

Уважаемые коллеги, дорогие друзья!

Примите поздравления с Днем работников нефтяной, газовой и топливной промышленности!

Ваш самоотверженный труд, профессионализм и ответственность обеспечивают устойчивое развитие нефтегазового комплекса России — отрасли, которая сегодня формирует большую часть поступлений в бюджет и обеспечивает значимую долю ВВП. ТЭК остаётся локомотивом отечественной экономики, создавая возможности для развития производства и модернизации инфраструктуры, стимулируя научные исследования. Реализация масштабных нефтегазовых проектов обеспечивает рабочими заказами многие российские компании, двигает вперед целые отрасли промышленности.

Нам есть чем гордиться и в других сферах — мы помогаем делать мир лучше. Наши проекты в сфере благотворительности и корпоративной ответственности вносят важный вклад в развитие общества и решение социальных проблем.

Да, сегодня в энергетическом секторе сохраняется ряд неблагоприятных факторов, но в истории нефтяной промышленности уже были такие периоды. Поэтому мы смотрим в будущее с уверенностью в собственных силах. Важно вовремя видеть новые возможности, быть прагматичными в постановке задач и качественно управлять рисками. Именно этот подход уже почти четверть века обеспечивает стабильное развитие «ЛУКОЙЛа».

В этом году три города, давшие компании свои имена и ставшие её родиной, празднуют свои юбилеи. История Лангепаса, Урая и Когалыма неразрывно связана с «ЛУКОЙЛом», с самоотверженным трудом поколений нефтяников, многие десятилетия назад установивших важную традицию — встречать профессиональный праздник высокими результатами.

Коллектив «ЛУКОЙЛа» сохранил верность традициям — в августе 2015-го компанией была добыта двухмиллиардная тонна условного топлива на территории России. Это повод для заслуженной гордости. Руководство компании и профсоюзной организации высоко ценит слаженную работу сотрудников и уделяет неизменное внимание созданию условий для полной реализации потенциала трудовых коллективов. В этом мы видим залог новых успехов компании.

Желаем вам новых профессиональных высот, здоровья, добра и благополучия!

Президент
ПАО «ЛУКОЙЛ»
В. Ю. Алекперов

Председатель Совета МОПО
ОАО «ЛУКОЙЛ»
Г. М. Кирадиев



Учредитель
Совет

Международного объединения
профсоюзных организаций (МОПО)
ОАО «ЛУКОЙЛ»

Издатель
Марина РУССО

Главный редактор
Алексей СОМОВ

Дизайн и вёрстка номера
Наталья СОРОКИНА

Корректура
Анатолий ПЕЧЕЙКИН

Фото
Виталий САВЕЛЬЕВ
Александр ПОЛЯКОВ
Весна ЛОНГТОН
Мария ХОМУТСКАЯ
Юрий ЗАГУЛЯЕВ
Олег ЛИТВИН
Алексей СОМОВ

Телефоны редакции
8(903) 720-30-67
8(495) 627-14-65

Отпечатано
ООО «А Эм Ти продакшен»
(«RMT production»)

107045, г. Москва,
ул. Сретенский тупик, дом 2,
офис 372, этаж 3;
8 (495) 784-50-11,
www.rmtproduction.com

Выходит ежеквартально

июль — сентябрь

В НОМЕРЕ

■ ПРЯМАЯ РЕЧЬ

Нормальные ценности

Профессионализм — универсальный способ
преодоления социально-экономических проблем

4

■ КОНКУРС

Надо и хочется

В команде проще ощущать себя
личностью

8

Кстово принимает гостей

Иностранцы перенимают уникальный опыт
лукойловских конкурсов профмастерства

16

Уфимская премьера

Лучших работников сбытового сегмента компании
определили в столице Башкортостана

21

Смотр высокого напряжения

В Астрахани прошёл финал конкурса
«Лучший по профессии» среди энергетиков

24

■ ЗА КОМПАНИЮ

Трудно, но извлекаемо

Инновации делают невозможное
возможным

26

■ ПРОФОБЪЕДИНЕНИЕ

БЕРЕГА ПАРТНЁРСТВА

Цикл статей

32

На что направить энергию?

Профсоюзы как форма
самоорганизации личностей
и воспитания молодёжи

33

Преимущества стабильности

Для думающих людей польза
от деятельности профсоюза очевидна

40

Реконструкция сознания

В основе профсоюзных успехов лежит
понимание законов экономики
и психологии

46



Дизайн обложки
Ирина БОНДАРЕВА

Дизайн полосы
Анастасия СЕРГИЕНКО

Фото на обложке
Александр ПОЛЯКОВ

При перепечатке ссылка на журнал
«Социальное партнёрство»
обязательна

©«Социальное партнёрство»

Журнал выходит с января 1998 г.,
перерегистрирован
Федеральной службой по надзору
в сфере связи и массовых
коммуникаций
24 октября 2008 г.
Свидетельство ПИ № ФС77-33818

Подписано в печать 07.09.2015

■ ПРОФЕССИОНАЛЫ

Все и каждый

Подведены итоги Конкурса «Лучшие работники
и организации Группы «ЛУКОЙЛ»

50

С углублённым изучением «ЛУКОЙЛа»

Компания создаёт базовые кафедры
в российских вузах
Юрий ПИХТОВНИКОВ, Юлия БАЧИНИНА

55

Вахта длиною в жизнь

Двадцать два года в одной бригаде
Надежда УСТИНОВА

59

■ ТРАДИЦИИ

Воспоминания о лете

Предприятия «ЛУКОЙЛа» улучшают условия
для детского отдыха

62

■ СТРАТЕГИЯ

Работа над образом

Успех деятельности профсоюзов
будет зависеть от умения
правильно о ней рассказать

66

■ ВЕКТОР

Формула достатка

Научный подход обеспечит работникам
достойную зарплату
Вячеслав БОБКОВ, Ольга МЕНЬШИКОВА, Елена КУРИЛЬЧЕНКО

72

Отчёт

Некоммерческой организации
«Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ» за 2014 год

76

■ ОБРАЗ ЖИЗНИ

Культурный досуг

78

■ НА ВСЕ СЛУЧАИ ЖИЗНИ

Неизвестное об известном

80



НОРМАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ

**Профессионализм — универсальный способ
преодоления социально-экономических проблем**

В КАНУН ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПРАЗДНИКА НА ЧЕТЫРЁХ ЛУКОЙЛОВСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ СОСТОЯЛИСЬ ФИНАЛЫ 8-ГО КОНКУРСА ПРОФМАСТЕРСТВА «ЛУЧШИЙ ПО ПРОФЕССИИ». НЕФТЕ- И ГАЗОПЕРЕРАБОТЧИКИ СОРЕВНОВАЛИСЬ В НИЖНЕМ НОВГОРОДЕ, РАБОТНИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ НЕФТЕПРОДУКТООБЕСПЕЧЕНИЯ — В УФЕ, ЭНЕРГЕТИКИ — В АСТРАХАНИ, НУ, А ЛУЧШИЕ НЕФТЕДОБЫТЧИКИ КОМПАНИИ СЪЕХАЛИСЬ ПОМЕРИТЬСЯ СИЛАМИ В ЗАПАДНОСИБИРСНУЮ СТОЛИЦУ «ЛУКОЙЛА» — ГОРОД КОГАЛЫМ.

ПОДРОБНЕЕ О ТОМ, КАК ПРОХОДИЛИ СОСТЯЗАНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОЧИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ПО КАЖДОМУ ИЗ БИЗНЕС-СЕКТОРОВ, МЫ РАССКАЖЕМ В ЭТОМ НОМЕРЕ В ОТДЕЛЬНОЙ ПОДБОРКЕ СТАТЕЙ. СЕЙЧАС ЖЕ ПРЕДОСТАВИМ СЛОВО ПОЧЁТНЫМ ГОСТЯМ КОГАЛЫМСКОГО ФИНАЛА. ДЕЛО В ТОМ, ЧТО ИЗ МОСКВЫ НА РОДИНУ «ЛУКОЙЛА» ПОДДЕРЖАТЬ УЧАСТНИКОВ СОРЕВНОВАНИЙ ПРИБЫЛИ СРАЗУ НЕСКОЛЬКО ПОЧЁТНЫХ ГОСТЕЙ — ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ФЕДЕРАЦИИ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ МИХАИЛ ШМАКОВ, ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ ПАО «ЛУКОЙЛ» ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ И ОРГАНИЗАЦИОННОМУ РАЗВИТИЮ АНАТОЛИЙ МОСКАЛЕНКО И ГЛАВА ЛУКОЙЛОВСКОГО ПРОФОБЪЕДИНЕНИЯ ГЕОРГИЙ КИРАДИЕВ. ОНИ НЕ ТОЛЬКО ПОСЕТИЛИ НЕСКОЛЬКО ЭТАПОВ СОРЕВНОВАНИЙ И ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ В ЦЕРЕМОНИИ НАГРАЖДЕНИЯ ПОБЕДИТЕЛЕЙ, НО И ПООБЩАЛИСЬ С МНОГОЧИСЛЕННЫМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ ПРЕССЫ, СЪЕХАВШИМИСЯ ОСВЕЩАТЬ КОНКУРСНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ. КРУГ ВОПРОСОВ, ЗАТРОНУТЫХ В ХОДЕ ЭТИХ БЛИЦ-ИНТЕРВЬЮ, ПРОСТИРАЛСЯ ДАЛЕКО ЗА ПРЕДЕЛЫ ЧИСТО КОНКУРСНОЙ ТЕМАТИКИ, НО ВСЕ ОНИ ОКАЗАЛИСЬ ВЕСЬМА АКТУАЛЬНЫМИ КАК ДЛЯ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ, ТАК И ДЛЯ ВСЕХ ТРУЖЕНИКОВ СТРАНЫ В ЦЕЛОМ.

Анатолий МОСКАЛЕНКО

— Конкурсы профессионального мастерства проводятся у нас на предприятиях ежегодно, а раз в два года — в масштабах всего публичного акционерного общества «ЛУКОЙЛ». Для нас это очень существенные мероприятия. Они помогают нам наглядно видеть уровень наших специалистов. И, судя по демонстрируемым результатам, он неуклонно растёт. Средний возраст участников конкурса тоже постоянно уменьшается, и это хороший знак. На предприятия идёт приток молодых кадров, происходит омоложение трудовых коллективов. Ребята приходят толковые, которым можно доверять. Раньше, на прежних конкурсах, мы старались формировать команды таким образом, чтобы в тандеме с молодым работником участвовал опытный наставник, но сейчас у молодёжи уровень стал такой, что многие из них сами вполне

достойно представляют свои предприятия. Можно сказать, что ставка на молодое поколение — это целенаправленная политика компании.

— Не секрет, что многие западносибирские месторождения уже истощаются. Одновременно «ЛУКОЙЛ» развивает новые крупные добычные проекты в других регионах. Как компания в связи с этим стимулирует мобильность персонала? Насколько охотно люди снимаются с «насиженных мест»?

— В Западной Сибири — в Когалыме, Лангепасе, Урае, Покачах — у нас есть резерв кадров, который позволяет обеспечивать людские ресурсы для новых проектов. Это касается и ямальских месторождений, которые будем вводить в следующем году, и всех остальных проектов. У нас проблем с этим нет. В компании действуют программы подготовки

и доподготовки специалистов, в Когалыме работает колледж, где по необходимым компаниям специальностям обучается молодёжь. Аналогичные многопрофильные учебные центры есть и в Пермском крае, и на Нижней Волге. Это та база, которая позволяет нам подготовить нужное количество специалистов, отобрать из них наиболее перспективных и готовых ехать работать на новые места. Словом, проблем с мобильностью кадров мы не видим.

Георгий КИРАДИЕВ

— Наше профобъединение всегда выступало одним из инициаторов проведения конкурсов профессионального мастерства. Мы видим, что у работников есть большой интерес к участию в подобных мероприятиях. Благодаря этим конкурсам они, во-первых, повышают в процессе соревнований своё профессиональ-

Глава лукойловского профобъединения Г. М. Кирадиев, председатель ФНПР М. В. Шмаков и вице-президент ПАО «ЛУКОЙЛ» А. А. Москаленко





Рабочий момент соревнований: конкурсная комиссия оценивает мастерство операторов по добыче нефти и газа

ное мастерство, получают стимул к развитию, а во-вторых, появляются у них и материальные стимулы — разовые поощрительные выплаты и надбавки к заработной плате. Кстати, всё это отражается и на уровне будущего негосударственного пенсионного обеспечения: получение наград компании даёт к нему определённую процентную надбавку. Ещё и поэтому как представители интересов работников мы год за годом выходим к работодателю с инициативой о проведении подобных соревнований и находим полную поддержку. Заинтересованность тут обоюдная и очевидная. Ведь чем лучше уровень подготовки специалистов, тем больше будет — выражаясь бизнес-языком — создаваемая ими в процессе работы добавленная стоимость.

Михаил ШМАКОВ

— Подобные конкурсы профмастерства повышают престижность и авторитет рабочих профессий. А это сейчас очень важно в масштабах всей страны. Можно сколько угодно говорить о достижениях финансистов, экономистов и представителей каких-то других специальностей, но, тем не менее, всегда надо помнить, что богатства общества и страны создаются только в реальной экономике. Поэтому чем более квалифицированные люди будут работать в реальном секторе, чем выше будет производительность их труда, тем быстрее будет развиваться наше государство. Проводимые «ЛУКОЙЛом» конкурсы профмастерства — очень хорошая практика, которую мы со своей

стороны, как Федерация независимых профсоюзов России, рекомендуем всем профсоюзам и компаниям. Однако далеко не все к этим рекомендациям прислушиваются. Лукойловцам повезло, что они работают в социально ориентированной компании, где не забывают о таких подходах к поддержанию хорошего общественного самочувствия в трудовых коллективах. Деньги, конечно, важны. Но кроме них профессионалам своего дела нужно ещё и общественное признание. И конкурсы профмастерства этому очень помогают. С их помощью российскому обществу будет проще вернуться к нормальным ценностям.

— А как, по-Вашему, насколько типична в масштабах России та модель социального партнёрства между бизнесом и обществом, работниками и работодателями, которая реализуется в «ЛУКОЙЛе»? И если этот опыт кажется вам перспективным, как его можно распространить?

— Тот уровень социального партнёрства, который я вижу в компании «ЛУКОЙЛ», является одним из лучших в России. И мы со своей стороны в рамках профсоюзной деятельности всячески пропагандируем подобную модель взаимоотношений между рабочими коллективами, представляющими их интересами профсоюзами и руководством компаний. Мы, конечно, не можем принудить другие компании, других собственников в приказном порядке перенять эту модель. Но я уверен, что пропаганда, в том числе в прессе, и в частности, в таких изданиях, как журнал «Социальное партнёрство», поможет продвигнуть наиболее дальновидных и грамотных российских управленцев к применению таких эффективных форм сотрудничества между бизнесом и обществом, работниками и работодателями, которые мы видим в «ЛУКОЙЛе».



Я рад тому, что увидел в Когалыме — городе, который у большинства жителей Центральной России ассоциируется с каким-то дальним регионом. Да, до него от столиц несколько часов лёту. Тем не менее здесь социальные условия гораздо лучше, чем во многих городах. Повторюсь: «ЛУКОЙЛ» представляется мне одной из самых социально ориентированных компаний. И здесь, в Западной Сибири, результаты работы компании по развитию человеческого капитала особенно заметны. Это — хороший пример для других компаний.

— Вы недавно обсуждали с руководителем Правительства России ряд острых социально-экономических вопросов. Каковы были результаты?

— В ходе встречи с премьером Д. Медведевым я изложил наши претензии и несогласие с теми предло-

жениями, которые звучат от экономического блока Правительства. Предложения эти касаются снижения уровня индексации пенсий и различных пособий, увеличения пенсионного возраста, невыплаты пенсий работающим пенсионерам и так далее. Во время той беседы премьер-министр заявил, что окончательно эти решения ещё не приняты и они будут обсуждаться. Сейчас мы готовимся к продолжению этих обсуждений. И мы твёрдо намерены не допустить, чтобы подобные антинародные предложения, которые сейчас звучат, воплотились в жизнь.

— А какие меры вы сами предлагаете Правительству для преодоления непростой ситуации в экономике?

— За последние 25 лет я слышу про трудные времена каждый год. Трудные времена у Правительства

и Минфина — всегда. И чтобы их преодолеть, надо просто всем как следует работать на своих местах и создавать условия для того, чтобы нормально функционировала экономика. Этих условий пока нет. И наш вклад здесь состоит в том, чтобы продвигнуть Правительство к созданию этих самых нормальных условий для развития реальной экономики. Тогда будут и рабочие места, и нормальная заработная плата, и богатства страны будут прирастать, и ничего не придётся урезать и сокращать.

— А будут ли сохранены так называемые северные льготы и надбавки?

— Те преференции — льготами бы я их называть не стал, — которые компенсируют тяжёлые условия жизни и труда в северных регионах, мы будем всячески отстаивать и настаивать на их сохранении. ■

НАДО И ХОЧЕТСЯ

В команде проще ощущать себя личностью

КОНКУРСЫ ПРОФМАСТЕРСТВА — ДЕЛО ДЛЯ «ЛУКОЙЛА» ТРАДИЦИОННОЕ. ЖУРНАЛ «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО» РАССКАЗЫВАЕТ О НИХ РЕГУЛЯРНО, ДА И В ЭТОМ НОМЕРЕ ЕСТЬ ЕЩЁ НЕСКОЛЬКО СТАТЕЙ, ПОВЕСТВУЮЩИХ ОБ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТОРОНЕ ЭТИХ СОСТЯЗАНИЙ И ТОЙ НЕСОМНЕННОЙ ПОЛЬЗЕ, КОТОРУЮ ОНИ ПРИНОСЯТ ВСЕМ УЧАСТНИКАМ ДЕЙСТВА — РАБОТНИКАМ, ПРЕДПРИЯТИЯМ, ПРОФОРГАНИЗАЦИЯМ. ПОЭТОМУ, ЧТОБЫ ЛИШНИЙ РАЗ НЕ ПОВТОРИТЬСЯ, СЕЙЧАС МЫ ПОПРОБУЕМ СОСРЕДОТОЧИТЬ ВНИМАНИЕ НА НЕКОТОРЫХ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ НЮАНСАХ И ПОЛУТОНАХ — НЕ ТАКИХ ОЧЕВИДНЫХ, НО НЕ МЕНЕЕ ВАЖНЫХ ДЛЯ ПОНИМАНИЯ СМЫСЛА ПОДОБНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СМОТРОВ И ТОЙ РОЛИ, КОТОРУЮ ОНИ ИГРАЮТ В ЖИЗНИ ЛУКОЙЛОВЦЕВ. ДАВАЙТЕ ПОПРОБУЕМ ВЗГЛЯНУТЬ НА НИХ ГЛАЗАМИ, В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ, ЧЕЛОВЕКА И ЛИШЬ ВО ВТОРУЮ — РАБОТНИКА. И СДЕЛАЕМ ЭТО НА ПРИМЕРЕ ФИНАЛА СОСТЯЗАНИЙ НЕФТЕДОБЫТЧИКОВ, СОСТОЯВШЕГОСЯ В КОГАЛЫМЕ.



Серьёзная игра

Любая профессиональная деятельность рано или поздно может утомить, превратиться в рутину, отбывание времени на рабочем месте. Как же не растерять в работе правильный настрой? Строго говоря, настоящий профессионал тем и отличается от прочих, что сам со временем обучается привносить в свою деятельность элемент игры, ставить перед собой новые рубежи, находить способы их достижения и испытывать от этого радость и удовлетворение. Но овладевают этим искусством далеко не все и не сразу. Этому надо учиться. И лучше, если для такого обучения есть подходящие внешние условия. Это очень хорошо понимают в «ЛУКОЙЛе», где к различным профессиональным состязаниям, которые как раз и привносят в работу элемент соревнования, игры, относятся с большой серьёзностью. В очередной раз убедиться в

этом можно было на финале традиционного Конкурса профмастерства работников нефтедобывающих предприятий компании, который прошёл в Когалыме.

Для участия в нём в Западную Сибирь съехались команды из пяти лукойловских дочерних обществ — «ЛУКОЙЛ-Коми», «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», «РИТЭК», «ЛУКОЙЛ-Нижеволжск-нефть» и «ЛУКОЙЛ-Калининградмор-нефть». Ну, и, естественно, шестой участницей состязаний стала команда принимающей конкурс организации — «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». Нынешний год для западносибирских лукойловцев, кстати, сплошь из торжеств состоит: 30-летие Когалыма и Лангепаса, 50-летие Урая, 20-летие общества, финал конкурса профмастерства, который к тому же пришёлся на канун профессионального праздника.

Сибиряки показали себя не только гостеприимными хозяевами, но и весьма умелыми организаторами. Действо-то получилось весьма масштабное, с большой официальной и культурной программой, массой этапов, проходивших на многих площадках. Тем, кому доводилось заниматься эвент-менеджментом, не надо объяснять, как это непросто — достойно принять, организовать работу и быт нескольких сотен гостей, работу с прессой. Да ещё и высокие гости из Москвы приехали. И всё же главным в происходящем была не формальная сторона, не официоз, не плакаты, повсюду встречавшие участников конкурса, не правильные слова, которые руководители и члены жюри произносили в своих приветствиях и напутствиях, а работники — раздавая интервью журналистам, словно какие-нибудь звёзды шоу-бизнеса. Главным был дух, а не буква. Та неуловимая атмосфера сопричастности к общему делу и единым ценностям, которую и выразить-то непросто. Заметней всего она прослеживалась не в словах, а в глазах и жестах.

Как все и не как все

Собственно, если одна из главных целей конкурса — формирование и укрепление командного духа, чувства коллективизма, взаимопонимания и взаимоуважения между всеми работниками компании от руководителей до рядовых сотрудников, то цель эта была достигнута ещё до начала мероприятия. В этом легко было убедиться на первом же совместном ужине, состоявшемся сразу после приезда гостей и сопровождавшемся культурной программой с разными шутивными конкурсами. Но шутки шутками, а когда вся команда предприятия (состоящая, заметим, примерно поровну из приехавших на состязание представителей рабочих специальностей и сотрудников управленческого и инженерно-технического состава, чья задача — участвовать в работе конкурсных комиссий), посрывав с себя пиджаки, словно компания старых друзей, забыв про чины и звания, бросается выполнять какое-нибудь

смешное задание, это, знаете ли, дорогого стоит! Может быть, даже — дороже всех громких, но несколько поистрепавшихся от частого повторения лозунгов.

Но, как известно, потехе — час, а время всё-таки следует посвящать делу. И на следующий день конкурсантов ждала проверка теоретических знаний. Это касалось всех шести номинаций: оператор по добыче нефти и газа, оператор обезвоживающей и обессоливающей установки, оператор товарный, слесарь по ремонту и обслуживанию нефтепромыслового оборудования, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электрогазосварщик. Проходил этот этап конкурса в том самом когалымском колледже, который общество «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» создало, чтобы заблаговременно готовить себе молодые кадры всех необходимых рабочих специальностей. Зрелище, когда взрослые дяди и тети волнуются, как школяры перед экзаменом, — слегка забав-





ное и в тоже время очень трогательное. И это — после того, как позади уже победы в двух домашних этапах конкурса, месяцы подготовки, штудирования учебников и документации, делом доказанное мастерство и превосходство над многими и многими коллегами! С другой стороны, столь ответственный подход к состязаниям — лучшее подтверждение того, что конкурсанты со всей серьёзностью относятся к происходящему. Для них действительно важно показать себя и постоять за честь предприятия. И если тут и есть элемент игры, то ничего серьезнее такой игры быть не может!

Не менее захвачены происходящим и члены судейских комиссий. Комиссий этих — столько же, сколько номинаций конкурса, и в каждой собраны представители всех тех предприятий, чьи работники участвуют в соревнованиях. Естественно, судьи переживают за своих, поэтому дискуссии между ними порой разгораются нешуточные, иногда — из-за какой-нибудь, на первой взгляд, мелочи. Но ведь за каждой такой «мелочью» стоят набираемые конкурсантами баллы, каждый из которых может стоить первенства или призового места. Зато в таких условиях и судейство оказывается вполне объективным. Словом, атмосфера ца-

рит, одновременно напоминающая ответственный экзамен и не менее ответственный спортивный матч. Вот разве что на допинг участников не проверяют...

До окончания тестов с журналистами, которые, к слову, съехались на конкурс со всего западносибирского региона и из других мест, где работают лукойловские конкурсанты, и даже из Москвы, участники состязаний общаются довольно неохотно. Сказываются и нервное напряжение, и вера

НЕ МЕНЕЕ ЗАХВАЧЕНЫ ПРОИСХОДЯЩИМ И ЧЛЕНЫ СУДЕЙСКИХ КОМИССИЙ. КОМИССИЙ ЭТИХ — СТОЛЬКО ЖЕ, СКОЛЬКО НОМИНАЦИЙ КОНКУРСА, И В КАЖДОЙ СОБРАНЫ ПРЕДСТАВИТЕЛИ ВСЕХ ТЕХ ПРЕДПРИЯТИЙ, ЧЬИ РАБОТНИКИ УЧАСТВУЮТ В СОРЕВНОВАНИЯХ.

в приметы: оказывается, среди конкурсантов есть поверье, что, чтобы не сглазить результаты, интервью следует раздавать только после того, как дело сделано, а не до, — вот бы некоторым не вылезавшим из телевизора персонам это суеверие усвоить.

Однако потом, когда всё, на что способны, участники конкурса уже показали, они становятся гораздо словоохотливей. Причём, в первую очередь те, кто помоложе (а средний возраст участников лукойловских профессиональных смотров, как гла-

сит статистика, год от года всё снижается). Дело тут, похоже, в том, что молодое поколение с младых ногтей усвоило силу пиара. А она и впрямь велика, эта сила: по нынешним временам сделать что-то мало, чтобы быть замеченным, по достоинству оцененным, — надо ещё уметь правильно об этом рассказать. Вот молодые лукойловцы и рассказывают. В большинстве своём, конечно, достаточно стандартными заученными фразами, но и сквозь них, бывает, просвечивает живинка — искреннее, человеческое. Что именно? Ну, во-первых, большинство из них действительно польщены тем вниманием, которым оказались окружены, приехав на конкурс. Для тех, кто участвует в состязании впервые, это ново и довольно удивительно. Более опытные участники, у кого на счету это второй, а то и третий конкурс, уже привыкли. Но и они не устают повторять, что всё происходящее — заслуга не столько их собственная, сколько всего коллектива.

Непосредственный начальник предложил поучаствовать, сказал, что надо постоять за честь предприятия, да и сам сможешь выдвинуться, заявить о себе... Вот так всё и начи-

нается. А потом — месяцы подготовки, штудирования ответов на вопросы конкурсных билетов, профильных стандартов и нормативов, консультаций с более опытными коллегами, волнений, отборочных туров...

«Хорошо, что в большой и дружной компании проводятся такие смотры профмастерства! — говорит Вячеслав Иванов, оператор по добыче нефти и газа из ООО «ЛУКОЙЛ-Коми». — Это всё, конечно, очень волнительно и ответственно, но зато в итоге получается настоящий празд-

ник!» Примерно в тех же выражениях отзываются о профессиональном состязании и остальные его участники. И это — вполне искренне, с горящими глазами, с заметным волнением, ещё не отпустившим после выполнения конкурсных заданий. И не их вина, что слова порой звучат слишком одинаково и лозунгово. Их мастерство, в конце концов, заключается не в произнесении речей. Тут вопросы возникают, скорее, к журналистам. Это им, профессионалам общения, стоит как-то иначе строить беседы с передовиками, чтобы выудить из каждого личное, уникальное, доверительное.

С другой стороны, в чём-то истории всех конкурсантов и впрямь схожи. Профессию выбирали, как правило, под влиянием внешних обстоятельств: пошёл учиться за компанию с другом или техникум был ближе остальных, а то и единственным в населённом пункте. Реже — шли по стопам родителей. Служба в армии, трудоустройство, женитьба, работа, дом, семья. У большинства, кстати, минимум по двое детишек, что — очень хороший знак, косвенно свидетельствующий о стабильном материальном положении и достаточно высоком социальном статусе, иначе-то, согласитесь, второго ребёнка не заводят. Приход на работу в компанию «ЛУКОЙЛ» тоже чаще всего — результат стечения обстоятельств. Которые, однако, большинство называют удачными. В основном те, кому есть с чем сравнивать. Досуг? Его не так уж много. И каждый заполняет его в меру интересов и склонностей. Кто-то предпочитает на рыбалку отправиться. Кто-то, как оператор по добыче из общества «РИТЭК» Олег Сердюков, любит в свободное время футбольный мячик погонять. У кого-то всё время и силы уходят на постройку дома, обустройство семейного гнезда... «Всё, как у всех, в общем», — как говорят о себе сварщики Андрей Давыдов и Сергей Гребнев, приехавшие на когамский финал из «ЛУКОЙЛ-Коми» и «ЛУКОЙЛ-ПЕРМИ».

Всё — да не всё. Во-первых, потому, что каждый из работников, дошедших до завершающей стадии состязаний, — уже несомненный мастер своего дела, то есть, по определению, — человек не совсем обыкновенный, принадлежащий к элите, узкой прослойке тех, про кого во все времена говорили «золотые руки». А во-вторых, потому, что и сам конкурс, и отношение к нему на лукойловских предприятиях, и тот высокий, окружённый всеобщим уважением статус рабочего человека, который культивируется в «ЛУКОЙЛе», и уровень предоставляемых ему социальных гарантий — всё это, увы, по нынешним временам для большинства отечественных компаний не слишком типично. Особенно это касается ситуации в моногородах, где работодатели, пользуясь своим монопольным положением, подчас предпочитают не слишком озабочиваться интересами работников, рассуждая так: деваться-то им всё равно некуда.

Вот с этим в «ЛУКОЙЛе» точно — не как у всех. И в этом вопросе, кстати, открывается большое поле деятельности для лукойловских профорганизаций. Для них, пожалуй, было бы отнюдь не лишним наладить более тесные связи и обмен информацией с коллегами из профоргани-

заций других работающих в регионах предприятий нефтегазового комплекса, да и других отраслей — тоже. Сделать это стоит, во-первых, для того, чтобы опытом делиться и чужой перенимать, а во-вторых, для того, чтобы познакомить лукойловцев с реалиями жизни других действующих по соседству предприятий. Если сравнение это окажется не в пользу последних — работники компании начнут ещё сильнее ценить имеющийся у них уровень социальных гарантий. Ну, а если у соседей и коллег найдётся, чему поучиться, — это тоже пойдёт только на пользу общему делу: появятся цели, к которым нужно стремиться, аргументы в переговорах с работодателем.

Заразительность профессионализма

А впереди конкурсантов ждал практический этап финала. Здесь аналогия со спортивным соревнованием стала совсем очевидной, ведь помимо точности, безопасности и правильности всех действий работников здесь учитывается ещё и время, затраченное ими на все необходимые операции. А параллельно конкурсант должен ещё и комментировать вслух все производимые им действия. Зре-





лице получается, прямо скажем, завораживающее! Иной спортивный матч смотрится менее интересно. Группа судей всматривается в каждое движение конкурсанта, вслушивается в каждое произнесённое им слово. А уследить за всем этим чрезвычайно непросто, ведь лучшие из лучших выполняют свою работу практически молниеносно. Порой для комментариев им требуется больше времени, чем для самих действий. Глазом не успеешь моргнуть, а ремни уже заменены, сальник набит, осмотр станка-качалки завершён... Именно так, например, выступал Александр Федосеев,

оператор по добыче нефти и газа из ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», а кроме того — продолжатель славной

династии нефтяников: его дедушка был одним из первооткрывателей шаймской нефти. Но, даже несмотря

на поистине бешеный темп своих действий (которые, скажем, забегая слегка вперёд, принесли ему победу), Александр, как и положено истинному профессионалу, остался не совсем доволен показанными результатами. Сказал, что волнение помешало продемонстрировать лучшее время, которого удавалось добиваться во время тренировок.

Кстати, практически все конкурсанты единодушно называли нервоз трéпку главной сложностью и недругом максимально возможных баллов. Особенно же волнительно, по их словам, выполнять задания, если за тобой наблюдает высокое начальство. Тут даже инструмент из рук может выпасть от неловкого движения, а это — штрафные очки, каждый из которых отдаляет от вожаемой победы. Конкуренция-то ведь жесточайшая, коллеги-соперники в классе не уступают, ошибок и промедлений не простят, а судьи — и подавно.

Конечно, у каждого из участников — свои секреты мастерства, свои приёмы. Некоторые даже со своим инструментом на конкурс прибыли. Он, говорят, к руке привычней. Но если операторам по добыче «родной» инструментарий разработанным в мельчайших подробностях регламентом конкурса разрешён, то электрогазосварщикам, к примеру, свои электроды — нет. Им надо было использовать те, которые предоставили организаторы состязаний. А электрод в сварочном деле — половина успеха. А ещё, как выражаются представители

ПОЛЬЗУ ОТ РЕГУЛЯРНОГО ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСОВ ПРОФМАСТЕРСТВА МОЖНО, НАВЕРНОЕ, СРАВНИТЬ С КРУГАМИ, КОТОРЫЕ ИДУТ ПО ВОДЕ ОТ БРОШЕННОГО КАМНЯ. ПОДГОТОВКА К ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫМ И ФИНАЛЬНОМУ ЭТАПАМ СОСТЯЗАНИЙ ВОВЛЕКАЕТ В СВОЮ ОРБИТУ ДЕСЯТКИ И СОТНИ РАБОТНИКОВ. ОНИ ИЗУЧАЮТ ТЕОРИЮ, ОТТАЧИВАЮТ ПРАКТИЧЕСКИЕ НАВЫКИ, ОБЩАЮТСЯ С КОЛЛЕГАМИ И НАСТАВНИКАМИ.

