член Санкт-Петербургского психологического общества, преподаватель ЗУМЦ профсоюзов, который и согласился ответить на эти кажущиеся до сих пор многим «несущественные» вопросы, на самом деле обретающие с каждым днем все большую актуальность.

**— Как вы считаете, какие процессы сегодня влияют на развитие человеческого капитала и что для этого развития может сделать**





**профсоюзная организация, как она может подействовать, что она должна делать?**

— То, о чем вы спрашиваете, актуально на сегодняшний день для большинства профсоюзных организаций. Эти процессы обусловлены тем, что происходит сегодня в мире, в стране, какие изменения происходят в сфере социально-трудовых и экономических отношений.

В первую очередь, происходят изменения в структуре капитала — люди становятся главным ресурсом и человеческий капитал начинает преобладать над всеми другими видами ресурсов. Основным средством производства становится квалификация сотрудников, в связи с чем меняется система отношений

«работник-работодатель» и изменяются ключевые потребности работников.

На примере изучения экономик 192 стран, Всемирный Банк пришел к заключению, что только 16% экономического роста обусловлено физическим капиталом (сооружения, техника, оборудование), 20% — природными ресурсами, а 64% — человеческим и социальным капиталом. Таким образом, именно человеческий капитал на сегодняшний день является основополагающим фактором экономического роста любого предприятия и государства.

**— Что же необходимо делать профсоюзам в этих меняющихся условиях?**

— На сегодняшний день я считаю, что те мероприятия, которые профсоюзная организация проводит для членов профсоюзной организации, как раз и направлены на то, чтобы развивать человеческий капитал работников в нашей стране.

Человеческий капитал имеет свою стоимость, поэтому инвестиции в него имеют три вектора, три направления.

Первый, это образование — профессиональное обучение, повышение квалификации, самостоятельная подготовка, конкурсы профессионализма, обмен опытом, разнообразные тренинги по развитию навыков.

Второй вектор поддержания развития человеческого капитала — это вложения в свое здоровье: профилактические мероприятия, ведение здорового образа жизни, медицинские осмотры, физкультура, полноценный отдых, профилактика профессионального выгорания.

Третий — мобильность — это готовность к новому социальному опыту, оперативный поиск и работа с информацией, освоение новых технологий (гаджетов, программ), развитие личностного потенциала.

И по всем указанным векторам профсоюзной организации есть что предложить работникам предприятия для поддержания своей

«профессиональной формы», учитывая, что мы живем в постоянно меняющемся мире.

**— Нам часто задают вопрос, что лучше — большой процент профсоюзного членства, но достаточно маленькая вовлеченность в профсоюзную деятельность, либо, наоборот, небольшой процент профсоюзного членства, но при этом они все активно вовлечены, что-то предлагают, делают. Что, на ваш взгляд, лучше, эффективнее для развития в современном мире?**

— Когда мы говорим о типах профсоюзных организаций, то традиционно выделяют три модели функционирования, основанные на разных системах отношений работников и работодателя.

Наверное, нужно учитывать ту ситуацию, сложившуюся у предприятий, выстроенный канал взаимодействия с работодателем, насколько он эффективен, насколько он помогает нам, как профсоюзной организации, достигать целей.

Если мы с вами говорим о представительстве и защите основных прав работников, то самое главное — насколько эти взаимодействия с работодателем помогают мне, как представителю профсоюзной организации, эти цели достичь.

Если я эти цели достигаю при членстве 68%, окей, если я достигаю при членстве, стремящемся к 100%, — это тоже хорошо. Здесь я не могу сказать, что лучше или хуже, все очень ситуативно. Ведь помимо исторически сложившихся выстроенных каналов взаимодействия с работодателями, с представителями государства у профсоюзной организации есть еще внешнее взаимодействие, есть и региональные особенности, особенности восприятия профсоюзной организации в том или ином регионе, везде все по-разному.







— **А какие существуют техники, пусть базисные, для переговоров — бесед с работниками, для вовлечения их в профсоюзные организации, чтобы они стали членами Профсоюза?**

— Да, конечно, существуют определенные техники проведения мотивирующих бесед и алгоритмы ведения переговорного процесса. Как правило, мы на своих занятиях занимаемся отработкой именно умений и навыков по этим техникам, потому что даем предварительную теоретическую информацию.

Основная цель проведения мотивирующих бесед ясна — привлечь вступить в профсоюзную организацию или создать мотивацию для невыхода из нее. Как правило, эффективные техники проведения мотивирующей беседы включают в себя пять этапов, начиная от установления позитивного контакта, в том числе через определенные механизмы понимания этого позитивного контакта с собеседником, и заканчивая ответами на во-

просы, и даже отдельный раздел техники — это эффективное завершение техники через призыв совершить определенные действия.

Эта технология пятиступенчатая, отработанная и очень эффективная, включающая определение потребностей участников, беседы, и в случае необходимости, лидер профсоюзной организации обрабатывает возражения потенциальных членов профсоюзной организации, а если человек собирается выходить из нее, то, соответственно, члена профсоюзной организации.

Ну и наконец, если говорить о техниках проведения переговорного процесса, то их тоже существует несколько. Одна из них — алгоритм ведения переговорного процесса, он тоже включает в себя порядка шести-семи, в зависимости от ситуации, способов ведения переговорного процесса.

Эта техника помогает внимательно выслушать оппонента, прояснить ситуацию, выяснить интересы противоположной стороны, четко сформулировать собственные тре-



бования, подчеркнуть общность интересов, создать условия для обмена предложениями, прийти к соглашению и все это закрепить документально.

Скажу больше — лучше, чем сотрудничество, в практике и теории общения до сих пор ничего не придумано. Эффективно не бороться, растрчивая ресурсы, а выходить на сотрудничество.

**— Сегодня все активнее обсуждается тема профессионального выгорания. Какие основные факторы могут способствовать возникновению этого синдрома?**

— Вы абсолютно правы, на сегодняшний день синдром профессионального выгорания как специфическое заболевание внесен даже в реестр заболеваний по международной классификации и называется «реакция организма, возникающая вследствие продол-

жительного воздействия профессиональных стрессов на организм», имеет определенный шифр, код Z.73.0. Профессиональное выгорание — это один из вариантов, так называемой, профессиональной деформации. Как правило, оно связано с продолжительным воздействием стрессообразующих факторов средней интенсивности в профессиональной деятельности.

Среди факторов, которые могут повлиять на профессиональное выгорание — в первую очередь неопределенность должностных обязанностей, конфликт между функциональными требованиями. «С меня требуют то, что я не должен выполнять, функционально на меня возложена одна ситуация, одни требования, а с меня требуют больше». «Я не понимаю свои должностные обязанности». Кстати, возвращаясь к той деятельности, которую мы с вами осуществляем, а именно —





работа с людьми — как раз такие специалисты и подвержены в первую очередь синдрому профессионального выгорания.

Находясь в системе «человек-человек», 70% специалистов через определенный период начинают испытывать некоторые признаки синдрома профессионального выгорания. Рабочие перегрузки и напряжение, межличностные конфликты, отсутствие должной подготовки для осуществления работы: «С меня требуют, а я не могу выполнить, потому что я не знаю, как это делается».

