

КОРПОРАТИВНЫЙ ФЕСТИВАЛЬ

ФАКЕЛ. ТВОРЧЕСТВО БЕЗ ГРАНИЦ

Каждый большой путь начинается с первого маленького шага. Исполнители и творческие коллективы, представляющие ООО «Газпром добыча Уренгой» на заключительном туре седьмого корпоративного фестиваля «Факел», сделали немало трудных шагов на пути к победе. Ярko выступив на зональном этапе в Тюмени, команда Культурно-спортивного центра «Газодобытчик» успешно показала себя в финале фестиваля в Сочи, который проходил с 13 по 20 мая. Итог во всех смыслах замечательный – 10 призовых мест, из них три диплома лауреатов первой степени. А конкуренция, действительно, была серьезная: 126 творческих номеров в различных номинациях от 40 дочерних обществ ПАО «Газпром» были представлены на грандиозном празднике творчества.

Какой же праздник без задорных «кричалок»? «Мы – Уренгой. Нам повезет. И между нами тает лед!» – с этой установкой отправилась творческая делегация ООО «Газпром добыча Уренгой» из края снегов и метелей в солнечный и ослепительно зеленый Сочи. И лед, действительно, растаял. Растаял от творческой энергии, тепла сердец и дружеских встреч. Он стал бурной горной рекой. И нам повезло, хотя пришлось очень непросто...

– *Мастерство выступлений растет с каждым годом. Представляете, в каком трудном положении жюри, ведь мы знаем каждого солиста, каждый коллектив, а необходимо выбрать первого среди равных,* – отметила на церемонии открытия фестиваля Александра Пермякова, председатель жюри, народная артистка России, руководитель Государственного академического русского народного хора им. М.Е. Пятницкого.

– *Конкуренция на фестивале очень серьезная. Поэтому мы основательно готовились к заключительному туру «Факела»,* – не скрывая своего волнения, говорит после подведения итогов начальник Культурно-спортивного центра «Газодобытчик» Евгений



Диплом лауреата I степени Дарье Троян вручила председатель жюри фестиваля Александра Пермякова

Бачериков. – *У нас достойная, конкурентоспособная команда. Каждый наш номер сопровождался бурными аплодисментами. Это успех всей команды в целом. Для меня наши коллективы – самые лучшие.*

Неискушенного зрителя, первый раз попавшего на фестиваль, с самого начала поражает удивительная атмосфера неиссякаемого творчества, которая царит на «Факеле». Здесь все находится в непрерывном движении. Артисты либо репетируют свой номер,

либо выступают на сцене, либо, закончив выступление, делятся переживаниями. За этот эмоциональный подъем и вдохновение так любят и ценят фестиваль его участники и гости.

Сцена концертного зала «Роза Холл» за три конкурсных дня наполнилась настоящими чудесами... Навряд ли где еще можно увидеть такое многообразие музыкальных жанров и направлений.

>>> стр. 2



Здесь каждый человек талантлив, каждая команда достойна награды!

ВЫБОРЫ-2017

О ПРЕДВАРИТЕЛЬНОМ ГОЛОСОВАНИИ

В Новом Уренгое 28 мая состоится предварительное голосование по кандидатуре для последующего выдвижения от партии «Единая Россия» кандидата на дополнительных выборах в Законодательное Собрание Ямало-Ненецкого автономного округа по Новоуренгойскому одномандатному избирательному округу № 6.

Горожане, обладающие избирательным правом и проживающие в границах избирательного округа № 6 (вся южная часть города, районы Коротчаево и Лимбяха), могут прийти на счетные участки, чтобы отдать свой голос за кандидатов.

Счетные комиссии будут располагаться на четырех площадках – ГДК «Октябрь», школа № 4, школа № 5, средняя школа им. Д.И. Коротчаева (в районе Коротчаево). Время работы участков – с 12.00 до 18.00.

По результатам предварительного голосования «Единая Россия» определит кандидата, который будет представлять ее на выборах в Единый день голосования 10 сентября 2017 года.

Соб. инф.

ЧИТАЙТЕ В НОМЕРЕ:

НАГРАДЫ В ЧЕСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПРАЗДНИКА
стр. 4

ЦЕНТР ОЦЕНКИ – ВОЗМОЖНОСТЬ РАСКРЫТЬ ЛИЧНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ
стр. 7

ИТОГИ И ПЕРСПЕКТИВЫ АРКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
стр. 8

БОЛЬШЕ НОВОСТЕЙ НА САЙТЕ
www.urengoy-dobycha.gazprom.ru



ФАКЕЛ. ТВОРЧЕСТВО БЕЗ ГРАНИЦ

<<< стр. 1

С ПЕСНЕЙ В СЕРДЦЕ

Шагать с песней по жизни радостно и легко. С самого детства она нас волнует, убаюкивает, наполняет душу позитивом. А уж если песня про мечту, то и поется она на одном дыхании. Самые младшие участники новоуренгойской делегации – образцовый вокальный коллектив «Алфавит» – тоже умеют мечтать. Об этом они спели трогательно и волнующе. Руководитель коллектива Людмила Ушанлы раскрыла секрет песни «Кармашки»:

– В каждой песне должна быть интрига. И мы хотели заинтересовать зрителей, поэтому придумали большую праздничную коробку, в которой прятались игрушки.

