



ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА

ГОД РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

2018 год в ООО «Газпром трансгаз Чайковский» объявлен Годом развития персонала. О его целях и задачах, значимых событиях мы поговорили с начальником отдела кадров и трудовых отношений Общества Гульнаррой Абдрахимовой.



– Гульнара Мирзияфова, во всех дочерних обществах ПАО «Газпром» 2018 год проходит под знаком Года качества, а в нашем Обществе он объявлен ещё и Годом развития персонала. С чем это связано?

– Идея объявить 2018 год Годом развития персонала пришла на ежегодном совещании специалистов кадровых служб Общества в 2017 году. Было инициировано обращение к генеральному директору, Сергей Петрович идею поддержал.

Кроме того, Год качества в ПАО «Газпром» заставил задуматься над вопросами качества персонала. Человеческий фактор играет очень важную роль в исходе всех событий. Захотелось акцентировать внимание всех на то, что основное и вспомогательное оборудование компрессорных цехов и линейной части магистральных газопроводов останется «железом», пока к нему не прикоснётся рука квалифицированного работника. А если это будет сделано с ду-

шой – сработают многочисленные факторы мотивации и стимулирования – мы получим качественный и оптимальный результат.

– Какие мероприятия запланировано провести в рамках Года развития персонала?

– Прежде всего, это конкурс на лучшую постановку филиалами Общества работы по реализации Комплексной программы повышения эффективности УЧР ПАО «Газпром».

Объявляя этот конкурс, мы ставили перед собой задачи по обеспечению качественного выполнения требований Комплексной программы повышения эффективности управления человеческими ресурсами ПАО «Газпром», выявлению резервов и потенциала трудовых коллективов, совершенствованию организации труда, проведению мероприятий, направленных на создание благоприятных условий труда.

Выполнение этих задач

должно обеспечить достижение нескольких целей:

- акцентирование значимости и ценности каждого работника в обеспечении функционирования газотранспортной системы ПАО «Газпром», входящей в зону ответственности ООО «Газпром трансгаз Чайковский», как составляющих звеньев единого механизма;

- обеспечение эффективного взаимодействия всех участников управления человеческими ресурсами по единым корпоративным принципам;

- поддержание и укрепление корпоративной культуры Общества.

В рамках конкурса филиалы должны будут выполнить ряд заданий. Среди них:

- развитие странички филиала на интранет-ресурсе Общества;

- участие в конкурсе на лучшую публикацию о реализации Политики УЧР ПАО «Газпром» (в помощь персоналу) в корпоративной газете «Газ-экспресс»;

- подготовка для экспозиции в здании администрации Общества стенда по реализации филиалом Комплексной программы повышения эффективности УЧР ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций на период 2016–2020 гг. и создание цифровой версии этого стенда;

- подготовка аналитической записки к стенду;

- задание на эффективное планирование трудовых ресурсов с расчётом количественных показателей и финансовых вложений;

- разработка предложений проекта книги о лучших ра-



ботниках Общества, посвящённой 35-летию ООО «Газпром трансгаз Чайковский».

Итоги конкурса будут подведены на ежегодном совещании работников служб УЧР предприятия.

– Что ещё интересного нам ждать?

– Под знаком Года развития персонала также пройдут конкурсы профмастерства среди специалистов, конкурсы профмастерства по рабочим профессиям – уже традиционно в формате фестиваля, а также XII научно-техническая конференция Общества. Кроме того, в этом году в рамках смотра-конкурса по рационализаторской и изобретательской деятельности предприятия мы учредили номинацию «Лучший рационализатор в области работы с персоналом», инициировали выпуск нового приложения к газете «Газ-экспресс» – «Персональный вестник».

Я назвала основные мероприятия Года развития персонала. Все они направлены на совершенствование и оптимизацию всех процессов на предприятии, касающихся работников. Также мы хотим подойти к значимой для нас дате – 35-летию со дня образования ООО «Газпром трансгаз Чайковский» уже с успехами и победами!

Беседовала
Марина СЕЛИВАНОВА ■

ЛУЧШИЕ ФИЛИАЛЫ ОБЩЕСТВА

Чайковское ЛПУМГ и УАВР № 2 признаны победителями производственного и социально-экономического соревнования между филиалами Общества по итогам деятельности за 2017 год.