В числе основных факторов также недостаток благодарности и социальной поддержки. Ведь в силу того, что мы социальные существа, нам просто необходимо общественное признание и личностная поддержка. Когда мы ее недополучаем от руководства, коллег, своих родных и близких, риск

возникновения синдрома выгораниякратно возрастает.

Есть и факторы, связанные с условиями работы. К примеру, вахтовики, которые постоянно сталкиваются как с физиологической перестройкой организма, так и с психологическими проблемами — тяжело постоянно оставлять свою семью, куда-то уезжать.

#### — Как же этого избежать?

— Первое, что необходимо делать, — это все-таки научиться определяться с личными и профессиональными целями. Для этого необходимо выработать систему планирования и пусть она у каждого будет своя: кто-то в голове, кто-то сохранит на бумаге, таблицу заполняет, кто-то в телефоне, сейчас для этого есть масса программ. Но при этом в нее должны быть включены как краткосрочные, так и долгосрочные цели.

Мы же все спешим куда-то, даже в работе, а иногда необходимо, как говорят психологи, остановиться и побыть «здесь и сейчас». Просто встать, через определенное время выполнения своих профессиональных обязанностей, остановиться и выпить чашку кофе. Наградить себя, в конце концов!

Необходимо овладеть навыками саморегуляции. Конечно, они у каждого опять же будут свои — досчитать до десяти, подышать до десяти, выйти в нужный момент, не вступать ни в какие конфликты, просто выйти из кабинета.

Что еще каждый может сделать сам? Уделять больше внимания своему профессиональному развитию и личностному совершенствованию, про что мы с вами говорили уже, возвращаясь к человеческому капиталу, поддержания себя в оптимальной физической форме. Я не говорю о том, что она должна быть как у спортсмена, самое главное,



«Стоимость человеческого капитала, инвестиции в человеческий капитал имеют три вектора, которым необходимо следовать для того, чтобы быть успешным и долго оставаться на рынке труда востребованным».

чтобы вам в этой оболочке физической было хорошо, чтобы вы себя со своим телом чувствовали гармонично.

И выстроить систему профессиональной деятельности таким образом, чтобы у вас была возможность переключаться с одного вида деятельности на другой. Поработали, почувствовали усталость, в первую очередь умственную и моральную — пошли, попили чай, полили цветочки, сходили, переговорили в соседний кабинет с коллегами о чем-то интересном. Все это будет так или иначе подстраховывать вас от синдрома профессионального выгорания.

**— А что бы вы хотели пожелать нашим профсоюзным организациям в плане работы с молодежью?**

— Ситуация с молодежью, на мой взгляд, следующая. Во-первых, научиться слышать ее и обучать. Нужно поддерживать через

предложение тех или иных механизмов для достижения их целей. Мне кажется, необходимо отходить от работы с молодежью в контексте слова «проблемы» и перемещать вектор работы в направление «возможностей».

Молодежь — это возможности, и возможности в первую очередь для них самих. Самый главный ресурс молодежи по сравнению с нами, людьми старших поколений, — это их возраст. Из серии — если ты хочешь заниматься карьерой, самореализацией, саморазвитием, получать дополнительный доход, вступать во взаимодействие, то есть удовлетворять интересы, связанные с реализацией своих профессиональных обязанностей, мы, как профсоюзная организация, можем предложить тебе инструменты для достижения этих целей, но мы не готовы делать это за тебя...

Желаю вам «гореть» на работе, но «не выгорать»!





***Лишь тот видит  
целиком всю картину,  
кто выходит  
за ее рамки.***

***Салман Рушди***

# От Мангазеи до «Снежинки»: что станет символом будущего Ямала

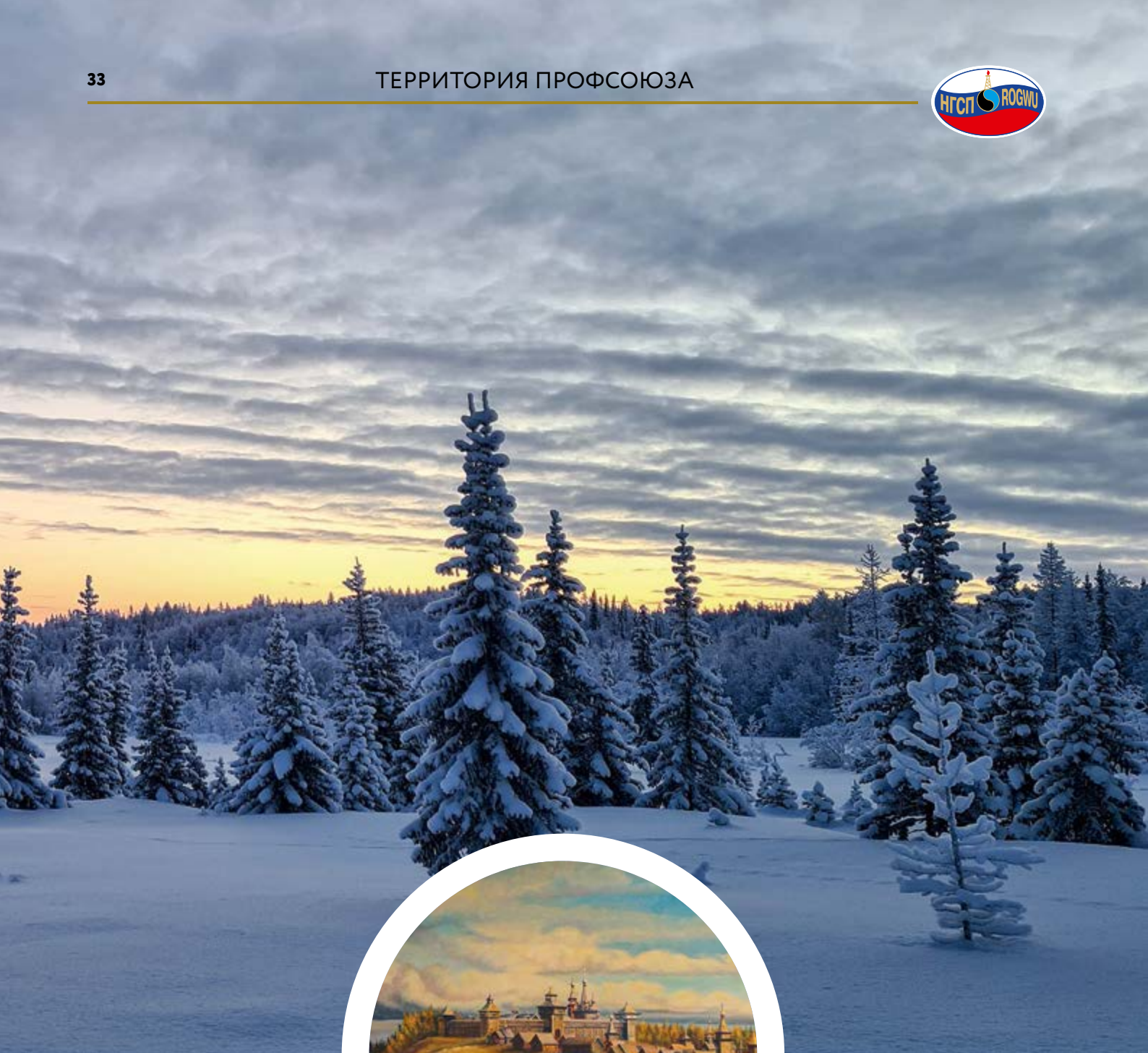
**«Раз, охотясь в тундре, ненец отыскал на дне оврага бивень мамонта огромный... Всем нужны его изделия. У костра в часы ночные режет он пороховницы, и ножны, и табакерки» — так описывал традиционный ямальский быт в середине прошлого века поэт Иван Истомин.**

Герой процитированного стихотворения из лучшего сырья, как и полагалось в те годы, вырезал профиль В.И.Ленина. Тогда изделия северных косторезов — фигурки животных, сценки

из жизни жителей тундры — можно было увидеть в любом крупном универсаме СССР.