Юные вокалисты покорили публику своим выступлением и жюри не оставили равнодушным. Заслуженная награда – второе место в номинации «Вокал эстрадный (ансамбль)».

– Именно из этих деток потом вырастают талантливые коллективы и исполнители, которые приносят славу не только своему предприятию, но и стране. Спасибо за это фестивалю «Факел», – сказал на церемонии награждения член жюри, художественный руководитель Детского музыкального театра «Домисолька» Иван Жиганов.

«Я в облака запускаю бумажного змея...» Что может быть увлекательнее, чем держать за веревку змея, который рвется в синюю вышину? Композиция «Бумажный змей» в исполнении средней группы образцового вокального коллектива «Алфавит» прозвучала на фестивале свежо и звонко.

– Мы действительно полюбили эту песню, прочувствовали ее. Это слова о наших родителях и о том, что мы, дети, мечтаем быстрее повзрослеть и «улететь» из родительского дома. А этого делать не надо, – делится своими мыслями вокалистка Анна Чегодаева.

Удивительно украсила номер партия на флейте, исполненная Лизой Федоровой. Жюри удостоило творческий коллектив дипломом лауреата III степени.

Эстрадная полифония фестиваля сменяется народными перепевами, звучными и глубокими, задорными и немного грустными. И вот уже погружаешься в мир, полный переживаний и прекрасных образов. Необычна героиня и в песне Дарьи Троян «Ах, Наташа». Она красивая, сердцем добрая, готова все отдать за свою любовь. Юная исполнительница показала не только прекрасный

вокал, но и умение петь скороговорками. Это очень заинтриговало публику. Даже после концерта к Даше подходили и просили повторить скороговорки.

– Песню эту я выбрала сама, она мне понравилась своим задором. Она хоть и печальная, но я ее исполнила с радостью на лице. Очень хотелось передать всю энергию и мощь песни, – рассказывает Даша. *– Народной песней я занимаюсь с четырех лет. На «Факеле» участвую уже в пятый раз, у меня здесь много друзей.*

Неординарные способности Даши отметили и члены жюри, ей вручен диплом лауреата I степени. Также перед ее талантом не устояли и гости из Франции – компания «ENGIE» предоставила Даше специальный приз – поездку в Париж с посещением музыкального театра.

Такое тесное соседство народной и эстрадной музыки на фестивале не прошло бесследно. Импровизация на тему известной народной песни «Калинка-малинка» в исполнении вокальной группы «Полнос» в старшей возрастной категории поразила публику своей неожиданной аранжировкой.

– Наш номер – это результат совместного творчества всех участников коллектива, – отметил руководитель группы Константин Ушанлы, *– мы вместе ищем песню, перерабатываем ее. Это очень большая работа. После полуфинала песню мы заменили, хотели показать себя не только как лирические исполнители, но и как задорные и умеющие пошутить. Основная задача – зажечь и удивить публику.*

Объединяет русскую народную песню и американскую культуру так называемый «пятый элемент» «Полноса» – битбоксер Дмитрий Ватутин. Он поет не голосом, а ртом, горлом и дыханием. Конечно, такой необычный синтез музыкальных направлений был восторженно принят публикой и жюри. «Полнос» награжден дипломом лауреата I степени в номинации «Вокал эстрадный (ансамбль)». Также «Полнос» был удостоен специального приза жюри фестиваля за творческое развитие и высокий профессиональный уровень.

Песня «Ноченька» в исполнении Натальи Керимовой прозвучала эмоционально и трогательно. Сама вокалистка после завершения номера постепенно приходит в себя, как бы возвращаясь из пленительного мира песни:

– Я исполняла на «Факеле» разные песни. Композицию для финала искала долго. Хотелось обяза-



Вокальная группа «Полнос». «Калинка-малинка» в оригинальной обработке



Образцовый ансамбль танца «Сюрприз». Яркий, колоритный, озорной

тельно на русском языке, чтобы показать эмоции и чувства. Песня «Ноченька» очень близка мне, я чувствую ее настроение.

В номинации «Вокал эстрадный (соло)» Наталья заняла второе почетное место.

В РИТМЕ ТАНЦА

Когда человек счастлив, он танцует. Большое количество хореографических коллективов на сцене концертного зала «Роза Холл» наглядно подтверждало, что на фестивале собрались счастливые люди. У зрителей ноги сами шли в пляс то в такт народным танцам, то в ритме современных постановок. Многообразие композиций, их национальный колорит просто поражали. Здесь можно было увидеть плавно китайского танца, почувствовать энергетику кумыкского перепляса, насладиться задором казачьей пляски.

Танцоры, представляющие ООО «Газпром добыча Уренгой», на фестиваль привезли свои лучшие постановки. Самый многочисленный коллектив – образцовый ансамбль танца «Сюрприз» – 18 девочек и мальчишек весело и задорно ис-

полнили казачий танец «Варенька». Только сами ребята и их руководитель Лилия Ходунова знают, что легкость движений достигается упорными тренировками. «Варенька», по их мнению – это самый лучший танец, он передает характер и культуру народа. Выдохнув после выступления, юные танцоры наперебой делятся эмоциями:

– Хотелось бы выступить еще лучше, самое главное – мы старались, улыбались и передали все эмоции, которые заложены в танце. Сначала думаем, как не забыть движения, потом становится легко. На сцену хочется всегда.