этой искромётной профессии, «главное — в ток попасть», без этого ровного шва не добиться. Предварительная

проверка качества электрода — вообще целый ритуал. Их, оказывается, сначала хорошенько обстучать надо. И если от покрытия в это время отвалился кусочек более двух сантиметров — значит, электрод некачественный и с ним работать нельзя.

Кстати, некоторые из сварщиков-гостей говорили, что те электроды, которые были предложены для выполнения финального задания, менее качественные, чем те, которыми они работают у себя на предприятии. И подобная конструктивная критика — ещё один очень полезный итог проведения конкурсов профессионального мастерства. Ведь после того, как состязания завершены, недавние соперники уже самым мирным образом беседуют друг с другом, делятся впечатлениями и опытом. А что порой их мнения оказываются критическими, так это как раз хорошо, это — повод устранить какие-то недочёты.

Вот, например, состязаются операторы товарные и операторы обезоливающей и обезвоживающей установок (к слову, именно в этих номинациях состав конкурсантов был не чисто мужским). Для них одно из ключевых условий — назубок знать и блюсти все нормы безопасности, поскольку их рабочее место — среди огромных ёмкостей с пожаровзрывоопасными жидкостями. Практическая часть выступления этих специалистов проходила, как и у всех остальных, на реально действующих производственных объектах. Так вот, поволноваться во время выступления товарных операторов пришлось не только им самим, но и руководству этих самых объектов, поскольку конкурсанты по ходу выступления со всей тщательностью и бескомпромиссностью отыскивали вокруг малейшие отклонения от норм и стандартов. Этакий свежий, компетентный, зоркий и беспристрастный взгляд, окидывающий многосложное и высокотехнологичное хозяйство, которым является современный нефтепромысел, тоже

пойдёт на пользу делу. Ведь «ревью» с других предприятий видят и подсказывают то, что уже могло стать незаметным «замыленному» глазу хозяев.

Вообще же пользу от регулярного проведения конкурсов профмастерства можно, наверное, сравнить с кругами, которые идут по воде от брошенного камня. Подготовка к предварительным и финальному этапам состязаний вовлекает в свою орбиту десятки и сотни работников. Они изучают теорию, оттачивают практические навыки, общаются с коллегами и наставниками. Всё это создаёт на предприятиях атмосферу неравнодушия к делу. А поскольку каждый год состав конкурсантов в немалой степени меняется, то это превращается в своеобразную эпидемию профессионализма, которая охватывает трудовые коллективы. Свою роль в этом, конечно, играет и тот почёт, которым оказываются окружены победители и призёры финальных соревнований, не говоря уже о 50-процентной над-



бавке к заработной плате. И уж наверняка люди после подобной незабываемой конкурсной встряски вряд ли станут относиться к своей работе, как к утомительной рутине. Те невесёлые мысли, с которых начиналась эта статья, вряд ли посетят их в обозримом будущем. И даже совсем наоборот: делясь своими впечатлениями с коллегами, передавая опыт более молодым работникам и просто самим фактом участия в конкурсе в своей трудовой биографии эти люди, сами того не подозревая, будут создавать в родных коллективах своеобразные очаги профессионального, сознательного, ответственного и неравнодушного отношения к работе. А без этого, согласитесь, невозможны никакие производственные успехи.

Костяк компании

Что ж, теперь, пожалуй, самое время огласить итоги когалымского финала нефтедобытчиков. Скажем прямо: он стал настоящим триум-



фом хозяев соревнований, западносибирцев. Согласно итоговому протоколу конкурса, у операторов по добыче нефти и газа третье место досталось Олегу Сердюкову (ОАО «РИТЭК»). Вторым стал Иван Орлов (ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»). А «золото» досталось уже знакомому нашим читателям Александру Федосееву (ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»). Среди операторов товарных дипломом третьей степени награждён Александр Глушков (ОАО «РИТЭК»), дипломом второй степени — Ольга Мерзлякова (ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»). Победа — у Ирины Рябко (ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»). В состязании слесарей по ремонту и обслуживанию оборудования (они соревновались парами) третье место досталось звену Сирена Ахматнурова и Александра Караванных (ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»). Вторую «ступеньку пьедестала» заняли Вадим Сагутдинов и Иван Шурманов (ОАО «РИТЭК»), а первое место завоевали слесари-ремонтники Максим Забродин и Роман Бражников (ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»). Среди электромонтёров на третьей строчке — бригада из ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» — Аркадий Некрасов и Владимир Сычёв. На второй — отец и сын из ООО «ЛУКОЙЛ-Калининградморнефть» Виталий и Виктор Балюновы. Первыми стали Аббос Урунов и Сергей Кудин из ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». Ну, а у электрогазосварщиков места распределились следующим образом: «бронза» досталась Сергею Сырвачёву (ОАО «РИТЭК»), «серебро» — у Андрея Давыдова (ООО «ЛУКОЙЛ-Коми»), а первым стал Алексей Кочемазов (ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»).

Как видите, в общекомандном зачёте абсолютным чемпионом стала команда ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», чьи представители победили во всех номинациях конкурса. Вот разве что спецприз «За волю к победе» достался Наталье Рехловой из ООО «ЛУКОЙЛ-Калининградморнефть».

И всё равно, проигравших в этом конкурсе профмастерства не было. Это верно подметил, выступая на церемонии награждения победителей состязания председатель Федерации независимых профсоюзов России Михаил Шмаков. «Для этого соревнования, — отметил он, — как никогда и как нигде верен олимпийский принцип: главное не победа, а участие. Тем более, что все работники прежде, чем приехать на финал, уже победили в локальных конкурсах». С этим сложно не согласиться. А ещё — с тем, что участие в подобных соревнованиях — весьма наглядная иллюстрация того, как совпадают интересы компании и её работников, поскольку профессиональное развитие людей является неременным условием развития предприятий, на которых они трудятся.

О том, какое большое значение конкурсам профессионального мастерства придаётся во всей компании, говорил в ходе торжественной церемонии и Георгий Кирадиев, глава лукойловского профобъединения, которое традиционно является инициатором и одним из соорганизаторов данных соревнований. Он напомнил, что параллельно с когалымским финалом в Нижнем Новгороде, Уфе и Астрахани проходят аналогичные состязания лучших лукойловских переработчиков, работников сбытового сегмента и энергетиков. Мысль эту подхватил и развил вице-президент ПАО «ЛУКОЙЛ», гендиректор ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» Сергей Кочкуров, обратившийся к нетедобитчикам со словами: «На вас равняются остальные. Вы — костяк компании, и какие бы задачи ни ставил перед нами «ЛУКОЙЛ», с такими профессионалами мы сможем их решить».

Собственно, на этом статью можно было бы и завершить. Но это всё же было бы не совсем правильно. Ведь лукойловские конкурсы профмастерства в первую очередь адресованы не руководителям, а работникам компании. Тем, для кого личности призёров и победителей подобных состязаний



Ирина Рябко

становятся понятным, наглядным и близким примером того уважения, которым пользуются «ЛУКОЙЛ» настоящие профессионалы, люди добросовестные и неравнодушные к своему делу. Поэтому пускай последнее слово окажется за одним из победителей, точнее — победительницей. Да ещё с большим опытом участия в подобных смотрах мастерства.

Оператор товарный общества «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» Ирина Рябко шла к своей победе с 2011 г. Тогда, в финале, который проходил в Усинске, она не вошла даже в призовую тройку. Зато получила «массу впечатлений, громадный опыт и немножечко расстройств». Но рук не опустила, налегла на подготовку и, спустя два года, в 2013 г., в Перми уступила хозяевам-победителям уже всего один балл. И снова — изучение нормативов, помощь руководителей и более опытных коллег, снова — победы в отборочных турах: в цеху, на уровне ТПП, затем — всего общества.

И, наконец, — вот она, долгожданная победа! С третьей попытки — как обычно бывает в сказках. Но в данном случае-то как раз ничего сказочного и сверхъестественного нет. Есть профессионализм, упорство и коллектив единомышленников — команда. «Она у нас отличная», — говорит Ирина. Но для того, чтобы чувствовать себя «по-настоящему счастливым и цельным человеком», оказывается, и этого мало. Надо ещё чтоб работа приносила радость. И тогда на своём узле учёта нефти вдруг возьмёшь и начнёшь разбивать клумбы — по собственному почину, «не потому, что надо, а потому, что хочется».

В этом умении вызвать в людях совпадение «надо» и «хочется», видимо, как раз и состоит секрет вот уже скоро 25-летнего успешного развития «ЛУКОЙЛа». И конкурсы профмастерства здесь, конечно, — далеко не единственная форма правильной работы с людьми. Но — одна из немаловажных. ■

КСТОВО ПРИНИМАЕТ ГОСТЕЙ

Иностранцы перенимают уникальный опыт лукойловских конкурсов профмастерства

НА ФИНАЛ VIII КОНКУРСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА РАБОЧИХ ОРГАНИЗАЦИИ ГРУППЫ «ЛУКОЙЛ» НА ЗВАНИЕ «ЛУЧШИЙ ПО ПРОФЕССИИ» ЛУКОЙЛОВСКИЕ НЕФТЕ- И ГАЗОПЕРЕРАБОТЧИКИ СОБРАЛИСЬ В КСТОВЕ. В СОРЕВНОВАНИИ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ БОЛЕЕ 150 РАБОТНИКОВ, ИЗ КОТОРЫХ БЫЛИ СФОРМИРОВАНЫ 12 КОМАНД, ПРЕДСТАВЛЯВШИХ ПРЕДПРИЯТИЯ КОМПАНИИ, ДЕЙСТВУЮЩИЕ В САРАТОВЕ, ВОЛГОГРАДЕ, ПЕРМИ, УХТЕ, КОГАЛЫМЕ, БУДЁННОВСКЕ И ЗА РУБЕЖАМИ РОССИИ.



Под флагом компании

С приветственным словом к конкурсантам обратился председатель центральной конкурсной комиссии, вице-президент ПАО «ЛУКОЙЛ» по нефтепереработке, нефтехимии и газопереработке Томас Мюллер и глава города Кстова, генеральный директор

ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» Алексей Коваленко.

«Вы стали сильнейшими в своих коллективах. В следующие два дня у вас есть возможность показать, насколько вы сильны среди своих коллег с родственных предприятий. Рад видеть всех вас на гостеприимной кстовской земле, — обратился к го-

стям Алексей Николаевич. — Наше предприятие принимает участников конкурса профессионального мастерства в третий раз. И особенно приятно, что происходит это практически в день рождения нашего завода». Как подчеркнул А. Коваленко, конкурсы профмастерства представляют работникам компании замечательную возможность понять, каких вершин в профессии они достигли, реализовать свой потенциал, поделиться с коллегами своим опытом и перенять что-то ценное и новое. Обратил он внимание лукойловцев и на то, что Кстово — не только город нефтепереработчиков. Это ещё и город, известный на весь мир школой самбо, воспитавшей десятки чемпионов. «Желаю вам борьбы — яркой, бескомпромиссной, честной, чтобы ваши победы были запоминающимися не только лично для вас, но и для ваших коллег, которые приехали вместе с вами. Честного вам судейства и ярких воспоминаний о городе Кстове!» — так завершил своё напутствие участникам состязаний Алексей Коваленко.

«Эти соревнования, — подчеркнул в свою очередь вице-президент компании «ЛУКОЙЛ» Томас Мюллер, — каждому предоставляют возможность показать свои лучшие качества, проявить себя. Конкуренция и дух честного состязания делают нас лучше. Они показывают, на что способны другие участники, и как мы сами можем улучшить свои профессиональные качества. И, разумеется, соревнования дают великолепную возможность для сотрудничества. Их участники могут учиться друг у друга, обмениваться опытом, устанавливать деловые и дружеские связи, которые потом могут длиться годами. Сотрудничество — это и есть главное в нашем деле». Кстати, затем в одном из интервью господин Мюллер отметил, что подобные конкурсы для большинства зарубежных компаний представляют уникальный опыт, так как нигде, кроме России, они не проводятся.

Значимость корпоративных смотров профмастерства подчеркнули в своих выступлениях и представители профсоюзных организаций. «Очень важно поддерживать престиж рабочих профессий, и такие конкурсы наилучшим образом способствуют этому, — заявила представитель лукойловского профобъединения Елена Арапова. — Это настоящий трудовой общекорпоративный праздник — часть прекрасной традиции «ЛУКОЙЛа», заложенной 14 лет назад». «Отрадно видеть среди участников много молодых работников, — добавил председатель профкома объединённой профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» Владимир Чабунин. — В этом году заметно повышение конкурсной активности, особенно у молодёжи. Она — наше будущее! Немаловажно и то, что всё больший интерес к конкурсу проявляют представители иностранных заводов компании».

Завершилась официальная церемония открытия весьма символично — подъёмом лукойловского флага. Эту почётную миссию доверили пред-



Председатель центральной конкурсной комиссии, вице-президент ПАО «ЛУКОЙЛ» Томас Мюллер (справа) и генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» Алексей Коваленко

ставителям трёх поколений работников: председателю Совета ветеранов нижегородского предприятия А. Гордееву, неоднократно победителю конкурсов «Лучший по профессии», машинисту компрессорных установок И. Мохову и студенту Кстовского нефтяного техникума А. Журавлёву.

На старт приглашаются мастера

Два дня борьбы за звание «Лучший по профессии» были насыщены яркими событиями и эмоциями. Олимпийский дух соревнований присутствовал на всех конкурсных площадках. За внешним спокойствием и размеренностью выполнения практического задания стоял настоящий накал страстей. Нервы на пределе были у многих участников, и допущенную ошибку переживали, еле сдерживая слёзы. Одинаково напряжённая атмосфера царил и в стенах Кстовского нефтяного техникума, где проходила теоретическая часть конкурса, и на

производственных объектах, где конкурсанты состязались в практических навыках.

В номинации «Звено операторов технологических установок» за победу боролись представители 11 предприятий компании. Среди претендентов было немало тех, кто боролся за это звание на предыдущих конкурсах и даже был в числе победителей и призёров. Практическое задание включало два этапа — сначала конкурсантам предстояло остановить насос, подготовить его к ремонту и установить заглушку на приёмном трубопроводе. Продемонстрировав свои навыки в установке заглушки, операторы приступали ко второй части практического задания — выбору и комплектации исправного фильтрующего противодага. На площадке установилась дружная атмосфера, операторы друг друга поддерживали, обсуждали нюансы и «подводные камни», имеющиеся в конкурсном задании. Но, к сожалению, без штрафных баллов большинству обойтись не



удалось. «Ошибки были чаще связаны с психологическими причинами, участники заметно нервничали, — пояснил председатель подкомиссии, представитель ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегородниинепфтепроект» М. Губин. — Лучшее всех показали себя пермяки, они набрали 39 из 40 максимально возможных очков, продемонстрировав сплочённость и уверенность. Отмечу, что разрыв между результатами лидеров составлял считанные баллы». А вот теоретические задания, как потом признавались потом операторы, оказались для них полной неожиданностью. Вопросы отличались от тех, что были на внутризаводских конкурсах. Задачи на расчёт матбаланса энергоресурсов и подбор манометра также оказались сюрпризом для многих. «Задания теоретической части действительно отличались от предыдущих конкурсов, — заметил председатель подкомиссии. — Тем не менее, у претендентов на звание «Лучший по профессии» они не должны были вызывать затруднений. Дать правильный

ответ им должны были помочь опыт плюс базовые знания, полученные в техникуме или вузе». Как-бы того ни было, по итогам теоретических испытаний пермяки удержали пальму первенства. А хозяйева финала кстовцы Александр Лашин и Анатолий Сабитов

ВАЖНОЙ ОСОБЕННОСТЬЮ КСТОВСКОГО ФИНАЛА БЫЛО ТО, ЧТО ЗА ВЫСОКОЕ КОРПОРАТИВНОЕ ЗВАНИЕ «ЛУЧШИЙ ПО ПРОФЕССИИ» БОРОЛИСЬ КОНКУРСАНТЫ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩИЕ ЧЕТЫРЕ ЗАРУБЕЖНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯ КОМПАНИИ. КОНЕЧНО, ПРОФЕССИОНАЛ ВСЕГДА ПОЙМЁТ ПРОФЕССИОНАЛА, НО ЯЗЫКОВОЙ БАРЬЕР ВСЁ ЖЕ ПОМЕШАЛ НЕКОТОРЫМ ИЗ ИНОСТРАННЫХ УЧАСТНИКОВ...

принесли команде предприятия «себребро». Участникам конкурса в номинации «Лаборант химического анализа» предстояло определить кислотное число в образце индустриального масла. Строго говоря, про них следовало бы сказать «участницам», если бы не единственное исключение: мужчина-лаборант итальянец Стефано Каннистра. Как отметила

председатель судейской подкомиссии, представитель центрального аппарата ПАО «ЛУКОЙЛ» Л. Холодова, в этой номинации все конкурсанты были подготовлены на достаточно высоком уровне. А победительницей с очень неплохим отрывом в 9 баллов по итогам двух дней состязаний стала работница ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегородниинепфтепроект» Мария Конова.

Тем временем машинистам предстояло подготовить к пуску центральный насос. Как отмечали конкурсанты, всяких коварных «ловушек» в виде шпилек и гаек, как бы незначай разбросанных на насосе, в финале оказалось гораздо больше, чем на внутризаводских конкурсах. Решающее значение имели любое неосторожное действие и даже самая небольшая оплошность. После каждого выступления судейская комиссия вела жаркие и порой продолжительные обсуждения. «Подготовка конкурсантов стала лучше, чем два года назад, — поделился наблюдениями председатель конкурсной подкомиссии, представитель ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегородниинепфтепроект» А. Захаров. — Некоторые показали совершенно одинаковые результаты, поэтому решающее значение при подведении итогов играло время выпол-

нения задания». Над теоретической частью конкурсантам также пришлось поломать голову. По их словам, тесты оказались довольно непростыми. Самый высокий результат по итогам двух конкурсных дней показал представитель команды ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» Павел Мотов.

Не менее каверзные испытания ожидали конкурсантов и в номинации «Машинист компрессорных

установок». Как отмечали участники состязаний, практическое задание в этом конкурсе оказалось на порядок сложнее, чем на внутризаводских конкурсах. Да и теоретическая часть оказалась для многих машинистов труднопреодолимым препятствием. «Все конкурсанты показали достаточно высокое профессиональное мастерство, но, к сожалению, без ошибок не обошёлся никто», — констатировал председатель судейской подкомиссии, представитель центрального аппарата ПАО «ЛУКОЙЛ» Е. Белякин. Ну, а лучшим в этой номинации оказался призёр предыдущего конкурса, работник ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» Андрей Наборщиков.

Главным заданием для товарных операторов стало определение массы нефтепродукта в резервуаре. Конкурсанты должны были отобрать пробу, посмотреть уровень разлива и посчитать массу нефтепродукта в соответствии с температурой и плотностью. Как отметил член конкурсной комиссии, начальник ТСП ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» А. Цапаев, здесь также не обошлось без ошибок, причиной которых было волнение. Представитель кстовской команды Иван Григорьев по итогам первого дня показал неплохой результат, став третьим. Но следующий конкурсный день стал для заводчанина решающим испытанием. К сожалению, по итогам проверки теоретических знаний Иван выбыл из призовой тройки. Лидер же в этой номинации выделился на общем фоне уже в первый конкурсный день. Им стал товарный оператор ООО «Карпатнефтехим» Назар Кушлык. Он показал наивысший результат и при выполнении теоретического задания, набрав 49 из 50 баллов. Общий результат Назара — 95 баллов.

Что же касается последней номинации, звеньям электромонтёров предстояло выполнить монтаж и наладку схемы плавного пуска асинхронного двигателя. С первого раза схемы заработали только у двух из

девяти звеньев — у представителей кстовской команды Павла Вакушина и Сергея Баранова и волгоградцев Ивана Кибкало и Владимира Постолева. Затем претендентам на звание лучших в этой номинации предстояло выдержать два испытания — сдать теорию и оказать первую доврачебную медицинскую помощь «пострадавшему». Но и они ничего не изменили в расстановке сил. Победа досталась хозяевам-кстовчанам. Их общий результат — 97 баллов — стал рекордом для VIII Конкурса профмастерства. Соперники из Волгограда уступили им всего два балла, также продемонстрировав отличные профессиональные навыки.

Трудности перевода

Важной особенностью кстовского финала было то, что за высокое корпоративное звание «Лучший по профессии» боролись конкурсанты, представляющие четыре зарубежных предприятия компании. Конечно, профессионал всегда поймёт профес-

сионала, но языковой барьер всё же помешал некоторым из иностранных участников, по их собственному признанию, продемонстрировать более высокие показатели. Зато, несмотря на некоторые трудности перевода, им удалось получить новые интересные впечатления и завязать знакомства с коллегами из России. Впрочем, пусть они сами расскажут об этом.

«Мой стаж работы в нефтепереработке составляет 27 лет, — рассказывает товарный оператор из АО «ПЕТРОТЕЛ-ЛУКОЙЛ» (Румыния) Еужен Бучеа. — Дважды я принимал участие в конкурсе профмастерства у себя на предприятии. В общекорпоративном конкурсе выступаю впервые. Задания показались несложными, но набрать максимальное количество баллов трудно из-за языкового барьера, ведь некоторые термины у нас и в России различаются. Хочу пожелать организаторам для следующих конкурсов подготовить тесты на иностранных языках, чтобы были равные условия для всех участников».





С коллегой соглашается и ещё один работник румынского завода компании оператор технологических установок Михай Ионеску: «Мне очень понравились дружелюбная атмосфера на конкурсе и очень хорошая организация, — говорит он. — Для меня это новый опыт. Я узнал много полезных в профессиональном плане вещей за счёт тех ошибок, которые допустил. Задания показались несложными. К сожалению, справиться с ними лучше других не получилось — профессиональный уровень соперников очень высок. У нас на заводе такой конкурс проходит также в два этапа — практика и теория, и проводится он каждый год».

А вот, что рассказал о болгарской специфике смотров профмастерства оператор технологических установок АО «ЛУКОЙЛ Нефтохим Бургас» Илко Петков Вълков: «Я участвую в международном конкурсе профмастерства среди предприятий компании «ЛУКОЙЛ» уже в четвёртый раз. Готовлюсь по заданию, которое присылают организа-

торы соревнований. Выйти в призеры здесь довольно сложно — у нас достаточно большие расхождения с инструкциями на российских предприятиях, разные законодательства. Чтобы получить путёвку на корпоративный конкурс, нам нужно стать лучшими на нашем внутризаводском конкурсе. Сначала у нас проходит теоретическая часть, состоящая из 100 вопросов. 10 участников, набравшие наибольшее количество баллов, направляются сдавать практическую часть».

Ну, а для лаборанта химического анализа Стефано Каннистра участие в подобном конкурсе вообще в новинку. «С соревнованиями в области профмастерства я впервые познакомился здесь, — рассказывает единственный конкурсант от итальянского завода ISAB S.R.L. — Ничего подобного у нас не проводилось. Очень горжусь тем, что мне доверили представлять наше предприятие. Практическое задание было для меня ново, такой анализ у себя на заводе я никогда до этого не выполнял. Конечно, языко-

вый барьер давал о себе знать и при выполнении заданий, и при общении с коллегами. И пусть я не занял призового места, я ничуть не пожалел, что принял участие в соревнованиях. Благодаря участию в конкурсе я познакомился с коллегами с разных предприятий «ЛУКОЙЛа», с уровнем их мастерства. И, конечно, увидел своими глазами Россию и красивый старинный Нижний Новгород».

Стать лучшим!

И вот наступил самый торжественный момент — церемония награждения победителей. Поздравляя их, гендиректор Алексей Коваленко подчеркнул, что так или иначе в выигрыше остались все участники конкурса. «Только находясь среди равных, можно объективно оценить свой профессиональный потенциал, понять, каких вершин достиг и чему ещё нужно учиться, — заметил он. — Главное же, чтобы все из вас поняли, чтобы стать лучшим и оставаться им, нужно не переставая самосовершенствоваться, расти профессионально».

«Вы все, — обратился к конкурсантам, подводя итоги состязания, заместитель председателя центральной конкурсной комиссии, начальник управления технологий блока нефтепереработки, нефтехимии и газопереработки ПАО «ЛУКОЙЛ» Андрей Андреев, — ещё раз продемонстрировали, что в компании работают настоящие профессионалы, любящие и знающие своё дело!»

Впрочем, высокая оценка руководства, почёт и уважение коллег и памятные дипломы стали не единственными наградами для призёров лукойловского конкурса. Все обладатели звания «Лучший по профессии» получили ещё и денежные премии, а также — надбавку к окладу, которую они будут получать в течение года: за первое место — 50%, за второе — 40%, за третье — 30%. В «ЛУКОЙЛе», как известно, умеют ценить добросовестность и мастерство. ■

УФИМСКАЯ ПРЕМЬЕРА

Лучших работников сбытового сегмента компании определили в столице Башкортостана

КОНКУРСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПРОВОДЯТСЯ В «ЛУКОЙЛЕ» ПО ИНИЦИАТИВЕ ПРОФОБЪЕДИНЕНИЯ КОМПАНИИ С 2001 Г. И УЖЕ СТАЛИ ДОБРОЙ ТРАДИЦИЕЙ, ОДНИМ ИЗ КРУПНЕЙШИХ КОРПОРАТИВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ. ОДНАКО СОСТЯЗАНИЯ ЭТИ ПОСТОЯННО РАЗВИВАЮТСЯ И НИ ОДНО ИЗ НИХ НЕ ОБОИДЕТСЯ БЕЗ КАКОГО-ТО ЭЛЕМЕНТА НОВИЗНЫ. ВОТ И ФИНАЛ, В КОТОРОМ СОРЕВНОВАЛИСЬ В ЭТОМ ГОДУ РАБОТНИКИ ЛУКОЙЛОВСКОЙ СИСТЕМЫ НЕФТЕПРОДУКТООБЕСПЕЧЕНИЯ, СТАЛ В НЕКОТОРОМ РОДЕ ПРЕМЬЕРОЙ. ДЕЛО В ТОМ, ЧТО ВПЕРВЫЕ В ИСТОРИИ КОМПАНИИ ПРОВОДИЛИСЬ ЭТИ СОРЕВНОВАНИЯ В УФЕ, СТОЛИЦЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН, НА БАЗЕ ООО «ЛУКОЙЛ-УРАЛНЕФТЕПРОДУКТ».

Балканы, Прибалтика и Евросоюз — определить, кто же из сбытовиков «ЛУКОЙЛа» лучший в своём деле, съехались около двухсот человек из восемнадцати предприятий компании, действующих во многих регионах России и 11 странах ближнего и дальнего зарубежья. В течение двух дней участникам пяти номинаций конкурса профмастерства предстояло блеснуть как теоретическими знаниями, так и практическими умениями.

«При проверке теоретических знаний, — поясняет Вадим Воробьёв, вице-президент ПАО «ЛУКОЙЛ» и председатель центральной конкурсной комиссии, — в первую очередь необходимо показать знание соответствующих нормативных документов. В каждой стране они свои, и эти нормативы, регулирующие законодательный бизнес, несколько отличаются. Поэтому мы попытались объединить в тестах для конкурсантов всё то общее, что характерно и для России, и для Белоруссии, для Румынии, для других стран».

Председатель центральной конкурсной комиссии, вице-президент ПАО «ЛУКОЙЛ» В. Н. Воробьёв даёт интервью





Соискатели звания «Лучший по профессии» должны были ответить на 30 вопросов за 30 мин. Сдавали конкурсанты теорию при помощи специальной программы. На практике же участникам предстояло продемонстрировать своё профессиональное мастерство в работе с клиентами в торговом зале АЗС, произвести контроль точности нормы отпуска топливораздаточной колонки. Наполнители баллонов состязались в знании нормативов и навыках заправки сжиженными углеводородными газами.

Надежда Ивченко, первый заместитель председателя Совета МОПО компании «ЛУКОЙЛ», тепло

поздравила участников трудовых состязаний и подчеркнула в своём напутствии: «Конкурс не случайно проходит в Уфе — ведь ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт» признано победителем в Конкурсе за звание «Лучшая организация Группы «ЛУКОЙЛ» среди работающих в России предприятий нефтепродуктообеспечения. Значит, все приехавшие на конкурс смогут перенять положительный опыт, поучиться у лучших».

Впрочем, в любом настоящем состязании помимо мастерства, как известно, немалую роль играет и элемент везения, удача. Её вместе с духом честного соперничества пожелал конкурсантам генеральный

директор ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт» Андрей Спирин. «Именно профессионализм работников и удовлетворение трудом положены в основу процветания «ЛУКОЙЛа», — отметил он. — Такие конкурсы — это смотр рабочих талантов, возможность распространения современных инновационных подходов в практике, импульс для движения вперёд. Победители и призёры этих состязаний по праву считаются рабочей элитой компании. Но не только их, но и всех без исключения участников конкурса объединяют трудолюбие, требовательность, верность избранному профессиональному пути».

Конечно, участники соревнований сильно нервничали, ведь год от года задания становятся только сложнее. «Конкуренция здесь очень серьёзная, — признаётся конкурсантка из Белоруссии Елена Козыренко. — Готовились все достаточно серьёзно. Все мы волнуемся, но постараемся держать себя в руках».

Задания и впрямь оказались довольно непростыми, поэтому судьям пришлось немало подискутировать о том, кому именно присуждать победу в той или иной номинации. Да и подготовка лучших конкурсантов была одинаково хорошей, поэтому иногда разрыв между призёрами составлял всего одно очко. Словом, уфимский финал стал ареной для самой настоящей и бескомпромиссной борьбы. Но иначе и быть не может! Только так смотр профмастерства может стать по-настоящему мощным импульсом для стимулирования творческого подхода к труду. Только тогда, когда всё по-настоящему, подобные конкурсы действительно способствуют росту престижа рабочих профессий, дают работникам компании из самых разных регионов и стран возможность сплотиться в условиях честного и открытого соревнования. Немаловажно и то, что участие в таких состязаниях, как правило, выводит конкурсантов на новую профессиональную ступень — растут их знания,

увеличивается размер заработной платы, появляется реальная возможность продвинуться по карьерной лестнице.

Так кто же они, лучшие из лучших в лукойловском бизнес-сегменте «Нефтепродуктообеспечение»? Среди операторов заправочных станций, соревновавшихся в контроле точности отпуска топлива, первое место завоевала Александра Соловьёва из ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт», вторую ступеньку «пьедестала» поделили Светлана Леонтьева из ООО «ЛУКОЙЛ-Волганефтепродукт» и Олег Султанов из ООО «ЛУКОЙЛ-Центрнефтепродукт», а «бронзовых» призёров оказалось сразу три: Нурбий Кунихов из ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт», Рауф Мамедов из ЗАО «ЛУКОЙЛ-Азербайджан» и Екатерина Экова из ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт».

В состязании операторов АЗС, работающих в торговом зале, первенство досталось Елене Симаковой из ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт», второе место — Веронике Васильевой из ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт» и Елизавете Котовой из ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт». А на третьей строчке итогового протокола оказались Анна Барабанова из ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукт», Анастасия Марцинкевич из ИООО «ЛУКОЙЛ-Белоруссия» и Антонина Раздобарова из ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт».

В соревнованиях товарных операторов победу добыла Татьяна Коптилова из ООО «ЛУКОЙЛ-Волганефтепродукт». На втором месте обосновались Владимир Кузьев из ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт» и Алексей Тихонов из ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукт». «Бронзовых» наград в этой номинации тоже присудили три, их обладателями стали Владимир Кудряшов из ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт», Дмитрий Терновой из ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт» и Ирина Чулкова из ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт».

Среди наполнителей баллонов лучшим был признан Михаил Чумак из ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт», второе место занял Сергей Колосов из ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт», а третье — Валентин Машин из ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт». Наконец, тройка сильнейших у лаборантов химического анализа оказалась такой: первое место — Анна Пстыга из ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт», второе — Ольга Володина из ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт» и третье — Андрей Берёзов из ООО «ЛУКОЙЛ-Центрнефтепродукт».

Как и призёры всех предшествовавших лукойловских конкурсов профмастерства, все эти работники вписали свои имена в летопись развития компании. И не только в фигуральном смысле. Дело в том, что в лукойловском сегменте нефтепродуктообеспечения недавно решили увековечить всех призёров профессиональных смотров в особой Книге трудового отличия «Ступени профессионального мастерства». Первый её выпуск вышел в свет как раз к уфимскому финалу. Именно в этот том победители уфимского финала, разумеется, не попали, но, поскольку подготовка таких книг может стать

ещё одной хорошей корпоративной традицией, то уже в следующем издании, как это принято говорить — исправленном и дополненном, они, будем надеяться, наверняка займут достойное место.