Охота и рыболовство были главными занятиями коренного населения Ямала многие столетия. Когда в XVII веке в Заполярье появились первые опорные пункты русских купцов, песцовые и медвежьи шкуры стали меняться на чай и муку, оружие и бисер для украшения традиционной одежды коренных жителей тундры. Только через легендарное поселение Мангазея на реке Таз ежегодно проходило до 30 тыс. соболиных шкур.





Там же обменивалась и заготавливалась для транспортировки высокосортная рыба.

Такие торговые фактории стали первыми поселками и не потеряли свое значение вплоть до XX века, когда заготовительные пункты в отдаленных промысловых районах служили центрами почтовой связи, медпомощи и чайными, где обменивались новостями. Некоторые из них исчезли, другие — как, например, Тазовский, он же первая советская фактория Хальмер-

Седе, — стали современными поселками в сердце нефтегазоносного региона.

В первые годы советской власти на территории будущего ЯНАО действовало 34 фактории, а численность населения составляла около 13 тыс. человек. При этом к моменту административной организации национального округа в 1930 году на его территории не было ни одной кустарной мастерской и работало всего два промышленных пред-

приятя — Обдорский лесопильный завод и Нангинская консервная фабрика. Еще одним традиционным занятием коренного населения ЯНАО было оленеводство, при этом коллективизация не обошла северные районы советского государства стороной. В среде коренных народов Ямала — ненцев, ханты, коми, селькупов — новая власть вела активную борьбу с «кулацко-шаманским влиянием», учреждались кочевые Советы, в немногочисленных населенных пунктах организовывались Дома ненца, библиотеки и «красные чумы».

Уже к середине 1930-х количество людей и производств в Ямальском округе утраивается. Появляются лисьи фермы, начинают выпускать в природу песца и американскую ондатру, развивается добыча рыбы, в том числе осетра, и практикуется зверобойный промысел — забивалось до 500 белух в год (сейчас коммерческая добыча этих животных



в РФ не ведется). Со временем в тундру бывшего Обдорского района Тобольского округа проникает даже стахановское движение: в него вовлекают охотников-передовиков, предлагая отличиться в заготовке пуш-нины: песца, бурундука и горностая.

Эти занятия местных жителей сейчас отражены, в частности, на гербе города Тарко-Сале — в геральдике центра газодобывающего района использованы изображения белок и горностаевых хвостов.

Во время Великой Отечественной войны многие охотники и оленеводы ушли на фронт снайперами и разведчиками, около 4 тыс. ямальцев не вернулись домой. Были и те, кто стали участниками оленно-лыжных и оленно-транспортных батальонов, которые были сформированы из представителей коренных народов Севера и в течение всей войны перевозили через линию фронта грузы, солдат и партизан, эвакуировали на оленьих упряжках







раненых и дошли до Центральной Европы. День памяти участников этих подразделений ежегодно отмечается 20 ноября. Хотя сам ЯНАО в те годы был глубоким тылом, активность противника в попытках блокировать Северный морской путь требовала самоотдачи и на этом рубеже. Известно, что отвлекающий маневр — имитация строительства в районе села Новый Порт в Обской губе инфраструктуры для советского военного флота и авиации — в 1943 году сорвал планы строительства в нашей акватории гитлеровской базы для подлодок.

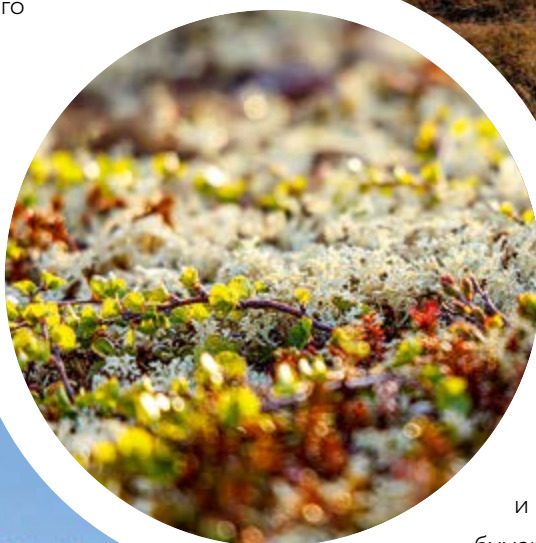
В послевоенные годы жизнь постепенно вошла в прежнее русло, но вплоть до нача-

ла 1960-х ЯНАО оставался малообжитым регионом со слабой транспортной инфраструктурой. В годы хрущевской оттепели здесь работало два рыбоконсервных комбината, снабжавших магазины страны 13 млн банок консервов в год, и шесть рыбозаводов производительностью 15 тыс. т прочей рыбопродукции ежегодно. В бассейне Оби ловилось две трети всей рыбы, добываемой в Сибири, — муксун, ряпушка, чир, сиг, нельма и многие другие. Однако не акваресурсам Обской губы, сопоставимой по площади с Азовским морем, было суждено стать экономической базой региона в последующие десятилетия.



К середине 1960-х годов полевые геологические партии уже вели на территории Ямало-Ненецкого округа более тысячи изысканий. Разведчики недр постепенно открывали месторождения бурого угля и железных руд, мрамора и известняков, давали жизнь новым поселкам. «На территории округа появились первые буровые вышки. Недалек тот день, когда и на Ямале будет своя нефть», – выражали надежды современники в канун 30-летней годовщины образования ЯНАО.

Открытие Западно-Сибирского нефтегазоносного района, запасы которого превосходили все до сих пор известные в СССР, дало старт интенсивному освоению месторождений,



строительству трубопроводов, предприятий и населенных пунктов по всей Тюменской области, в том числе и в ЯНАО. В период «нефтяного бума» 1960–1980-х строятся рабочие поселки для освоения Суторминского и других месторождений Ямала, которые уже в новейшие времена высоких цен на углеводороды превращаются в современные города – Губкинский, Муравленко, Ноябрьск. Если на закате социализма даже в Салехарде единственным образцом каменной многоэтажной архитектуры было здание горкома КПСС, а в некоторые райцентры из столицы округа можно было добраться только вертолетом, то сейчас инфраструктура и городское благоустройство ушли далеко вперед – северные города выглядят яркими и ухоженными.