В средней возрастной категории с 11 до 16 лет танцевальный коллектив награжден дипломом лауреата III степени.

Говорят, один в поле не воин. А вот танцор и один на сцене – герой. Александр Чепраков исполнил соло на фестивале – народный танец «Выходил на бережочек пастушок». Поражаешься, как городской мальчик на сцене вдруг превращается в пастушка, который радуется солнцу и зеленому лугу. В этом чудесном перевоплощении ему помогает его руководитель Лилия Ходунова.

– *Мой любимый танец* – «Пастушок», – рассказывает Саша. – Он сложный, и мне нравится учиться новому, стремиться к чему-то большему. Танец помогает передать чувства и переживания. Я танцую с шести лет, меня привела мама, с удовольствием хожу на репетиции.

Перед выступлением Саша еще и еще раз оттачивал движения, и вдруг увидел, что у его танцевальной лаптя оторвалась подошва. Тут на выручку пришли костюмеры – и незаменимый лапоть был отремонтирован. Юный танцор получил бронзовую награду в номинации «Хореография народная (соло)» в возрастной категории с 11 до 16 лет.

Танец – это метафора, что наглядно показали девушки из ансамбля современного танца «Витамин Т» в постановке «Вестерн». Они не просто выступали, они жили в танце, наполняя его своими чувствами и эмоциями. Завораживающая музыка, энергетика движений, накал страстей – все это создало настоящий вестерн, который держал публику в напряжении до самого финала. Девочки после выступления долго не могли успокоиться, настроение танца не отпускало. Руководитель коллектива Максим Астаркин по-мужски сдержанно подбадривал и успокаивал своих воспитанниц после выступления.

– *Самое главное – мы жили в номер, сами стали чуть-чуть ковбоями, ощутили себя в настоящей пустыне. Чтобы танец получился, надо жить им, постоянно отрабатывать движения, которые не получаются*, – взволнованно говорят участницы.

Коллектив награжден дипломом лауреата II степени.

В ОДНОМ ОРКЕСТРЕ

Что общего между пиратами и виолончелью? Ответ на этот вопрос прозвучал в композиции «Пираты Карибского моря» (фантазия на темы Клауса Бадельта и Ханса Циммера) в блестящем исполнении инструментального ансамбля «НУарт-проект». Такого фестиваль «Факел» еще не слышал. Аплодировали стоя. Даже жюри. На сцене семь человек, а по звуку – это целый оркестр. Секретом такого эффекта поделился один из руководителей коллектива Артур Магомедов:

– *Это масштабное произведение, музыку из фильмов исполняет обычно симфонический оркестр. Сыграть такое малым составом сложно. Это синтез электроники и «живых» инструментов, акустических барабанов. «Живые» инструменты – баян, виолончель и ударные. Виолончель передает особое настроение в композиции.*

Синтетические инструменты (клавишные и бас-гитара) создают ощущение оркестровой музыки. Специально приобрели такие перкуссионные инструменты, как «шум океана», «корабельная рында». Вся драматургия фильма, все переживания героев фильма постарались воплотить.

Под стать такой необыкновенной композиции подобраны и костюмы. К их выбору тоже подошли творчески, хотелось создать что-то интересное. Так родилась идея – объединить классику и морскую тему. Образы получились лаконичные и стильные: черно-белая гамма костюмов выигрышно оттеняет вышитые стилизованные детали – морские канаты. Заслуженный диплом лауреата I степени.

СОЗЕРЦАЯ ПРЕКРАСНОЕ

Высоко в горах, под облаками, созерцая прекрасные пейзажи, жили юные художники. Здесь они создавали свои работы. Конкурс «Юный художник» – это возможность показать художественные навыки в акварели, графике, продемонстрировать умение смешивать цвета, проявлять фантазию.

Эвелина Султанова на конкурсе в первый раз, но показала себя с самой лучшей стороны. Ольга Лукомская, член жюри, член Творческого союза художников, преподаватель изобразительного искусства высоко оценила ее работы:

– *Очень самобытная, яркая девочка, непохожая на остальных. Когда смотришь на ее работы, сразу представляешь северное сияние и яркие краски Севера.*

В конкурсе «Юный художник» у нас третье место.

Специальный приз за большой вклад в развитие фестиваля «Фа-



«НУарт-проект» с заслуженным первым местом. Bravo!

кел» вручен Надежде Шагровой (начальник КСЦ «Газодобытчик» до 2016 года), которая присутствовала на празднике в качестве почетного гостя.

Фестиваль не ограничился конкурсными днями. Были еще и увлекательные экскурсии, и показательные выступления, и гала-концерт. Все это создавало атмосферу яркого творческого фейерверка. Трогательным финалом церемонии награждения стало выступление коллектива детского инклюзивного танцевального проекта «Преодолей-ка». Два года назад они выступали в инвалидных креслах, а теперь вышли на сцену.