И в завершение статьи, конечно же, нельзя не отметить гостеприимство и организационные таланты хозяев нынешнего финала, уфимцев. Лукойловские конкурсы всегда проходят на высоком организационном уровне, становятся настоящими праздниками, в которых находится место не только для деловой составляющей, но и для яркой культурной программы. Так было и в Перми, и в Нижнем Новгороде, и в Киеве с Минском, где в разное время уже мерились силами лучшие работники событийных обществ компании. Не стали исключением и уфимские соревнования. Во все мероприятия конкурсной программы их хозяева сумели привнести неповторимый национальный колорит: создать радостную и дружелюбную атмосферу. Поэтому домой к себе все участники состязаний отправились не только обогащёнными полезным профессиональным опытом, но и яркими впечатлениями о красоте, богатстве и своеобразии гостеприимной башкирской земли. ■

Гендиректор ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт» А. Г. Спирин, первый заместитель председателя Совета МОПО Н. П. Ивченко и председатель центральной конкурсной комиссии, вице-президент ПАО «ЛУКОЙЛ» В. Н. Воробьёв с победителями конкурса



СМОТР ВЫСОКОГО НАПРЯЖЕНИЯ

В Астрахани прошёл финал конкурса «Лучший по профессии» среди энергетиков

ЭТИ СОРЕВНОВАНИЯ ДЛЯ ЭНЕРГЕТИКОВ ПЯТИ ПРЕДПРИЯТИЙ «ЛУКОЙЛА» КАК ОЛИМПИЙСКИЕ ИГРЫ ДЛЯ СПОРТСМЕНОВ: ЗДЕСЬ СОБРАЛИСЬ САМЫЕ СИЛЬНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ, ЧТОБЫ ПОЛУЧИТЬ САМОЕ ПРЕСТИЖНОЕ ЗВАНИЕ. АСТРАХАНСКУЮ ПГУ-235 ВЫБРАЛИ В КАЧЕСТВЕ КОНКУРСНОЙ ПЛОЩАДКИ НЕСЛУЧАЙНО. ВО-ПЕРВЫХ, ЭТОТ ОБЪЕКТ ОСНАЩЁН НОВЕЙШИМ ГЕНЕРИРУЮЩИМ ОБОРУДОВАНИЕМ. А ВО-ВТОРЫХ, ИМЕННО В ЭТОМ РЕГИОНЕ НАИБОЛЕЕ ЗАМЕТНЫМИ БЫЛИ В ПОСЛЕДНИЕ ГОДЫ УСПЕХИ ЛУКОЙЛОВСКИХ ЭНЕРГЕТИКОВ.



«Астрахань всегда была энергодефицитным регионом. Сейчас регион стал сбалансированным по производству и потреблению электроэнергии именно благодаря нашей компании, которая за три года построила две современные новые электростанции», — поясняет председатель конкурсной комиссии,

вице-президент ПАО «ЛУКОЙЛ» по энергетике Денис Долгов. Вот благодаря этим обстоятельствам общество «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго» и получило почётное право принять у себя заключительный этап смотра-конкурса «Лучший по профессии».

Финалу предшествовали отборочные состязания энергетиков, кото-

рые проходили на энергопредприятиях Группы «ЛУКОЙЛ», расположенных на Юге России. И лишь доказав в них своё мастерство, лучшие представители ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго», ООО «ЛУКОЙЛ-Ростовэнерго», ООО «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго» и ООО «ЛУКОЙЛ-Стравропольэнерго» отправились в Астрахань.

Хотя электроэнергетический сегмент появился в бизнесе «ЛУКОЙЛА» позже остальных, его работники уже вполне убедились, что руководство компании уделяет профессиональной подготовке кадров огромное значение. А конкурс профессионального мастерства как раз — отличная площадка для обмена опытом и приобретения новых знаний. Такие соревнования — это испытание на профессионализм, характер, проверка собственных сил, знаний, опыта, что, безусловно, очень важно для развития компании и энергетики регионов Юга России.

Как отмечают организаторы конкурса из профорганизации «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго», в этом году в конкурсе принимали участие в основном

молодые специалисты, которые нацелены на профессиональный рост, стремятся получить новые знания, освоить современные технологии. Все они по-хорошему амбициозны, все настроены как минимум на призовые места.

Однако, как показала практика, кроме индивидуальных навыков и знаний на общие результаты конкурса во многом влияет и то, насколько слажена команда, умеют ли участники взаимодействовать друг с другом в стрессовых условиях. Особенно умение работать в коллективе необходимо при прохождении такого испытания, как пуск моноблока.

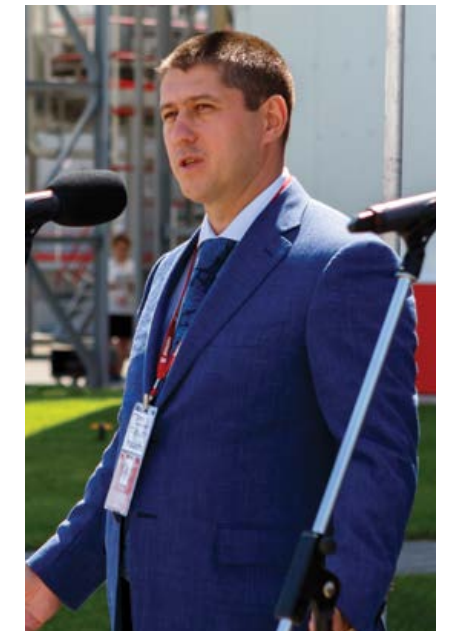
Выполнение конкурсных заданий в ходе финала проводилось с применением специализированных программных продуктов и компьютерных тренажёров. Конкурс определял лучших из лучших в практике и теории теплотехники по семи основным рабочим специальностям: электрослесарь по обслуживанию автоматики и средств измерений электростанций, аппаратчик химводоочистки электростанции, электромонтёр по обслуживанию электрооборудования электростанций, машинист центрального теплового пункта управления паровыми турбинами, машинист центрального теплового пункта управления котлами, старший машинист турбинного отделения, старший машинист котельного оборудования. Словом, лукойловский смотр мастерства охватил практически весь спектр рабочих специальностей, существующих в современной энергетической отрасли.

Электрослесари, монтеры и машинисты... Каждого тестируют на знание правил оказания первой медицинской помощи, промышленной безопасности — это один из главных пунктов в работе компании «ЛУКОЙЛ». Проверяют действия и в аварийных ситуациях. Задания по специальностям выполняются на время. Воздух вокруг конкурсантов наэлектризован, но не в прямом, а лишь в переносном

смысле. Сказывается огромное напряжение, ощущение ответственности момента, того, что каждый сейчас отстаивает не только свою профессиональную честь, но и представляет своё предприятие. Каждая ошибка, оплошность может обернуться штрафными баллами. От этого волнение только усиливается. И справиться с ним удаётся далеко не каждому.

«Я боялся практического задания по асинхронному двигателю. Там действия несложные, но много нюансов и мелкая моторика рук нужна. А руки трясутся от страха, поэтому было сложно», — делится эмоциями электромонтёр 5-го разряда из ООО «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго» Алексей Зайцев.

Забегая вперёд, скажем, что молодой специалист Алексей Зайцев нервничал напрасно. Именно его по итогам конкурса назвали «Лучшим электромонтёром». Личный успех сыграл на пользу и общекомандного зачёта. Работники «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго» стали вторыми. Первое же место в конкурсе одержала команда из Волгограда. Третьими оказались энергетики «Кубаньэнерго». При этом члены конкурсной комиссии с большим удовлетворением отметили высокий уровень подготовки участников. Конкуренция среди команд была жёсткой, а отставание по баллам минимальным.



Председатель конкурсной комиссии, вице-президент ПАО «ЛУКОЙЛ» Денис Долгов

В следующем году, как обещают организаторы, программа соревнований ещё более усложнится. Но, скорее всего, команды продемонстрируют не менее сильную подготовку. Объясняется это просто: люди заинтересованы в участии в подобных состязаниях. Ведь победа в конкурсе обеспечивает не только престиж и признание профессионального мастерства, но и возможность карьерного роста. Для молодых это особенно важно. ■



ТРУДНО, НО ИЗВЛЕКАЕМО

Инновации делают невозможное возможным



Н. М. Николаев

— Николай Михайлович, каковы основные направления инвестиционной деятельности ОАО «РИТЭК»?

— В соответствии с решением акционеров вся чистая прибыль компании, а за 2014 г. она составила около

34 млрд рублей, направляется на финансирование производственных проектов: в геологоразведку, добычу углеводородов, увеличение объёмов рационального использования попутного нефтяного газа. Так, например, в нашей инвестиционной программе

Уже становится доброй традицией, что в канун Дня работников нефтяной, газовой и топливной промышленности корреспондент нашего журнала берёт интервью у руководителей компании «РИТЭК». Это даже символично. Ведь именно работники этого дочернего предприятия «ЛУКОЙЛа» первыми стараются заглянуть в завтрашний день отечественной нефтедобывающей промышленности. Каким он будет? Что нужно для решения столь сложной и ответственной задачи? Каким людям она покоряется? Об этом и многом другом мы побеседовали с вице-президентом ПАО «ЛУКОЙЛ», генеральным директором ОАО «РИТЭК» Николаем Николаевым.

на 2015–2017 гг. предусмотрено, что около четверти от всех средств будет вложено в строительство инфраструктуры по использованию ПНГ. Значительные средства также вкладываются в разработку, испытания и внедрение новых технологий добычи,

в том числе трудноизвлекаемой нефти из залежей баженовской свиты.

— Каким образом в условиях снижения нефтяных цен компании удаётся увеличивать чистую прибыль?

— Сегодня добиться этого можно только за счёт оптимизации затрат и повышения эффективности работы. Благодаря участию в российском проекте внутриотраслевого сравнения производственных показателей — бенчмаркинге мы имеем доступ к лучшим практикам в области сокращения издержек и достижения оптимальных производственных показателей, которые довольно успешно применяем у себя. Снизить издержки и повысить производительность труда также позволяет постоянное совершенствование структуры компании, включая вывод на аутсорсинг непрофильных, сервисных подразделений. Весьма действенный механизм оптимизации расходов — проведение тендерных торгов, которые дают возможность выбрать лучшего контрагента по критерию «цена — качество». Кроме этого, при выборе подрядчиков и поставщиков предпочтение отдаётся тем, кто сдерживает темпы роста цен и тарифов и согласен на отсрочку платежей. Такой подход позволяет нам избегать неэффективных инвестиционных решений. К позитивным результатам также приводит широкое применение энергосберегающего и энергоэффективного оборудования.

— Какие проекты «РИТЭК» считает наиболее приоритетными?

— Наш приоритетный проект в области добычи нефти — освоение месторождения имени Владимира Виноградова в ХМАО. Это одно из крупнейших месторождений с извлекаемыми запасами в объёме около 80 млн т, большая часть из которых относится к трудноизвлекаемым. Основные геолого-физические пара-

метры, такие, как проницаемость и эффективная толщина этих запасов, аналогичны находящимся у всех на слуху сланцевым месторождениям Северной Америки, а показатель по начальной нефтенасыщенности — и вовсе значительно ниже, чем у них. Поскольку коллекторские свойства пласта крайне низкие и близки к некондиционному, месторождение ранее относилось к малоэффективным. Учитывая это, ОАО «РИТЭК» разработало программу опытно-промышленных работ, которая направлена на поиск путей обеспечения рентабельного освоения этого актива. «РИТЭК» совместно с «ЛУКОЙЛ-Инжинирингом» адаптирует лучшие мировые практики разработки аналогичных месторождений, таких как Баккен. Наша задача — найти наиболее эффективный вариант освоения этого месторождения и перевести его из опытно-промышленной в стадию промышленной разработки.

— Каковы планы компании в области геологоразведки? Компенсирует ли «РИТЭК» добычу углеводородов приростом запасов?

— В 2014 г. компания открыла 9 нефтяных месторождений и 12 залежей в пределах ранее открытых месторождений. В Волгоградской области открыто три месторождения, одно из которых обнаружило наше совместное предприятие «Волгодеминойл» (50% — ОАО «РИТЭК», 50% — «Винтерсхалл Волга Петролеум ГмбХ»). Пять месторождений открыто в Самарской области и одно — в Ульяновской. Новые залежи были выявлены в Татарстане, в Удмуртии, в Пермском крае, в Волгоградской и в Самарской областях. Таким образом, нам удалось более чем на 100% компенсировать добычу приростом запасов. Сегодня с помощью новых технологий в разработку вовлекаются месторождения, освоение которых ранее считалось нерентабельным. Нефть

получают из тех залежей, в которых запасы не только не прогнозировались, но и сама идея поиска нефти в них казалась абсурдной. Прогнозирование, разведка и добыча на уже изученных территориях — это одно из приоритетных направлений работы компании.

Кроме прироста запасов с помощью геологоразведки «РИТЭК» также увеличивает свою ресурсную базу путём приобретения углеводородных активов из распределённого фонда недр. Самый свежий пример: в июле

Наша справка

ОАО «РИТЭК» (входит в Группу «ЛУКОЙЛ») создано в 1992 г. и владеет лицензиями на право пользования недрами с целью поиска, разведки и добычи углеводородного сырья в Волгоградской, Самарской, Ульяновской и Астраханской областях, в Ханты-Мансийском и Ямало-Ненецком автономных округах, в Пермском крае, в республиках Татарстан, Удмуртия и Калмыкия. Помимо добычи нефти и газа одно из основных направлений деятельности «РИТЭКа» — создание и внедрение новых технологий, техники и оборудования для освоения трудноизвлекаемых запасов углеводородов. «РИТЭК» ведёт опытно-промышленные работы по разработке залежей баженовской свиты, а также исследования доманиковых отложений.

2015 г. компания купила Южно-Плодовитенское месторождение в Калмыкии, которое органично впишется в нашу производственную цепочку.

— Какие научно-технические разработки и инновационные технологии компании наиболее перспективны?



ОАО «РИТЭК». Установка приёма и перекачки нефти

— В условиях сокращения ресурсов «традиционных» углеводородов на первый план выходит задача повышения коэффициента извлечения нефти и более активного освоения трудноизвлекаемых запасов. С этой целью специалисты ОАО «РИТЭК» буквально в ежедневном режиме ра-

ботают над созданием и внедрением новых технологий и техники, с помощью которых становится возможным добыть нефть из ранее недоступных залежей. Среди наиболее важных с этой точки зрения проектов можно назвать технологии термогазового и водогазового воздействий, которые проходят опытно-промышленные испытания на месторождениях в Ханты-Мансий-

ском и Ямало-Ненецком автономных округах, в Волгоградской области и в Татарстане. Особое внимание мы уделяем поискам эффективной технологии добычи нефти из баженовской свиты. С этой целью на Средне-Назымском месторождении (ХМАО-Югра) ведётся

воздействия (ВГВ) для разработки месторождений с низкопроницаемыми коллекторами. С помощью ВГВ одновременно достигаются три цели: повышается коэффициент извлечения нефти, увеличиваются объёмы полезного использования попутного нефтяного газа и сокращается негативное воздействие на окружающую среду. Эта технология защищена патентами Российской Федерации и уже доказала свою эффективность на ряде месторождений ОАО «РИТЭК». Так, например, дополнительная накопленная добыча нефти от внедрения ВГВ уже составила более 85 тыс. т. Сегодня ВГВ применяется на Мензелинском месторождении в Татарстане, и мы также планируем использовать эту технологию на месторождении имени Виноградова.

— Влияют ли международные санкции на работу по освоению баженовской свиты?

— ОАО «РИТЭК» ещё в 2009 г. самостоятельно начало опытно-промышленные работы на баженовской свите и добилось некоторых позитивных результатов исключительно за счёт собственных усилий как в интеллектуальном, так и в финансовом аспекте. Между тем для активизации работ в этом направлении в 2014 г. было решено привлечь партнёра, который также обладает опытом работы по освоению подобных запасов. С этой целью «ЛУКОЙЛ» подписал с компанией «Тоталь» соглашение об участии в совместном проекте в области разведки и разработки трудноизвлекаемых запасов углеводородного сырья. Это соглашение предусматривало создание совместного предприятия («ЛУКОЙЛ» — 51%, «Тоталь» — 49%), которое в рамках пилотного проекта проведёт сейсмические исследования, оценку и изыскания, включая бурение оценочных скважин на углеводородосодержащие пласты баженовской и подстилающих её

низкопроницаемых свит. Предполагалось, что пилотный проект будет реализован на лицензионном участке, права пользования на который принадлежат ОАО «РИТЭК». Однако секторальные санкции вынудили «Тоталь» приостановить своё участие в этом проекте, что, впрочем, не нарушило наших планов по дальнейшему испытанию технологий добычи нефти из баженовской свиты. Более того, наша компания самостоятельно ввела в эксплуатацию второй опытный участок технологии ТГВ на Средне-Назымском месторождении и располагает всеми необходимыми возможностями, в том числе и финансовыми, для продолжения работ по баженовской свите.

— Тем не менее, в целом по российской нефтяной отрасли нехватка собственных современных технологий сегодня всё же ощущается. Что мешает их более активному созданию и использованию? От чего зависит эффективность инновационного процесса?

— Разработка и внедрение инновационных технологий требуют довольно значительных инвестиций. При этом не всегда вложенные средства окупаются. Поэтому для стимулирования компаний, которые затрачивают значительные средства на научные исследования и испытания новых технологий и техники для освоения трудноизвлекаемых запасов углеводородов, было бы целесообразно ввести льготный режим налогообложения. Но не всё можно измерить только деньгами. Во многом успех зависит от квалификации специалистов. Могу с гордостью сказать, что в ОАО «РИТЭК» работают лучшие умы. Это подтверждается их правами на более 100 объектов интеллектуальной собственности, в числе которых около 80 патентов на изобретения и около 25 патентов на полезные модели. В том, что компания обладает таким

мощным научным и интеллектуальным потенциалом, огромная заслуга её основателя, признанного в отрасли инноватора — председателя советов директоров ОАО «ЛУКОЙЛ» и ОАО «РИТЭК» Валерия Исааковича Грайфера.

— Какие требования к уровню подготовки персонала предъявляет инновационная специфика деятельности ОАО «РИТЭК»?

— Если мы говорим не о вчерашних выпускниках вузов, то в первую очередь при приёме на работу предпочтение отдётся кандидатам, которые помимо успешного практического опыта имеют научные степени или другие свидетельства, подтверждающие их высокую квалификацию в той или иной области. Все кандидаты на вакансии и сотрудники обязательно проходят процедуру тестирования SHL Tools.

— Как «РИТЭК» стимулирует научно-техническое творчество и рационализаторскую деятельность сотрудников?

— Для развития научно-технического потенциала, инновационной деятельности и творческой инициативы нашей молодёжи мы ежегодно проводим конкурсы на лучшую научно-техническую разработку молодых учёных и специалистов. Ритэковцы также участвуют в общекорпоративных и в отраслевых конкурсах. Победители получают не только дипломы и единовременные премии, но и надбавки к зарплате.

— Испытывает ли «РИТЭК» трудности с притоком молодых квалифицированных кадров?

— Наша компания входит в число предпочтительных работодателей. За последние два года приток молодых



специалистов составляет около 25% от общего числа вновь принятых сотрудников. «РИТЭК» участвует в «ярмарках вакансий», которые проводят профильные вузы в регионах нашей деятельности. Как правило, нам удаётся найти достаточно подготовленного выпускника.

— **Как Вы оцениваете сегодняшнее состояние системы профессионального образования? Хорошо ли подготовлены молодые кадры?**



— Практика показала, что в некоторых случаях молодые специалисты с дипломом бакалавра испытывают определённые трудности, так как им приходится совмещать работу с учёбой в магистратуре. К сожалению, бакалавры не всегда могут в полной мере выполнять работу специалистов или инженеров. Им требуется доучивание либо в магистратуре, либо по специальным программам, созданным компанией

совместно с профильным вузом. Дело в том, что программа обучения бакалавра отличается от системы подготовки специалиста или магистра не только более коротким сроком, но и отсутствием узкопрофильности. В связи с этим мы приняли решение принимать бакалавров на рабочие специальности и назначать им наставников для передачи необходимых дополнительных знаний и навыков по конкретной профессии.

— **Какие механизмы для профессионального и карьерного роста существуют в компании?**

— Основной механизм для профессионального роста наших сотрудников — это система адаптации молодого специалиста и непрерывный процесс обучения. Молодые специалисты также проходят стажировки в регионах деятельности компании либо в других организациях Группы

«ЛУКОЙЛ». Система стажировок как составная часть профессионального роста распространяется на всех сотрудников, в первую очередь — на состоящих в резерве кадров. Каждый резервист вместе с его непосредственным руководителем составляет индивидуальный план развития, по результатам выполнения которого принимается решение о целесообразности продвижения по карьерной лестнице или изменения размера оплаты труда. Кроме этого участие в конкурсах профессионального мастерства рабочих и инженерно-технических специалистов и, тем более, победа в них, безусловно, способствуют профессиональному росту, в том числе и в служебной иерархии.

— **А как функционирует в компании система мотивации персонала?**

— В ОАО «РИТЭК», как и на всех предприятиях Группы «ЛУКОЙЛ», работают две основные системы мотивации, которые дополняют друг друга, — материальное и нематериальное стимулирование. Я считаю, что необходимо соблюдать разумный баланс между этими системами, не допуская перекосов. Система мотивации должна быть социально ориентированной и направленной в первую очередь на привлечение и сохранение квалифицированного персонала.

— **Существуют ли принципиальные разногласия в процессе согласования интересов работников и работодателя? Каким путём достигается компромисс?**

— Все разногласия обсуждаются комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, в которую входят представители работодателя и профсоюзной организации. Я не припоминаю случая, чтобы какие-либо вопросы остались нерешёнными.

— **А насколько конкурентоспособным является уровень зарплат и**

социальных гарантий сотрудникам ОАО «РИТЭК»?

— ОАО «РИТЭК» работает в 10 регионах России, отличающихся друг от друга социальной обеспеченностью и уровнем жизни. Мы проводим постоянный мониторинг и при необходимости вносим соответствующие корректировки, чтобы зарплата наших сотрудников была конкурентоспособна. Раз в год проводится её индексация как минимум на уровень не ниже инфляции. Полагаю, что весьма незначительный уровень текучести кадров свидетельствует о том, что размер социального пакета и уровень оплаты труда в ОАО «РИТЭК» вполне конкурентоспособны на рынке труда. Все социальные гарантии закреплены в коллективном договоре.

— **Если можно, расскажите об этом документе подробнее.**

— В прошлом году к нему было подписано четыре дополнительных соглашения, предусматривающие некоторые новые льготы, гарантии и компенсации. Структура документа приведена в полное соответствие с общелужковским соглашением. Содержащиеся в нашем коллективном договоре обязательства как со стороны работодателя, так и профсоюзной организации выполняются в полном объёме. Контроль за этим постоянно осуществляет уполномоченная комиссия администрации и профсоюзного комитета. Залогом эффективной работы компании являются два важнейших фактора: профессионализм сотрудников и их удовлетворённость своим трудом. Чтобы обеспечить эти фундаментальные условия, и существует коллективный договор. Он помогает привлекать в нашу команду квалифицированных специалистов, обеспечивать им конкурентоспособную зарплату, различные бонусы и социальные гарантии: медицинские страховки, негосударственное пенсионное обеспечение и многое другое.

— **Насколько актуальна сегодня проблема преемственности поколений? Кто был вашими учителями и наставниками?**

— Я считаю, что институт наставничества как метод передачи опыта до сих пор гарантирует преемственность профессионализма, сохранение производственных традиций и развитие корпоративной культуры. Поэтому в ОАО «РИТЭК» каждому молодому специалисту назначается наставник. Мне с учителями всегда везло.



В институте — это Лидия Павловна Скугорова, в «Лениногорскнефти» — Виталий Фёдорович Лесничий и Николай Фёдорович Меркулов, в Лангепасе — Владимир Александрович Зазирный. Эти имена хорошо известны выпускникам «керосинки» и нефтяникам Татарстана и Западной Сибири. Конечно, огромное влияние на моё профессиональное развитие оказали и продолжают оказывать такие мэтры отечественной «нефтянки»,

как президент «ЛУКОЙЛа» Вагит Юсуфович Алекперов и первый исполнительный вице-президент компании Равиль Ульфатович Муганов. И, конечно же, практически ежедневное общение с создателем ОАО «РИТЭК» Валерием Исааковичем Грайфером, которого я также считаю своим учителем и старшим товарищем, заражает меня его энтузиазмом и обогащает новыми идеями.

— **Номер журнала с Вашим интервью выйдет в сентябре, как раз**

после профессионального праздника работников нефтяной отрасли. В связи с этим чего бы Вам хотелось пожелать коллегам, друзьям и всем лужковцам?

— Новых достижений, осуществления планов и добрых надежд. Верности славным традициям нефтяников и, конечно, крепкого здоровья, оптимизма, мира, благополучия и уверенности в завтрашнем дне! ■



В ПРОШЛОМ НОМЕРЕ, В СТАТЬЕ «АСТРАХАНСКИЕ ГОРИЗОНТЫ», ЖУРНАЛ «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО» НА ПРИМЕРЕ ООО «ЛУКОЙЛ-НИЖНЕВОЛЖСКНЕФТЬ» НАЧАЛ РАССКАЗЫВАТЬ О ТОМ, КАК ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ КОМПАНИИ ПЫТАЮТСЯ СОЧЕТАТЬ СФОРМИРОВАВШИЕСЯ ЕЩЁ В СОВЕТСКУЮ ЭПОХУ ТРАДИЦИИ КОЛЛЕКТИВИЗМА С РЕАЛИЯМИ СОВРЕМЕННОЙ ЖИЗНИ. СЕГОДНЯ МЫ ПРОДОЛЖИМ ЭТОТ ВАЖНЫЙ РАЗГОВОР. ТРУДНОСТИ В ЭКОНОМИКЕ, РОСТ СОЦИАЛЬНОЙ НАПРЯЖЁННОСТИ В ОБЩЕСТВЕ, СЛОЖНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ НОВОЙ СИСТЕМЫ ЦЕННОСТЕЙ И ГРАЖДАНСКИХ ИНСТИТУТОВ, ПРИХОД ВО ВЗРОСЛУЮ ЖИЗНЬ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ С СОВЕРШЕННО ИНЫМИ ВЗГЛЯДАМИ И МЕНТАЛИТЕТОМ, РАСТУЩАЯ КОНКУРЕНЦИЯ ЗА КВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ КАДРЫ, ПЕРЕКОСЫ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НА РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКАХ ТРУДА — ЭТИ И МНОГИЕ ДРУГИЕ ТЕНДЕНЦИИ СТАВЯТ СЕГОДНЯ ПРОФСОЮЗЫ ПЕРЕД НЕОБХОДИМОСТЬЮ БЫСТРО МЕНЯТЬСЯ. ИМ ПРЕДСТОИТ НАУЧИТЬСЯ ШАГАТЬ В НОГУ СО ВРЕМЕНЕМ, А ТО И ОБГОНЯЯ ЕГО. КАК ЛУКОЙЛОВСКИЕ ПРОФОРГАНИЗАЦИИ СПРАВЛЯЮТСЯ С ЭТИМИ СЛОЖНЕЙШИМИ ЗАДАЧАМИ?

ОТВЕТ НА ЭТОТ ВОПРОС МЫ ПРОДОЛЖИМ ИСКАТЬ В ДАННОМ ЦИКЛЕ СТАТЕЙ ПОД ОБЩИМ ЗАГЛАВИЕМ «БЕРЕГА ПАРТНЁРСТВА». В НЁМ МЫ ПОЗНАКОМИМСЯ С ОПЫТОМ РЯДА ПРЕДПРИЯТИЙ КОМПАНИИ, РАБОТАЮЩИХ В РЕГИОНЕ НИЖНЕЙ ВОЛГИ. КСТАТИ, И САМА ВЕЛИКАЯ РУССКАЯ РЕКА ЯВЛЯЕТСЯ В ЭТОМ ОТНОШЕНИИ ЗАМЕЧАТЕЛЬНОЙ МЕТАФОРой. СИМВОЛОМ ТОГО, КАК ДВА БЕРЕГА ОБРАЗУЮТ ЕДИНОЕ ЦЕЛОЕ И ТЕМ САМЫМ КАК БЫ ПОДАЮТ ПРИМЕР ГАРМОНИЧНОГО СОЧЕТАНИЯ ПРОТИВОПОЛОЖНОСТЕЙ: ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАЗНЫХ БИЗНЕС-СЕКТОРОВ, МОЛОДЁЖИ И СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ.

НА ЧТО НАПРАВИТЬ ЭНЕРГИЮ?

Профсоюзы как форма самоорганизации личностей и воспитания молодёжи

ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ БИЗНЕС-СЕКТОР В СТРУКТУРЕ КОМПАНИИ «ЛУКОЙЛ» — САМЫЙ МОЛОДОЙ, И КОРПОРАТИВНЫЕ ТРАДИЦИИ, В ТОМ ЧИСЛЕ И ПРОФСОЮЗНЫЕ, ЗДЕСЬ ЕЩЁ ТОЛЬКО УСВАИВАЮТСЯ. МНОГИЕ ИЗ ВОШЕДШИХ В СОСТАВ ЛУКОЙЛОВСКИХ ЭНЕРГОКОМПАНИЙ ОБЪЕКТОВ ЕЩЁ НЕ ТАК ДАВНО НАХОДИЛИСЬ В РАЗНОЙ ВЕДОМСТВЕННОЙ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ. КРОМЕ ТОГО, ИМЕННО ЗДЕСЬ ОСОБЕННО ЗАМЕТЕН ПРОЦЕСС СМЕНЫ ПОКОЛЕНИЙ: КАДРЫ СТАРОЙ ЗАКАЛКИ УХОДЯТ НА ПЕНСИЮ, И НА СМЕНУ ИМ НЕОБХОДИМО ПРИВЛЕКАТЬ МОЛОДЁЖЬ. ВСЁ ЭТО ДЕЛАЕТ ОПЫТ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ЭНЕРГОСЕКТОРЕ ОСОБЕННО ВАЖНЫМ, ПОУЧИТЕЛЬНЫМ И СИМПТОМАТИЧНЫМ. СЕЙЧАС НА ТРЁХ ЯРКИХ ПРИМЕРАХ МЫ С НИМ КАК РАЗ И ПОЗНАКОМИМСЯ.

Общее и частное

В ООО «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго» вопросы сосуществования и гармонизации старого и нового в чём-то выглядят особенно ярко и выпукло. Это касается и производства, и коллектива, и профсоюзной работы. Дело в том, что на этом предприятии есть два совсем недавно построенных суперсовременных объекта, которые называются парогазовыми установками (ПГУ), а есть ТЭЦ ещё советских времён и сеть городских котельных, у которых тоже уже весьма почтенная «трудовая биография». Соответствующее «расслоение» наблюдается и среди работников. На новых объектах трудится в основном продвинутая и азартная молодёжь, а в остальных подразделениях — люди более зрелые. Там и текучесть выше, и ручного труда побольше. А своеобразным объединяющим началом в этом пёстром хозяйстве выступает как раз профсоюзная организация,



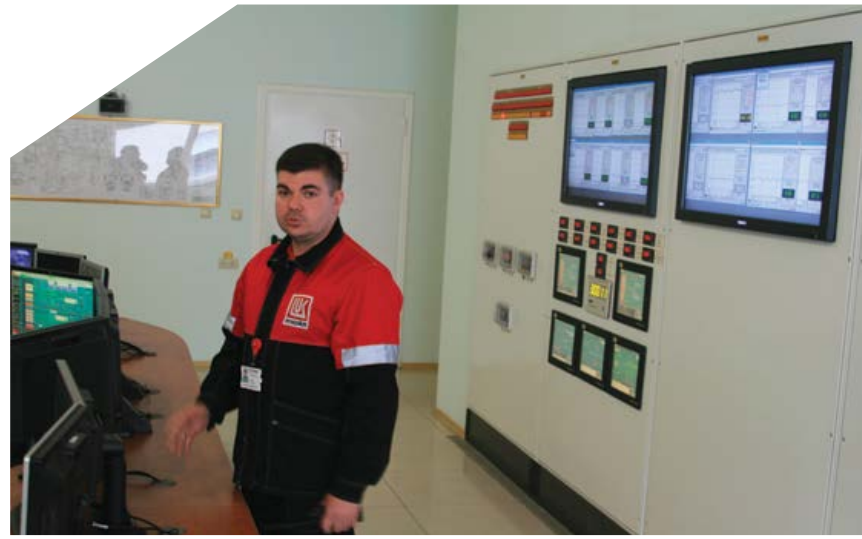
А. А. Лопоха

которой руководит опытейшая Людмила Ивановна Гребенюк.

Беседа наша с ней начинается в кабинете первого заместителя генерального директора ООО «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго» Андрея Лопохи. И, судя по тому, как оба моих собеседни-

ка с полуслова понимают и дополняют друг друга своими ответами, взаимопонимание между руководством общества и профкомом здесь царит самое полное.

«На сегодняшний день, — рассказывает Андрей Анатольевич, — наше предприятие завершило программу ДПМ, введя в строй два современных объекта — парогазовые установки ПГУ-110 и ПГУ-235. Теперь «Астраханьэнерго» покрывает 87% потребностей региона и обеспечивает надёжное энергоснабжение потребителей. Часть производимой энергии мы сейчас даже отправляем в соседний Волгоградский регион. С вводом ПГУ-235 мы создали новые рабочие места, набрали новых сотрудников. В целом же за последнее время на наших генерирующих объектах сформировался костяк молодых, но уже очень квалифицированных работников, которые хорошо знают то самое современное оборудование, которым мы оснащаем новые установки, уме-



В современной энергетике производство бывает интереснее кабинетной науки



ПГУ-235 МВт ООО «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго»

ют на нём работать. Это и электроника, и системы автоматизации производства. В то же время на ещё одном нашем объекте, ТЭЦ-2, которая была построена ещё в советские времена, оборудование менее современное. Поэтому мы стараемся сделать так, чтобы наши работники имели комплексные знания и навыки, могли работать на самой разной технике».

«Как правило, они приходили на новые объекты ещё на стадии строительства и пусконаладочных работ, — добавляет Людмила Ивановна. — Некоторые перед самым вводом установки в строй буквально жили на объекте, ставили раскладушку, дневали и ночевали...»