Сейчас ЯНАО стабильно держится в «топе» рейтинга социального благополучия регионов России, а в начале 2022 года обогнал даже Москву, став национальным ли-





дером. На весенней встрече с Президентом России Владимиром Путиным губернатор региона Дмитрий Артюхов рассказывал и про триллионные инвестиции, и про новый терминал аэропорта газовой столицы Нового Уренгоя, и про образ Ямала будущего — научно-исследовательскую арктическую станцию «Снежинка».

Развертывание самого амбициозного российского проекта, основанного на новой энергетике, начнется на Ямале в 2023 году. «Снежинка» — это комплексная обсерватория наблюдений: круглогодичный и полностью автономный комплекс на базе возобновляемых источников энергии и водородной энергетики. Даже в зимние арктические холода на станции смогут автономно существовать до 100 человек персонала и ученых.

Проект ведет МФТИ, в нем заняты и ведущие исследователи РАН. Еще несколько лет назад «Снежинка» презентовалась как международная и представлялась в Арктическом совете, по-английски ее название тоже было

«говорящим» — AHEAD (Arctic Hydrogen Energy Applications and Demonstrations). Сейчас, по понятным причинам, акцент во многом переносится на возможное сотрудничество с Китаем и Индией, как, впрочем, и в сфере углеводородов на фоне происходящих в Европе событий.

Строительство футуристичного вида конструкции должно завершиться к 2024 году. В Нефритовой долине, в 100 км от Салехарда, будут проводиться геоэкологические исследования, осуществляться контроль магнитного поля Земли, создаваться и тестироваться технологии и материалы для работы в Арктике. А главное, станция будет тестировать природосберегающие технологии жизнеобеспечения, воплощая концепт «умного поселения» на основе искусственного интеллекта и робототехники. Все это в суровых условиях Арктики при нулевом потреблении углеводородов — солярки или бензина. Понятно, что для нефтегазоносного региона экологически чистый проект — еще и имиджевый.





# Тарко-Сале — «место силы» газового плацдарма страны

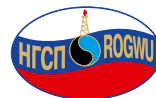
**«Когда в начале 90-х годов начался весь раздрай, геологию прикончили первой. Я все удивлялся: как можно уничтожить курицу, несущую золотые яйца. Ведь даже во время войны геологов не брали на фронт, потому что видели перспективу отрасли». Иван Яковлевич Гиря, первооткрыватель крупнейших газовых месторождений Ямала и некогда ведущий специалист «Главтюменьгеологии», на одном из мероприятий вспоминал худшие в своей профессиональной жизни времена.**

Но уже наступало новое тысячелетие, и ветеран геологоразведки понимал — ситуация начинает выправляться. «На Ямал я смотрю как на гаранта будущего России в энергетическом плане», — предсказал он еще 20 лет назад.

Сейчас на ЯНАО приходится около 90% российской добычи газа и около 16% мирового объема (по запасам — порядка 75 и 22% соответственно). Трубопроводный и сжиженный газ десятилетиями поставлялся в зарубежные страны, и в силу этих пропорций именно ямальский газ в 2022 году стал одним из главных инструментов в глобальном конфликте.

Как главный инженер, а затем и начальник Нарыкарской нефтеразведочной экспедиции, Иван Гиря помнил, как доставляли в Уренгой первый буровой станок. Поиски углеводородных месторождений на территории ЯНАО велись еще с 1940-х годов, но наиболее интенсивно пошли с конца





1950-х. Первый фонтан газа в 1962 году на Тазовском месторождении подтвердил предположения ученых, а затем в течение нескольких лет были открыты сразу несколько крупных месторождений: Новопортовское, Губкинское, Заполярное и супергигант – Уренгойское.

В 1965 году оборудование перебрасывали к месту разведочного бурения в Уренгое на военной авиатехнике, а сами геологоразведчики жили в подновленных лагерных бараках бывшей стройки № 501 – Трансполярной железнодорожной магистрали. Выдающиеся запасы в этой местности разведчики предполага-



ли, но реальный их масштаб не предвидел никто.

В начале лета случилось чудо:

06.06.66 года на 66-й параллели из скважины Р-2 забил газовый фонтан – более 6,5 млн куб. м за сутки. Как вспоминал Гиря, у очевидцев даже закралось подозрение в исправности приборов. Потом там же на другой глубине были обнаружены конденсат и нефть.

Уренгойское нефтегазоконденсатное месторождение (16 трлн куб. м газа и 1,2 млрд т газового конденсата) с момента начала разработки в 1974 году позволило Советскому Союзу увеличить добычу газа в стране на порядок





и со временем начать экспортировать сырье по магистральному газопроводу «Уренгой – Помары – Ужгород» в Европу.

Впрочем, еще за несколько месяцев до открытия в Уренгое удача сопутствовала разведывательной партии и в Пуровском районе. На скважине Р-101 Пурпейской площади 11 февраля 1965 года забил газовый фонтан. «Случилось это неожиданно и привело к аварии: газ воспламенился, буровая установка и оборудование канули в образовавшийся кратер. Сейчас на его месте озеро, которое даже зимой не замерзает. Фонтан укротили только через 6,5 месяцев, пробуравив наклонную скважи-



ну», — вспоминали очевидцы. С сообщения об этом событии обычно и начинается отсчет официальной истории газовой отрасли ЯНАО — телеграмму отправил в Тюмень выдающийся геолог и управленец Вадим Бованенко (в его честь позднее назовут колоссальных размеров месторождение на полуострове Ямал с запасами 4,9 трлн куб. м, которое сейчас разрабатывает «Газпром»).

С телеграммы же пошел и отсчет истории ближайшего к скважине поселка Тарко-Сале как второго наряду с Новым Уренгоем управляющего центра «газового плацдарма» России.

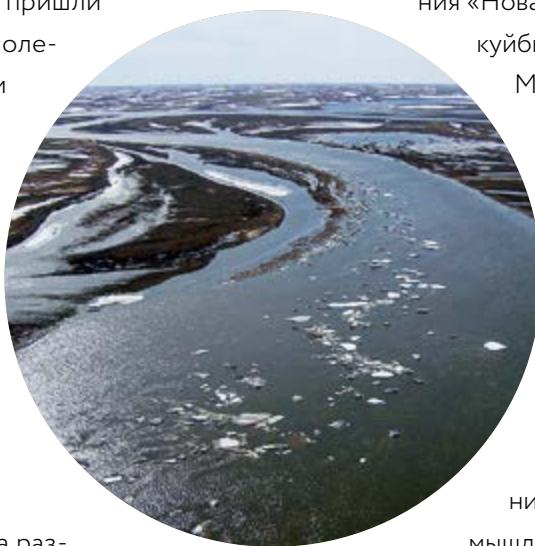






До начала 1930-х годов во всей долине реки Пур не было ни одного населенного пункта, только кочевые семьи. Первопроходцы-организаторы пришли сюда с Большой земли тоже на оленьих упряжках и поначалу жили в землянках. Известно, что в декабре 1932 года участник Пуrowsкой экспедиции и основатель райцентра Михаил Саргин оставил зарубку на дереве в месте слияния рек Айваседо-Пура и Пяну-Пура: «Строиться здесь». Тарко-Сале (или «Талкасаля» на ненецком) в переводе буквально и означает — «мыс на развилке рек».