– *Вы показали то, что на самом деле может человек. В вас – дух фестиваля «Факел», где каждый открывает новые горизонты своих возможностей*, – отметил председатель оргкомитета фестиваля Александр Беспалов.

Концерт «Под счастливым числом» объединил на сцене участников из разных коллекти-

вов, и даже члены жюри специально подготовили номера для выступления. Приятно было вновь видеть на сцене творческие коллективы и исполнителей КСЦ «Газодобытчик», которые радовали публику своим талантом и артистизмом. Это замечательное шоу уже во второй раз за историю фестиваля создавалось под умелым режиссерским руководством Галины Харалгиной. За активное участие в организации и проведении фестиваля она получила специальный приз оргкомитета.

Прозвучали завершающие аккорды гала-концерта, смолкли аплодисменты, разбежались участники фестиваля, увозя с собой вдохновение для будущих творческих свершений. Впереди – новый «Факел». А значит, все только начинается....

Ольга АЙЗЯТОВА
Фото предоставлено пресс-центром фестиваля



Творческая делегация Общества «Газпром добыча Уренгой». Мы умеем побеждать!



Уважаемые коллеги, сотрудники всех кадровых служб Общества «Газпром добыча Уренгой»!

Примите искренние поздравления с профессиональным праздником, который призван напомнить о важности труда кадровых специалистов, вносящих свой весомый вклад в формирование и реализацию кадровой политики современных компаний.

Ваш труд невозможно переоценить, ведь во многом от вашего профессионализма зависит способность коллектива Общества достигать поставленных целей и работать единой командой. А выполнение данной задачи требует огромной ответственности, знаний, опыта, умения анализировать, серьезно и взвешенно относиться к своим обязанностям.

Желаю вам профессионального роста и накопления мастерства, новых стремлений и успехов в реализации всех планов и проектов. Пусть близкие люди всегда поддерживают вас и придают желание идти вперед, расти и совершенствоваться!

Андрей ЧУБУКИН, заместитель генерального директора по управлению персоналом ООО «Газпром добыча Уренгой» ■

НАГРАДЫ ЗА ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

В честь праздника – Дня кадровика, который приходится на 24 мая, наградами Общества «Газпром добыча Уренгой» отмечены 11 представителей этой специальности. Труд кадрового работника – методичный, скрупулезный, системный и очень ответственный – все же редко бывает на виду. И это при том, что реализуется целый ряд проектов, направленных на развитие персонала, сплочение и формирование настоящей команды, повышение эффективности труда и раскрытие потенциала работников. От специалистов кадровых служб напрямую зависит реализация кадровой политики предприятия, а это, в конечном итоге, весомая составляющая успешности компании.

Торжественная церемония состоялась 24 мая, искренние слова благодарности за труд звучали от руководства предприятия. За добросовестность, высокий профессионализм и мастерство, творческую инициативу и усердие в работе почетными грамотами ООО «Газпром добыча Уренгой» отмечены – заместитель начальника по кадрам и социальному развитию – начальник отдела кадров и трудовых отношений УТТиСТ Жанна Веселова, заместитель начальника по кадрам и социальному развитию УЭВП Екатерина Мастяева, началь-

ник отдела кадров и социального развития УМТСиК Ирина Сапижак. Благодарность Общества объявлена заместителю начальника отдела кадров и трудовых отношений УГПУ Елене Башаровой, заместителю начальника центра по хозяйственной части УПЦ Сергею Зайцеву, инженеру по подготовке кадров УПЦ Эльвире Кумуковой, ведущему специалисту по социальной работе отдела социального развития администрации Общества Татьяне Серебрянской, ведущему специалисту ОКиТО УГПУ Светлане Фроловой. Благо-

дарственные письма вручены ведущему специалисту по кадрам – руководителю группы по работе с персоналом ГПУпРАО Янине Клисуновой, начальнику ОКиТО УДП Наталье Козюковой, ведущему специалисту по кадрам – руководителю группы по работе с персоналом УОРИ-СОФ Ирине Лисенковой.

Фото Владимира БОЙКО
Информация предоставлена отделом кадров и трудовых отношений администрации Общества ■



ПЕРСОНАЛ – НАША ГОРДОСТЬ, НАШЕ ПРЕИМУЩЕСТВО

«Кадры решают все» – очень часто можно услышать эту знаменитую фразу, актуальную и сегодня. Ведь при значительно возросшем уровне автоматизации главными на производстве остаются люди. В нашей компании работают более 12 тысяч человек, которые своим трудом обеспечивают экономическую стабильность и безопасность государства.

Безусловно, производство становится сложнее, многофункциональней, и требования к подготовке кадров значительно возросли. Соответственно, основной целью кадровой политики Общества является формирование и сохранение высокопрофессионального и сплоченного трудового коллектива, способного максимально эффективно решать задачи, поставленные перед Обществом ПАО «Газпром».

Задачи кадровой политики напрямую зависят не только от текущих задач, но и перспектив развития компании. Долгосрочные планы ООО «Газпром добыча Уренгой» связаны с разработкой ачимовских отложений Уренгойского НГКМ и нижнемеловых отложений группы нефтегазоконденсатных месторождений (Уренгойское, Ен-Яхинское, Песцовое, Северо-Самбургское), наращиванием объемов добычи жидких углеводородов. Кроме того, в соответствии с решением ПАО «Газпром», на Общество возложена ответственность в части разработки Тасийского, Малыгинского, Северо-Тамбейского и Западно-Тамбейского месторождений на территории полуострова Ямал. В настоящее время ведутся геологоразведочные работы на указанных лицензионных участках.