«У нашего предприятия, — снова вступает в разговор замгенерального, — есть договор о сотрудничестве с Астраханским ГТУ. Поэтому тех ребят, студентов, которые приходили к нам на практику в рамках сотрудничества с их вузом, мы уже обучали на новом оборудовании. Создавали себе таким образом резерв молодых кадров. Это правильный подход: присматриваться к молодёжи ещё на студенческой скамье, выбирать лучших, обучать и стажировать их с учётом собственных нужд, а потом, после окончания ими вуза, брать на работу».

«У нас, — подхватывает Людмила Ивановна, — на всех трёх станциях технические директора очень молодые, в возрасте около 30 лет. И начинали они с азов, с должностей машинистов-обходчиков. Так что для тех, кто хочет и умеет работать, у нас открываются большие перспективы. Кстати, в этом году на базе нашей новой установки проходит финал общелукойловского конкурса профмастерства для энергетиков. Надеемся, что на корпоративном уровне выступим достойно. Как говорится, дома и стены помогают. Люди очень хорошо мотивированы на участие в конкурсе. И не только в моральном отношении. Победители будут получать в течение года прибавку от 30 до 50 процентов к окладной части».

Согласитесь, такое единодушие и взаимопонимание администрации и профсоюзной организации должно упрощать взаимодействие и решение многих проблем. Это и есть фирменный стиль корпоративного профобъединения. И профсоюзная первичка астраханских энергетиков в его использовании достигла большого мастерства, это видно с первого взгляда.

Да простят меня представительницы этой и всех других лукойловских профорганизаций, о которых пойдёт речь в этой статье, за то, что рассказ о деятельности каждой из них будет достаточно сжатым. Это всё — оттого, что деятельность эта осуществляется в полном соответствии с общелукойловскими профсоюзными стандартами, которые читателям нашего журнала и так прекрасно известны. Здесь, в ООО «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго», тоже есть свой колдовской договор, не такой, правда, «богатый», как у нефтедобытчиков. Но в основе его тоже лежит единый общелукойловский образец, и работа над этим документом всякий раз идёт по хорошо отработанной в профобъединении модели. Здесь тоже, как и на остальных лукойловских предприятиях, блюдают охрану труда, сейчас вот занимаются спецоценкой рабочих мест. Также вместе справляют главные праздники, проводят мероприятия, заботятся о ветеранах, организуют отдых, выезды на природу, обеспечивают работников детскими путёвками. Вся эта деятельность поставлена на надлежащем уровне, и потому из-за недостатка журнального места мы не будем слишком фокусировать на ней внимание. Остановимся на том, что показалось автору этой статьи действительно особенным — лучше и интереснее, чем у всех. А это как раз и будет работа с молодёжью.

У молодых специалистов в ООО «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго», похоже, действительно имеются немалые возможности для самореализации. Недаром среди работников есть даже кандидат наук, променявший сидение в кабинете на практическую про-



Л. И. Гребенюк (справа)

изводственную деятельность. И не жалеет. Поскольку для рационализаторства и научно-техническое творчество все условия, по его словам, есть и на предприятии. Здесь постоянно проходят конкурсы научно-технических разработок, некоторые из которых получают высокую оценку и на общелукойловском уровне. Но глав-

но, очень импонирует. Но ведь есть и другие, люди постарше, которым уже не до дерзаний, а хочется просто честно доработать до пенсии. Как собрать воедино эти разновекторные устремления и интересы? Как сплотить на общее дело людей с разными психологическими установками, ментальностью, жизненным опытом?

ТАКОЕ ЕДИНОДУШИЕ И ВЗАИМОПОНИМАНИЕ АДМИНИСТРАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ДОЛЖНО УПРОЩАТЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И РЕШЕНИЕ МНОГИХ ПРОБЛЕМ. ЭТО И ЕСТЬ ФИРМЕННЫЙ СТИЛЬ КОРПОРАТИВНОГО ПРОФОБЪЕДИНЕНИЯ.

ное — придумки молодых работников в ООО «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго» не остаются на бумаге. Если они способны принести эффект, то тут же внедряются. И приносят своим авторам не только моральное удовлетворение, но и ощутимые денежные прибавки.

Вкупе с возможностями должностного роста молодым, толковым, рьяным работникам всё это, конеч-

Кажется, именно в ООО «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго» перед автором этих строк промелькнул, забрезжил один из возможных ответов на все эти вопросы, стоящие сегодня перед профсоюзами. Дело было так. Посетив с Людмилой Ивановной Гребенюк одну из цеховых профячеек, я стал свидетелем одного разговора. Речь в нём шла о том, что профсоюз предприятия

кинул клич и пытается собрать среди работников деньги на операцию для супруги одного из сотрудников. Сумма нужна, по местным меркам, огромная — несколько сот тысяч рублей. Операцию можно сделать только в Москве. Вот в профсоюзной организации и решили «пустить шапку по кругу». И, представьте себе, в первые же дни сбора средств работники общества наперечисляли изрядную часть необходимой суммы.

На первый взгляд — частный, единичный, случай. Но это только на первый взгляд. И не такой уж он единичный. Вот и на морской платформе «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефти» работники не первый год уже, как завели специальный ящик и собирают

тивизм и нарождающиеся индивидуализм и инициативность молодых личностей, из которых как раз и будет складываться со временем гражданское общество. Ступенькой на пути его формирования и предстоит стать профсоюзам. Строго говоря, это «новое», как обычно, — всего лишь основательно подзабытое старое. Профсоюзные организации некогда ведь и появились на свет как форма самоорганизации людей, а вовсе не как некий полугосударственный институт и не как дополнительный орган управления предприятием или фирмой.

Что ж, видимо, в недалёком будущем профсоюзам отчасти придётся вернуться к этим своим истокам. Но при этом — не растеряв, а лишь при-

площадкой для оказания взаимной помощи. Опыт астраханцев лукойловскому профобъединению в этом отношении, хочется надеяться, придётся как нельзя кстати.

Воспитательный эффект

А теперь мы отправимся в Волгоградскую область — регион, где позиции «ЛУКОЙЛа» исторически особенно сильны. Здесь у компании есть и добывающие мощности, и крупный нефтеперерабатывающий объект, и разветвлённая сеть нефтепродуктообеспечения, и везде, естественно, действуют свои профорганизации. Есть в области у «ЛУКОЙЛа» и электроэнергетические предприятия. Объединяющее влияние профсоюза на них, пожалуй, особенно важно. Объясняется это тем, что работать лукойловским энергетикам в регионе приходится на рынке, где конкуренция очень велика, что не может не отражаться на прибыльности бизнеса, а как следствие — и на социальных гарантиях, и зарплате работников.

Волгоградская область насыщена крупными энергообъектами — это и Волжская ГЭС, и атомные станции в ростовской и саратовской энергосистемах. Поэтому волгоградским энергетикам «ЛУКОЙЛа» приходится делать свой бизнес в условиях весьма жёсткой конкуренции. А тут ещё и экономические трудности, сказывающиеся на деятельности предприятий-потребителей энергии в регионе. Да и технический прогресс — штука обоюдоострая. Сейчас многие внедряют у себя современные энерго- и теплосберегающие технологии. В результате в области наблюдается спад потребления. Всё это не может не отразиться на загрузке энерго-мощностей. Поэтому лукойловцам приходится сейчас активно искать новых покупателей энергии, в первую очередь — тепловой.

Несмотря на это, уровень зарплат в ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго», по региональным меркам, вполне конкурентоспособен. По этому показа-

телю компания входит в число 10–15 лучших по области. Как заверяют на предприятии, этот вопрос является предметом постоянного внимания как кадровых служб, так и профсоюзной организации. И это приносит результат: если в момент, когда волгоградские электроэнергетические активы вошли в состав «ЛУКОЙЛа», уровни зарплат здесь были ниже среднего по компании, но постепенно, как заверяют руководители общества «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго», они подтягивают этот показатель. При этом индексации идут адресно, с разной интенсивностью, и в первую очередь они направлены на те специальности, представители которых могут найти на региональном рынке труда более интересные предложения.

Как рассказал генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго» Михаил Зимин, ввода новых мощностей в ближайшей перспективе на предприятии не ожидается. Но реализуются инвестиционные программы по ремонту, реконструкции и замене оборудования. За последние пять лет на этом направлении сделано немало: на Волжской ТЭЦ-2 внедрена шарикоочистка, проведена модернизация турбины. В этом году заканчивается ввод градирни нового типа. Сумма вложений в реализацию этого проекта составила более 200 млн. Идёт модернизация газового хозяйства. На эти цели в прошлом году предприятие инвестировало около 80 млн рублей, в этом году планирует вложить ещё около 50 млн.

«На электростанциях, — продолжает свой рассказ о сегодняшнем дне волгоградских энергетиков Михаил Юрьевич, — используя передовой финский опыт, мы сейчас проводим изменения в системе управления. Мы внедряем бесцеховую структуру. Наши коллеги в Астрахани этот опыт уже используют. Мы, к сожалению, не первые. Но зато можем поучиться на чужих ошибках.

Энергетика — это, как правило, стабильные трудовые коллективы. У нас до сих пор трудятся немало лю-



М. Ю. Зимин



С. Ю. Захарова

дей, которые пришли на станцию ещё в доперестроечные времена. Сейчас они постепенно уходят на пенсию. Им нужна новая смена. Пока средний возраст наших работников — 44–48 лет. На предприятии сформирован и постоянно обновляется кадровый резерв. На этот счёт ведётся серьёзная аналитическая работа. Сотрудники проходят переподготовку, повышение квалификации, и это закономерным образом сказывается на росте их персонального рейтинга. Некоторые специалисты, успешно участвовавшие в корпоративном и общероссийском конкурсах профессионального мастерства, за последние три года существенно продвинулись по карьерной лестнице. На смену им приходит молодёжь. Мы активно работаем с вузами, в частности, с филиалом МЭИ в городе Волжском. Недавно у нас была очень плодотворная встреча с его ректором Н. Д. Роголёвым, обсуждались вопросы подготовки и переподготовки персонала, причём не только на уровне вузов, но и колледжей, техникумов.

Взаимодействие с профсоюзной организацией у нас — на высоте. Мне есть с чем сравнивать. Я слышу отзывы людей, знаю, как обстоят дела с этим вопросом на многих других предприятиях электроэнергетической

отрасли региона. Так вот — у нас ситуация гораздо лучше. Наша профорганизация реально работает, и от этой работы есть немалый эффект».

Солидарна с руководством предприятия в этом вопросе и профсоюзный лидер ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго» Светлана Захарова: «Я поддерживаю отношения, — говорит она, — со многими коллегами по областному отделению Нефтегазстройпрофсоюза, в котором участвует и наша профорганизация. И должна констатировать, что на многих предприятиях отношения к профсоюзам совсем иное. Порой директора просто палки в колёса вставляют да ещё и людей агитируют, дескать, зачем вам эта организация, выходите вы из неё! Для меня это настоящий шок! У нас совершенно всё по-иному, слава богу!»

Примеров того, что хорошее взаимопонимание между профкомом и руководством предприятия помогает быстро решать самые разные вопросы, на страницах нашего журнала приводится немало. Вот ещё один, совсем свежий, от волгоградских энергетиков.

«Взять хотя бы внедрение бесцеховой структуры, — рассказывает Светлана Юрьевна. — С этим возникают определённые вопросы. Скажем, с



Сотрудники ООО «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго» принимают участие в субботнике

средства на поддержку детского дома, над которым взяли шефство. Взяли — не в рамках централизованной корпоративной благотворительности, которая, разумеется, тоже имеет место. А сами, по велению души!

Если вдуматься, в этих инициативах, координатором которых могут и должны быть профсоюзы, можно разглядеть очень важную перспективу их развития. И именно эта перспектива может помочь объединить в профсоюзной работе старое и новое, пришедший из советской эпохи слёг-ка закосневший в формах коллек-

умножив и обогатив опыт партнёрства с работодателями и государством. Это и будет близкая к идеалу и очень современная, судя по зарубежным тенденциям, модель сплочения людей. Но не просто людей, не «винтиков» производственного механизма, а самостоятельных, независимо и критически мыслящих личностей, действующих по собственному почину и усмотрению. По зову совести и сердца. И в то же время — под эгидой профсоюза, взявшего на себя консультационные и координирующие функции, ставшего своеобразным центром притяжения,



Пенсионным фондом. Там к нашим нововведениям оказались не слишком готовы. Допустим, раньше человек работал монтером электрического цеха. Теперь он будет электромонтером технической службы. У Пенсионного фонда эта новая формулировка вызывает массу вопросов: чем теперь будет заниматься этот человек, каковы его квалификация и обязанности? Может, он лампочки будет вкручивать? И вот нам теперь приходится срочно готовить документы, доказывающие Пенсионному фонду, что этот человек, как и прежде, будет обслуживать те же котлоагрегаты, турбины, насосы и всё прочее оборудование... Чтобы в дальнейшем у людей не воз-

никло проблем с льготной пенсией по этой и многим другим должностям, сейчас мы должны большую работу проделать. И сделать её нужно очень быстро. Для того чтобы составить нужные бумаги, необходимо участие представителей администрации, точнее — технических директоров. Мы к ним обратились, и вот — буквально за один-два дня — всё уже сделано и согласовано! По-моему, это очень наглядный пример преимуществ работы корпоративного профсоюза. Он встроен в систему предприятий, не является каким-то инородным телом, что сильно облегчает решение очень многих задач. Задач, неопытному глазу малозаметных, но очень важных».

Так что, будущие лукойловские пенсионеры могут не беспокоиться. Профсоюз стоит на страже их интересов. А как насчёт «племени молодого, незнакомого»?

«Во взаимоотношениях с молодёжью очень важна правильная и хорошо поставленная информационная работа, — поясняет свою «молодёжную политику» Светлана Захарова. — Наш профком очень плотно сотрудничает с Советом молодых специалистов, Школой молодого энергетика. С их помощью я стараюсь почаще встречаться с молодыми работниками, приходиться рассказывать о том, чем и как мы занимаемся. Что на дворе новый век, а профсоюз — это не только распределение путёвок. Привожу примеры, доказываю, что профсоюз открывает перед работником очень важные возможности, касающиеся, кстати, и продвижения по профсоюзной линии.

Думаю, усилия эти не пропадают даром. Молодёжь понимает, что сегодня нужно быть активными. Сейчас, например, мы вместе с областной организацией Нефтегазстройпрофсоюза готовим семинар «Адаптация молодёжи в профсоюзной среде». Ещё одна задумка — провести среди молодых активных работников анкетирование. Выяснить, чего они хотят от профсоюзной организации и что сами хотят и могут для неё сделать. Нащупав таким образом наиболее проблемные и тонкие места, потом можно будет предложить самим же молодым людям подумать над какими-то проектами и предложениями, с помощью которых эти ими же названные проблемы, можно решить. То есть наша роль здесь в первую очередь сводится к координации, к пробуждению инициатив, к помощи в их оформлении в практические предложения, программы, шаги. Возможно даже — в нормативные акты предприятия. В этом будет и немалый воспитательный эффект. Ведь начать загибать пальцы, говоря: хочется того и этого — несложно, гораздо сложнее

придумать, как и за счёт чего эти желания можно воплотить».

Пожалуй, этот важный «урок» молодым людям усвоить будет несложно. Во всяком случае, наиболее активным и целеустремлённым из них. В конце концов, они с младых ногтей воспитывались во вполне себе капиталистической идеологии. И реалии жизни, истощающе выражающиеся поговоркой «Как потопалешь — так и полопаешь», им как раз вполне понятны и привычны. Сложнее с идеями коллективизма. Вот они многим молодым людям кажутся куда страннее и плохо переводятся с «советского языка» на российский.

Правила игры

Но, пожалуй, самый ёмкий рецепт работы с молодёжью мне довелось услышать на волгоградской земле из уст другого профсоюзного работника — председателя профкома первичной профсоюзной организации Волгоградского регионального управления ООО «ЛУКОЙЛ-Энергосети» Ларисы Силоновой. В деятельности этой профорганизации есть свои особенности и сложности, связанные, в первую очередь, с большой территориальной разбросанностью объектов, их историей и прежней принадлежностью к разным отраслям.

«Предприятие наше, — рассказала Лариса Анатольевна, — создавалось из электроэнергетических подразделений, выделявшихся из состава различных лукойловских предприятий, действующих в разных регионах и бизнес-сегментах. В результате здешняя первичка объединила очень пёстрый коллектив, у каждого представителя которого были свои традиции, свои зарплатные ожидания, свои представления о деятельности профсоюза, уровне социальных гарантий. Сплотить и привести к единому знаменателю столь разноплановое хозяйство стоило немалого труда.

И по льготам, и по коллективным договорам ситуация во всех регионах

была разная. Семь лет, на протяжении всего существования нашей профсоюзной организации, мы стараемся гармонизировать все эти вопросы. Но до сих пор есть подразделения — это энергетики, обслуживающие потребности нефтехимических предприятий в Саратове и Будённовске, — чей уровень социальных гарантий мы всё ещё не смогли подтянуть до показателя для остальных подразделений. Но мы к этому стремимся. И надеемся, у нас получится решить эту задачу. Весомым аргументом здесь является то, что необходимость единого соци-

после необходимых разъяснений реструктуризация прошла вполне спокойной. Кстати, в этом году мы приняли новый коллективный договор. И, несмотря на трудности в экономике, мы не только сохранили все прежние гарантии, но по одному пункту, ставкам выплат детям-инвалидам, даже добились улучшения».

Сейчас на предприятии идёт смена поколений. Проработавшие по 30–40 лет в силу естественных причин уходят на покой. На смену им приходит молодёжь. У неё есть своя специфика. За победы в конкурсах — на предприятии, кстати,



ального стандарта очевидна для руководства нашего общества».

Говоря о тех работниках Волгоградского управления «Энергосетей», которые, как и она сама, влились туда из НПЗ после вывода из структуры завода энергоёмностей, Лариса Анатольевна заверяет, что переход этот был достаточно безболезненным. Уровень зарплат и социальных гарантий не снизился, хотя опасения на этот счёт у людей первоначально были.

«Какие-то гарантии побольше по колдоговору нефтепереработчиков, какие-то посolidнее у нас, — поясняет Л. Силонова, — но в общем уровень примерно одинаковый. Поэтому

есть соревнование «Лучший молодой специалист» — месту на Доске почёта молодые люди предпочитают проценты от оклада. И в любых общественных делах ищут элемент занимательный или развлекательный. «Любой субботник должен заканчиваться какой-нибудь игрой», — улыбается Лариса Анатольевна.

Что ж, похоже, это если и не единственный, то один из возможных и очень верно нащупанных рецептов правильного подхода к современной молодёжи. Они, конечно, практичны и рациональны, но в то же время достаточно инфантильны в своём стремлении до старости играть — в самом широком смысле этого слова. ■

ПРЕИМУЩЕСТВА СТАБИЛЬНОСТИ

Для думающих людей польза
от деятельности профсоюза очевидна

В СВОЮ НЕФТЕПЕРЕРАБОТКУ «ЛУКОЙЛ» ЗА ПОСЛЕДНИЕ ГОДЫ ВЛОЖИЛ КОЛОССАЛЬНЫЕ СРЕДСТВА. В ОТЛИЧИЕ ОТ ГОСУДАРСТВЕННЫХ НЕФТЯНЫХ ГИГАНТОВ, КОТОРЫЕ ГОД ЗА ГОДОМ, ИСПОЛЬЗУЯ АДМИНИСТРАТИВНЫЙ РЕСУРС, ОТТЯГИВАЮТ ВВЕДЕНИЕ В РОССИИ СТРОГИХ НОРМАТИВОВ КАЧЕСТВА НЕФТЕПРОДУКТОВ, «ЛУКОЙЛ» К НЕМУ УЖЕ ГОТОВ. ЭТО — ШТРИХИ К ПОРТРЕТУ ТОЙ «КОНКУРЕНЦИИ», КОТОРАЯ ЦАРИТ В РОССИЙСКОМ НЕФТЕГАЗОВОМ БИЗНЕСЕ. В ДОБЫЧЕ ЭТО ВЫРАЖАЕТСЯ В БОЛЬШИХ СЛОЖНОСТЯХ С ДОСТУПОМ ЧАСТНОЙ КОМПАНИИ НА ШЕЛЬФ, А В ПЕРЕРАБОТКЕ — В ТАКОЙ ВОТ СИТУАЦИИ, КОГДА ОДНИ ИЗЫСКАЮТ ВОЗМОЖНОСТИ И ВКЛАДЫВАЮТ МНОГОМИЛЛИАРДНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ В ИСПОЛНЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ДИРЕКТИВ, А ДРУГИЕ СТАРАЮТСЯ ИЗМЕНИТЬ ЭТИ САМЫЕ ДИРЕКТИВЫ В СООТВЕТСТВИИ СО СВОИМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ. ВПРОЧЕМ, ЧЕМ ЖЁСТЧЕ УСЛОВИЯ СУЩЕСТВОВАНИЯ, ТЕМ ЭФФЕКТИВНЕЕ И ЖИЗНЕСПОСБНЕЕ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ФИНАНСОВЫЙ МЕХАНИЗМ. НАДЕЮЩИЕСЯ ЖЕ ТОЛЬКО НА ВЕЗЕНИЕ И ПОБЛАЖКИ РАНО ИЛИ ПОЗДНО ИХ ЛИШАЮТСЯ И ОКАЗЫВАЮТСЯ В ПРОИГРЫШЕ. ВЫИГРЫВАЮТ ЖЕ ТЕ, КОМУ УДАЁТСЯ МАКСИМАЛЬНО ЭФФЕКТИВНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ ВСЕ КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА, СРЕДИ КОТОРЫХ ОДНО ИЗ ВАЖНЕЙШИХ — СПЛОЧЁННЫЙ И ВЫСОКОКЛАССНЫЙ ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ.



О том, что работники — ценнейший актив предприятия, особенно высокотехнологичного, говорят многие руководители. Однако сами сотрудники ощущают это на себе, условиях своего труда и благосостоянии далеко не везде и не всегда. Но в ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка» они это чувствуют очень остро. Завод в этом смысле сможет служить примером не только для большинства российских предприятий, но и для многих производственных подразделений компании, где забота о людях в принципе приводится в соответствие с весьма высоким корпоративным стандартом. Но даже на этом фоне Волгоградский НПЗ смотрится очень выигрышно. Возможно, ещё и благодаря тому, что руководит им человек, отдавший предприятию 30 лет жизни.



В. А. Зязин

«Сегодняшний день предприятия — результат большой работы, которую весь его коллектив вёл на протяжении последних 10–15 лет, — рассказывает генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка» Владимир Зязин. — Мы — крупное современное предприятие с годовым объёмом переработки почти в 11,5 млн т нефти и глубиной переработки более 90%. Предприятий с такой глубиной в России сейчас всего три. Это — один из важных показателей эффективности завода и его технологического совершенства. За 15 лет, с 2001 по 2014 годы, компания «ЛУКОЙЛ» вложила в завод примерно три миллиарда долларов инвестиций. Две установки гидроочистки дизельного топлива, установки газофракционирования, замедленного коксования, прокатки кокса, ката-

литического риформинга бензинов, изомеризации бензиновых фракций, производства серы — это я перечислил только новые, построенные за это время, объекты, не считая старых, которые были реконструированы. Уже с июля 2012 г., с опережением требо-

МЫ — КРУПНОЕ СОВРЕМЕННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ С ГОДОВЫМ ОБЪЁМОМ ПЕРЕРАБОТКИ ПОЧТИ В 11,5 МЛН Т НЕФТИ И ГЛУБИНОЙ ПЕРЕРАБОТКИ БОЛЕЕ 90%. ПРЕДПРИЯТИЙ С ТАКОЙ ГЛУБИНОЙ В РОССИИ СЕЙЧАС ВСЕГО ТРИ.

ваний технического регламента, мы перешли на производство моторных топлив только класса Евро-5».

Глубина переработки даже в условиях так называемого налогового манёвра позволяет Волгоградскому заводу оставаться высокоэффективным предприятием. В отличие от многих российских НПЗ, у которых велика

доля мазута в корзине вырабатываемых нефтепродуктов, волгоградцы не снижают объёмов производства. И продолжают реализовывать крупную инвестиционную программу. В этом году на заводе вводят установку первичной переработки нефти, на которой использованы самые современные достижения в области технологий, оборудования и систем автоматизации. Она позволит вывести из эксплуатации старые изношенные мощности и при этом увеличить объёмы переработки. Параллельно на заводе осуществляется ещё один проект — создаётся комплекс глубокой переработки вакуумного газойля мощностью по сырью 3,5 млн т в год. Этот объект планируется запустить в 2016 г., и он должен позволить заводу нарастить производство моторных топлив примерно на 2 млн т в год. Это ещё больше увеличит глубину переработки, поскольку топливо будет получаться из компонентов мазута, и позволит НПЗ выйти на уровень лучших мировых нефтеперерабатывающих предприятий.

«Если первое наше конкурентное преимущество — это технологический уровень, то второе — это, безусловно, коллектив, — подчёркивает Владимир Анатольевич. — Все последние годы мы направляли большие усилия на обучение людей, повышение их профмастерства. Результат: сегодня мы имеем очень сплочённую команду настоящих профессионалов. Причём

за это время мы в несколько раз увеличили производительность труда! С 2001 г. одновременно с повышением объёмов производства с 8 млн т почти вдвое уменьшили численность персонала. Этого удалось добиться за счёт модернизации производств, внедрения новых форм управления и улучшения профессиональной подготовки



К юбилею Победы Совет молодых специалистов организовал выставку фотографий

людей. Никакой социальной напряжённости это не вызвало, поскольку уменьшение числа работающих происходило не путём сокращения, а путём реорганизации структуры предприятия, вывода непрофильных видов деятельности.

Третьим конкурентным преимуществом я назвал бы нашу социальную ответственность. На мой взгляд, у нас очень хороший и эффективный коллективный договор. И, говоря о социальной ответственности, я сакцентировал бы внимание на нескольких основных направлениях. Первое — постоянная работа, направленная на улучшение условий труда и повышение его безопасности. Второе — предоставление гарантий и выплат социального характера, которые идут сверх нормативов, установленных государством. Это касается и добровольного медицинского страхования, и финансирования накопительной части пенсии работников. Можно долго перечислять различные льготы, предусмотренные коллективным договором. Но я бы всё же особо выделил в этом ряду наличие пусть и не ярко выраженной, но всё же определённой политики по обеспечению людей жильём. В соответствии с ней работодатель берёт на себя либо часть, а это не меньше половины, либо пол-

ностью погашение процентной ставки по ипотечным кредитам, которые оформляют работники. По сути, благодаря этому работники предприятия, которые нуждаются в улучшении жилищных условий, могут возвращать банку только основную ссуду, без процентов по ней.

Новые объекты мы укомплектовываем собственными кадрами, тем самым давая людям возможность

ПО ИТОГАМ ГОДА ЛИДЕРЫ РЕЙТИНГА ПОПАДАЮТ НА ДОСКУ ПОЧЁТА «ДОСТОЙНАЯ СМЕНА», НО ГЛАВНОЕ — ЗАНОСЯТСЯ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ. ЭТО ЗНАЧИТ, ЧТО ПРИ ОТСУТСТВИИ НАЧАЛЬНИКОВ РЕЗЕРВИСТЫ МОГУТ БЫТЬ НАЗНАЧЕНЫ ИСПОЛНЯТЬ РУКОВОДЯЩИЕ ОБЯЗАННОСТИ НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ УЧАСТКАХ.

уверенно смотреть в будущее и обеспечивая перспективы дальнейшей работы на предприятии.

Про заработную плату говорить не хочу. Она всегда кажется маленькой, и восприятие её работниками, скажем так, неоднозначно. Тем не менее её уровень позволяет заводу быть весьма конкурентоспособным на местном рынке труда. Текучки кадров у нас практически нет. С одной стороны, это хорошо, а с другой — не очень. Поскольку коллектив у нас довольно зрелый. Средний возраст — 42–43 года. Но молодёжь на завод

мы принимаем, закрепляем за опытными наставниками. У нас есть разработанные собственными силами учебные пособия по каждой рабочей профессии, по каждому технологическому объекту. Коллектив сделал это сам, и пособия эти — предмет нашей заслуженной гордости.

С профсоюзной организацией у нас полное взаимопонимание. Мы уважаем интересы друг друга. Вопросы, возникающие в процессе работы — я даже не смогу назвать их разногласиями, — мы всегда решаем за столом переговоров путём консультаций, всестороннего обсуждения. В результате решения принимаются взвешенные, учитывающие интересы и работодателя, и работников в лице профсоюзной организации».

При этом очень важно, что в руководстве завода понимают, что природа не терпит пустоты. И если работодатели не захотят и не смогут находить общий язык с профсоюзом как представителем интересов работников, интересы эти могут поднять на щит другие люди и другие организации. Увы, не всегда придерживающиеся конструктивного и

взвешенного подхода. Поэтому тесное сотрудничество администрации с профсоюзной организацией помимо всего прочего решает одну очень важную задачу. Оно мешает созданию предпосылок для появления на предприятии каких-то параллельных и конкурирующих с уже существующими общественных структур. Но сбрасывать со счетов такую возможность никогда нельзя. Поэтому дальновидные руководители постоянно стараются быть в курсе настроений, царящих в коллективе, среди отдельных групп и даже отдельных лично-

стей. Они охотно идут на диалог с профсоюзными организациями ещё и потому, что высоко ценят их вклад в обеспечение стабильной и продуктивной работы предприятия.

Стабильность эта только на первый взгляд кажется чем-то естественным и само собой разумеющимся. Но это далеко не так. Люди сейчас грамотные, думающие, политизированные, у каждого на любой вопрос готов собственный ответ. Если прибавить к этому свойственное некоторым инстинктивное желание поменьше потеть — очаг социальной напряжённости может возникнуть буквально на ровном месте. Чтобы этого избежать, разумнее и правильнее вести диалог с конструктивно настроенными людьми, опираться в этом партнёрстве на такую мощную объединяющую силу, как любовь к своему делу, своему предприятию, на многолетние традиции. Именно она позволяет находить разумные компромиссы, сглаживать острые углы. И в то же время возлагает огромную ответственность на профсоюзных работников, требует от них огромного профессионализма, особенно в последнее время.

В первую очередь это касается работы с молодёжью. На Волгоградском НПЗ сейчас трудятся около 300 человек в возрасте до 30 лет. Кадровая служба ведёт рейтинг молодых специалистов. В нём учитывается всё — инициативность, участие в общественной работе, различных мероприятиях, а главное — научно-техническое творчество, оно весомее всего сказывается на рейтинговых оценках. По итогам года лидеры рейтинга попадают на Доску почёта «Достойная смена», но главное — заносятся в кадровый резерв. Это значит, что при отсутствии начальников резервисты могут быть назначены исполнять руководящие обязанности на производственных участках. И если хорошо проявят себя на этом месте — перед ними открывается возможность попасть в когорту заводских управленцев.

Возможность роста

Две трети работников предприятия — выходцы из местной «кузницы кадров», Волгоградского технического университета. Сейчас на заводе действует программа, в рамках которой предприятие ведёт целевую подготовку нужных ему молодых кадров. Толковых и талантливых студентов выявляют ещё во время учёбы, опекают, помогают получить практические навыки. Некоторые из них получают стипендию от компании.

Как говорят сами работники завода, с которыми довелось побеседовать автору этих строк, для многих решающим фактором в выборе образования, профессии и места работы послужило то, что НПЗ является одним из крупнейших предприятий города. А в районе, где расположен завод, на нём и вовсе всё держится, вплоть до инфраструктуры и соцкультбыта. Работа на НПЗ всегда была престижной и стабильной. Причём репутация эта у завода складывалась даже не годами, а десятилетиями. Ещё в советских времён повелось, что уровень жизни заводчан был несколько выше, чем у большинства волгоградцев.

В нынешнем году на НПЗ вводятся две новые крупные производствен-

ные установки. Однако новые кадры для их обслуживания набираться не будут — решили обойтись за счёт внутренних ресурсов. Кадры на заводе весьма квалифицированные, оборудование и без того современное, поэтому серьёзной переподготовки для работы на новых производственных мощностях не потребуется. Специальной программы обучения вполне достаточно, чтобы люди смогли с лёгкостью освоить производственные новинки. Позволяет не раздувать без нужды штат и объединение нескольких установок в производственные комплексы: при таком подходе примерно то же количество людей может обслуживать уже не одну установку, а целую группу.

Если на новых объектах задействованы оборудование и технологические процессы, прежде на заводе не использовавшиеся, то работники прослушают соответствующие курсы. Потом следуют стажировки на предприятиях, где уже действуют подобные технологические установки и процессы, кстати, не только на лукойловских. А непосредственно перед пуском установки проводится ещё один курс обучения, часто — с привлечением лицензированных специалистов.

Праздник трудовых династий



Эффективно действует на заводе и институт наставничества. К пришедшему на предприятие молодому сотруднику прикрепляется опытный, и на протяжении некоторого времени они трудятся бок о бок. Причём это взаимодействие идёт не на общественных началах, оно закрепляется официально, приказом, и наставник получает вознаграждение за то, что делится с молодым работником своим опытом. Все этапы обучения фиксируются, оба участника тандема отчитываются о том, как идёт процесс.

Вообще на НПЗ действует система постоянного повышения уровня квалификации работников. Было бы, как говорится, желание. И тогда к услугам людей, которые хотят повышать свой профессиональный уровень, — и различные курсы, и программы дистанционного обучения. Не говоря уже о конкурсах научно-технического творчества и профмастерства. По итогам конкурса профмастерства, как это заведено в «ЛУКОЙЛе», победители получают премиальные выплаты, попадают на Доску почёта. Могут получить доплату за профессиональное мастерство, которая устанавливается на год.