Поселок на полусотню жителей организовывался как фактория, и его первыми полноценными зданиями были райком, склад



и единственный жилой дом. Городом он стал относительно недавно, в 2004 году. То есть уже после того, как в поселок пришла компания «Новафининвест» на тот момент новокуйбышевского бизнесмена Леонида Михельсона и была создана компания, которая сейчас является вторым по величине производителем природного газа в России после «Газпрома» — ПАО «НОВАТЭК».

Все эти события тарко-салинцы вновь вспоминали в минувшем сентябре, когда одновременно с Днем работников нефтяной и газовой промышленности отмечали 90-летие Пуrowsкого района. В присутствии курирующего ТЭК вице-премьера Александра Новака звучали слова про «место силы», про то, как сельскохозяйственная территория





с населением тысяча человек за неполный век стала сердцем Ямала и одним из центров нефтегазодобычи в стране. В районном центре лидеры отрасли и региональной власти открыли памятник еще одному представителю знаменитой династии — Виктору Ивановичу Гире, почетному нефтянику России, первому руководителю компании «НОВАТЭК-ТАРКОСАЛЕНЕФТЕГАЗ».

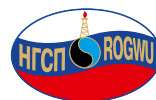
Первоначально сконцентрировавшись на добыче нефти на Восточно-Таркосалинском месторождении, к концу 1990-х ОАО «ТАРКОСАЛЕНЕФТЕГАЗ» добились права на добычу там же газа и газового конденсата. После вхождения в число акционеров группы «Итера» с 200-миллионными инвестициями (международная компания



на тот момент занималась сбытом чужого газа и параллельно разрабатывала Губкинское месторождение), газодобыча на «Восточке» наконец стартовала.

И тогда же — в 2001 году — на Ямале добыли 10-триллионный кубометр газа.

Когда в апреле 2002 года корреспондент самарского издания «Дело» задавал Леониду Михельсону вопрос о том, не пытаются ли его ямальский бизнес «подобрать» монстры вроде «Газпрома», общественность еще не знала, что все изменится буквально на днях. В Тарко-Сале будет зарегистрирована новая независимая нефтегазовая компания, которую на паритетной основе создадут «Новафининвест» и таркосалинская добывающая компания, объединив многочисленные активы с общим объемом запа-



проще. Плюс за счет нас — просто прибавка в газовом балансе страны... Мы вырабатывали совместное представление о том, что хочется нам, что хочется «Газпрому». «Газпром» в лице дочерних компаний и сейчас остается безусловным лидером добычи газа в ЯНАО (более 72%), но по конденсату «Новатэк» его опережает (41%, по данным за 2021 год).

На территории района, где началась история ПАО «НОВАТЭК», всего открыто более 100 месторождений (Губкинское, Вынгапуровское, Тарасовское, Юрхаровское и др.), работает не только «Газпром», но и «Роснефть». В нефтегазовой отрасли занята половина пуровчан. На Пуровском заводе по стабилизации конденсата ежегодно перерабатывается почти 13 млн т сырья, а продукция «НОВАТЭКа» поставляется российским и зарубежным потреби-

сов на тот момент более 2 трлн куб. м газа. По факту — будет создан мощный холдинг с единой структурой управления, который займется разведкой, добычей, переработкой, транспортировкой и реализацией природного газа, газоконденсата и нефти.

Насчет «Газпрома» Леонид Михельсон 20 лет назад ответил журналисту так: «Радует то, что идет нормальный диалог. Они видят, что им тоже нужны независимые производители газа. «Газпром» ведь государственное предприятие, обеспечивающее едва ли не 25% доходов бюджета. Ему поэтому сложно договариваться о каких-то новых и более рыночных правилах на газовом рынке страны. С нашей помощью ему это делать



Иван Яковлевич Гиря, советский и российский геолог, первооткрыватель газовых месторождений





телям, в том числе в Тобольск на нефтехимический комбинат-гигант «СИБУРа».

В сложившейся геополитической ситуации все большую роль будут играть мощности по сжижению газа и развитие транспортировки через Северный морской путь в страны АТР. В 2020 году «НОВАТЭК» осуществил первую тестовую поставку СПГ в Китай, для экономики которого российский газ – трубопроводный и сжиженный – приобретает растущее значение. Построенный «НОВАТЭКом» завод по сжижению природного газа «Ямал СПГ» рядом с Сабеттой (произвел в 2021 году 19,64 млн т сжиженного газа) и строящийся «Арктик СПГ 2» на полуострове Гыдан – проекты с участием китайских акционеров. В рамках одного только соглашения «НОВАТЭКа» с китайской госкомпанией Shenergy Group с «Арктик СПГ 2» планируется поставить в КНР более 3 млн т в течение







15 лет (после запуска завода в эксплуатацию в 2023–2025 годах).

Для обоих крупнотоннажных заводов критична импортнезависимость в технологиях. Работа над проектом «Арктик СПГ 2» продолжается, несмотря на усиливающиеся санкции, и самым труднорешаемым вопросом является поиск аналога импортным турбинам большой мощности. Свои идеи для проекта, например, предлагало АО «Силовые машины». Как отметил на сентябрьском отраслевом форуме губернатор ЯНАО Дмитрий Артюхов, четвертая очередь «Ямал СПГ» уже сделана на отечественной технологии, и перспективы есть: «Нет никаких сомнений, что в кооперации с промышленностью Урала, Нижнего Новгорода, Казани <это> даст положительный результат. Мы можем вовлечь в ближайшие годы до 2 трлн куб. м газа. Это огромные показатели».





# Дорогами мамонтов и романтиков

Более половины территории ЯНАО расположено за Полярным кругом, и массовый туризм здесь начали развивать только в последние годы. Мы уже рассказывали о том, как осваивают эту часть Тюменской области российские тревел-блогеры за рулем внедорожников («НГСП-информ» № 3, 2021). Однако посетить стойбища оленеводов, места обитания овцебыков, недостроенную «Тарнсполярку» – 501-ю стройку ГУЛАГа – можно и в составе обычных туристических групп.





Да и в городах есть что посмотреть — власти региона активно развивают инфраструктуру для самостоятельных путешественников, готовясь, что к ним будут прилетать за впечатлениями просто на выходные и провести отпуск в горах.

## Мамонтенок Люба

На звание «родины мамонта» в российской Арктике претендует не только Ямал. Но несомненно, что один из двух в мире полностью сохранившихся мамонты был обнаружен именно в ЯНАО. Найденный в 2007 году мамонтенок Люба, в отличие от магаданского Димы и не столь хорошо сохранившейся ямальской же Маши, не был оставлен в столицах, а пополнил фонды Ямало-Ненецкого окружного краеведческого музея им. И.С. Шемановского в Салехарде. Пролежавшего в вечной мерзлоте 42 тыс. лет месячного детеныша можно увидеть в рамках

постоянной экспозиции «Оттаявший мир» (билет — 350 руб.). Один из старейших музеев Сибири — основан в Обдорске более века назад — богат и другими палеонтологическими находками. Это огромный скелет мамонта, останки шерстистого носорога, овцебыка, первобытного бизона и других животных.