В связи с вводом в строй новых объектов строительства возрастет потребность в персонале. По предварительным расчетам в 2015-2024 годах для ввода в эксплуатацию вышеуказанных проектов на полное развитие, потребность в персонале составит 1644 человека. Поэтому стратегия кадровой службы предприятия строится на основе генеральной производственной стратегии и ориентирована на опережающую комплексную подготовку персонала необходимой квалификации для решения производственных задач. Для этого кадровой службой реализуется ряд программ и направлений по опережающему обучению персонала, по формированию резерва для замещения будущих вакантных мест. Кроме того, реализуются специальные проекты по формированию отсроченного кадрового резерва под будущие производственные потребности Общества – это «Газпром-класс», а также взаимодействие с образовательным учреждением «Газпром техникум Новый Уренгой» и российскими вузами (РПО).

Основным источником привлечения персонала являются молодые специалисты и рабочие. Регулярно проводится отбор наиболее подготовленных специалистов во время дней «Газпрома» в опорных вузах, ярмарок вакансий, защиты дипломных проектов, Дня компании ООО «Газпром добыча Уренгой», Курса молодого газодобытчика. Ежегодно в Общество принимаются около 80 молодых специалистов и 300 студентов для про-

хождения производственной практики. В рамках осуществления программ развития молодых специалистов проводятся научные конференции, лучшие докладчики представляют Общество на выездных научно-практических форумах дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром».

В Обществе ведется огромная работа по обучению персонала. Программы внутрифирменного, обязательного и поддерживающего обучения в преимущественном порядке организуются и осуществляются в Новом Уренгое на базе Учебно-производственного центра. По итогам 2016 года там прошли соответствующую подготовку более 12 тысяч сотрудников. Кроме того, в соответствии с графиком ПАО «Газпром» более тысячи руководителей и специалистов проходят переподготовку в учебных заведениях страны и корпоративных центрах.

Политика мотивации в Обществе направлена на формирование справедливой и эффективной системы материальных и

нематериальных вознаграждений за труд, системы стимулов, способствующих повышению производительности труда и эффективности работников. Система льгот и гарантий тесно связана с объемом качественного вклада каждого сотрудника в результаты финансово-хозяйственной деятельности компании. Помимо этого, ежегодно более 700 работников предприятия удостоиваются государственных, правительственных, региональных и корпоративных наград.

Деятельность кадровой службы многогранна, но, прежде всего, это кропотливый труд, который требует точности, собранности и максимальной ответственности, поскольку за каждым действием специалиста по кадрам стоят интересы работника.

Иван ЗАБАЕВ,
начальник отдела кадров и трудовых отношений администрации Общества ■



День компании в ООО «Газпром добыча Уренгой». Потенциальный работодатель и перспективная молодежь знакомятся друг с другом



Открытый урок в «Газпром-классе». Ребята еще в школе открывают для себя специфику газодобывающей отрасли

КОМИССАР КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ

Кто такой современный кадровик? Это не просто сотрудник предприятия, документально оформляющий трудовые отношения работника и работодателя, – сегодня это по сути «многостаночник» с весьма широким кругом обязанностей. Нынешний кадровик не только «ведет» персонал с момента прихода каждого человека в компанию, но и отвечает за отбор, обучение, переподготовку, мотивацию, поощрение, наказание, оформление на пенсию, соблюдение трудового законодательства и прочее, прочее. Объем работы весьма велик, даже если коллектив компании небольшой, а что уж говорить за предприятие, где трудятся порядка 12 тысяч человек...

О тонкостях профессии кадровика и о своем собственном пути в специальность нам рассказал заместитель начальника отдела кадров и трудовых отношений администрации Общества Николай БОНДАРЕНКО (на снимке).



– Когда дочери для школы нужно было написать сочинение о профессии одного из родителей, и она подошла ко мне с вопросом о том, в чем заключается моя работа, признаюсь, я не смог ей обстоятельно ответить, – улыбается Николай Иванович и тут же поясняет, – легче Трудовой кодекс РФ самостоятельно изучить со всеми дополнениями и комментариями.

Пожалуй, так и есть – сложно в двух словах описать ребенку круг служебных обязанностей, когда он настолько широк и разнопланов. При этом кадровых работников можно смело отнести к категории «бойцов невидимого фронта» – они являются прочным звеном, связующим коллектив и работодателя, но сам труд и его результаты редко бывают на виду.

Еще одна особенность профессии – профильное образование, которого до недавнего времени не существовало в принципе. Это сегодня в приоритете такое направление, как «управление персоналом», а раньше, чтобы стать специалистом по кадрам, требовалось, в целом, наличие высшего образования, предпочтительно – юридического или психологического, приветствовались навыки работы с людьми и кадрового или общего делопроизводства.