Кстати, как оказалось, заводчане участвуют в реализации крупного добычного лукойловского проекта в Ираке. Отобранные сотрудники — как представители рабочих специальностей, так и инженерного состава — отправились туда и работают сейчас по контракту. Критерии отбора выставлялись компанией: опыт работы в определённых должностях, образование, требования к состоянию здоровья, знание английского языка. Их вызывали в Москву, в головной офис компании, с каждым проводилось личное собеседование. И те, кто прошёл все этапы отбора, подтянув знание языка, отправились работать за границу.

Атмосфера на предприятии царит поистине, как в одной большой семье. И немалая заслуга в этом, разумеется, принадлежит действующей на НПЗ

объединённой профсоюзной организации. Возглавляет её один из опытейших и талантливейших в масштабах всего «ЛУКОЙЛа» профсоюзных лидеров Михаил Бобрышов. В момент приезда на завод автора этой статьи Михаил Григорьевич, к сожалению, был в отъезде. Но тем и отличается настоящий руководитель, что таким образом умеет подобрать команду и наладить её работу, что система эффективно действует и сама по себе, а не только в режиме ручного управления. И это в полной мере относится к профорганизации волгоградских нефтепереработчиков.

Как заверяют её представители, конфликтных ситуаций на предприятии практически не бывает. Даже если происходят сокращения, связанные с необходимостью повышения эффективности труда, по факту люди не увольняются. Кадровая служба в этом случае очень чётко работает. Человека стараются трудоустроить здесь же, на предприятии, предлагают возможные вакансии, помогают поменять квалификацию. Решения принимаются взвешенно, осмысленно, все последствия заранее просчитываются, принимаются меры для того, чтобы всё прошло безболезненно, не стало причиной конфликтных ситуаций.

Профсоюзная организация и экономисты предприятия занимаются мониторингом уровня зарплат на региональном рынке труда. Уровень зарплат вполне конкурентоспособный, средние зарплаты в области чуть ли не вдвое ниже, чем на НПЗ. На каждом рабочем месте, конечно, есть своя специфика. Но в целом картина вырисовывается вполне достойная.

В связи со спецценкой условий труда в профсоюзе заверяют, что находят способы не допустить снижения заработка людей. Существует возможность установить работнику какие-то доплаты, допустим, за профессиональное мастерство. В связи со спецценкой осуществляется переход

на обычную продолжительность рабочей недели, предусмотренную нормальными условиями труда. Прежде она была сокращённой. Чтобы снять напряжённость, на предприятии сохранили повышенные тарифные ставки, предусмотренные для сокращённой недели. В результате переход на обычную рабочую неделю приведёт к росту заработной платы. Правда, придётся расстаться с дополнительными днями к отпуску — но тут уж ничего не поделаешь, таково сейчас трудовое законодательство.

Естественным результатом такой заботы о людях является то, что текучесть кадров на НПЗ — очень маленькая. Сказываются, с одной стороны, социально-экономическая ситуация в регионе, а с другой — стабильность работы самого предприятия, уровень социального пакета и заработной платы. Сами люди не уходят. И даже уходя на пенсию, они не прерывают связь с предприятием. Становятся на учёт в Совет ветеранов, участвуют в экскурсиях, различных мероприятиях, празднованиях.

Всё это, разумеется, требует от профсоюзных активистов огромной активности, энергии, инициативности. Не побоимся этого слова — горения. Ведь для того, чтобы увлечь и организовать на какое-то дело окружающих, в него сначала надо поверить самому. Иначе ничего не получится: любое самое важное и интересное начинание останется вымученным пунктом в повестке дня. Вдохнуть в него жизнь могут только люди, причём — совершенно особого склада, породы, если хотите. С одним из таких людей автору статьи повезло побеседовать.

Знакомьтесь: Юлия Колесник — сотрудница отдела по развитию персонала и один из активных участников профсоюзной работы. Для нашей короткой беседы она выкроила всего несколько минут и по её завершении снова надела каску и почти бегом отправилась на производственную площадку, где проходил один из этапов

заводского конкурса профмастерства.

«Люди охотно принимают участие в конкурсе, — говорит Юлия. — Среди желающих — много молодых, тех, кто пришёл на предприятие год, два, три назад. Они понимают, что от продемонстрированных результатов многое будет зависеть и в их карьере, и в благосостоянии, и в профессиональном росте. Если человек хорошо себя показал, зарекомендовал как грамотный специалист, это не останется незамеченным. И речь не только о призовых выплатах и надбавках. Главное — это возможности роста. Возможности реальные! Эти ребята быстро растут. Один из победителей конкурса 2013 г. у нас уже — начальник установки! Кроме того, готовясь к конкурсу, люди каждый раз обязательно плотно штудируют теорию. А это, согласитесь, очень важно.

У нас действует система корпоративного обучения, ориентированная на удовлетворение конкретных кадровых потребностей предприятия. Она охватывает как инженерных работников, так и представителей рабочих специальностей. Обучение проводится как при приёме на работу, так и в дальнейшем для повышения разряда и овладения другой профессией. Например, машинист учится на оператора, оператор — на машиниста. Так люди могут замещать отсутствующих коллег, им проще переходить с одного производства на другое. Ну, и, разумеется, отдельная большая программа посвящена обучению всех работников завода по вопросам промышленной безопасности».

Если представить себе идеальный образ профсоюзного активиста, то, пожалуй, он должен выглядеть как раз, как Юлия Колесник. Яркая, эмоциональная, убедительная речь. Энергия, сквозящая в каждом движении и слове. Море обаяния, и при этом — живой и быстрый ум, отчётливый навык диалектичного мышления, способность схватывать на лету, взвешивать и учитывать все «за» и «против».



Юлия Колесник

«Как человек по природе энергичный, — говорит она в ответ на вопрос о том, не сложно ли ей совмещать деятельность управленца с профсоюзной активностью, — я, придя на завод, активно принимала участие во всех начинаниях, к которым имел отношение профсоюз, — плавала на спартакиадах, играла в КВН... К тому же как сотрудник кадровой службы я непосредственно участвовала в работе с молодёжью. В этом смысле моя основная работа очень сильно перекликается с теми вопросами, по которым мы сотрудничаем с профкомом. В этом, думаю, и состоит секрет того, что у меня как, с одной стороны — управленца, а с другой — представителя профорганизации не возникает никакого конфликта интересов».

Работа с молодёжью тоже относится к сфере деятельности Юлии Колесник. О молодых людях, которые приходят сегодня на НПЗ, она тоже отзывается весьма взвешенно: «Молодёжь за последние десять лет очень изменилась. Например, если раньше они только на предприятии вплотную

знакомились с компьютером, то теперь люди приходят со знанием многих программ, включая графические редакторы. Сказывается и развитие средств коммуникации. Молодёжь быстрее живёт, быстрее думает, быстрее узнаёт и усваивает всё новое. Быстрее может найти единомышленников и соорганизоваться. Хотя, увы, порой это заменяет очное общение. В то же время, по моим наблюдениям, сейчас некоторые представители молодого поколения становятся несколько инертными. Не все, конечно. Но тенденция такова. Для большинства, чтобы расшевелить, сдвинуть их с места, одной идеи мало. И даже возможность самореализации их не всегда вдохновляет. На первый план выходят соображения выгоды. Одновременно молодые люди становятся более грамотными в профессиональном плане. Некоторые из них умеют самостоятельно думать. Попадают среди них и люди неравнодушные, которых интересует перспективы не только свои собственные, но и завода, на котором они работают». ■

РЕКОНСТРУКЦИЯ СОЗНАНИЯ

В основе профсоюзных успехов лежит понимание законов экономики и психологии

НА ДЕЙСТВУЮЩЕМ НА ВОЛЖСКИХ БЕРЕГАХ КРУПНОМ СБЫТОВОМ ПРЕДПРИЯТИИ КОМПАНИИ — ООО «ЛУКОЙЛ–НИЖНЕВОЛЖСКНЕФТЕПРОДУКТ» — ПОИСК СИНТЕЗА СТАРОГО И НОВОГО ТОЖЕ ПО-СВОЕМУ ОЧЕНЬ ЗАМЕТЕН. ЭТО КАСАЕТСЯ И ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ, И ОСНОВНОГО ВИДА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВА. ВПРОЧЕМ, КОГДА СТОЯЩИЕ ПЕРЕД РАБОТНИКАМИ ЭТОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПЛАНЫ БУДУТ РЕАЛИЗОВАНЫ, ГОВОРИТЬ О ТОРГОВЛЕ ТОПЛИВОМ КАК ГЛАВНОМ НАПРАВЛЕНИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК РАЗ УЖЕ БУДЕТ НЕЛЬЗЯ. А ВСЁ ПОТОМУ, ЧТО НЕ МЕНЕЕ ЗНАЧИМЫМ С ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТОЧКИ ЗРЕНИЯ СТАНЕТ ПРОДАЖА НА АЗС РАЗЛИЧНЫХ СОПУТСТВУЮЩИХ ТОВАРОВ. БЕЗ УСПЕШНОГО ЖЕ РЕШЕНИЯ БИЗНЕС-ЗАДАЧ НЕ БУДЕТ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОСНОВЫ И ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.



Современная АЗС — отнюдь не только АЗС

Производственно-экономические ориентиры, стоящие сегодня перед сбытовыми предприятиями всего «ЛУКОЙЛа», таковы: увеличение реализации нефтепродуктов на 20%, а для сопутствующих товаров, продающихся в магазинах при АЗС, рост реализации должен составить в пер-

спективе до 200%. Такова политика клиентоориентированности сбытовой сети. Иначе на насыщенном сбытовыми объектами топливном рынке эффективный бизнес не сделать.

К работникам АЗС решение этой задачи тоже предъявляет определённые требования. Они должны

уметь привлечь клиента, обеспечить ему комфорт и радушие, постараться сделать так, чтобы, заехав заправить авто, он не ушёл без каких-нибудь ещё покупок, остался отдохнуть, перекусить... Вот потому теперь при приёме на работу обязательным стало прохождение психологических тестов. Чтоб никаких «вас много, а я одна» и в помине не было! Клиент всегда прав! Даже самый капризный.

Вот такую сверхзадачу и решают сейчас в ООО «ЛУКОЙЛ–Нижневожскнефтепродукт». Стараются сделать заправочные комплексы многопрофильными объектами, этскими дорожными оазисами, где топливный бизнес станет в один ряд с продажей других различных товаров и услуг. В связи с этим в регионах деятельности предприятия идёт постепенная реконструкция АЗС, превращающая их в комплексные объекты дорожного сервиса.

«По сути, на месте старых АЗС мы строим новые комплексы с большим торговым пространством, — раскры-

вает суть происходящего генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ–Нижневожскнефтепродукт» Алексей Махнёв. — Если же станция требует реконструкции, но её местоположение делает нерациональным строительство полноформатного комплекса, мы рассматриваем возможность создания там автоматической АЗС, где клиент сам себя будет обслуживать.

В таких случаях мы, как правило, находим возможности распределять персонал на другие заправочные станции. Мы находим, где использовать их знания, опыт и рабочие руки. Ведь новые крупные объекты подразумевают большую численность персонала. На новые современные объекты мы отбираем лучших, для чего проводим внутренние конкурсы. Выявив наиболее перспективных людей, затем мы направляем их на обучение в наш учебный центр. После интенсивного курса подготовки они проходят стажировку и только после этого приходят работать на реконструированные объекты. А дальше у нас действует так называемая система полевого сопровождения. Она состоит в том, что сотрудники учебного центра на протяжении какого-то времени приезжают на объекты и корректируют работу персонала, закрепляя те знания и навыки, которые он получил во время учёбы. Этим же параллельно занимаются территориальные менеджеры и региональные управляющие, в ведении которых находятся данные объекты.

Требования высокие, но люди от нас не бегут. Сказывается и то, что зарплата у нас в целом вполне конкурентоспособная, и то, что она абсолютно «белая», ежегодно индексируемая, и стабильность работы в крупной компании, и достаточно мощный социальный пакет, предусмотренный коллективным договором».

Вообще, нефтепродуктообеспечение — сфера специфическая. Нормальная текучесть кадров здесь 10% — больше, чем в энергетике и нефтепереработке. Ещё и потому, что здесь работает больше молодё-

жи, а она ставит во главу угла престижность и удобство работы, а в первую очередь — уровень зарплат. Пока этот показатель в профсоюзной организации предприятия считают недостаточным. Но в то же время понимают, что бизнес есть бизнес. В нефтепродуктообеспечении увеличение уровня зарплаток сотрудников можно добиться только двумя способами: за счёт роста реализации нефтепродуктов и уменьшения количества работников, и, как следствие, роста нагрузки на остальных. Вот и решают руководители компании и профсоюз это уравнение с несколькими неизвестными. Дополнительные сложности в зарплатную сферу вносит и существенное различие в финансово-экономической ситуации в тех регионах, где действуют АЗС общества. Например, тот уровень дохода работников, который приемлем для Волгоградской области, для Ростовской уже неконкурентоспособен. Общая же тенденция такая: чем богаче регион, чем больше в нём возможность трудоустройства, тем, естественно, выше там текучесть кадров.

Процесс закрытия нерентабельных объектов на предприятии уже давно завершён. Но если такие единичные случаи и имеют место, то у работников есть возможность переобучения. Для этого в ООО «ЛУКОЙЛ–Нижневожскнефтепродукт» имеется собственный учебный центр. Там и обучают вновь поступивших сотрудников, и давно работающим квалификацию повышают, и тем, кто в ходе реструктуризации, когда компания избавлялась от расположенных где-то совсем уж в глуши убыточных активов, помогают новые специальности освоить, чтобы они могли остаться работать в обществе в другой должности. Возможно, с условием переезда на другое место. Кстати, как заверяют в кадровой службе общества, людей, готовых на это предложение, в последнее время становится всё больше: до 60% тех, кому предлагают остаться работать в



А. В. Махнев

компании, переехав на новое место, на это соглашаются.

Сейчас на предприятии проводят интересный эксперимент. Одну из АЗС решили полностью укомплектовать людьми с образованием, но без опыта работы в системе нефтепродуктообеспечения. Цель тут: посмотреть, как будут строить работу те, кто не зашорен стереотипами. Ведь советские традиции «ненавязчивого сервиса», в том числе и автозаправочного, оказались чрезвычайно живучи и передаются буквально от поколения к поколению. Вот в «ЛУКОЙЛ–Нижневожскнефтепродукте» и решили попробовать прервать эту не самую положительную эстафету, начать с чистого, так сказать, листа и сделать таким образом в смысле сервиса объект премиум-класса.

Есть у работников АЗС и возможность карьерного роста. Немаловажным фактором здесь являются успехи, продемонстрированные в конкурсах профмастерства, в которых даже на общелужковском уровне работники ООО «ЛУКОЙЛ–Нижневожскнефтепродукт» на протяжении многих лет выглядят очень достойно. С одной из победительниц конкурса компании автору статьи довелось познакомиться лично. Екатерина Белякова рабо-



Екатерина Белякова

тает в «ЛУКОЙЛе» с 2006 г., в профсоюз вступила сразу же. Проработала оператором АЗС 5 лет, за это время успела получить второе высшее образование. На её счету победа сначала в конкурсе профмастерства, проводившемся обществом, а затем и в общекорпоративном. Который, к слову, справедливо носит статус международного, в нём ведь принимают участие работники из сбытовых подразделений «ЛУКОЙЛа», действующих не только в России, но и за рубежом. Успехи Екатерины не остались незамеченными. Спустя недолгое время после победы ей предложили стать менеджером АЗС, им она теперь и трудится. И как раз — на одной из не так давно реконструированных, образцовых, так сказать, АЗС.

Впрочем, в смысле карьерного роста для сотрудников АЗС есть и перспективы, связанные с переходом в аппарат управления общества. Однако тут надо помнить, что именно на управленцев в первую очередь могут быть направлены меры по оптимизации численности и сокращению издержек. Так что на первый план в деле стимулирования работников выходят всё же вопросы материального вознаграждения.

Доход сотрудника АЗС состоит из двух частей — фиксированной и переменной, зависящей от объёмов продаж. И вот тут перед работниками АЗС и открываются реальные возможности чувствительно увеличить свой заработок. Трудиться для этого приходится интенсивнее, но, как показывают исследования, а они на предприятии постоянно проводятся, — нагрузка не превышает норм трудового законодательства. Об этом говорят и опросы, проводимые среди персонала: в качестве причин для ухода люди называют в первую очередь более привлекательную работу, переезд, смену социального статуса, но не большую нагрузку.

Должность оператора АЗС считается вполне престижной. Зачастую её занимают работники с высшим, а то и парой высших образований. А среди управленцев два-три вузовских диплома и вовсе, похоже, скоро будет нормой. При современной демографической ситуации это и неудивительно. Вуз-то — вон сколько. А поколение 1990-х годов — весьма малочисленно. Мест и возможностей

для учебы — хоть отбавляй. А рынок вакансий для таких работников с каждым новым образованием становится всё шире. Когда у человека есть диплом, скажем, экономиста, он ведь ищет работу не только на АЗС. И порой находит.

Если учесть, что штат современных многофункциональных реконструированных объектов стараются набирать из людей, хотя и имеющих знания, но молодых и активных — другие такую нагрузку не потянут, — становится понятно, почему и в работе профсоюзной организации на первый план

выходят вопросы заработной платы и социальных гарантий, предусмотренных коллективным договором. Молодое поколение им уделяет основное внимание. Лучшие его представители готовы много и хорошо работать, но уж точно не за идею. Поэтому, что греха таить, бывает, молодых, инициативных, добросовестных и перспективных порой и переманивают. Что особенно обидно, если учесть, что на подготовку хорошего специалиста уходит немало времени, сил и средств. С другой стороны — нет худа без добра. И «добро» здесь заключается ещё и в том, что в этом вопросе у профсоюзной организации и администрации нет расхождений в позициях. Обе стороны социального партнёрства в такой ситуации солидарны в понимании того, что хорошие кадры должны получать хорошие деньги, потому что с плохими кадрами и бизнес эффективный вести не получится.

При этом остальными традиционными направлениями профсоюзной работы пренебрегать тоже, естественно, не стоит. Вот и ищут в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижеволокнефте-

продукте» пресловутый баланс: как совместить унаследованные из социалистических времён доски почёта с капиталистическими устремлениями людей получать хорошие деньги и делать карьеру? Менталитет у россиян ведь сейчас довольно противоречивый, половинчатый, поэтому в работе с людьми и прежние советские клише уже не работают, и кальки с зарубежного опыта — тоже. Вот и приходится искать некий свой особый путь. В том числе и в профсоюзной деятельности.

«Если нашему человеку, — делится своими размышлениями по этому

поводу председатель профкома объединённой профсоюзной организации общества Александр Иванович Верблюдов, — предложить западную модель профсоюзной работы, он её, думаю, просто не примет. Он не поймёт всего этого. И потом — зачем отказываться от того хорошего, что было ещё в советской профсоюзной работе? Я имею в виду вопросы отдыха, культурно-массовую, спортивно-оздоровительную работу. Что ж во всём этом плохого? Только хорошее!

А в Европе на одном предприятии может действовать штук пять разных профсоюзных организаций. Как правило — отраслевых. И работник решает, в каком ему профсоюзе быть. У нас, думаю, это пока невозможно. И очень правильно, по-моему, что в «ЛУКОЙЛе» параллельно с управленческой вертикалью была выстроена и единая профсоюзная вертикаль под эгидой МОПО. Благодаря этому и лучшее из старого не было потеряно, и в новые условия профсоюзная работа достаточно хорошо вписалась».

Пожалуй, с точки зрения союзничества и значительного совпадения интересов администрации предприятия и профсоюзной организации, бизнес-сектор нефтепродуктообеспечения и впрямь наиболее нагляден. Менеджмент здесь просто в силу особенностей бизнеса, его, скажем так, витринности (покупатель на АЗС ведь не видит, кто и как добыл нефть, кто сделал из неё бензин, он непосредственно общается только с теми, кто ему топливо — и не только топливо — продаёт, и по этим людям судит обо всей компании), не менее активно занимается вопросами, относящимися к компетенции профсоюза, чем сам профсоюз. И тут особенно заметно, что до известной степени и та, и другая стороны социального партнёрства заинтересованы в том, чтобы люди получали достойную зарплату и не уходили с мест. То же касается и компетентности работников.

Да, перед менеджерами постоянно стоят задачи снижения издержек

и повышения эффективности труда. Но наиболее компетентные и дальновидные из управленцев отлично понимают, что это достижимо только с профессионалами, работающими с большой самоотдачей, сплочёнными общим делом. Механически и бездумно ужимая доходы работников, сделать бизнес экономически эффективным не получится. Потому что тогда уйдут знающие себе цену профессионалы, а их место займёт дешёвая и неквалифицированная рабочая сила. Её для решения той же задачи, которая по плечу одному хорошему работнику, понадобится непозволительно много. Да и риск злоупотреблений при этом сильно возрастает... С другой стороны, без прибыльного бизнеса неоткуда взяться и достойным зарплатам работников.

Вот и идёт постоянный поиск баланса. Причём представителям профсоюза находить общий язык и сотрудничать в этом деле целесообразнее всего с наиболее высоким уровнем управленцев. Именно у них есть масштабное панорамное видение, представление обо всех организационных, экономических и психологических взаимосвязях в рамках предприятия. Среди менеджеров более низкого уровня это встречается реже. Они «заточены» под определённые функции. И поставленные перед ними задачи чаще всего решают «от сих, до сих», в пределах их компетенции и служебных обязанностей. Им сказали сократить издержки — они стараются придумать, где, как, за счёт кого и чего. Как это скажется на предприятии в целом, на всех аспектах его деятельности, включая имиджевые, им не всегда понятно, да и не их эта головная боль. Вот и выходит, что им не возражать надо, а подсказывать, как добиться нужного результата наиболее верным и бесконфликтным способом. Без потери стабильности предприятия и появления новых проблем, порой гораздо более сложных, чем та, решением которой они были спровоцированы...



Наталья Суменкова

Если этого удастся добиться — тогда администрация предприятия и профсоюзная организация и становятся необходимыми взаимодополняющими частями целого, как два берега одной реки. Но для этого и к профсоюзным руководителям нынешнее время предъявляет совершенно особые и очень высокие требования. У современного профсоюзного лидера стратегическое видение и умение воспринять картину целиком, во всей её сложности, противоречивости и взаимозависимости, должно быть развито не меньше, чем у топ-менеджера. Он тоже должен быть и хорошим управленцем, и экономистом, и юристом, и психологом, и социологом, и пиарщиком, и политиком... И даже артистом отчасти. Всем и сразу!

По сути, речь идёт о появлении профлидера новой формации. Универсально компетентного в самых разных вопросах. И от того, удастся ли профсоюзам достаточно быстро выявить, найти или воспитать и выдвинуть на ключевые посты достаточное количество таких людей, будет зависеть очень многое в стабильной и эффективной работе как самих их организаций, так и предприятий, на которых они действуют. ■

ВСЕ И КАЖДЫЙ

Подведены итоги Конкурса «Лучшие работники и организации Группы «ЛУКОЙЛ»

ЛЕТОМ В ЦЕНТРАЛЬНОМ ОФИСЕ КОМПАНИИ СОСТОЯЛАСЬ ТОРЖЕСТВЕННАЯ ЦЕРЕМОНИЯ НАГРАЖДЕНИЯ ПОБЕДИТЕЛЕЙ ЕЖЕГОДНОГО КОНКУРСА «ЛУЧШИЕ РАБОТНИКИ И ОРГАНИЗАЦИИ ГРУППЫ «ЛУКОЙЛ».

Каждая личность уникальна. Все люди равны. Формула, которая наиболее разумно разрешает это противоречие, пожалуй, звучит так: все люди должны быть равны в праве реализовать себя, а вот вопрос о том, как воспользоваться этим правом, каждый решает сугубо индивидуальным способом. В меру собственных способностей, трудолюбия, мастерства, опыта, занимаемого положения, особенностей характера и всяких жизненных обстоятельств. К традиционному лукойловскому конкурсу на

право именоваться лучшим работником и предприятием компании всё вышесказанное имеет самое непосредственное отношение. Методы выявления и поощрения лучших работников, которые, с одной стороны, стимулируют в коллективах дух здоровой соревновательности, а с другой — сплачивают людей, давая им ощущение единой команды, существовали всегда и везде. В этом отношении социалистическая и капиталистическая системы хозяйствования отличались разве что эстетически и

стилистически, но никак не по сути. Просто то, что в СССР называлось «Доской почёта», в остальном мире именовали стендом с портретами лучших работников фирмы — вот, в общем-то, и вся разница. И, как показывает опыт, эффективность подобных методов стимулирования зависит вовсе не от моделей общественного и экономического устройства, в которых они действуют, а от степени их правдивости и искренности.

Проблемы начинаются там, где царят двоедушие и формализм. Где



Президент ПАО «ЛУКОЙЛ» В. Ю. Алекперов и руководители Лучших организаций Группы «ЛУКОЙЛ»

уважение к честной и добросовестной работе есть только на словах. Где взаимодействие администрации предприятия и профсоюзной организации с работником ограничивается вручением грамот. И за этим ничего не следует — ни прибавки в зарплате и продвижения по службе, ни доверительного и тесного общения, уважительного диалога на равных, без которого у работников всегда будет ощущение, что с руководством их разделяет некая непреодолимая пропасть. И для тех, кто находится на противоположной стороне этой пропасти, он, работник, всего лишь производительная сила, человеческий ресурс с компетенциями и зарплатными ожиданиями, а не личность... Сами понимаете, что такая «система поощрения», увы, ни на что не может вдохновить. Разве что вызвать неведение, апатию или раздражение.

К счастью, в «ЛУКОЙЛе» таких ошибок стараются не совершать. Быть может, дело здесь в том, что в его руководстве много людей, начавших свой взлёт с работы «на земле» и последовательно прошедших все ступеньки карьеры, начиная с самых низовых. Это очень помогает смотреть на компанию с разных углов зрения — не только как на громадный, сложный и многообразный производственно-экономический механизм, но и как на общность людей, личностей. Вот потому и к конкурсам по выявлению лучших в компании относятся с большим вниманием и стараются проводить их таким образом, чтобы победа в подобном соревновании стала настоящим событием в жизни человека или даже — целого предприятия. И о материальном поощрении, кстати, тоже вовсе не забывают. Оно становится естественным дополнением к моральному удовлетворению, получаемому победителями.

Сама структура этого лукойловского конкурса сконструирована весьма мудро. В нём принимают участие и получают награды все категории ра-



Президент ПАО «ЛУКОЙЛ» В. Ю. Алекперов и генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» О. В. Третьяков

ботников: представители и рабочих специальностей, и инженерного корпуса, и управленцы. Заложённая в основу конкурса мысль о том, что каждый человек вносит видимый вклад в успехи всей компании, становится ещё очевиднее и нагляднее оттого, что лучшими в ходе конкурса признаются не только отдельные мастера своего дела, но и целые предприятия, сгруппированные по направлениям деятельности. В этом году, например, в нефтегазодобыче лидером (и это

уже в седьмой раз за 10 лет проведения конкурса!) было названо ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ». В нефтегазопереработке и нефтехимии первенство досталось ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка». Среди работающих в России предприятий нефтепродуктообеспечения победило ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт», а среди зарубежных — S.C. LUKOIL Romania S.R.L. Из лукойловских энергокомпаний наибольшее успехи продемонстрировало ООО «ЛУКОЙЛ-Экоэнерго», а в номи-

И. о. первого исполнительного вице-президента ПАО «ЛУКОЙЛ» А. А. Шамсуаров и начальник комплексного цеха по добыче нефти и газа ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» В. Л. Логвин





Первый вице-президент В. И. Некрасов и специалист отдела мелкооптовой и розничной реализации Е. Н. Музалёва

нации «Прочие виды деятельности» — РПК-Высоцк — «ЛУКОЙЛ-II».

Ну, и, конечно же, немалое значение имеет то, как организована и обставлена церемония награждения. Интонация, знаете ли, — великая сила! Способность поставить себя на место другого человека называется в психологии эмпатией. Вот и давайте попробуем взглянуть на корпоративный конкурс и церемонию награждения его победителей глазами рядового труженика компании (хотя,

конечно, никакой он не рядовой, если попал на это действие, а самый что ни на есть лучший). Выдвижение на конкурс — уже важная веха! Значит, тебя заметили, твоя ежедневная добросовестная и квалифицированная работа не является для коллег и руководителей чем-то рутинным, само собой разумеющимся, она не растворяется бесследно в важных, но обезличенных и бездушных производственных цифрах и показателях — и ты, как её автор, тоже. Более

Вице-президент по нефтепереработке, нефтехимии, газопереработке Т. Ф. Мюллер и слесарь по ремонту технологических установок общества «ЛУКОЙЛ-Коробковский газоперерабатывающий завод»



действенного способа создать у человека ощущение собственной значимости, уникальности, самоуважения, пожалуй, и придумать нельзя.

Дальше — больше: состязание — пусть и заочное, и не такое явное, как в конкурсах профмастерства, — с представителями твоей профессии, работающими в других подразделениях огромной компании. Волнительно? Конечно! Ответственно? Ещё как! Ты же представляешь не только себя, а всё своё предприятие. И уж, конечно, от всего этого возникает самое живое представление о компании и всех её сотрудниках как о некоем едином целом. Ощущение, что он, участник конкурса, и его многочисленные коллеги по профессии, живущие, быть может, за тысячи километров, вместе делают одно дело. Делают хорошо. Но кто-то же — лучше, кто же?

И вот это, наконец, после взвешивания множества показателей и нюансов выясняется! А дальше — поездка в Москву. Зал головного офиса компании, в котором собрались лучшие из лучших. Собрались со всей страны и даже из-за рубежа, чтобы получить из рук топ-менеджеров компании символическое подтверждение своего профессионального превосходства и значимости.

Открыл церемонию награждения и вручал призы гендиректорам лучших предприятий лично президент компании Вагит Алекперов. Да и победителей конкурса в остальных номинациях поздравляли и чествовали представители высшего руководства «ЛУКОЙЛа»: исполняющий обязанности первого исполнительного вице-президента Азат Шамсуаров, первый вице-президент Владимир Некрасов, вице-президенты Анатолий Москаленко, Томас Мюллер, Денис Долгов и председатель Совета МОПО Георгий Кирадиев. Участие в церемонии награждения лукойловского профсоюзного лидера, кстати, вполне закономерно, поскольку при конкурсном отборе наиболее успешных предприятий компании в расчёт берутся не

только их производственно-экономические показатели. Не менее важно соблюдение ими требований в области промышленной безопасности, охраны труда, охраны окружающей среды, результаты деятельности по социальной поддержке работников, выполнению обязательств, предусмотренных коллективным договором, мероприятия, направленные на поддержку и развитие корпоративной культуры. И все эти сферы жизни трудовых коллективов, сами понимаете, имеют прямое отношение к работе лукойловского профобъединения.

А бывает и такое, что подниматься на сцену для получения награды работнику предстоит вслед за руководителем предприятия, на котором он трудится. Выходит, оба они — конкурсанты, оба — победители. И в полученной ими, то есть всем предприятием, наградах оба они ощущают и свой вклад... Лучшего и более наглядного проявления командной солидарности, наверное, и придумать нельзя!

Вот и в случае с пермяками так было. По итогам конкурса за наградами в Москву приехал не только представитель президента ПАО «ЛУКОЙЛ» в Пермском крае, генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» Олег Третьяков, но и электрогазосварщик этого предприятия Сергей Жуйков. Почти 20 лет он трудится на разных должностях в структуре лукойловских предприятий Прикамья. Активно участвует в программе наставничества. Был неоднократно отмечен благодарностями, почётными грамотами, занесён на «Доску почёта».

«Я бы хотел поблагодарить руководство компании за высокую оценку труда всего коллектива лукойловцев Прикамья. А индивидуальные награды работникам предприятия только подчеркивают профессионализм и единство нашей команды», — сказал на церемонии награждения Олег Третьяков, получая награду из рук Вагита Алекперова. И очень может быть, что в этом понимании руководителем важности того духа товарищества, ко-



Вице-президент по управлению персоналом и организационному развитию ПАО «ЛУКОЙЛ» А. А. Москаленко и бухгалтер общества «LUKOIL-Moldova» И. К. Еремеева

торый царит в возглавляемом им трудовом коллективе, как раз и заключается залог демонстрируемых ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» стабильно высоких темпов развития. Добыча нефти здесь в 2014 г. по сравнению с предыдущим увеличилась на 3%, газа — на 7%. При этом пермяки на 100% компенсируют добычу приростом запасов.

Впрочем, одного профессионализма для победы маловато. Лукойловцы, которые удостоиваются звания лучших работников, как правило,

являются не только настоящими мастерами своего дела, но и занимают активную жизненную позицию, участвуют в общественной жизни предприятий. Например, слесарь по ремонту технологических установок из ООО «ЛУКОЙЛ — Коробковский газоперерабатывающий завод» Дмитрий Бочковой, отдав почти 20 лет выбранной профессии, сегодня с удовольствием передаёт накопленный опыт молодёжи и является профгруппоргом. Начальник отдела промыш-

Председатель Совета профобъединения Г. М. Кирадиев и главный метролог — начальник участка метрологического обеспечения общества «Варандейский терминал» М. В. Боляев





Вице-президент по энергетике Д. В. Долгов и начальник отдела промышленной безопасности, охраны труда и экологии Общества «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго» Е. В. Сафронов

ленной безопасности, охраны труда и экологии ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго» Евгений Сафронов — постоянный член комиссии конкурсов профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии». Главный метролог — начальник участка метрологического обеспечения общества «Варандейский терминал» Максим Боляев является научным руководителем молодых специалистов при подготовке научно-технических работ, а ещё в организации на предприятии спортивных мероприятий участвовать успевает. Елена Музалёва, специалист 2-й категории отдела мелкооптовой и

розничной реализации ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт», на протяжении семи лет является председателем профкома первичной профорганизации регионального управления. Бухгалтер общества «LUKOIL-Moldova» Ирина Еремеева — регулярный участник республиканских семинаров в качестве члена женской лиги профсоюзной федерации. В 2013 г. ей было присвоено звание «Лучший работник общества «ЛУКОЙЛ-Молдова», а теперь она стала и лучшим работником компании.