Отдельные кости, зубы и бивни мамонта регулярно находят в разных районах округа, и этот материал издавна использовался косторезами (самодеятельная добыча и сбыт мамонтовой фауны преследуются по закону). Считается, что один из самых известных монументов в Салехарде, 10-метровый памятник мамонту на берегу Оби, стоит как раз на месте бывшей стоянки этих вымерших животных. Сувениры ямальских мастеров из кости мамонта в городе можно приобрести по цене от 2 тыс. руб., цена за сложные композиции может превышать и 100 тыс. руб.





## Обдорский острог

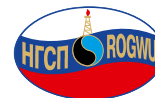
Историко-архитектурный комплекс «Обдорский острог» является воспроизведением деревянной крепости, заложенной в 1595 году воеводой Никифором Траханиотовым. Основатель Обдорска — будущего Салехарда — вскоре был переведен служить в центр. А крепость многие десятилетия контролировала движение потоков пушнины из ярмарочного центра в Мангазее



(в ту пору — самый восточный и самый северный город Российского государства).

Оригинальные постройки Обдорского острога были снесены более двух веков назад за ветхостью. Обнесенный часток острого в Салехарде хоть и новодел, но построен по старинной технологии без единого гвоздя. Самое первое здание, Никольскую башню, воссоздали в 1994 году под руководством основателя музея зодчества «Кижы» патриарха деревянной архитек-





туры А.В.Ополовникова. Позднее комплекс прирос дополнительными башнями, домом воеводы, православным Васильевским храмом, кузней и другими постройками северной архитектуры. Сейчас в помещениях комплекса можно познакомиться с бытом сибирских казаков (вход свободный).

### **Ледник Романтиков**

Одно из самых посещаемых мест на Полярном Урале можно осмотреть за один день (участие в групповом туре – 2700 руб.). До стартовой точки предстоит ехать автотранспортом около 2 часов, примерно столько же занимает подъем до голубого горного озера с ледником. По сложности маршрут доступен для обычных любителей трекинга. В этом году он был

промаркирован и приспособлен для самостоятельных путешественников: благоустроена парковка, расставлены полтора десятка указателей с познавательными сведениями.

Сейчас эстетичные экостоянки появились и в других популярных местах, еще больше – в планах региональной власти. Например, рядом с Салехардом и Лабытнанги обещаны смотровые площадки для наблюдения за северным сиянием. Неподалеку от маршрута на ледник Романтиков, у подножия горы Черная, минувшим летом открылся и первый в ЯНАО горный приют. Это яркие современные вагончики, в которых можно переночевать, зарядить технику от солнечных батарей, воспользоваться санитарным модулем.







### **Нгодяха — край Европы**

Географические «крайности» — обычно сами по себе достопримечательности в глазах туристов, и крайняя восточная точка континентальной Европы, которая находится в ЯНАО, не исключение. Гора Нгодяха была назначена таковой пять лет назад по итогам экспедиции Института географии РАН. Вскоре на высоте 793 м был установлен увенчанный двуглавым орлом памятный столб, у которого можно сделать фото. Как помечено на указателях, другие самые отдаленные уголки Европы расположены в Испании, Португалии и Норвегии. Из них ямальская точка наиболее труднодоступная. Это не тронутая цивилизацией территория Полярно-Уральского природного парка, туристов здесь перемещают вездеходами, и потому посещение Нгодяхи обычно входит в самые дорогостоящие многодневные туры.



В том же районе группы обычно посещают и одно из самых глубоких уральских озер — расположенное в тектонической впадине Большое Щучье, а также поднимаются к Щучьему леднику. Почти двухнедельная экспедиция по природному парку со стартом из Салехарда обойдется в сумму порядка 250 тыс. руб. на человека.

## Рай-Из

Горный массив Рай-Из на территории того же природного парка гораздо доступнее для посещения (45 км от Салехарда), хотя сам трекинг технически сложнее. Наверху можно осмотреть остатки метеостанции, которые в ближайшее время хотят преобразовать в современный одноименный горный приют с Музеем путешественника.

Бренд «Рай-Из» стоит запомнить на будущее: к 2025 году здесь планируют обустроить современный горнолыжный курорт, который поборется за зимних туристов с другими регионами России. Планируется построить 12 км трасс, канатки и две гостиницы на 300 номеров (апарт-отель 3\* и спа-отель 4\*), спортцентр, инфраструктуру для массовых мероприятий. Сезон в этих широтах при наличии пушек можно будет открывать уже в конце октября и поддерживать



трассы до середины мая. Работу проектного офиса «Рай-Из» курирует лично губернатор.

Курорт «Рай-Из» будет связан и с будущей геомагнитной обсерваторией «Снежинка» в долине ручья Нырдовмен-Шор. Долина называется Нефритовой, так как раньше в местности добывали полудрагоценные камни нефрит и жадеит. Из-за разнообразия ландшафтов место считается одним из самых живописных на Ямале. Главная достопримечательность — гора Нырдовмен-Из, которая из-за сходства силуэта получила в народе имя «Динозавр». Вскоре там тоже планируется построить смотровую площадку.





# Ямальская кухня – лучшее «топливо» для организма





**Англичанин Джон Уоррен за восемь лет съемок программы «Поедем поедим» был на Ямале дважды. Гостил в чумах, готовил перед камерой оленину в шоколаде, пробовал медвежий жир и управлял оленьей упряжкой. По его словам, самое сложное в такой работе — не переставать удивляться.**

Когда ты побывал во всех регионах России, и не по одному разу, трудно не потерять свежесть восприятия — а иначе зритель не поверит. И в ЯНАО ему это удалось.

«Главное впечатление от пребывания на стойбищах — не важно, Салехард это, Нарьян-Мар или другой северный регион — это: “Вау! Есть же такие люди на планете!”

Жизнь в суровых условиях настолько далека от повседневности больших городов с их суетой, что я испытываю абсолютное уважение к героям моих программ», — поделился с «НГСП-информ» один из самых известных ценителей хорошей кухни в России.

Хотя кулинарное тревел-шоу Джон не ведет уже два года, его огромный гастрономический кругозор дал нам повод обратиться к нему как к эксперту. Северная кухня простая, и описать, что в ней главное — за исключением экстремальной свежести продукта, — именно по этой причине нелегко. «Полярные кочевники мало чем отличаются от южных. Для всех таких народов кухня — это, прежде всего “топливо”, чтобы выжить, я не знаю, как эту мысль выразить по-другому. Если мы готовы часами сидеть в фешенебельных ресторанах и пробовать выдумки шефов, запивая красными винами, то у них нет такого культа еды», — делится наблюдениями Джон.





На ямальских стойбищах живущего более 30 лет в России британца, конечно, угощали главными арктическими специалитетами — строганиной из оленя и рыбы, ягодами и чаем из трав. Все эти блюда в основном можно найти и в городских ресторанах ЯНАО вне зависимости от сезона.