– Современный кадровик – это дипломированный в данной области специалист, я же, в свое время, пришел в отдел почти

напрямую с производства, – рассказывает Николай Бондаренко. – Здесь тогда требовался именно такой человек – с опытом работы непосредственно с людьми. И могу сказать, что этот опыт, отшлифованный за годы кадровой деятельности, во многом помогает и выручает сегодня. Например, когда я читаю документ даже в первый раз, сразу вижу в нем все нюансы, взаимосвязи, причины и следствия...

В 1991 году Николай Бондаренко окончил Краснодарский политехнический институт по специальности «холодильные и компрессорные машины и установки». В своем активе он имел документ о высшем образовании, статус заядлого «КВНщика» с участием в программе Маслякова, службу в военно-морском флоте и неплохой опыт работы в студенческих стройотрядах. К этому времени у него уже была и первая запись в трудовой книжке – «комиссар Белоглинского зонального штаба Красногорского краевого Комитета ВЛКСМ». А нужно сказать, что комиссар в стройотряде – это третий по значимости человек – после командира и инженера. Обязанность – координирование деятельности студенческих отрядов в определенном районе. Прекрасная школа для развития коммуникативных талантов! Кстати, будущий северянин успел по студенческому обмену побывать и в ГДР, причем... аккуратно накануне падения Берлинской стены. Советские студюозы работали

на заводе, общались с местным партгором (в конце 80-х там еще активно строили коммунизм), и нашу молодежь, уже весьма скептически воспринимавшую социалистические посылы, очень удивляла искренняя вера немцев в светлое коммунистическое будущее... За месяц до того, как рухнула Берлинская стена.

Не менее знаковым историческим событием был отмечен и приезд Николая Ивановича на Крайний Север. Дата прилета в газовую столицу – 16 августа 1991 года, пятница. В понедельник новых специалистов ждали в Уренгойском газопромывловом управлении. А в воскресенье случился путч.

– Самое страшное – это неизвестность, – вспоминает о тех днях мой собеседник. – Мы здесь, семьи – на Кубани, самолеты не летают, выехать невозможно, что будет завтра – непонятно. Несколько дней жили как на вулкане. Все завершилось быстро, но на работу по причине всех этих событий мы смогли выйти только в сентябре.

За восемь первых лет работы в Обществе «Газпром добыча Уренгой» (тогда ООО «Уренгазпром») Николаем Бондаренко был пройден путь от инженера-технолога (ГП-13) до заместителя начальника цеха по ДКС (ГП-10), последующие пять лет он трудился в должности заместителя начальника отдела охраны труда в Уренгойском газопромывловом управлении. В 2004 году – вновь смена рода деятельности: Николай Иванович становится заместителем начальника отдела кадров и трудовых отношений администрации Общества. На этой должности он уже 13 лет. Сегодня в зону его ответственности входят оформление трудовых отношений и пенсионный учет, система поощрений и наказаний, а также вопросы по квотированию лиц с ограниченными возможностями здоровья. Справляться со всеми задачами помогают уже два высших образования и курсы по переподготовке и повышению квалификации.

На вопрос, что же все-таки первостепенно для кадровика – человек или документ, мой собеседник отвечает так:

– Люди, безусловно, на первом месте, но документ тоже не проигнорируешь. Помните, небезызвестный Максим Максимович Исаев говорил, что если бумага написана, она уже начинает жить независимой самостоятельной жизнью... На самом деле, так и есть. Ее читают, подписывают, на нее накладываются резолюции, и она нигде не пропадает. Документ – это то, что остается надолго. Что же касается персонала, здесь нужно не только соблюсти все документационные тонкости, важно напрямую работать с человеком. Так, уже второй год мы совместно с представителями других служб, ответственных за социальные направления, ежемесячно проводим встречи с трудовыми коллективами. На них в режиме прямого общения отвечаем на вопросы работников – как на те, что были присланы заранее, так и те, что возникают в ходе встречи. Если не можем дать разъяснения сразу, берем тему на заметку и далее ее отрабатываем. По окончании встреч предусмотрена возможность и индивидуальной беседы сотрудников со специалистами. Такое общение с коллективами приносит пользу и персоналу, и работодателю.

А еще Николай Иванович справедливо отмечает, что кадровый труд – очень кропотливый, и главное – остается на годы. Документы хранятся 75 лет, и через время, когда уже и самого кадровика на предприятии может не быть, единожды допущенная ошибка способна повлечь за собой самые разные последствия. И в конце нашей беседы, уже выключая диктофон, я не могу удержаться от сакраментального вопроса: «Так все же, «техника» или «кадры?» Ответ точен и лаконичен:

– Кадры решают. И точка.

Елена МОИСЕЕВА
Фото Владимира БОЙКО

ЦЕНТР ОЦЕНКИ – ВОЗМОЖНОСТЬ РАСКРЫТЬ ЛИЧНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

Эффективным современным методом оценки потенциала сотрудников компании является Центр оценки. В Обществе «Газпром добыча Уренгой» он эффективно применяется для оценки кандидатов при приеме на работу, выдвижении на руководящие должности, а также для определения областей развития персонала.