Конечно, каждый из 67 победителей корпоративного конкурса

заслуживает не просто упоминания на страницах нашего издания, но и гораздо более подробного рассказа об их жизненном пути, исповедуемых ценностях, интересах, мыслях, чувствах, увлечениях. Ведь биографии этих людей сами по себе могут послужить замечательным примером для подражания. К тому же они неразрывно связаны с компанией и, слагаясь и переплетаясь, вместе образуют как бы единую общекорпоративную биографию, эдакий коллективный портрет «ЛУКОЙЛа». К сожалению, рамки журнальной статьи не позволяют рассказать о каждом из этих людей. Но в ближайших номерах мы постараемся поближе познакомить читателей «Социального партнёрства» хотя бы с некоторыми из лукойловских передовиков.

А эту статью, пожалуй, стоит завершить словами одного из участников церемонии награждения лучших работников, в которых он сформулировал впечатления от мероприятия и своего визита в Москву: «В центральном офисе ясней понимаешь масштабы и величие компании. Чувствуешь, что для неё важен человек. Видишь не только чётко организованную работу, но и заботу о сотрудниках всех предприятий». Ну, кто после таких слов усомнится в том, что в «ЛУКОЙЛе» умеют крепить командный дух? ■



Вице-президент по нефтепереработке, нефтехимии, газопереработке Т. Ф. Мюллер с лучшими работниками Группы «ЛУКОЙЛ» в направлении деятельности «Нефтегазопереработка и нефтехимия»

С УГЛУБЛЁННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ «ЛУКОЙЛа»

Компания создаёт базовые кафедры в российских вузах

Юрий ПИХТОВНИКОВ,
начальник Департамента организационного развития
и управления карьерой ПАО «ЛУКОЙЛ», к. э. н.;

Юлия БАЧИНИНА,
доцент кафедры инновационного менеджмента
РГУ нефти и газа им. И. М. Губкина, к. э. н.



Одним из важных направлений деятельности «ЛУКОЙЛа» как социально ответственного субъекта бизнеса является создание в профильных высших учебных заведениях страны на основе научно-проектного комплекса компании базовых кафедр. Как показывает практика, эти структуры быстро становятся современными образовательными площадками, которые позволяют эффективно использовать потенциал лукойловских научных организаций и сочетать традиционные и инновационные методики обучения для решения актуальных задач, стоящих перед бизнесом, наукой и обществом.

Осознавая важность социальной ответственности бизнеса в непростых современных условиях, нефтяная компания «ЛУКОЙЛ» в регионах, где действуют её предприятия, добровольно принимает на себя ряд

социальных обязательств по участию в жизни общества. Эти обязательства касаются многих аспектов функционирования социума, среди которых значимое место занимают развитие науки, образования, раз-

работка современных технологий, которые обеспечиваются за счёт финансирования научно-исследовательских и опытно-промышленных работ. К подобным направлениям общественно значимой деятельно-



Подписание соглашения о создании базовой кафедры



сти ПАО «ЛУКОЙЛ» относятся исследования по разработке инновационных технологий и материалов, необходимых для снижения себестоимости добычи и повышения экологической безопасности производства, организации конкурсов научно-технических разработок среди молодых учёных и специалистов, оказание организационной и материальной поддержки аспирантам и докторантам, работающим в лукойловских организациях.

Большое внимание компания уделяет сотрудничеству с профильными образовательными учреждениями.

Это касается как стимулирования учащейся молодёжи, так и оказания финансовой поддержки ряду образовательных и научно-исследовательских программ и проектов, а также укрепления материально-технической базы профильных учебных заведений профессионального образования и учебных подразделений организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

Основной задачей при формировании базовых лукойловских кафедр в профильных вузах является совершенствование качества образования путём применения результатов

научно-исследовательских работ, новых знаний и достижений науки и техники, расширения в обучении научно-практической составляющей, в том числе — за счёт привлечения студентов к проведению исследований под руководством высококвалифицированных работников «ЛУКОЙЛа». Заинтересованность в этом компании вполне очевидна. Являясь конечными потребителями образовательных услуг, организации Группы «ЛУКОЙЛ» хотят, чтобы приходящие на работу выпускники профильных вузов могли с минимальными затратами времени и денег на адаптацию и доучивание включиться в производственный процесс. Но помимо кадрового обеспечения лукойловских организаций высокопрофессиональными лояльными специалистами функционирование базовых кафедр в ведущих профильных вузах России даёт ещё и возможность создавать «точки соприкосновения» науки и бизнеса — площадки для эффективного диалога компании и вуза. Такой подход ориентирован на решение актуальных задач бизнеса с привлечением ведущих отраслевых учёных, реализацию совместных научных и образовательных проектов, активизацию исследовательской деятельности по приоритетным научным направлениям.

Опираясь на эти основополагающие моменты, предопределяющие на перспективу совместное партнёрское развитие компании, отраслевой науки и образования, в 2011 г. руководством «ЛУКОЙЛа» было принято решение о создании базовых кафедр в ведущих российских высших учебных заведениях. Идеологом и вдохновителем реализации этой стратегии стал вице-президент по управлению персоналом и организационному развитию ПАО «ЛУКОЙЛ» Анатолий Москаленко, возглавивший в том же году в ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет нефти и газа имени И. М. Губкина»

кафедру инновационного менеджмента — одну из первых базовых кафедр компании. Целью создания этой кафедры, организованной на базе одного из научно-проектных комплексов ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг», стала более тесная интеграция образования, науки и производства, что, несомненно, является важнейшим условием подготовки кадров с высшим образованием. Другими важными результатами появления новой учебной структуры стало активное участие «ЛУКОЙЛа» в образовательной деятельности университета, вовлечение и эффективное использование в учебном процессе интеллектуальных, информационных и материально-технических ресурсов компании. И, конечно же, — целевая подготовка в вузе для организаций Группы «ЛУКОЙЛ» молодых специалистов, обеспечение компании кадрами высшей квалификации.

Кафедра инновационного менеджмента обеспечивает подготовку магистров по программе «Управление инновационными процессами на предприятиях нефтегазовой промышленности». В 2013 г. состоялся первый выпуск, а в этом году решением Президиума Российской академии естествознания (РАЕ) кафедра награждена дипломом «Золотая кафедра России». Сейчас здесь обучаются магистранты 1-го и 2-го курсов. Помимо отличных результатов в учёбе ребята отличаются активным участием в различных начинаниях и проектах компании «ЛУКОЙЛ» и РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина. Более того, победы на многочисленных конкурсах, участие в научных мероприятиях международного и всероссийского уровня уже стали своеобразной «визитной карточкой» магистрантов «золотой кафедры».

Научные и профессиональные достижения магистрантов и выпускников кафедры во многом обусловлены высокоэффективной работой профессорско-преподавательского состава. На кафедре инновацион-



Преподаватели и студенты кафедры инновационного менеджмента



ного менеджмента сформирован уникальный коллектив единомышленников, объединяющий докторов и кандидатов наук, высококвалифицированных специалистов ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг». Это люди, имеющие значительный опыт проведения научных исследований и обладающие богатейшими практическими знаниями в самых разных областях: геологоразведке, разработке месторождений, повышении нефтеотдачи пластов, проведении экспертизы проектно-технологических решений, в сфере экономики, менеджмента и

управления персоналом. Курирует учебную деятельность на кафедре заместитель заведующего кафедрой по учебной работе, начальник отдела по подготовке и обучению персонала ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» доктор экономических наук, профессор Ирина Андропова.

В ходе учебной деятельности преподаватели базовой кафедры ведут авторские курсы — «Финансирование инновационных проектов», «Управление персоналом инжиниринговой организации», «Принятие решений в инновационном менеджменте», «Ин-

новационные технологии в освоении и использовании ресурсов углеводородного сырья: зарубежный и отечественный опыт» и другие. При этом к чтению лекций и проведению семинарских и практических занятий для магистрантов на регулярной основе привлекаются не только высококвалифицированные специалисты-эксперты, но молодые работники ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг». В учебном процессе используется материально-техническая база научно-проектного комплекса компании «ЛУКОЙЛ», в частности, некоторые занятия проходят в зале пространственной визуализации, оборудованном современными мультимедийными системами. Для проведения практических занятий кафедра использует мультимедийные аудитории, расположенные в РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина, а также кабинеты, персональные компьютеры и лицензионное программное обеспечение ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг».

В рамках учебно-методической деятельности преподаватели кафедры формируют и регулярно обновляют учебные планы, методические комплексы и рабочие программы читаемых дисциплин, разрабатывают учебно-методическую литературу. Комплексный подход к учебному

процессу, новейшие образовательные технологии, развитая материально-техническая база, профессионализм преподавателей и энергия студентов — вот основные слагаемые тех немалых успехов, которые достигнуты лукойловской кафедрой всего за несколько лет её работы.

Говоря о практике взаимодействия нефтяной компании «ЛУКОЙЛ» с отраслевыми вузами, следует отметить, что успешный опыт, который был получен в рамках функционирования базовой кафедры инновационного менеджмента, в настоящее время распространён не только в научно-проектном комплексе, но и в других организациях Группы «ЛУКОЙЛ». В частности, в 2011 г. в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтепроект» был открыт филиал кафедры «Химическая технология переработки нефти и газа» Казанского национального исследовательского технологического университета. В 2013 г. на базе ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» организована кафедра «Моделирование физико-технологических процессов разработки месторождений». Ею заведует вице-президент по науке и технологиям ПАО «ЛУКОЙЛ», генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» доктор технических наук Владимир Муляк. Руководством



ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» уже принято решение о создании базовой кафедры кафедры ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет» при филиале ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» в г. Перми. Заведующим этой кафедрой стала заместитель генерального директора — директор филиала «ПермНИПИнефть» кандидат технических наук Надежда Лядова. В дальнейших планах «ЛУКОЙЛ-Инжиниринга» — создание базовых кафедр в филиалах общества в Тюмени, Волгограде, Ухте и Калининграде.

Подводя итог всему сказанному, следует отметить, что обучение в магистратурах лукойловских базовых кафедр даёт студентам возможность ещё в ходе учебного процесса ознакомиться с основными правилами работы в компании, усвоить корпоративные требования и ценности, узнать специфику деятельности организаций Группы «ЛУКОЙЛ», сформировать необходимые для работы профессиональные компетенции и получить опыт практической работы. Реализация подобных образовательных программ на базе предприятий реального сектора экономики даёт несомненный положительный эффект, который ощутим всеми участниками процесса. ■

Посещение музея ОАО «ЛУКОЙЛ»



ВАХТА ДЛИННОЮ В ЖИЗНЬ

Двадцать два года в одной
бригаде

Надежда УСТИНОВА

ОПЕРАТОР ДОБЫЧИ НЕФТИ И ГАЗА ЦДНГ-2 ПРЕДПРИЯТИЯ «УРАЙНЕФТЕГАЗ» («ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ») СЕРГЕЙ ШЕСТЕРИКОВ В НЕФТЯНУЮ ОТРАСЛЬ ПРИШЁЛ ПО ПРИМЕРУ ОТЦА, БУРИЛЬЩИКА ИЗ БАШКИРИИ. НАЧИНАЛ С ПОМБУРА И, ЕСЛИ БЫ НЕ ОТГОЛОСКИ «ПЕРЕСТРОЙКИ», К КАКОВЫМ МОЖНО ОТНЕСТИ ВСЕВОЗМОЖНЫЕ РЕОРГАНИЗАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ, СВЯЗАННЫХ С БУРЕНИЕМ, ДО СИХ ПОР РАБОТАЛ БЫ В ЭТОЙ СФЕРЕ.

Сергей родился в г. Бирске (Башкирия) в 1965 г., а уже в 1970-м семья переехала в Урай. Отец, Николай Александрович, с 1968 г. разбуривал первые урайские месторождения. После того, как дали жильё, перевёз в Урай жену и двоих ребятшек. Кстати, квартиру по тем временам ему дали замечательную — двухкомнатную, в одном из первых 5-этажных капитальных домов города.

«В то время Урай был скорее посёлком, чем городом, практически без дорог. По улицам в прямом смысле слова ползали «Уралы», в осеннюю распутицу буксуя по брюхо в грязи... В школу мы ходили по мосткам исполнявших роль тротуаров. Шаг влево, шаг вправо — и резиновые сапоги полны грязи», — вспоминает Сергей Николаевич впечатления от города первой шаимской нефти.

Но дети 1970-х о комфорте и удобствах особенно не задумывались. Учились в школе, занимались спортом, в свободное время гоняли во дворе мяч или, за неимением оного, консервную банку. В общем, обычное детство обычного советского ребёнка.



Сергей Шестериков

Как строится скважина

На буровую Сергей впервые приехал лет в 7–8. Отец тогда работал по четыре дня и однажды предложил сыну «посмотреть, где папка трудится». Мальчик, не раздумывая, согласился и в ночь перед поездкой долго не мог уснуть — боялся проспать: вдруг папа не станет будить и уедет один? Но отец слово сдержал. И увиденное Сергей запомнил на всю жизнь:

«Тогда разбуривались Трехозёрное и Мулымьинское месторождения. Буровые установки меня впечатлили, хотя сегодня, вспоминая события 40-летней давности, понимаю, что были они гораздо меньше нынешних. Ведь скважины тогда бурились всего на тысячу с небольшим метров. Но мне было очень интересно, и я даже пару раз с отцом поднялся на вышку».

А какой романтикой веяло от обеденных перерывов! Как таковой столовой на площадке не было. «Перекусить» — то есть бутерброды с колбасой, солёное сало, варёные яйца, огурцы-помидоры — бурильщики привозили с собой. Обедали по очереди, меняя друг друга на буровой платформе.

В школе Сергей учился хорошо, к тому же находил время для занятий вольной борьбой, а с 8 класса — лыжами. В 1978-м после продолжительной болезни умер отец, и юноша остался за старшего мужчину в доме. Беззаботное детство закончилось.

Выбор сделан

Уже в девятом классе Сергей знал, что будет работать в нефтяной отрасли. В 1982 г., окончив десятилетку, поступил в Тюменское профессионально-техническое училище, выучился на оператора по исследованию скважин. Три летних месяца восемьдесят третьего года провёл на производственной практике в цехе добычи нефти и газа на Мортумья-Тетеревском месторождении. Под руководством более опытных коллег юный исследователь

скважин занимался замером их дебитов, отбивкой динамических уровней, снятием динамограмм, замерами пластового давления... Задания приходили из геологических отделов нефтегазодобывающего предприятия, в дальнейшем по данным этих исследований геологи составляли карты месторождений. К концу практики все операции Сергей вполне успешно вы-



полнял самостоятельно. Теперь уже он, как когда-то отец, жил и работал по вахте.

Осенью 1983 г. призвали в армию. Через два года уволился в запас в звании старшего сержанта и практически сразу же окупился в работу. О том, чтобы поменять после армии специальность, даже не думал. Признаться: «Скучал по бурению... Сам не знаю, почему, но нравилось мне бурить, хотя работа эта не из простых, круглый год на улице, хоть в зной, хоть в мороз...»

Сергей устроился в Урайское управление буровых работ, в бригаду мастера Сагадеева, которая только-только приступила к бурению скважин первой кустовой площадки на новом, Лазаревском, месторождении. Техника тоже была новой.

«Для первых урайских нефтепромыслов были характерны одиночные скважины. На Лазаревском впервые

стали бурить кусты. На КП-2 предполагалось построить 16 скважин. В среднем на каждую уходило дней по 12–13, так что на той кустовой площадке мы стояли больше полугода. Что-то вроде вагон-городка построили по такой схеме, чтобы не задувало сильно, зима всё-таки... Перевахтовки проходили каждые четыре дня. Вся инфраструктура состояла из вагонов: вагон-столовая, вагон “Красный уголок”, банный вагон... Вроде всё на колёсах, но цивилизованно. Даже телевизор имелся, правда, не всегда

показывал: антенну надо было настраивать. Но жить было можно», — подытоживает Сергей Николаевич.

Случались в работе и форс-мажоры — прихваты инструментов, выбросы нефтяной эмульсии, если вдруг слишком активно начинал работать пласт и наружу из строящейся скважины с огромной силой выбрасывало столб жидкости вперемешку с буровым раствором и нефтью.

После КП-2 были десятки других КП на Лазаревском, а позднее — и на Ловинском месторождениях. За восемь лет, что отработал в конторе глубокого эксплуатационного бурения, Сергей Шестериков построил больше 200 скважин, с 1989 по 1993 годы — уже в качестве бурильщика.

Ячейка общества

С женой Татьяной Сергей Николаевич познакомился в сберегательной кассе, где регулярно получал заработную плату. Серьёзная, симпатичная девушка сразу привлекла его внимание, но пригласить в кино или на свидание отважился не сразу. Но ведь отважился! Девушка приняла приглашение. Какой фильм смотрели в тот первый их совместный киносеанс, Шестериков вообще не помнит. Говорит, больше на Татьяну глядел, чем на экран. Встречались полгода, затем сыграли свадьбу. Жить стали в новой квартире, которую перспективному помбурю дали от производства. В это же время он задумался о повышении квалификации: «Работу знал досконально, значит, пришла пора получать дополнительное образование, диплом никогда не помешает».

В 1988 г. поступил на заочное отделение Томского геологоразведочного техникума по специальности «Бурение нефтяных скважин». Окончил его в 1991-м, но по выбранной, казалось бы, на всю жизнь, профессии смог отработать меньше двух лет. А ведь такую тему для диплома разработал — «Проводка скважин на Толумском месторождении!» Проект

Шестерикова предусматривал расчёт бурения скважин на новом многообещающем месторождении. Поработать на нём Сергею не довелось.

«Времена наступили сложные, бурение сократилось в несколько раз. Чтобы продолжать работать в отрасли, надо было отправиться в совершенно новые места. В Урайском регионе количество буровых площадок резко сократилось. Но жить как-то надо, и я решил перейти в добычу. В сентябре 1993-го устроился оператором добычи нефти и газа в “Урайнефтегаз”. Направили во второй цех, где когда-то в молодости я проходил практику после профессионально-технического училища. Если честно, первое время очень скучал по бурению. Потом привык. Тем более что в плане физических нагрузок работа оператора... проще, что ли. Но по-своему интересная и, конечно, ответственная. Пока в бурении работал, нефти практически не видел, ведь как только скважину сдавали, переезжали на новое место. Она уже без нас работала. А тут пришлось иметь дело непосредственно с нефтью», — рассказывает С. Шестериков.

В зоне внимания их бригады находилось 250 скважин. Были среди них как одиночные, так и кустовые. Причём одиночных в несколько раз больше. Те, что обслуживал Сергей, находились друг от друга в пяти, а то и в десяти километрах. Большую часть дня проводил на колёсах. Вот где пригодились знания, полученные в ПТУ. Если скважина вставала, с диагнозом практически никогда не ошибался.

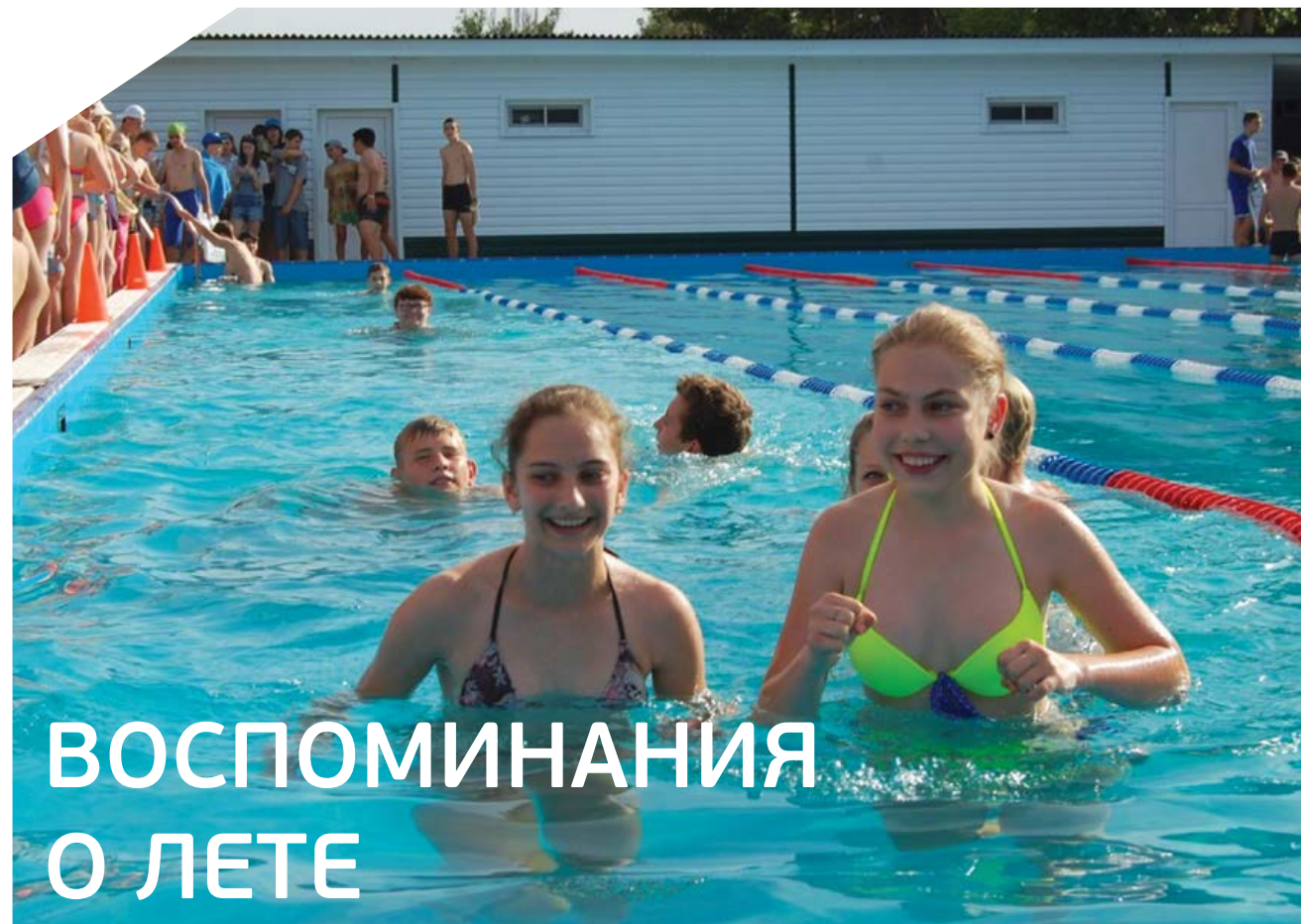
«Главное в работе оператора, — делится секретами мастерства Сергей Николаевич, — правильно определить причину остановки. Где-то насос вышел из строя, где-то пласт перестал давать, а где-то причина вообще банальная — электричество отключилось. Если первопричину мог устранить сам — устранял, если нет — звонил диспетчеру, вызывал ремонтную бригаду. Сегодня, когда практически на всех скважинах телемеханика,

вообще работать проще стало, всё на пульте видно».

С 1993 г. и по сей день Сергей Шестериков трудится в той же 1-й бригаде старейшего в «Урайнефтегазе» цеха добычи № 2. За многолетний и добросовестный труд отмечен благодарностью Министерства энергетики РФ в 2002-м и Почётной грамотой Министерства промышленности и энергетики РФ в 2007 г. Дважды — в 2003-м и 2012-м — становился победителем конкурса «Лучший по профессии» с присвоением звания «Лучший работник организаций Группы “ЛУКОЙЛ”». С 2006 г. носит почётное звание «Ветеран общества “ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь”». В 2011-м стал победителем конкурса «Лучший работник общества “ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь”» с занесением на Доску почёта. В апреле 2015 г. оператору по добыче нефти и газа С. Н. Шестерикову присвоено почётное звание «Заслуженный работник нефтяной и газовой промышленности Российской Федерации».

Он до сих пор работает по вахте. Неделю — на скважинном фонде, неделю — дома.

Жизнь по графику заставляет концентрироваться, задумывать и планировать дела. Например, пока работаешь — намечаешь планы на выходные: на рыбалку разок съездить, подремонтировать садовый домик, на огороде грядку вскопать... Главная огородная гордость Сергея Николаевича — дуб, дерево для северного региона необычное. Шестнадцать лет назад тридцатисантиметровый саженец ему привёз из Пскова друг и коллега по буровой бригаде Сергей Зорин. Шестериков не просто прикопал дубок, а нашёл ему местечко «тихое и безветренное» между теплицами, на зиму укутывал, весной окапывал... Сегодня это уже не дубок, а настоящий дуб высотой больше трёх метров. Желудей, правда, пока не даёт, молодой ещё, но Сергей Николаевич уверен: придёт время — будут и жёлуди, и тогда можно в Урае дубовую аллею заложить. ■



ВОСПОМИНАНИЯ О ЛЕТЕ

Предприятия «ЛУКОЙЛа» улучшают условия для детского отдыха

У ЛЕТА ЕСТЬ БОЛЬШОЙ НЕДОСТАТОК: ОНО ПОЧЕМУ-ТО БЫСТРО ЗАКАНЧИВАЕТСЯ. А ВМЕСТЕ С НИМ ЗАВЕРШАЕТСЯ И СЕЗОН ДЕТСКОГО ОТДЫХА. РЕБЯТА ВОЗВРАЩАЮТСЯ ДОМОЙ ИЗ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ ЛАГЕРЕЙ — МОЖНО ПОДВОДИТЬ ИТОГИ ЛЕТНЕЙ КАМПАНИИ, РАДОВАТЬСЯ УСПЕХАМ, АНАЛИЗИРОВАТЬ ПРОСЧЁТЫ И СТАВИТЬ ЗАДАЧИ НА БУДУЩЕЕ.

ПОДРОБНЫЙ АНАЛИЗ ПРОВЕДЁННОЙ РАБОТЫ ЕЩЁ ПРЕДСТОИТ СДЕЛАТЬ, ЕГО РЕЗУЛЬТАТЫ БУДУТ ОГЛАШЕНЫ НА ЗАСЕДАНИИ СОВЕТА МОПО. НО УЖЕ СЕЙЧАС МОЖНО СДЕЛАТЬ ВЫВОД, ЧТО ЛЕТНИЙ СЕЗОН ОТРАБОТАН УСПЕШНО, И ПРЕЖДЕ ВСЕГО, БЛАГОДАРЯ ТЩАТЕЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ. ДЕТИ В ДЕТСКИХ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ ЛАГЕРЯХ ПОЛНОЦЕННО ПИТАЛИСЬ, ОТДЫХАЛИ В КОМФОРТНЫХ УСЛОВИЯХ. НАСЫЩЕННЫМИ И РАЗНООБРАЗНЫМИ БЫЛИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ, СПОРТИВНАЯ И ДОСУГОВАЯ ПРОГРАММЫ. ПРИМЕРОМ ТОМУ МОГУТ СЛУЖИТЬ НЕСКОЛЬКО ЗАРИСОВОК ИЗ РАЗНЫХ ЛАГЕРЕЙ, КОТОРЫЕ МЫ ПУБЛИКУЕМ В ЭТОМ НОМЕРЕ ЖУРНАЛА. ВМЕСТЕ СО СЧАСТЛИВЫМИ КАДРАМИ ЖАРКИХ ЛЕТНИХ ДНЕЙ ОНИ ЯВЛЯЮТСЯ ЛУЧШЕЙ ИЛЛЮСТРАЦИЕЙ ТОГО, ЧТО В «ЛУКОЙЛЕ» ДЕТЕЙ ЛЮБЯТ, ЦЕНЯТ И ЗАБОТЯТСЯ ОБ ИХ ЗДОРОВЬЕ.

Стремительное время

В четыре смены отдыхали дети нефтяников из Лангепеса, Урая, Когалыма, Покачей и Салехарда в оздоровительном центре «Алые паруса». Самая многочисленная, четвёртая, смена из 70 детей вернулась по домам перед самым началом учебного года.

Лагерь запомнится ребятам ласковым морем, солнцем и новыми друзьями. Дружба между подростками завязалась во время совместного участия во всевозможных конкурсах, походах в лес, марш-бросках за территорию санатория, командных играх вроде «Зарницы».

Семикласснице Марине Горбуновой настолько нравится организация досуга в лагере, что она приезжает туда уже в четвёртый раз. «Там очень классные вожатые, там всегда весело, ни одна смена не похожа на другую, ни одна смена не похожа на другую, скучать невозможно, ты всегда всем нужен, и время пролетает стремительно», — рассказывает девочка.

Аналогичным образом построены программы пребывания детей нефтяников общества «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» и в других детских лагерях, к примеру, на Черноморском побережье.

«Дети у нас отдыхают без ограничений, — говорит председатель профкома ТПО ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» Иван Эннс. — Это положение зафиксировано в документах уже много лет, и оно работает неизменно. Главное — родителям вовремя написать заявление».

Бассейн в «Босоногом»

Сбылась мечта многих мальчишек и девчонок, отдыхающих в одном из лучших детских оздоровительных лагерей Волгоградского региона — «Босоногий гарнизон», который находится в собственности объединённой профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка». В лагере построен и торжественно открыт плавательный бассейн.

Появление бассейна в «Босоногом» — так ласково называют его для краткости волгоградцы — отдыхающие в нём ребята восприняли с большой радостью. «В прошлые годы нас водили купаться на канал, — говорит Оля Богрова (13 лет). — А в этот раз приезжаем, а здесь — настоящий сюрприз! Бассейн! Да ещё и с горкой! И вообще — здесь здорово: вожатые отличные, занятия интересные, ребята хорошие. Мне очень нравится».

Открытие бассейна руководство лагеря постаралось превратить в праздник. Пригласили группу самодеятельных артистов, которые провели для детворы День Нептуна. Но ожидание самого долгожданного момента — погружения в воду — затмило все конкурсы, песни и концертные номера. Вдоволь поплескаться, поплавать — что может быть лучше в знойное лето?! Это же дети! Их из воды не вытянешь, даже если уже посинеют. Впрочем, в «Босоногом» такой исход сразу исключили. Бассейн соорудили с подогревом. Так что температурный режим воды здесь в любую погоду будет регулироваться. Техническое оснащение позволяет использовать его даже осенью.

Двадцатипятиметровый бассейн на пять плавательных дорожек отвечает всем современным требованиям. Здесь можно проводить соревнования

и обучать плаванию. Специально для малышей и тех, кто не умеет плавать, к основному бассейну примыкает так называемый лягушатник. Здесь же смонтирована небольшая горка-труба, элемент настоящего аквапарка.

В процессе строительства бассейна были применены современные технологии. Установлены автономное оборудование, новейшие системы фильтрации, очистки и подогрева. Кроме фильтров для очистки воды будут использоваться химические обеззараживающие средства, безопасные для детской кожи. Прилегающая к бассейну территория выложена плиткой. Для детворы предусмотрены душевые, раздевалки. А вскоре на территории рядом с бассейном появятся спортивная площадка, песочницы, тренажёры под открытым небом.

«Я раньше не хотела ехать в этот лагерь, — говорит Варвара Рыкова (12 лет), — мне название не нравилось. А потом посмотрела в Интернете фотографии, почитала о нём и согласилась на предложение мамы поехать именно сюда. И вовсе не жалею. Здесь очень здорово. Буду ещё проситься».

Вот ради таких ребячьих восторгов и работает, находится в постоянном поиске профессиональная, дружная и креативная команда «Босоногора».

«Босоногий гарнизон» всегда был одним из лучших детских лагерей, —



отметил присутствующий на церемонии открытия бассейна заместитель председателя профкома Волгоградского завода Г. Соколов. — Я сам, будучи ребёнком, отдыхал здесь в одну из первых смен. Здорово, что и сегодня «Босоногий» сохраняет лидерские позиции. Наблюдая за тем, сколько радости доставляет ребятам бассейн, я уверен, что профсоюзным комитетом было принято правильное решение — продать профилакторий, а вырученные средства пустить на постройку бассейна. Думаю, ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка» и заводская профсоюзная организация сделали отличный подарок детям».

Всего летом этого года в «Босоногом гарнизоне» отдохнуло более двух тысяч детей и подростков. А тем временем руководство лагеря уже строит планы на будущее. На 2016 г. запланированы ремонтные работы в бывшем общежитии для персонала лагеря. Долгие годы оно пустовало. Теперь и его приведут в порядок, значит, «Босоногий» сможет принять ещё большее количество детей.

К началу этого летнего сезона в лагере уже было выполнено немало ремонтных работ. Сделан внутренний и наружный ремонт столовой и корпусов, завершён переход на использование газовой котельной. Кроме того, сооружена площадка для пляжного волейбола, проведено техническое обслуживание футбольного поля, на стадионе заменены трибуны.

«Мы находимся в постоянном поиске, — говорит директор лагеря Н. Денисова, — думаем, чем увлечь современных детей и подростков. Кроме того, мы хотим, чтобы они чему-то у нас научились. Нет лучшей оценки нашей работы, чем радость детей и слова благодарных родителей. Мама одного из наших воспитанников сказала: «Моего ребёнка «Босоногий» буквально расколдовал. Учился плохо, отношения с ребятами в классе не складывались, никаких устремлений. А после «Босоногого» сын изменил свой взгляд на мир. У него появилась цель в жизни»».