## Оленина

Ненцы считаются самым «оленоводческим» из всех народов Севера. Количество оленей в ЯНАО вместе с личными животными ненецких семей в последние годы доходило до 800 тыс. голов — это самое крупное поголовье в мире. Парная оленина является традиционным блюдом жителей тундры, а свежая кровь оленя в зимние месяцы издавна была для кочевых оленеводов единственным источником витаминов и средством борьбы с цингой.

С этим главным изыском стола ненцев каждый любитель приключений знакомится еще в детстве на страницах романа Вениамина Каверина «Два капитана»: «Это было незабываемое заседание в чуме, вокруг огня, или, вернее, вокруг дыма, который уходил в круглую дырку над нашими головами... В нашу честь был заколот олень, и ненцы ели его: сырым, удивительно ловко отрезая у своих губ натянутые рукой полоски мяса. Как только они не отхватывали ножом кончик носа! Я не брезглив, но все-таки старался не смотреть, как они макают эти полоски в чашку с кровью и, причмокивая, отправляют в рот».

В ходе экскурсий на настоящие стойбища Ямала туристы тоже имеют возможность попробовать этот арктический специалитет на вкус, заказав забой животного. В городских же ресторанах оленина доступна в более изысканной подаче. В качестве холодной закуски — сыровяленые чипсы, пастрома, охотничьи колбаски, в заведениях попроще и в магазинах — обычная колбаса. Варено-копченая оленина идет в северный вариант салата «Оливье». На горячее — бифштексы, медальоны, стейки, скоблянка (500–1000 руб. за 200 г), то есть все то же, что обычно готовится и из других видов мяса.

Как и во всех арктических регионах, оленина используется на Ямале и как начин-





ка для северной разновидности пельменей (450 руб.). Можно попробовать ее и в восточном оформлении: купаты из оленины или суп-шурпу на ее основе (450 руб.).

Считается, что целебные свойства оленины еще не до конца изучены: некоторые говорят даже о психостимулирующих ее свойствах. Для тонизирования организма стоит обратить внимание на панты — оленины рога в стадии роста. На Ямале их заготавливают десятки тонн ежегодно, и сырье пользуется спросом у фармпредприятий, в том числе и в Китае. Как и субпродукты, у самих оленеводов наполненные кровеносными сосудами хрящи тоже всегда шли в пищу — срезанные верхушки рогов

просто жарятся на углях. Такой ценный биостимулятор-деликатес производится и в современном исполнении, в виде слайсов в вакуумной упаковке (цена доходит до 7 тыс. руб. за 30 г).







## Щекур

Второй столп ямальской кухни — это дары северных рек. Щука, ряпушка, щекур и другие виды рыбы от тазовских и надымских рыбаков также доступны в свежем, малосольном, копченом или вяленом вариантах. Щекур — это одно из названий чира, сибирской пресноводной рыбы. Мороженный щекур подается в ресторанах в виде строганины с солью и перцем или еще и с «маканиной» — каким-нибудь подходящим соусом на основе майонеза, горчицы, винного уксуса или корейского соевого соуса (около 300 руб. за 100 г). Второй вариант подачи — сагудай из слабо-



соленого щекура в сопровождении маринованного лука и северной ягоды. Щекур также годится в уху (350 руб.) и на горячее — например, в виде запеченного филе с картофельно-сливочным сопровождением.

Джону Уоррену в его первый визит на Ямал также довелось готовить интересное ямальское блюдо «Ряпушка в ягушке». Ягушка — это традиционная верхняя одежда лесных ненцев, то есть такое домашнее блюдо — это фактически горячий вариант жареной арктической рыбки под картофельно-морковной «шубой».



## Северные ягоды

Традиционные десерты Ямала столь же лаконичны, сколь и полезны для здоровья. Их основа — клюква, «болотный янтарь» морошка, брусника и другие дикие ягоды. В виде муссов, щербетов или в виде исходного продукта (200–300 руб. порция). В качестве сопровождения подается мед, сгущенка, кедровые орехи или просто сахарная присыпка.

Повсеместно представлен свежий ягодный морс, встречается и безалкогольный глинтвейн из лесных ягод (300 руб.). Кстати, в ягодный сок можно макать и строганину. Аутентичным сопровождением к мясному блюду будет традиционный брусничный соус — на вине, меде или просто из упаренных с сахаром и водой ягод.



## И... ягель

Лишайник, которым питаются северные олени, люди в пищу традиционно не употребляли. Но в современной гастрономии нашлось место и для ягеля. На Ямал идею завезли из другого арктического региона — Мурманской области, где это растение уже опробовано рестораторами, а в качестве сувенира даже производятся чипсы из «оленьего мха». Минувшим летом в Новом Уренгое открылся ресторан, где похожим на красочные кораллы маринованным ягелем стали украшать вполне европейские по составу блюда: супы, жаркое и даже выпечку. Говорят, на вкус ягель напоминает грибы, но, прежде всего, такой ингредиент является украшением — колорит северной тундры, что называется, *as is*.

Джон Уоррен подобные эксперименты горячо поддерживает: «Если шеф-повар берет традиционные продукты и демонстрирует какой-то новый взгляд, то я исключительно положительно к этому отношусь, потому что это творчество. Может быть, в таком виде ягель вообще не едят или едят только олени, но это, безусловно, интересно, громкие аплодисменты таким ресторанам».



# Доступная ипотека: СОВЕТЫ И НОВОСТИ

**Покупка жилья — серьезный шаг, особенно в период нестабильности. Многие пользуются ипотечными кредитами, а это обязательства на годы или даже десятки лет. В этом году на какой-то период ипотека стала менее доступной, но благоприятные выгодные условия кредитования возвращаются.**

Многих сегодня волнует вопрос, как можно получить наиболее выгодную низкую ставку по ипотечному кредиту и облегчить свою финансовую нагрузку. Базовая ставка по стандартным ипотечным программам все еще не самая привлекательная, но все же есть способы получить выгодные условия.

Помочь разобраться в хитросплетениях ипотечных программ мы попросили партнера нашей Программы преференций «Моя профсоюзная карта» — банк ВТБ, предлагающий для членов Нефтегазстройпрофсоюза России ипотечные кредиты на эксклюзивных условиях.