О ЦЕЛЯХ И МЕТОДАХ

В чем же заключается суть метода? Данная процедура предусматривает использование различных взаимодополняющих инструментов, каждый из которых позволяет оценить участника по нескольким критериям. Это моделирование коллективной деятельности для получения информации о типичных реакциях участников при решении общей задачи, интервью по компетенциям, краткая презентация и тесты (стандартизированные психодиагностические методики). Координирует весь процесс ведущий групповой работы, здесь же присутствуют наблюдатели. Их качественная подготовка очень важна для успешного проведения оценки, поэтому осуществляются отбор и обучение наблюдателей из числа руководителей и ведущих специалистов Общества.

При подготовке заданий важно учитывать то факт, что необходимо избежать так называемого «социально желательного» поведения. Люди зачастую подсознательно улавливают, какой реакции от них ожидают, и демонстрируют «хорошее поведение». Поэтому задания формируются так, чтобы участник не мог предугадать или почувствовать, какого ответа или какой реакции от него ждут. Увидеть подлинные особенности личности – задача Центра оценки.

Решение по каждому участнику принимается в ходе группового обсуждения полученных данных всеми наблюдателями. Результатом становится заключение о сильных сторонах участника, его областях развития. Также индивидуально даются письменные и устные рекомендации.

Отметим, что при приеме на работу проверяется степень готовности кандидата к деятельности на конкретной должности, определяются наличие или отсутствие у него необходимых для успешного труда качеств, производится описание личностных особенностей. При продвижении на вышестоящие должности осуществляется оценка готовно-

сти резервистов к выполнению новых функций, как правило, управленческих. С целью развития персонала выявляется уровень развития компетенций, определяются направления обучения и развития, а также стереотипы мышления, мешающие эффективно работать или управлять, которые необходимо преодолеть.

ЦЕНТР ОЦЕНКИ В ДЕЙСТВИИ

В Обществе последние четыре года успешно проходят конкурсы на вакантную должность, организованные по принципу Центра оценки. Данный метод используется для подбора персонала на различные должности, требующие специальных умений и управленческих компетенций. Способ оценки состоит в следующем: кандидата ставят в ситуацию, максимально приближенную к «боевой», то есть, демонстрирующую то, с чем именно ему придется сталкиваться на данной должностной позиции. Самое сложное – провести объективную фиксацию искомым компетенций. Для этого приглашаются эксперты-оценщики, в качестве которых выступают руководители подразделений, куда подбирается кандидат, и специалисты отдела кадров.

Второй год подряд в Обществе проводится и оценка молодых специалистов, за это время в ней приняли участие около ста сотрудников. Процедура направлена на выявление потенциала молодых работников

предприятия. Объективность обеспечивают наблюдатели, в качестве которых выступают производственники – ведущие специалисты и руководители компании. По результатам прохождения Центра оценки молодые специалисты получают информацию о своих сильных сторонах и рекомендации по дальнейшему развитию деловых качеств и лидерских компетенций. Всего за это время проведено 11 таких мероприятий.

Мол одые работники Общества, прошедшие через Центр оценки, хорошо высказались о качестве подготовки и проведения мероприятий, отметили доброжелательную, комфортную атмосферу. Вот их слова:

– Заметно, что была проведена большая подготовительная работа. Очень радует, что для молодых специалистов Общества организуются подобные встречи, это помогает развитию.

Участники также имели возможность обменяться мнениями с коллегами из других подразделений на темы, которые волнуют молодежь: адаптация, развитие профессионализма и дальнейшая карьера; возможности, предоставляемые начинающим специалистам для самореализации и последующего роста. Наши собеседники говорили так:

– Данное мероприятие помогает как можно больше узнать о своем потенциале, понять, в каком направлении двигаться дальше. Наблюдатели в очень

доступной форме излагают, что от нас необходимо, и к чему мы в итоге должны прийти.

– Нам дают шанс проявить себя в различных сферах деятельности и оценивают по нашим возможностям. Надеюсь, что оценки, которые мы заработали сегодня, положительно повлияют на наш карьерный рост.

Кстати, многие участники выразили желание повторно пройти оценку через год, чтобы сравнить свои результаты:

– Возможно, хорошо было бы повторить процедуру через год с уже измененными заданиями. И потом оценить специалистов по прошествии времени, сравнить изменения после работы над собой.

– Хотелось бы чаще проводить подобные мероприятия, например, раз в два-три года.

ВСЕ О ПРЕИМУЩЕСТВАХ

По сравнению с другими способами проверки и развития персонала Центр оценки имеет ряд неоспоримых преимуществ как для компании, так и для ее сотрудников. Так, предприятие получает достоверную оценку индивидуального потенциала участников без доли субъективности. Кроме того, это возможность узнавать сильные и слабые стороны каждого и использовать эту информацию для определения пути карьеры и развития. Также данный метод позволяет выявлять сотрудников с хорошим потенциалом, которые после соответствующей подготовки смогут занять управленческие должности и добиваться высоких результатов. Персонал при этом получает возможности для демонстрации своего потенциала и далее принимает решения в отношении собственной карьеры и жизненных целей на основании качественной и обширной информации о себе.