«Орлёнок» круглый год?

Более тысячи школьников отдохнули за минувшее лето в детском оздоровительном лагере «Орлёнок». Существующие здесь комфортные условия для проживания и отдыха — во многом заслуга «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтеза».

К этой детской здравнице, расположенной в сосновом бору на живописном берегу речки Бабки, нефтепереработчики имеют самое непосредственное отношение. «Орлёнок» был создан более полувека назад по инициативе профсоюзного комитета и при финансовой поддержке «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтеза».

Из-за произошедшей за последние годы реструктуризации детский оздоровительный лагерь уже не стоит на балансе предприятия, однако не стал он и «отказником». Напротив, все эти годы нефтепереработчики оказывали ему финансовую помощь, продолжая делать это и сегодня. При поддержке предприятия здесь отремонтированы жилые корпуса, облагорожена территория, введён в эксплуатацию бассейн открытого типа. И среди отдыхающей детворы, как всегда, немало детей нефтепереработчиков.

«Оплата путёвок для работников частично финансируется из бюджета предприятия, частично — за



счёт сертификатов на летний период школьных каникул,» — рассказывает о предоставляемых заводчанам социальных льготах председатель профкома объединённой профсоюзной организации «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтеза» Владимир Вшивков.

В каждую из четырёх смен в «Орлёнок» выезжали руководители и представители объединённой профсоюзной организации «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтеза», осуществляя проверку на соответствие условий всем санитарным нормам и правилам. Несколько таких инспекций было проведено и в этом году. Вместе с Владимиром Вшивковым надзор осуществлял технический инспектор труда ОПО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтеза» Амир Хакимов, а в поездке их сопровождал директор НП «Жилкомсервис» Артур Геворгян (это некоммерческое партнёрство — учредитель лагеря). Особое внимание работники профсоюзной организации обращали на противопожарную безопасность, соблюдение охраны труда и техники безопасности, организацию общественного питания. Словом, от их пристального внимания не ускользнула ни одна деталь.

«По давно сложившимся правилам мы проверили бытовые условия во всех четырёх спальных корпусах, посетили столовую, клуб, эстрадную и другие площадки, — рассказывает



Амир Рашитович. — Ознакомились со всей текущей документацией, пообщались с детьми, расспросили о проживании, отдыхе и оздоровлении. Более объективной оценки, чем их личное мнение, и быть не может!»

«В лагере шестиразовое питание, — уточняет директор «Орлёнка» Валентина Астахова. — В ежедневном рационе — фрукты и соки, свежая выпечка, а водоснабжение — из чистейших артезианских источников».

На втором этаже здания — клуб, где проходят различные викторины и интеллектуальные игры. «В нашем лагере каждый ребёнок, независимо от возраста, может найти занятие по душе, — вступает в разговор старший воспитатель Елена Краснопёрова. — Ежедневно проходят спортивные и культурно-массовые мероприятия. Работает множество кружков».

Ещё одним пунктом проверки стал медпункт. Врач Людмила Давыдова демонстрирует медицинское оборудование и лекарственные препараты, которые позволяют быстро справиться с различными, в том числе сезонными, недугами.

Представители ОПО также осмотрели несколько жилых помещений. В комнатах проживают по 4–5 человек. В каждом здании — комнаты гигиены, горячее и холодное водоснабжение, сушилки для одежды. Уютно, комфортно...

В день приезда корреспонденту удалось поговорить с ребятами из разных отрядов. Все в один голос заявляют, что им здесь настолько нравится, что готовы отдыхать в «Орлёнке» хоть круглый год. Не исключено, что мечта ребят может стать реальностью. Но не сразу. По словам директора «Жилкомсервиса» Артура Геворгяна, для этого потребуется перейти на систему водяного отопления, для чего понадобятся значительные финансовые вложения.

«И всё же мы надеемся, что в нашем «Орлёнке» со временем появится зимняя смена, — не теряет надежды



Дети работников «Нижневожскнефтепродукта» отправляются на отдых

директор лагеря Валентина Астахова. — В эту пору здесь так же красиво, как и летом. Но главное, наши педагоги и воспитатели готовы предоставить детям интереснейшие проекты, которые сделают их отдых поистине незабываемым».

Лето начинается зимой

Предварительная работа по организации оздоровительного отдыха детей начинается в «ЛУКОЙЛ-Нижневожскнефтепродукте» традиционно ещё зимой — со сбора заявок от родителей ребят в возрасте от 7 до 15 лет. После того, как заявки собраны, в зависимости от их количества заключаются договоры с детскими лагерями, приобретаются путёвки. Дело это — результат постоянных совместных усилий администрации предприятия и его объединённой профсоюзной организации.

В этом году в детских лагерях отдохнули и поправили здоровье 152 ребёнка работников ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневожскнефтепродукт». Большой популярностью у ребят пользуются уже знакомый читателям «Босоногий гарнизон», «Ровесник», расположенный в Саратове, и лагерь «Заря», находящийся в Пензенской области.

Поездка в лагерь для многих ребят становится первым серьёзным

самостоятельным путешествием, исчезновением из пределов видимости бдительного родительского ока. И неизвестно, кто больше волнуется, ребята или их родители. Но волноваться не стоит, ведь в лагерях мальчишки и девчонки находятся под постоянным присмотром квалифицированного персонала, имеющего большой опыт работы с детьми. Там созданы первоклассные условия для полноценного активного отдыха, здорового питания, ежедневно планируются развлекательные мероприятия, игры, соревнования, познавательные экскурсии. И вокруг — чудесная природа.

Любят дети луколовцев отдыхать и в детском оздоровительном лагере санаторного типа «Нива». Многие ребята приезжают сюда уже не в первый раз, ведь они знают, что их ждут тёплое Чёрное море, солнечные ванны, целебный морской воздух, новые друзья, а самое главное — хорошее настроение! И это неудивительно, ведь утопающий в елях и соснах лагерь расположен в Геленджике, на берегу живописной бухты, окружённой отрогами Маркотхского хребта.

Словом, не опаздывайте, уважаемые родители! Ведь пройдёт совсем немного времени — и в лукойловских профорганизациях начнут собирать заявки на путёвки для детского отдыха в следующем сезоне. ■

РАБОТА НАД ОБРАЗОМ

Успех деятельности профсоюзов будет зависеть от умения правильно о ней рассказать

ESSE QUAM VIDERI. ЭТОТ ЛАТИНСКИЙ ДЕВИЗ, КОТОРЫЙ ПЕРЕВОДИТСЯ — «БЫТЬ, А НЕ КАЗАТЬСЯ», ПОХОЖЕ, ОКОНЧАТЕЛЬНО УСТАРЕЛ. МИР УЖЕ ДАВНО ВСТУПИЛ В ЭПОХУ ИНФОРМАТИЗАЦИИ, ТЕПЕРЬ ЭТО СТАНОВИТСЯ ВСЁ ЗАМЕТНЕЕ И В РОССИИ. В ЭТИХ УСЛОВИЯХ «ПРОСТО БЫТЬ», ОСУЩЕСТВЛЯЯ СВОЮ ОБЫЧНУЮ РАБОТУ, ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НЕДОСТАТОЧНО. НУЖНО УМЕТЬ ЯРКО, УБЕДИТЕЛЬНО, ДОХОДЧИВО И РАЗНООБРАЗНО ЗАЯВЛЯТЬ О СЕБЕ НА ИНФОРМАЦИОННОМ ПОЛЕ. УВЛЕКАТЬ ЛЮДЕЙ, ГОВОРИТЬ С НИМИ НА ПОНЯТНОМ ЯЗЫКЕ. И НЕ ПРОСТО ГОВОРИТЬ, А О ТЕХ ВОПРОСАХ И ТЕМАХ, КОТОРЫЕ ДЛЯ НИХ ДЕЙСТВИТЕЛЬНО ВАЖНЫ И НАСУЩНЫ. ЭТО ТЕМ БОЛЕЕ НЕОБХОДИМО СЕЙЧАС, КОГДА НАША СТРАНА НАХОДИТСЯ В ПОЛОСЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ, А В ТРУДОВЫЕ КОЛЛЕКТИВЫ ВЛИВАЮТСЯ ВСЁ НОВЫЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ, С НОВЫМ, «КАПИТАЛИСТИЧЕСКИМ», МЕНТАЛИТЕТОМ, СИСТЕМОЙ ВЗГЛЯДОВ И ЦЕННОСТЕЙ, КОТОРОЙ ГЛУБОКО ЧУЖДЫ, НЕПОНЯТНЫ И ДАЖЕ СМЕШНЫ ИДЕОЛОГИЯ И ЭСТЕТИКА, УНАСЛЕДОВАННЫЕ ИЗ СОВЕТСКИХ ВРЕМЁН.

За кого меня почитают люди?

Как известно, этот вопрос интересовал даже Иисуса. А уж простым смертным во времена господства информационных технологий побеспокоиться о собственном имидже тем более стоит. Профсоюзным работникам — в особенности. И именно сейчас. Почему? Да уж больно времена на дворе беспокойные. Проблемы социально-трудовой сферы обостряются. Государство от них дистанцируется всё сильнее: соцрасходы снижаются, льготы урезаются, финансирование передаётся из федерального бюджета на региональный уровень, медицина и образование фактически уже стали платными. А тут ещё и кризисные явления: цены растут, тарифы ЖКХ — тоже, а с ними и налоговая нагрузка. В такой ситуации, безусловно, необходима самая активная роль профсоюзов в переговорах между

работниками и работодателями. Ведь люди будут всё настойчивей требовать повышения зарплат, размеров льгот и компенсаций. А проведение успешных переговоров возможно только в том случае, если профсоюзы пользуются безусловным авторитетом у всех заинтересованных сторон.

Должен профсоюз выглядеть убедительно и в другой своей важной роли. Как ходатай об интересах работников не только перед работодателем, но и государством. И как консультант, способный объяснить людям их права и обязанности, — тоже. Сейчас то и дело появляются новые законы, касающиеся социально-трудовой сферы. Для профсоюзов тут — масса работы. Надо попытаться и на законодательный процесс повлиять, и работников о происходящих изменениях подробно проинформировать. И при этом — строго следить за соблюдением социально-трудовых прав и инте-

ресов работников в ходе реализации нововведений. Примеров тут можно привести немало: закон о спецоценке условий труда, изменения в пенсионной системе, инициативы Минтруда по трудовой мобильности работников, по профзаболеваниям, работе в условиях Севера и т. п.

Наконец, в стране всё отчётливее заметен приход нового поколения работников, не знакомых на практике с возможностями коллективной защиты своих прав при участии профсоюзов. К чему это приводит, можно увидеть уже сегодня. По данным Независимого центра социально-трудовых прав, в 2014 г. трудовых протестов стало больше, а главное — усилился элемент стихийности и неорганизованности. Впервые произошло активное включение в протестное движение работников, не являющихся членами профсоюзных организаций и не знакомых с их деятельностью. А

ведь профсоюзы на протяжении многих лет наращивали своё влияние. Они медленно, но верно брали протестное движение под свой контроль. Но в условиях нарастающего кризиса в борьбу за трудовые права пришлось включиться тем, кто раньше об этом и не помышлял, и они привносят в протесты самые радикальные способы защиты своих прав и интересов, тем самым формируя очаги социального недовольства и напряжённости.

И если кризис, как предсказывают многие эксперты, окажется затяжным, ситуация будет только ухудшаться. В перспективе усиливающаяся безработица способна увеличить число протестов, в том числе стихийных и выходящих за рамки трудовых отношений. Рост цен, коммунальных платежей, бытовая неустроенность и проблемы, связанные с низкими доходами, невыплатами зарплат, увольнениями, перемещение за черту бедности значительной части россиян, — все эти факторы могут сплестись в один большой узел социально-протестной активности. В этих условиях профсоюзные организации должны уметь точно оценивать настроения работников, держать, что называется, руку на пульсе. И здесь, конечно же, просто необходимо громко и отчётливо говорить об их роли и месте в решении современных социально-трудовых вопросов.

Во взглядах на роль профорганизаций в системе социально-трудовых отношений общества и государства всегда наблюдался большой разброс мнений. Органы власти хотели бы оставить за профсоюзной стороной роль приводного ремня, а работодатели — сохранить за ней функции социального отдела, в то время как работники чаще всего видят в профсоюзных организациях только возможность получить дополнительную материальную помощь и организацию досуговых мероприятий. Результаты такой разноголосицы мнений на фоне отсутствия системной работы по формированию имиджа профсо-

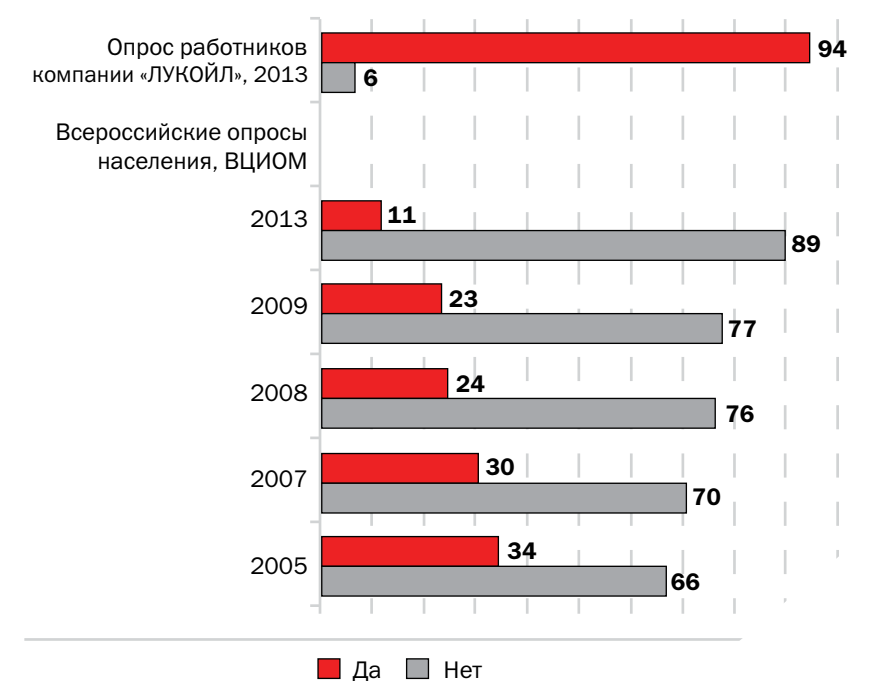
юзов в целом по стране мы сейчас и наблюдаем. Неслучайно ведущие социологические центры фиксируют устойчивую тенденцию снижения авторитета и доверия к профсоюзам как социальному институту по защите прав работников в российском обществе. Так, по данным ВЦИОМ, в целом по стране в 2014 г. лишь 12% работающих высоко оценивали роль профсоюзов в защите прав трудящихся, тогда как в 1989 г. доля таковых составляла 23%.

Чтобы понять, почему это происходит, стоит совершить краткий экскурс в историю отечественного профсоюзного движения. В советские времена профсоюзы были всецело встроены в систему управления страной и народным хозяйством. В начале 90-х годов система эта перестала существовать, и на смену ей после периода некоторой неразберихи постепенно пришла совершенно иная. На этом этапе прежде существовавшие и вновь возникшие профсоюзы пошли по разным

пути развития. Часть из них сделала ставку на активное участие в политике и протестном движении, но довольно быстро маргинализировалась и либо вообще прекратила существование, либо утратила большую часть своего влияния. Другая часть в новых социально-экономических условиях продолжила развиваться по прежнему алгоритму, с той только разницей, что теперь эти организации стали встраиваться в новую систему управления страной, отдельными отраслями или компаниями. Их прежняя охранительная-гармонизирующая функция оказалась сохранена и вполне оправдана реалиями нового времени.

Достаточно убедительно смотрелась их деятельность и стилистически, с точки зрения создаваемого образа, поскольку и новые представители власти, и руководители предприятий, и работники, и профактивисты были объединены общей советской закалкой, определёнными идеологическими и ценностными скрепами. Правда,

Сравнительные данные всероссийских опросов населения ВЦИОМ и опроса работников предприятий компании «ЛУКОЙЛ» (по инициативе МОПО ОАО «ЛУКОЙЛ») по численности членов профорганизаций предприятия, %



из-за этой всеобщей одинаковости на определённом этапе сложилась ситуация, когда профсоюзы, продолжая выполнять свою важную миссию, стали для работников очень слабо различимы на фоне органов власти и корпоративного менеджмента. Тем временем социально-экономическое развитие страны продолжалось. В органы власти и руководство компаний приходило новое поколение управленцев с совершенно другими менталитетом, взглядами, шкалой ценностей, методами работы, а за последние пять-десять лет те же изменения с некоторым запозданием стали происходить и в среде работников. В итоге чисто стилистически, внешне, профсоюзы стали выглядеть в триаде «работник — профорганизация — работодатель» наиболее консервативно и архаично. От этого они стали несколько заметнее, но, увы, не стали ближе к людям. Ведь остались прежними и закостенелость внешних форм, и совершенно незнакомая и чуждая молодым поколениям риторика. Из-за этого столь важная и нужная миссия профсоюзного движения теперь кажется молодёжи всё более непонятной и чуждой. Либо они не знают о ней вовсе, поскольку живут как бы в параллельных реальностях.

Усугубляет проблему ещё и изменившаяся ситуация в экономике. Если в период относительной стабильности охранительно-гармонизирующая и культмассовая деятельность профсоюзов казалась людям вполне логичной и уместной, то в современных условиях в обществе всё заметнее запрос на появление организаций, готовых более активно и действенно отстаивать права граждан. И поскольку природа, как известно, не терпит пустоты, то вариантов развития событий тут может быть только два. Либо профсоюзы до некоторой степени изменят свои внешние формы, чтобы более соответствовать общественному запросу, продолжая при этом свою деятельность по поиску компромиссных решений наиболее острых социальных

проблем. Либо отстаивать интересы людей после периода стихийных протестов начнут иные социально-политические силы и институты, во время этих протестов сформировавшиеся и склонные к неоправданному радикализму и популизму.

Как надо и не надо

Строго говоря, вопрос об имидже и формах, в которых предстаёт перед людьми работа профсоюзных организаций, является естественным продолжением вопроса о содержании и эффективности их работы. Чтобы хорошо «казаться», для начала надо правильно «быть». Другие варианты за счёт различных пиаровских ухищрений возможны, но ненадолго, и заканчиваются они, как правило, совсем плачевно. Поэтому прежде, чем сформулировать некоторые соображения и рекомендации относительно того, как именно можно и нужно поработать над профсоюзным имиджем, а с чем, наоборот, следует как можно быстрее расстаться, стоит оговориться, что все эти меры имеют смысл только тогда, когда за ними стоит реальная и эффективная работа. Если она есть, вот тогда на «лицо» уже можно накладывать «косметику».

Итак, чего следует избегать, поскольку это имиджу профсоюзной организации только вредит? Правило первое: в правозащитной деятельности надо стараться работать на опережение. Увы, в большинстве профсоюзных организаций преобладает практика реагирования на последствия конфликта, а не его предупреждение. В подавляющем большинстве сами работники обращаются в профсоюз для решения уже достаточно сложной, а иногда и конфликтной ситуации, при которой профсоюз вынужден реагировать, зачастую не располагая ни временем, ни другими ресурсами для эффективного её разрешения. И это не может в итоге не отразиться на авторитете организации. Должно быть всё с точностью до

наоборот. Профсоюз, в идеале, должен быть в курсе всех не только предстоящих, но даже просто возможных изменений в законодательстве, в социально-экономической ситуации в стране и регионе и уж конечно — о планах менеджмента. Он должен на несколько ходов вперёд просчитывать последствия любых новшеств и изменений, предвидеть возможные проблемные и тонкие места и искать варианты преодоления ещё не возникших проблем. По сути, главная его задача в современных условиях — это сбор и анализ огромных массивов необходимой информации. Но не только её аккумуляция, обработка и хранение, но и не менее активное информирование людей.

Информация о заблаговременно избежитом конфликте, конечно, выглядит не так ярко. Но тут дело — в умении её правильно подать и сделать достоянием как можно большего числа работников. Этому надо учиться. Как и тому, как освещать и доносить до коллектива информацию о случаях, когда конфликтная ситуация всё же сложилась. Здесь важны своевременность, открытость и доступность изложения. Люди должны понимать все нюансы: почему всё произошло, каковы варианты развития событий, какие действия приняты профсоюзом, почему именно такие, как в аналогичных ситуациях действовали на других предприятиях и в других профорганизациях, чем и почему стоит пожертвовать, что следует отстаивать бескомпромиссно, какие взаимные уступки возможны, как идёт процесс переговоров, кто их ведёт и т. д. Если поднять эту работу на должный уровень, оперативные бюллетени о текущей деятельности профсоюзных организаций, в которых ясно и доступно будет излагаться информация о возможных рисках для интересов работников, способах их преодоления и принимаемых мерах, станут на предприятиях настоящими «бестселлерами».

Огромное значение для формирования в трудовых коллективах положительного мнения о профорганизации имеет и то, как и для чего проходят заседания профкомов. Конечно, работникам профсоюза гораздо проще и спокойнее, чтобы мероприятия эти были ни для кого не заметными, рутинными и чисто формальными как с точки зрения их атмосферы, так и круга рассматриваемых проблем. Такая работа в стиле «слушали — постановили» у людей не может вызвать ничего кроме скуки и скепсиса. А должно быть наоборот. Пусть лучше горячие споры и обсуждения насущных и наиболее важных тем идут именно на профсоюзных собраниях, иначе эти эмоции могут выплеснуться в иные сферы, принося вред и стабильной работе производств, и уровню социальной защищённости тружеников. Пока же заседания профкома сплошь и рядом сводятся к вопросам текущего организационного характера: утверждению плана работы организа-

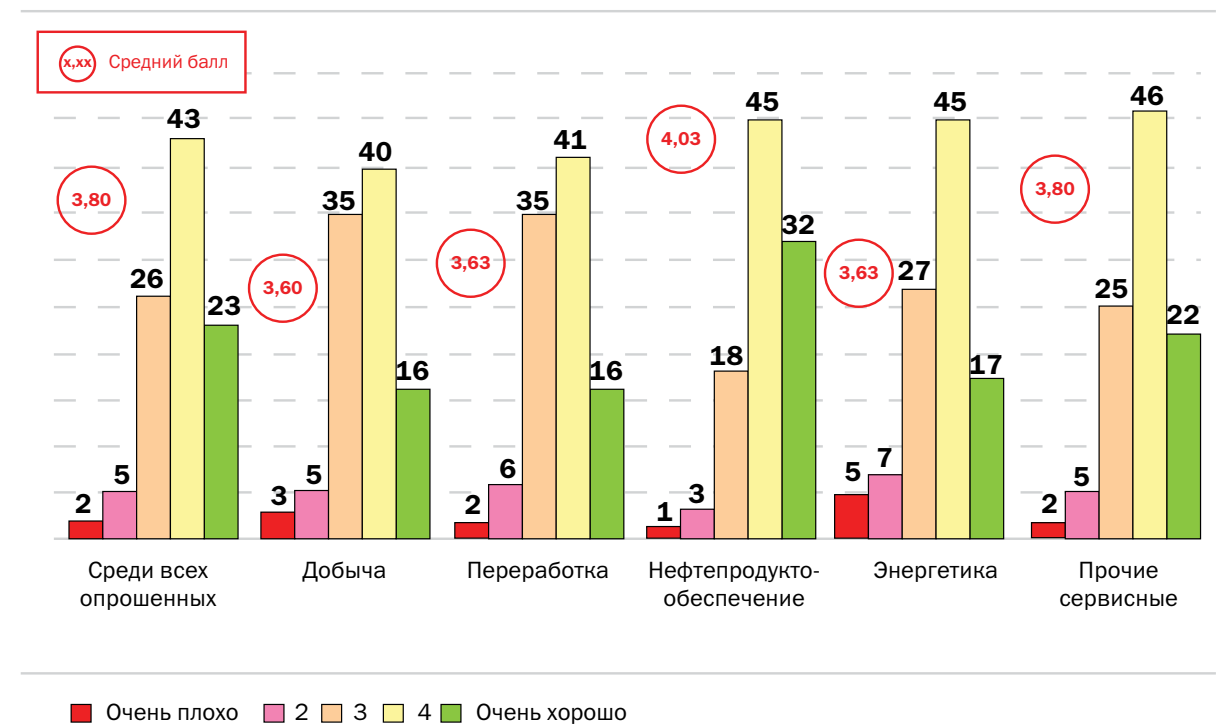
ции, сметы доходов и расходов, приёму в члены профсоюза, оказанию материальной помощи, обсуждению организации спортивных и культурно-массовых мероприятий, отдыха и лечения. Всё это — неотъемлемая часть профсоюзной работы, но далеко не первостепенная.

Как показывают любые соцопросы, на первом месте для всех работников стоят вопросы заработной платы, трудовой нагрузки, социальной обеспеченности. Именно они способны сплотить коллектив, вызвать в нём неподдельный интерес к работе профорганизации и уверенность в том, что она является активным и действенным средством защиты их насущных интересов и чаяний. Иными словами, «тихое» заседание профкома — это неудачное и неправильное заседание. То, что оно прошло тихо означает не единодушие, благополучие и всеобщее одобрение, царящее в трудовом коллективе, а неумение нащупать профсоюзными лидерами

действительно важные и животрепещущие темы. А их не надо высасывать из пальца! Эти темы подскажут сами работники в своих обращениях и высказываниях, стоит с ними только начать открыто и доверительно разговаривать! Условия труда, уровень социальных гарантий и благосостояния семей, перспективы оптимизации, удовлетворённость результатами рассмотрения заявлений, с которыми они обращаются в профком, — вот только несколько тем, которые всегда вызовут живой отклик в коллективе. А ведь на каждом предприятии есть и свои «тонкие места», и профсоюзные активисты обязаны их знать и именно с ними работать в первую очередь.

При этом в решении поставленных и затронутых вопросов должна соблюдаться неукоснительная последовательность и прозрачность. Если на одном заседании профкома была поднята какая-то тема, разговор не должен «уйти в песок», и на следующем заседании представители проф-

Распределение ответов на пункт анкеты «Оцените деятельность профсоюзной организации вашего предприятия», в % к числу всех опрошенных и по бизнес-сегментам компании



союза просто обязаны обстоятельно и доходчиво рассказать обо всём, что было сделано для решения поставленной задачи. И не только в том случае, если её удалось решить, но и тогда, когда этого не было сделано. В этом случае нужно подробно рассказать о своих действиях, возникших трудностях, причинах неуспеха и дальнейших планах по решению вопроса. И так — до того момента, пока из тупиковой ситуации не будет найден выход.

Отдельная тема — налаживание информационных потоков между разными уровнями профсоюзной структуры. Сейчас во многих вертикально интегрированных профобъединениях складывается неприемлемая практика, когда решения, принимаемые на самом «верху», попросту не доходят до первичных, в частности, цеховых профсоюзных организаций. Это совершенно недопустимая ситуация, которая лишает профсоюзы единства, снижает управляемость и делает работу отдельных звеньев профструктуры недостаточно осознанной, выходящей из общей стратегии. Необходимая информация и различные важные документы, принимаемые на верхних уровнях профсоюзного управления, застревают где-то посередине и не доходят до первичных организаций. Самое печальное, что при таком положении дел члены первичек оказываются не готовы к встающим перед ними вызовам и рискам. В случае возникновения действительно серьёзных проблем первичные профорганизации на местах вынуждены действовать в режиме пожарной команды — и лишь тогда, когда с большим опозданием руководство среднего профсоюзного звена наконец сообщит им толику информации, которую само оно получило уже давно, но для собственного спокойствия старалось не распространять. Подобная несогласованность и кулуарность в функционировании профсоюзной вертикали не только мешает работе, но и бывает хорошо заметна в трудовых коллективах, сея

в них недоверие к профсоюзам и сомнения в их эффективности.

Как правило, в основе всех перечисленных недостатков лежат проблемы личностные, связанные с тем, что профсоюзный лидер и профактив либо не умеют, либо не хотят правильно и активно работать. И даже неизвестно, что хуже. Зато понятно, что со всем этим делать. В случае нехватки подготовки — учить, в противном случае — менять. От личности руководителя — его морально-этических принципов, репутации, шкалы ценностей, взглядов и форм, в которых всё это выражается, — зависит очень многое! Надо всегда помнить: по руководителю и его команде часто люди судят обо всей организации. Но это не значит, что профсоюзные работники должны превращаться в неких небожителей, лишённых каких-либо изъянов. Напротив, они должны быть для людей близки и понятны: искренни, а главное — честны и бескорыстны. Тогда и отдельные недостатки им охотно простят.

Безусловно, для профсоюзной работы нужны определённый талант и способности, как говорят, харизма. Это штука врождённая. Но отчасти нехватку можно и нужно восполнить благоприятными навыками. Деловые и лидерские качества, опыт, профессиональная хватка, способность компетентно проконсультировать, чуткость, демократичность, готовность выслушать и помочь, разобраться в самых непростых и разнообразных вопросах — всё это должно быть неременными качествами профсоюзного работника. Но не только это. В тренинге и постоянном оттачивании нуждаются также навыки публичных выступлений, искусство ведения дискуссий, общения с людьми разных психологических складов, интересов, мировоззрений.

Увы, во многих профсоюзах системного подхода к обучению актива, основанному на принципах непрерывности образования и самообразования, не наблюдается. Творче-

ская неуспокоенность и стремление к самосовершенствованию — всё ещё большая редкость. Поэтому недостаточная подготовка профсоюзных лидеров и активистов заметна не только в таких пока ещё относительно непривычных для них сферах, как ораторское искусство или налаживание информационно-аналитической работы, но даже при практическом применении основных нормативных и правовых документов. Неуклонное повышение компетентности и постоянный обмен опытом и информацией внутри профорганизаций, корпоративных, отраслевых и межотраслевых объединений путём различных обучающих семинаров и создания активно действующих информационных ресурсов с самой разнообразной, необходимой, полной и ежедневно обновляемой информацией обо всём, что происходит в профсоюзной жизни, — вот пути преодоления этих проблем.

Сейчас актуальность этих задач только возрастает, поскольку их решение касается самых насущных вопросов повседневной жизни людей. Именно компетентность будет определять уровень доверия к профсоюзной организации как среди работников предприятия, так и у представителей работодателя. В идеале представитель профсоюза должен забыть слова «Этого я не знаю» и, столкнувшись с затруднительным вопросом, в течение считанных минут и часов должен уметь найти человека или источник информации, который поможет на этот вопрос ответить. Современные технологии это вполне позволяют.

Отдельное направление работы — концентрация внимания на истинных нуждах и чаяниях людей. Здесь нужны большая пристальность, чуткость и осведомлённость. В организационном смысле тут может помочь постоянный мониторинг текущей социально-экономической ситуации в регионах. Такие сведения приносятся и для аргументирования позиций при переговорах с работодателем, и для выработки и последующей оценки реализации

положений коллективного договора. При этом данные подобных исследований опять-таки должны становиться достоянием самых широких масс. Но для действительно доверительных отношений и этого недостаточно. Нужно ещё постоянное непосредственное общение с людьми. Только так можно быстро и точно выявлять малейшие изменения в их потребностях, предупреждать возникновение негативных настроений, очагов социальной напряжённости, избегать возможных всплесков неудовлетворённости.

Говорит и показывает

Учиться предстоит многому — и говорить, и слушать. Даже там, где профсоюзная деятельность вполне эффективна, она в большинстве случаев не покидает пределы кабинетов, остаётся почти невидимой, варится «в собственном соку». А она должна идти навстречу людям, и не только в цехах и на участки. Профсоюзы должны стать заметной и действенной силой в масштабах жизни целых городов, регионов. Смелее выступать с инициативами и проектами, которые станут достоянием местных СМИ, будут замечены и одобрены местными властями, а главное — обществом.

Авторитет вернётся к профсоюзам «с улицы», ибо именно там они смогут организовать людей для самых разных полезных и общественно значимых дел. И тут тоже не надо проявлять чудеса фантазии, достаточно только осмотреться вокруг, выбрать действительно значимые и важные инициативы, которые выдвигают сами люди, и помочь им осуществиться — надо просто организовать то, что пока пребывает в стихийном состоянии. Иными словами, профсоюзам следует более эффективно использовать свою уникальную социальную природу, прививать своим членам навыки взаимной поддержки и самозащиты, помочь людям самим сделать свою жизнь более достойной и социально защищённой, научить, как это лучше сделать.

Безусловно, профсоюзы постепенно осваивают тонкости работы с информацией и общественным мнением. Но пока это в основном касается наращивания различных форм и средств информирования. Различные стенды и уголки, буклеты, брошюры, а то и собственные издания, сайты, электронные рассылки, сотрудничество с местными СМИ — всё это в наиболее эффективных профорганизациях имеется и делается. Но это только полдела. Важно ведь не только то, сколько и где профсоюз рассказывает, но и то — как и о чём. И вот с этим есть немалые сложности. Они связаны с чудовищным казённым языком изложения даже самых важных и животрепещущих тем. Язык этот наводит тоску и ужас на любого работника, и особенно на молодёжь.