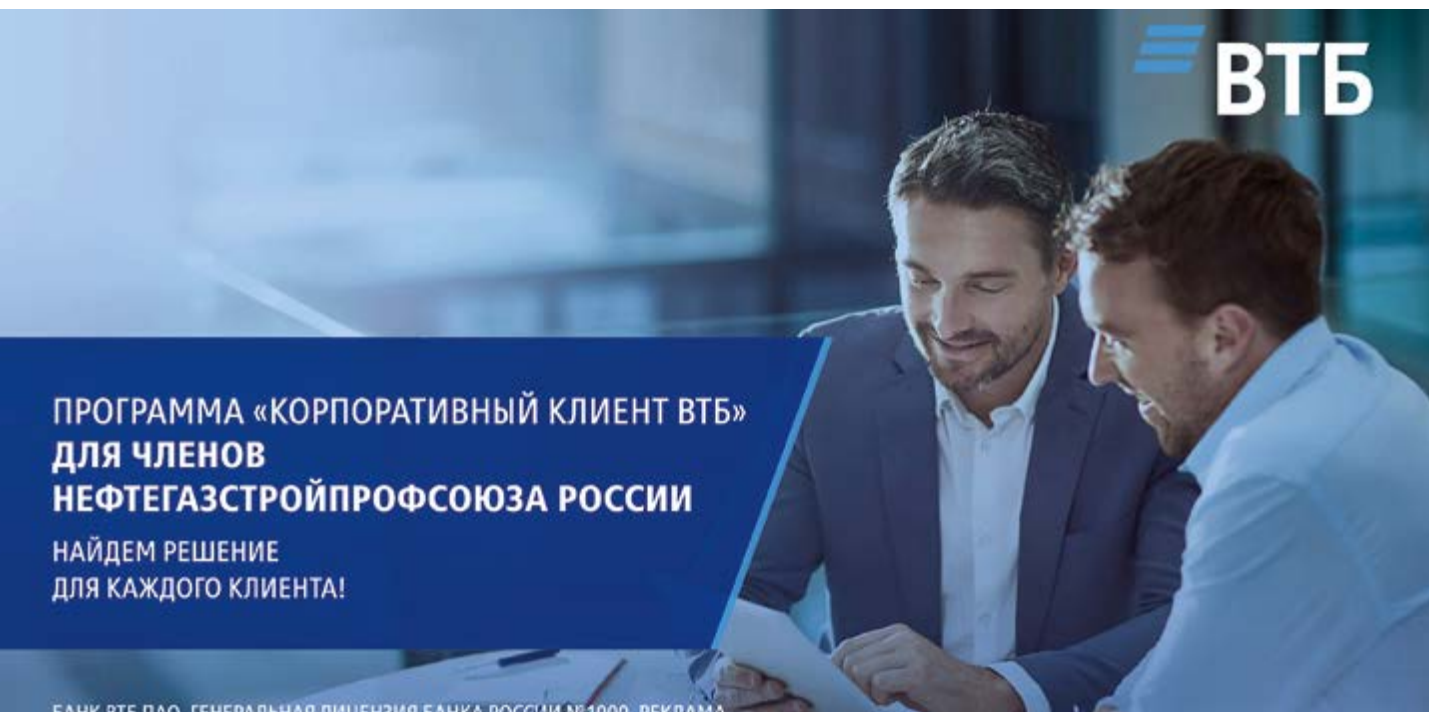
## Льготная ипотека

В ВТБ есть стандартные программы. Это «Семейная ипотека» со ставкой от 5,7% для семей, в которых есть хотя бы один ребенок, рожденный в период с 01.01.2018 по 31.12.2023. В рамках программы «Господдержка-2020» можно взять ипотеку под 6,7%. Это возможность купить жилье у застройщика для самой

широкой аудитории. Помимо этого, банк ВТБ предлагает:

- Эксклюзивную льготную ставку 3% для семей с тремя и более детьми. Акция действует до 31 декабря 2022 года. Один из детей должен соответствовать требованиям программы «Семейная ипотека», а один из родителей — получать зарплату на карту ВТБ. В подарок всем детям в семье банк дает страхование от онкологических заболеваний. Основные условия: сумма до 30 млн руб., первый взнос от 15%, возможно использование материнского капитала, срок до 30 лет.
- Новую программу кредитования строительства индивидуальных жилых домов под 6,3%. Теперь вы не привязаны к конкретному застройщику и типовому проекту. Можете выбирать любой способ строительства, а также купить земельный участок в рамках одного кредита. Программа действует до 31 декабря





## ПРОГРАММА «КОРПОРАТИВНЫЙ КЛИЕНТ ВТБ» ДЛЯ ЧЛЕНОВ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

НАЙДЕМ РЕШЕНИЕ  
ДЛЯ КАЖДОГО КЛИЕНТА!

БАНК ВТБ ПАО. ГЕНЕРАЛЬНАЯ ЛИЦЕНЗИЯ БАНКА РОССИИ №1000. РЕКЛАМА

2022 года, срок строительства дома 12 месяцев. Размер кредита до 12 млн руб. в зависимости от региона.

### Государственные выплаты

Другой способ сэкономить на ипотеке — использовать материнский капитал. Сумма минимального первого взноса в ВТБ — от 10% стоимости жилья. То есть, если ваш маткапитал составляет 690 тыс. руб., вы сможете покрыть им первый взнос на квартиру стоимостью 6,9 млн руб. Важно, что в ВТБ вам не придется заниматься бумажной волокитой. Достаточно заполнить несколько полей заявки в ВТБ Онлайн, а дальше банк сам решит все вопросы с Пенсионным фондом.

Также можно использовать государственные выплаты для частичного досрочного погашения ипотеки. Это не только материнский капитал, но и выплата 450 тыс. руб., если у вас родился третий или последующий ребенок в период 2019–2023 гг.

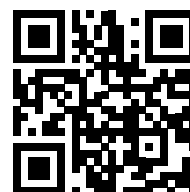
В ВТБ также есть онлайн-сервис для получения налогового вычета. До 650 тыс. руб.

Вы можете вернуть часть стоимости недвижимости и уплаченных процентов по ипотеке не выходя из дома. И это еще один хороший способ облегчить финансовую нагрузку.

### Программа «Корпоративный клиент ВТБ»

Все члены Нефтегазстройпрофсоюза России могут пользоваться преимуществами программы «Корпоративный клиент ВТБ. Ипотечное и автокредитование», предлагающей скидки от 1% от застройщиков и до 20% от агентств недвижимости, а также скидку до 25% на ипотечное страхование от АО «СОГАЗ» и многое другое.

Все предложения программы «Корпоративный клиент ВТБ», контакты менеджеров для персональных консультаций членов Нефтегазстройпрофсоюза России и эксклюзивные скидки для членов Профсоюза вы найдете на сайте Программы преференций «Моя профсоюзная карта» <https://card.rogwu.ru/>





 Ипотека Центр

# Ипотека на новостройки

по льготной ставке  
для членов профсоюза

подробнее



Ренессанс.   
СТРАХОВАНИЕ

ВЫГОДА  
ДО 30%



Скидки до 35% на технику  
LG на сайте lgtrade.ru



# ОНЛАЙН-ШКОЛА ДЕТСКИХ ИТ-ПРОФЕССИЙ



**33%**  
**СКИДКА**  
НА ПАКЕТ ЗАНЯТИЙ  
+ 4 УРОКА В ПОДАРОК!

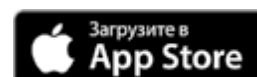


## Отличный отдых - это просто!

**Скидка 4%**  
на туры Coral Travel  
или проживание в отеле



Больше партнеров на нашем сайте <https://card.rogwu.ru/> и мобильном приложении:





ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ  
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



Нефтегазстройпрофсоюз России

<https://www.rogwu.ru/>



Еженедельная электронная газета

**Ласточка**