Наталья ЕФИМОВА,
ведущий психолог –
руководитель группы
психологических
исследований ССО и СМИ
Фото предоставлено автором ■



Разобраться, обсудить, принять решение

БОЛЬШИЕ ИДЕИ ДЛЯ БОЛЬШИХ ПРОЕКТОВ

Большие перспективы. Это можно сказать и о будущем освоении Арктики, и о молодых специалистах, принявших участие в тематической научно-практической конференции, прошедшей на прошлой неделе в газовой столице. Амбициозный проект воплотился в жизнь благодаря совместным усилиям компаний «Газпром добыча Уренгой» и «Газпром добыча Ямбург».

«Почему именно Арктическая?» – задавались вопросом многие журналисты и гости форума. «Потому что мы живем в Арктике, мы здесь работаем, и с этим регионом связано будущее «Газпрома» и всей страны», – резонно отвечали организаторы. Крупнейшие газодобывающие «дочки» концерна десятилетиями успешно реализуют масштабные проекты в этих широтах, и без их опыта освоение новых месторождений попросту немислимо. Впрочем, без консолидации научного потенциала и перспективных разработок всех компаний группы «Газпром» освоение суровой Арктики так же будет непростым. Именно поэтому конференция объединила специалистов не только ямальских предприятий – новоуренгойских, надымских и ноябрьских, – но и участников из Москвы, Красноярска и Югорска, а также представителей опорных нефтегазодобывающих вузов страны.

Основными событиями двухдневного форума, разумеется, стали выступления участников с презентациями, их обсуждения и дискуссии с состоявшимися специалистами. В общей сложности, в стенах КСЦ «Газодобытчик» и административных зданиях Уренгойского газопромыс-

лового управления ООО «Газпром добыча Ямбург» было заслушано порядка 70 докладов. Научные конференции для амбициозных молодых специалистов уже давно стали в порядке вещей для «дочек» «Газпрома», так чем же уникальным и необычным отметился первый Арктический форум? Прежде всего, здесь впервые была открыта дискуссионная площадка. На общем собрании можно было не только обсудить важнейшие вопросы, но и получить ценнейшие советы от успешных ученых и производителей – то есть, как грамотно донести свои идеи и инициативы до руководства. Еще одно нововведение – англоязычная секция. Кроме того, в мероприятии такого масштаба впервые получили возможность выступить ученые «Газпром-классов». Именно им предстоит уже образованными специалистами реализовывать перспективные арктические проекты, и участие в таком форуме – это значимый опыт, который несомненно пригодится в будущем.

К слову, с докладами школьникам помогали кураторы из советов молодых ученых и специалистов компаний-организаторов. Вообще, их роль в организации и прове-



Диалоги, обсуждения, дискуссии – главное для научных конференций

дении конференции переоценить достаточно сложно. Они и курировали работу секций, и выступали модераторами во время дискуссий, и выступали в роли «гидов» для иногородних участников.

Что касается секции для «Газпром-классов», то здесь заслуженные одачи на церемонии награждения сорвала Анастасия Сиротина, доклад которой «Способности повышения эффективности эксплуатации подводных трубопроводов в условиях Арктики» был назван лучшим. Улыбчивая победительница, которая намеревается в будущем поступать в технический вуз, рассказала, что шестимесячный труд полностью оправдал себя, и в дальнейших ее планах – продолжить исследовательские работы.

Специалисты же Общества «Газпром добыча Уренгой» в основных секциях представили 17 докладов. Восемь из них стали призовыми, еще два – отмечены лауреатской степенью. В секции «Обустройство нефтяных и газовых месторождений. Эксплуатация систем подготовки нефти, газа и газового конденсата к транспорту» лучшим названо исследование Александра Юсупова «Внедрение систем коррозионного мониторинга на объектах ООО «Газпром добыча Уренгой». Победой в секции «Авторизация технологических процессов, IT-технологии, метрология, связь» отметился Денис Кравченко с докладом «Диагностика МСКУ-5000 на базе ПТС Siemens». Еще одно первое место

– в активе Бориса Овчинникова, выступившего в секции «Экономика, управление на предприятиях ТЭК. Организация труда. Управление человеческими ресурсами». В тройке призеров в разных номинациях оказались также наши коллеги Юрий Калошин, Олег Клакович, Роберт Загидуллин, Артем Пятницкий и Николай Иванов. А диплом лауреата пополнил коллекцию наград Евгения Рыкалова.

– Прошедший форум доказал, что идея, родившаяся в компаниях «Газпром добыча Уренгой» и «Газпром добыча Ямбург», – очень удачная. Цели и задачи, которые мы ставили перед Арктической конференцией достигнуты, а доклады, с которыми выступали специалисты, оказались очень высокого уровня. Мы все убедились, что у нас блестящие производственные перспективы, а знания молодежи будут очень полезны как нашим обществам, так и в целом стране, – подытожил на торжественной церемонии награждения начальник отдела кадров и трудовых отношений ООО «Газпром добыча Уренгой» Иван Забаев.

Все участники конференции сошлись на том, что дебют мероприятия такого формата оказался более, чем успешным, а его уровень во всех отношениях – очень высоким. Так что первая Арктическая научная конференция точно не будет последней.

Сергей ЗЯБРИН
Фото Владимира БОЙКО



Газоконденсатный промысел № 22 – основной объект экскурсионной программы для участников