Другая проблема связана с тематикой профсоюзной информации. Сплошь и рядом профорганизации рассказывают о спортивных и досуговых мероприятиях, отчего у работников о них складывается впечатление как о своеобразных массовиках-затейниках. Порой это обусловлено банальной нехваткой фактуры по защите социально-трудовых прав и интересов труженников. Но далеко не всегда. Иногда преимущественно развлекательная тематика профсоюзной информации и её казённо-бравурный тон связаны не с отсутствием реальных дел, а с неумением о них говорить — ясно, увлекательно и при этом взвешенно. И этому обязательно надо учиться! Другая же причина содержательной бедности и информационной неактуальности заключается в том, что работники профсоюза просто толком не представляют себе, что на самом деле интересует людей, чьи интересы они отстаивают. А узнать об этом не так уж и сложно. Недостаток «обратной связи» нужно восполнять самыми разными способами — от анкетирования работников и мониторинга тематики местных СМИ до самых неформальных. Нужно внимательно слушать разговоры в «курил-

ке!»! Только так можно преодолеть пропасть между тем, что говорится с трибун, и тем, что в кулуарах. Между тем, что профсоюз действительно делает, как об этом рассказывает, и тем, что от него действительно хотят люди, какое впечатление они составляют о профсоюзной работе.

Только преодоление этих разрывов поможет добиться главного — привлечения к работе профсоюза рядовых его членов. Только так можно сделать сотрудничество действительно искренним, инициативным, активным, а решение любых вопросов — коллегиальным. В этом ведь состоит само естество профсоюзной работы! Без него профсоюзная организация начинает производить впечатление какой-то секты, вызывающей у труженников в лучшем случае равнодушие, а в худшем — недоверие, раздражение и скепсис. Пока же, увы, большинство профкомов если и вовлекают в общественную работу инициативных рядовых членов профсоюза, то речь идёт опять-таки об организации культурно-массовых и спортивных мероприятий. Да само это сотрудничество строится по принципу: возьми вот это и отнеси вон туда...

Разумеется, для перестройки работы профсоюзных органов и преодоления всех тех проблем, о которых шла речь в этой статье, потребуются время и немалые усилия. Но медлить больше нельзя! Иначе с увеличением числа молодых работников, совершенно незнакомых с прежними традициями коллективизма, российские профсоюзные организации в течение считанных лет могут растерять весь свой авторитет. Лучше от этого в условиях экономической нестабильности не будет никому, и в первую очередь — самим трудящимся. Правда, они об этом пока даже не подозревают. В отличие от наиболее дальновидных представителей российского профсоюзного движения. Они эту печальную перспективу, кажется, уж увидели и теперь стараются не допустить. Пожелаем им в этом удачи! ■

ФОРМУЛА ДОСТАТКА

Научный подход обеспечит работникам достойную зарплату

Вячеслав БОБКОВ,

генеральный директор ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ;

Ольга МЕНЬШИКОВА, доктор экономических наук, профессор;

Елена КУРИЛЬЧЕНКО

ПОЛНАЯ СВОБОДА РОССИЙСКИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОПРЕДЕЛЕНИИ ФОРМ И МЕТОДОВ ОПЛАТЫ ТРУДА, А ТАКЖЕ ПРЕДЕЛЬНО НИЗКИЙ УРОВЕНЬ УСТАНОВЛИВАЕМЫХ ГОСУДАРСТВОМ МИНИМАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ В ОБЛАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗНАЧИТЕЛЬНО ЗАТРУДНЯЮТ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ДОСТОЙНУЮ ЕЁ ВЕЛИЧИНУ. В ТАКОЙ СИТУАЦИИ ОСОБУЮ РОЛЬ ПРИОБРЕТАЮТ ПЕРЕГОВОРЫ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЁРОВ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ И ИХ ВКЛЮЧЕНИЮ В ОТРАСЛЕВЫЕ СОГЛАШЕНИЯ И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ. ВАЖНОЙ ОСНОВОЙ ДЛЯ ТАКИХ ПЕРЕГОВОРОВ МОГУТ СТАТЬ ОТРАСЛЕВЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ ОПЛАТЫ ТРУДА (ОССОТ).

Кризис длиною в жизнь?

Вот лишь некоторые цифры, которые убедительно демонстрируют проблемный характер зарплатного аспекта в современных российских социально-трудовых отношениях. На среднемесячную заработную плату, составившую в 2014 г. 32611 рублей, можно было приобрести 3,8 наборов прожиточного минимума (ПМ) трудоспособного работника. Тогда как в 1990 г. средняя заработная плата соответствовала 4,5 таким наборам, то есть фактически была в 1,2 раза больше, чем сейчас. При этом минимальный размер оплаты труда в 2014 г., насчитывавший в среднегодовом исчислении 5554 руб. в месяц, составлял всего 64% величины прожиточного минимума трудоспособного работника (8683 руб.).

Не восстановленные за годы реформ материальные возможности

россиян подвергаются дальнейшему ценовому прессингу, усугубляются ситуацией в области занятости. В этих условиях одной из центральных задач является поддержание доходов населения и, прежде всего, трудоспособных граждан. В связи с этим требует серьёзного внимания совершенствование системы регулирования оплаты труда на принципах социального партнёрства, то есть коллективно-договорное регулирование заработной платы. Представляется, что в нынешних условиях механизм социального партнёрства может быть наиболее результативным за счёт использования тех резервов, которые ещё не в полной мере задействованы.

Переговоры по заработной плате — ключевой момент заключения коллективных договоров и соглашений социального партнёрства. При этом важное значение имеет обеспечение участников переговорного про-

цесса необходимыми методическими материалами для более конструктивного ведения социального диалога между профсоюзами и работодателями в интересах проведения своеобразной экспертизы фактически сложившегося в отрасли и на предприятии уровня заработной платы и обоснования целесообразности её пересмотра.

Существуют две отправные точки, ниже которых опускаться нельзя. Это минимальный размер оплаты труда (МРОТ) и прожиточный минимум (ПМ). Если минимальная оплата труда является общегосударственной гарантией, то тарифная часть заработка является гарантией по оплате труда работнику со стороны работодателей. Естественно, что у последних имеются разные возможности по оплате труда. Поэтому уровень их гарантий неизбежно различается. Работодатели могут по-разному формировать

тарифную часть заработка. Но как бы там ни было, тариф должен, по меньшей мере, обеспечивать условия для простого воспроизводства рабочей силы. Следовательно, тарифная часть заработка в условиях нашей страны в настоящее время не может ориентироваться на прожиточный минимум, а работодатели через тарификацию должны обеспечивать работнику более высокий уровень гарантий по заработной плате.

Всё это означает, что прожиточный минимум трудоспособного работника не может быть положен в основу организации тарифной части заработка. Этим задачам отвечает социально приемлемый (восстановительный) потребительский бюджет (ВПБ), за которым в официальных документах закреплён термин «минимальный потребительский бюджет». В 1992 г. был издан Указ Президента России «О системе минимальных потребительских бюджетов населения Российской Федерации» (от 2 марта 1992 г. № 211). Этот документ предусматривает введение в практическую социальную политику прожиточного (физиологического) минимума и минимального потребительского бюджета. Что это такое?

Прожиточный минимум (ПМ) — понятие, характеризующее минимально допустимые границы потребления важнейших материальных благ и услуг (продукты питания, предметы санитарии и гигиены, лекарства, жилищно-коммунальные услуги). Этот потребительский бюджет предусматривался на период преодоления кризисного состояния экономики и исходил из ресурсных возможностей Российской Федерации.

В свою очередь, минимальный потребительский бюджет исходит из набора потребительских товаров и услуг, удовлетворяющих основные материальные и духовные потребности. Минимальный потребительский бюджет предполагалось использовать при формировании перспективной социально-экономической политики.

Как оказалось впоследствии, кризис в России приобрёл системный характер и не только не был преодолен, но и обострился в конце 1998 г. Возобновился он и в 2007–2008 гг., а теперь вновь проявил себя на фоне экономических санкций Евросоюза в отношении России. По этой и другим причинам правительство при разработке различных среднесрочных социально-экономических программ, к сожалению, так ни разу и не ориентировалось на минимальный потребительский бюджет (МПБ). Этот показатель остался невостребованным на государственном уровне до сих пор.

Измерение достатка

В рыночной экономике с широко представленной частной собственностью на ресурсы огромное значение имеет рыночная составляющая заработной платы. Она обусловлена действием механизма конкуренции, определяется соотношением спроса и предложения на рабочую силу, конечными результатами деятельности предприятия и другими рыночными факторами. На рынке труда складываются огромные различия в цене рабочей силы, большая разница в зарплатке. И это естественно.

Вместе с тем, когда возникает необходимость оценить общий размер заработка с позиций уровня жизни его получателей, недостаточно ориентироваться лишь на ПМ или ВПБ (МПБ), которые применимы в границах простого воспроизводства рабочей силы. Уровень развивающего потребления определяют потребительские бюджеты среднего и высокого достатка (БСД и БВД), составленные с учётом воспроизводства членов его семьи (семейной нагрузки). Соответствие им общего заработка свидетельствует о среднем и высоком уровнях заработной платы. Текущее потребление, соответствующее такому полному удовлетворению разумных потребностей, может позволить себе в современных условиях лишь часть населения. При

этом именно динамика численности средних и высокообеспеченных слоёв населения характеризует рост благосостояния. Поэтому обеспечение заработной платы, позволяющей потреблять на уровне потребительских бюджетов среднего и высокого достатка, является важной перспективной задачей социально-экономической политики государства.

Сопоставление численности и динамики групп населения с зарплатой ниже восстановительного (социально приемлемого) потребительского бюджета и выше потребительского бюджета высокого достатка работника, определённых с учётом их семейной нагрузки, является важным индикатором эффективности проводимой социально-экономической политики. Таким образом, существует настоятельная необходимость использования в организации заработной платы потребительских бюджетов работника разного уровня достатка.

В современных российских условиях в вопросах оплаты труда необходимо ориентироваться на систему потребительских бюджетов:

- БПМ — бюджет прожиточного минимума;
- ВПБ — социально приемлемый, или восстановительный, потребительский бюджет;
- БСД — потребительский бюджет среднего достатка;
- БВД — бюджет высокого достатка.

Восстановительный потребительский бюджет имеет наибольшее практическое значение в современных условиях, когда ориентир на бюджет прожиточного минимума окончательно дискредитировал себя, а стандарт высокого достатка пока ещё недостижим для основной массы трудоспособного населения.

Восстановительный потребительский бюджет (ВПБ) — бюджет работника, обеспечивающий простое воспроизводство его рабочей силы и учитывающий вид, условия и объём выполняемой работы, удовлетво-

ние необходимых и разумных потребностей на социально приемлемом уровне, а также особенности проживания.

Значительно усилить аргументацию стороны работников в диалоге с представителями работодателя в переговорном процессе по заключению отраслевых соглашений и коллективных договоров могло использование соответствующих стандартов оплаты труда. Отраслевые социальные стандарты оплаты труда (ОССОТ) — это показатели, определённые на основании восстановительных потребительных бюджетов, разработанных для работников профильных профессий отраслей экономики. Они должны быть построены с учётом специфики труда в конкретной отрасли, включают демографическую нагрузку, а также ориентированы на восстановление работоспособности и удовлетворение основных потребностей работника на социально приемлемом уровне. Таким образом, ОССОТ в случае выполнения работниками норм труда определяет нижнюю границу гарантий работодателя по заработной плате (тариф) — при условии, что имеются достаточно представительные группы работников базовых профессий отрасли, имеющих квалификационные характеристики, близкие к более простым для этих профессиональных квалификационных групп работников. Для других представителей этих профессиональных квалификационных групп, представляющих базовые профессии, должна быть установлена более высокая заработная плата в рамках принятых в отрасли систем оплаты труда.

Таинственные цифры

Среди крупных отраслевых профсоюзов, для которых в своё время были разработаны отраслевые стандарты оплаты труда, можно назвать: Горно-металлургический профсоюз России; Профсоюз машиностроителей Российской Федерации; Об-

щероссийский профсоюз работников связи Российской Федерации; Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации; Всероссийский Электропрофсоюз; Профсоюз работников инженерно-авиационных служб Гражданской авиации России; Нефтегазстройпрофсоюз и другие.

Разумеется, практические результаты от использования в переговорных процессах с работодателем отраслевых стандартов оплаты труда бывают различны. И это зависит главным образом от активности и последовательности действий самих профсоюзов. Так, например, Горно-металлургический профсоюз России (ГМПР), с которым ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» сотрудничает с 1999 г., на протяжении всего этого времени постепенно и очень целенаправленно работал в данном направлении. И продвинулся от неприятия его позиции со стороны Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России» (АМРОС) на начальной стадии внедрения ОСОТ до полного компромисса в 2002–2003 гг., когда методика его разработки была согласована и подписана обеими сторонами и признана неотъемлемой частью отраслевого соглашения.

В разделе 5.3. Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу на 2006–2008 гг. записано: «Стороны признают Методику определения Отраслевого социального стандарта оплаты труда (подписана Сторонами 05.04.2002 г. и являлась приложением к Отраслевому тарифному соглашению по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2003–2005 гг.) как один из основных инструментов выработки политики в области оплаты труда. В период действия Соглашения Стороны совместно проведут анализ применения и на его основе работу по актуализации

содержания разделов и совершенствованию Методики определения Отраслевого социального стандарта оплаты труда».

С точки зрения науки — блестящий результат!

Социальные партнёры в обоюдном согласии признали разработку отраслевого стандарта оплаты труда одним из основных инструментов выработки зарплатной политики. Правда, справедливости ради следует отметить, что в отраслевом соглашении ГМПР на 2010 г. и в соглашениях на последующие годы условия применения ОССОТ не отражены, что объясняется, скорее всего, кризисом, от которого отрасль пострадала очень серьёзно. Хочется верить, что работа по внедрению ОССОТ в практике деятельности ГМПР рано или поздно возобновится.

Одна из последних разработок ОССОТ была предпринята ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» в сотрудничестве с Нефтегазстройпрофсоюзом России, руководство которого проявило большую заинтересованность в научном обосновании этого важного инструментария переговорного процесса с работодателями. Однако уже на начальной стадии реализации проекта возникли проблемы непреодолимого характера, что невозможно было предугадать, учитывая богатую и результативную историю данного профсоюза. Причиной всему стали разработанные в организациях, входящих в структуру профсоюза, так называемые Законы о коммерческой тайне, не позволяющие раскрывать расширенную информацию, в том числе по оплате труда, которая не указывается в официально публикуемых отчётах.

Ввиду нестабильности современного положения нефтяной, газовой промышленности и строительства нефтегазового комплекса, связанной с жёсткой политикой европейских стран, выражающейся, прежде всего, в виде санкций по отношению к этой отрасли России, работники

указанных отраслей подвергаются значительным негативным эффектам. Прежде всего, снижение расходов на персонал влечёт за собой значительные сокращения штата, размеров заработной платы. В подобной ситуации у работников многих предприятий возникает острая необходимость в поддержке со стороны профсоюзов. Однако в случае с Нефтегазстройпрофсоюзом стремление его руководства разработать научно обоснованные нормативы оплаты труда оказалось недостаточным. В процессе выполнения НИР разработчики столкнулись с указанными выше проблемами, которые так и не удалось преодолеть.

Кое-что, тем не менее, удалось сделать. Были проанализированы социально-экономические показатели развития отрасли в целом и по ряду компаний — «Газпром», «ЛУКОЙЛ», «Татнефть», «Транснефть», «Сургутнефтегаз». Обоснован и разработан социально приемлемый (восстановительный) потребительский бюджет для работников базовых профессий

отрасли и ОССОТ для них. Для этого были рассчитаны актуализированные потребительские корзины, включающие нормативные наборы продуктов питания, непродовольственных товаров и платных услуг. Определены нормативные денежные сбережения, расходы на кредитование, обязательные платежи и сборы. Учтены доплаты на содержание детей. В таблице представлены результаты оценки восстановительного потребительского бюджета для работников базовых профессий нефтегазового комплекса, относящихся к третьему классу тяжести и напряжённости трудового процесса применительно к региону проживания — Ханты-Мансийский автономный округ-Югра. Кроме того, был выполнен модельный расчёт величины ОССОТ по предприятию на основе интегрального алгоритма.

Для того, чтобы внедрить на практике данную научную разработку, необходимо «наложить» исходный нормативный бюджет на реальные показатели оплаты труда соответствующих профессиональных квалифика-

ционных групп работающих. При этом важно использовать сведения о конкретных условиях жизнедеятельности персонала: семейное положение, количество неработающих членов семьи, жилищная обеспеченность, доля потребления платных социальных услуг, частота пользования потребителем кредитами, участие в системе добровольного социального страхования и т. п. Подобная информация может быть получена путём социологического опроса работников на конкретных предприятиях отрасли.

Применение разработанного инструментария определения ОССОТ представителями сторон социального партнёрства — профсоюзами и работодателями — предполагает их конструктивное взаимодействие в процессе ведения переговоров по заработной плате. Это, в свою очередь, подразумевает своевременное предоставление необходимой информации, обсуждение рабочих вариантов разрабатываемых предложений, взаимное стремление к принятию компромиссных решений и т. д.

Конечно же, как показывает опыт разработки и практического внедрения отраслевых и внутрифирменных стандартов оплаты труда, данный инструментарий не обеспечивает автоматического снятия всех проблем и разногласий социальных партнёров в процессе согласования размеров оплаты труда в отрасли или компании. Тем не менее, при условии целенаправленных и последовательных действий представителей работников, использующих в качестве аргументации своих требований научно обоснованные расчёты и прозрачную методологию разработки стандарта оплаты труда, переговоры по заработной плате, как правило, проходят успешно. А это значит, что движение к цивилизованному решению главного вопроса социально-трудовых отношений — вопросу установлению достойной заработной платы за достойный труд — не только необходимо, но и возможно. ■

СТРУКТУРА ВОССТАНОВИТЕЛЬНОГО ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО БЮДЖЕТА РАБОТНИКОВ БАЗОВЫХ ПРОФЕССИЙ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА (в ценах и тарифах ноября 2014 г.)

	Статьи расходов	Сумма, руб.	% к итогу
1.	Потребительская корзина	30617,43	46,9
2.	Денежные сбережения	4592,61	7,0
3.	Кредитование	3367,92	5,2
4.	Обязательные платежи и сборы	5764,52	8,8
5.	Потребительский бюджет работника (без учёта иждивенческой нагрузки)	44342,48	67,9
6.	Доплата на содержание ребёнка (умеренный вариант)	20928,54	32,1
7.	Восстановительный потребительский бюджет работника (с учётом иждивенческой нагрузки)	65271,02	100,0

ОТЧЁТ

Некоммерческой организации «Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ» за 2014 год

Некоммерческая организация «Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ» (далее Фонд) создана в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О некоммерческих организациях» № 7-ФЗ от 12.01.1996 г., Федеральным законом «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» № 135-ФЗ от 11.08.1995 г. и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Некоммерческая организация «Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ» является не имеющей членства некоммерческой организацией, учреждённой на основе добровольных имущественных взносов, преследующей благотворительные социальные, культурные, образовательные и иные общественно полезные цели. Некоммерческая организация «Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ» относится к организационно-правовой форме фондов. За 2014 г. Некоммерческой организацией «Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ» на благотворительные цели направлено денежных средств на сумму 407 681 тыс. руб.:

тыс. руб.

№№ п/п	Наименования разделов программы благотворительной деятельности	2014 год	2013 год
1.	Программа «Здравоохранение»	49 937	32 986
1.1.	Помощь медицинским организациям и учреждениям	49 937	32 986
2.	Программа «Образование»	103 366	150 360
2.1.	Помощь детским домам, интернатам, школам и другим детским учреждениям	29 242	50 153
2.2.	Программы в области образования и науки (помощь вузам, научным организациям, образовательным учреждениям, выплаты специальных именных грантов и стипендий и др.)	74 124	100 207
3.	Программа «Сохранение культурного наследия»	186 916	172 540
3.1.	Помощь творческим коллективам, организациям и учреждениям культуры и искусства	79 414	77 536
3.2.	Поддержка религиозных организаций	107 502	95 004
4.	Программа «Социальная поддержка и защита граждан»	61 412	64 147
4.1.	Поддержка ветеранов войны, труда, инвалидов, пенсионеров и др.	49 687	48 926
4.2.	Конкурс социальных и культурных проектов	10 071	15 073
4.3.	Помощь семьям погибших и раненых военнослужащих, помощь военным комиссариатам, войсковым частям, помощь ветеранам Вооружённых сил РФ, ветеранам внутренних дел, помощь беженцам	154	148
4.4.	Помощь пострадавшим в результате стихийных бедствий, экологических или иных катастроф	1 500	
5.	Программа «Развитие физической культуры и спорта»	6 050	1 300
5.1.	Помощь спортивным организациям	6 050	1 300
6.	Прочие организации		100
	Всего	407 681	421 433

ОТЧЁТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ за период с 1 января по 31 декабря 2014 года

тыс. руб.

Наименование показателя	Код	за 2014 год	за 2013 год
Проценты к получению	2320	12 570	7 786
Доходы, связанные с реализацией основных средств	2340	150	
Прочие расходы	2350	(39)	(97)
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	12 681	7 689
Текущий налог на прибыль	2410	(2 536)	(1 538)
Прочее	2460		(1)
Чистая прибыль (убыток) после налогообложения	2400	10 145	6 150
СПРАВОЧНО Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	51	138
в том числе: Разница от пересчёта валютных активов (Филиал Баку)	25201	51	138
Совокупный финансовый результат периода	2500	10 196	6 288

ОТЧЁТ О ЦЕЛЕВОМ ИСПОЛЬЗОВАНИИ СРЕДСТВ за январь-декабрь 2014 года

тыс. руб.

Наименование показателя	Код	за 2014 год	за 2013 год
Остаток средств на начало отчётного года	6100	145 924	113 692
Поступило средств			
Добровольные взносы	6230	484 646	502 176
Прочие	6250	10 145	6 151
Всего поступило средств	6200	494 791	508 327
Использовано средств			
Расходы на целевые мероприятия	6310	(407 681)	(421 433)
в том числе: социальная и благотворительная помощь	6311	(407 681)	(421 433)
Расходы на содержание аппарата управления	6320	(62 065)	(54 361)
Приобретение основных средств, инвентаря и иного имущества	6330	(1 639)	(300)
Прочие	6350	(2)	(1)
Всего использовано средств	6300	(471 387)	(476 095)
Остаток средств на конец отчётного года	6400	169 328	145 924

Проведённая 20 марта 2015 г. аудиторская проверка финансово-хозяйственной деятельности Фонда подтвердила соответствие работы Фонда уставным целям и задачам, достоверное отражение финансового положения на 31 декабря 2014 г. и результаты его финансово-хозяйственной деятельности за период с 1 января по 31 декабря 2014 г. включительно в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в части подготовки бухгалтерской (финансовой) отчётности и приказов Министерства финансов Российской Федерации от 06.07.1999 г. № 43-н «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учёту «Бухгалтерская отчётность организации» ПБУ 4/99» и Приказом Минфина РФ от 02.07.2010 г. № 66н «О формах бухгалтерской отчётности организации» с изменениями и дополнениями, а также других соответствующих нормативных актов.

БУХГАЛТЕРСКИЙ БАЛАНС на 31 декабря 2014 года

тыс. руб.

По-яс-не-ния	Наименование показателя	Код	на 31.12.14 года	на 31.12.13 года	на 31.12.12 года
2.	Основные средства	1130	3 255	2 956	2 805
	Итого по разделу I:	1100	3 255	2 956	2 805
3.	II. Оборотные активы Запасы	1210	302	12	58
	в том числе: Материалы	12101	9	12	56
	Расходы будущих периодов	12102	293		2
4.	Дебиторская задолженность	1230	3 316	3 670	3 424
	в том числе: Расчёты с поставщиками и подрядчиками	12301	561	424	405
	Расчёты по налогам и сборам	12303	2 477	2 555	2 729
	Расчёты по социальному страхованию и обеспечению	12304	27	6	22
	Расчёты с подотчётными лицами	12305	125	154	8
	Расчёты с персоналом по прочим операциям	12306		405	134
	Расчёты с разными дебиторами и кредиторами	12308	126	126	126
6.	Денежные средства	1250	167 110	143 712	111 591
	в том числе: Касса организации	12501	7	8	15
	Расчётные счета	12504	167 103	143 309	111 109
	Валютные счета	12505		395	467
	Прочие оборотные активы	1260			-
	в том числе: Оплата страховых премий	12605			-
	Итого по разделу II:	1200	170 728	147 394	115 073
	БАЛАНС	300	173 983	150 350	117 878

Аудитор Фонда:

ООО «Аудиторская служба «СТЕК», свидетельство о государственной регистрации № 927.027 от 28.09.1995г., выданное Московской регистрационной палатой; свидетельство о государственной регистрации серии 77 № 007436001 от 29.07.2002 г. за основным государственным регистрационным номером (ОГРН) 102773902222, выданное Межрайонной инспекцией МНС России № 39 по г. Москве;

ООО «Аудиторская служба «СТЕК» является членом саморегулируемой организации аудиторов Некоммерческое партнерство «Институт профессиональных аудиторов» (НП «ИПА»), и включено в реестр аудиторов и аудиторских организаций указанной саморегулируемой организации аудиторов за основным регистрационным номером записи (ОРНЗ) 10202000062.

Генеральный директор

Главный бухгалтер

тыс. руб.

По-яс-не-ния	Наименование показателя	Код	на 31.12.14 года	на 31.12.13 года	на 31.12.12 года
	ПАССИВ III. Целевое финансирование				
1.	Целевые средства	1350	169 328	145 924	113 692
7.	Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества	1360	3 448	3 098	2 809
	в том числе: Разница от пересчета валютных активов (Филиал Баку)	13603	193	142	4
	Итого по разделу III	1300	172 776	149 022	116 501
	IV. Долгосрочные обязательства	1400			
	V. Краткосрочные обязательства				
5.	Кредиторская задолженность	1520	1 207	1 328	1 377
	в том числе: Расчёты с поставщиками и подрядчиками	15201	318	294	69
	Расчёты по налогам и сборам	15203	732	236	241
	Расчёты по социальному страхованию и обеспечению	15204	6	6	
	Расчёты с персоналом по оплате труда	15205	148	113	108
	Расчёты с разными дебиторами и кредиторами	15208	3	679	959
	Итого по разделу V	1500	1 207	1 328	1 377
	БАЛАНС	1700	173 983	150 350	117 878

Место нахождения: 107589, Москва, Хабаровская ул., д. 14/2.

Бухгалтерская отчётность Некоммерческой организации «Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ» сдана 30 марта 2015 г. в территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по г. Москве Московского Юго-Западного окружного отдела государственной статистики.

Отчёт о деятельности Некоммерческой организации «Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ» 06 апреля 2015 г. передан в Главное управление Министерства юстиции Российской Федерации по г. Москве.

Юридический адрес Фонда: 119991, г. Москва, Ленинский проспект, д. 63/2.

Почтовый адрес Фонда: 101000, Сretenский б-р, д. 11, тел.: (495) 981-78-38, факс: (495) 981-78-40.

И. А. Бекетов

Л. А. Тиллаева

КУЛЬТУРНЫЙ ДОСУГ



Юрий Мир-Вахидович Максудов

Не нефтью единой жив человек. Даже если он работает в «ЛУКОЙЛе». Поэтому журнал «Социальное партнёрство» решил периодически рассказывать на своих страницах о тех увлечениях, которым лукойловцы посвящают свой досуг. Во многих ведь пульсирует какая-то творческая жилка: одни в выходной отправляются с мольбертом на этюды, другие музицируют, третьи... ну, скажем, строят из спичек модели архитектурных памятников. И это ничего, что в своих увлечениях люди не поднимаются до вершин гениальности, зато их занятия приносят им подлинную радость. И потому — милости просим, дорогие работники компании! Если у вас есть, что показать и рассказать коллегам о своих творческих увлечениях — обращайтесь к нам редакцию, показывайте плоды вашего служенья музам.

В конце концов, каждый человек имеет право на 15 минут славы.

И первым их удостоится Юрий Мир-Вахидович Максудов. Он родился в Москве, окончил Московский институт нефтехимической и газовой промышленности им. И. М. Губкина, работает по специальности — главным специалистом отдела организации продаж нетопливных товаров и услуг в России ПАО «ЛУКОЙЛ». Как сам рассказывает о себе, «склонность к литературным занятиям обнаружил в далекой романтической юности. Юность ушла, увлечение осталось». И сейчас перед вами некоторые из литературных опытов Юрия Максудова.

Кстати, на недавнем лукойловском конкурсе профмастерства «Лучший по профессии» Ю. Максудов был участником одной из судейских комиссий. И вообще родная компания, как нетрудно убедиться, познакомившись с его произведениями, является для Юрия Мир-Вахидовича неисчерпаемым источником вдохновения.

Разговор с нефтяником о поэзии

Поэзия
— вся! —
езда в незнаемое.

Поэзия
— та же добыча радия.
В грамм добыча,
в год труды.

Изводишь
единого слова ради
Тысячи тонн
словесной руды.

Владимир Маяковский,
«Разговор с фининспектором
о поэзии»

Поэзия — тот же
труд нефтяника,
Земля от шагов
в движении.

За годы пути —
минуты праздника
в фонтане
месторождения!

Станок буровой —
удел избранника,
тайгой характер
измеренный!

В краю медведем —
на вахте страннику
тепло изыскать
доверено!

Профессии ритм —
не брызг шампанского,
в огранке стиха
сверкающей,

Дух предков под хрип
коня шаманского —
явление нефти
стекающей!

В гармонии строй
зарифмованных строк
по форме Земля —
округлена,

Разрывом пластов,
точно кесарев шов,
порода насквозь
пробурена.

От цельности слов
раствором цемента
прочна связь времен
и ажурна.

Колонн обсадных
основ постамента
возводит смена
дежурная.

Венчает чело
руками грубыми
лавровый венок
заслуженный.

Задвижки напор
стальными трубами,
гул жизни несёт
разбуженный.

Здесь Музы сыны
на сцене Вселенной
находят стихи
сокровенны,

И голос Земли
для звездных скоплений
звучит о любви
вдохновенно!



Заезжая на заправку

Дорожного покрытия
Асфальта долгий путь
В маршруте для водителя —
Возможность отдохнуть.

На сайте по локатору
Сканирован маршрут
До точки навигатора,
Радушен где приют.

В дизайне созидателя
Творца рука легка.
Заправка для искателя
Видна издалека.

Строительного шпателя
Сокрыты кромки швов,
Диоды нити штапеля
Наряднее шелков!

Мелодий синтезатора
Из радио волна,
На баки струй дозатора
Настроена «Струна».

В тропе для покупателя
Горит зелёный свет.
Коллегам и приятелям
Сердечный шлёт привет!



День Победы

Памяти моей тётки,
Ольги Ивановны Зуевой,
военного фотокорреспондента.
Погибла 27 февраля 1945 года
в бою близ города Черск (Польша).
Ей было 24 года.

Весёлой трелью жизнь твоя звенела,
В кругу друзей любила пометать.
Ты громче всех смеялась, звонко пела,
Актрисой ты тогда хотела стать.
Однако слишком рано повзрослела,
В семнадцать лет, похоронив отца,
Опорой младшим сёстрам стать сумела,
Живым примером став им до конца.
Когда война жизнь в ключья разорвала,
Тебе не надо было выбирать.
Ты добровольно для себя избрала,
Какую роль тебе на ней сыграть.
Не Мельпомене, Родине служила.
И роль твоя настолько велика,
Что сколько б поколений ни сменилось,
Она блистать останется в веках.



НЕИЗВЕСТНОЕ ОБ ИЗВЕСТНОМ

ЕЩЁ РАЗ О ЛЮБВИ

*Всякое рассуждение о любви
уничтожает любовь.*

Лев Толстой

Учёные утверждают, что женщины влюбляются по-настоящему лишь один раз в жизни. Да и само это чувство, которое принято называть единственной в жизни любовью, свойственно в основном представительницам слабого пола. Так женщины реализуют задание генома — удержать мужчину и вырастить детей в кругу семьи. Мужчины же, по мнению учёных, в геноме которых доминирует задача зачать как можно больше детей, влюбляются пять-восемь раз в жизни.

Любовь с первого взгляда с биологической точки зрения — самый эффективный вид любви. Если при встрече двух людей возникает настоящая любовь с первого взгляда, это становится ясно в течение приблизительно 30 секунд. Причём первыми влюбляются в основном мужчины.

Психологи считают, что любовь с первого взгляда — это необъяснимая тяга друг к другу двух взаимодополняющих друг друга партнёров. Чтобы эти люди почувствовали такое влечение друг к другу и вступили в эмоциональный контакт, им нужно увидеть в партнёре черты, которые у них самих отсутствуют. Любят чаще всего по различию и по контрасту. Значение для любви с первого взгляда имеет всё: внешность, жесты, голос, запах.

ИСТЕРИЧЕСКИЙ ШОПИНГ

*Кризис — это костёр, на котором человечество
сжигает лишние бумажные деньги.*

Виктор Чайка

В условиях экономического кризиса россияне стали намного чаще приобретать товары, не нужные им. В связи с периодически возникающей паникой на потребительском рынке психологи советуют не поддаваться ажиотажному настрою и не скупать товары впрок и по «старым» ценам.

По мнению специалистов, в большей степени подвержены приступам потребительской истерии люди с неустойчивой психикой, пожилые люди, лица, имеющие невысокие доходы, а также молодёжь, не обладающая опытом планирования бюджета семьи.

Для подавляющего большинства участников ажиотажный шопинг стал одним из способов преодолеть страх перед мыслью, что вскоре придётся на многом экономить, а массовый характер скупки ненужных, по сути, товаров врачи объясняют тем, что россияне психологически незрелы. Одной из мер по профилактике импульсных покупок и связанных с этим дополнительных проблем, по мнению психологов, может стать временный отказ от пользования кредитками. Отметим при этом, что в связи с санкциями отказ этот может оказаться... не вполне добровольным. ■