Итоги соревнования традиционно подводятся на заседании комиссии под председательством главного инженера – первого заместителя генерального директора ООО «Газпром трансгаз Чайковский» Анатолия Мостового, где рассматриваются предоставленные филиалами и отделами администрации Общества материалы по выполнению производственных и социально-экономических показателей. В отличие от прошлых лет, когда соревнование проводилось только среди ЛПУМГ Общества, в этом году появилась вторая, отдельно оцениваемая группа филиалов, – ИТЦ, УАВР № 1, УАВР № 2 и УМТ-СиК, что стало одним из главных новшеств соревнования по итогам 2017 года.

При оценке деятельности филиалов учитывалось выполнение производственных и финансово-экономических показателей; соблюдение требований охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности, в том числе выполнение экологических задач; рационализаторская деятельность и дисциплина труда; выполнение плановых контрольных показателей эффективности работы с персоналом; общественная деятельность. С 2017 года критерии оценки филиалов дополнились ещё одним разделом – обеспечение защиты корпоративных интересов Общества. Помимо этого, в отношении оценки отдельных показателей разделов были проведены уточнения.

По итогам всех сфер деятельности филиалов за 2017 год уверенную победу среди ЛПУМГ одержало Чайковское ЛПУМГ, набрав 626 баллов из 638 возможных. В истории проведения этого соревнования, начиная с 2007 года, этот филиал в шестой раз стал лидером производственного и социально-эко-



Главный бухгалтер Общества Вячеслав Бешенцев (на фото справа) вручает победный кубок начальнику Чайковского ЛПУМГ Владимиру Левашову



Заместитель генерального директора по ремонту и капитальному строительству Общества Сергей Блинов (слева) вручает памятный кубок начальнику Воткинского ЛПУМГ Александру Мохову



Заместитель генерального директора по эксплуатации газопроводов Общества Станислав Трапезников (слева) вручает победный кубок начальнику УАВР № 2 Алексею Цветову

номического соревнования между филиалами предприятия! До этого он дважды занимал второе место, и один раз – третье. Очередная победа – лишь подтверждение того, что Чайковское ЛПУМГ по праву является одним из сильнейших филиалов ООО «Газпром трансгаз Чайковский». Второе место в соревновании было присуждено Воткинскому ЛПУМГ, на третьем месте – Бардымское ЛПУМГ.

Среди филиалов второй группы победителем было признано Управление аварийно-восстановительных работ № 2. По четырём направлениям деятельности из семи, по которым оценивается работа филиала, УАВР № 2 удалось набрать максимальное количество баллов.

Владимир ЛЕВАШОВ, начальник Чайковского ЛПУМГ:

– В чём секрет успеха нашего филиала? Это, прежде всего, коллектив управления – высококвалифицированный, мотивированный на эффективное выполнение поставленных задач. Это, конечно же, информированность коллектива о поставленных задачах и поручениях, чёткое планирование и контроль на всех этапах их выполнения. Очень важно, когда все работники видят, а главное, понимают цель, которой мы стараемся достичь, не только на производстве, но и в спорте, творчестве, отдыхе. Это и есть составляющие успеха сильной команды – коллектива Чайковского линейного производственного управления магистральных газопроводов.

Александр МОХОВ, начальник Воткинского ЛПУМГ:

– В первую очередь, благодаря всех работников управления за достигнутый результат. Секрет успешной работы филиала, считаю, кроется в сплочённости нашего коллектива, чётком понимании поставленных задач и желании добиться успеха. Мы – команда еди-

номышленников. Как говорят, все хозяйственные операции, можно, в конечном счёте, свести к трём словам: люди, продукты, прибыль. И на первом месте всегда люди.

Для нашего управления эта победа является результатом планомерного развития коллектива, целенаправленной работы на повышение производительной эффективности и осознания каждым своей ответственности и важности выполняемой работы. Спасибо всем работникам управления за добросовестное отношение к работе и плодотворный труд!

Андрей ЦАПКИН,
начальник

Бардымского ЛПУМГ:

– Войти в тройку сильнейших филиалов ООО «Газпром трансгаз Чайковский» – очень достойно. Добиться такого результата позволило несколько факторов. 2017 год прошёл в Бардымском ЛПУМГ без аварий и инцидентов, на 100% вы-

полнены производственные и планово-экономические показатели. Большое внимание уделялось вопросам культуры производства, качеству выполняемых работ, значительно вырос уровень трудовой и производственной дисциплины. В течение года особое внимание обращалось на вопросы политики управления человеческими ресурсами, проводились конкурсы проектов резервистов 5 и 6 уровней. В настоящее время идёт обновление коллектива, в филиал приходят работники выпускники сузов и вузов. Средний возраст работников ЛПУМГ – 41 год. Активное участие наши работники принимают и в общественной жизни предприятия – творчестве, спорте, растёт количество членов профсоюза. На сегодняшний день создан крепкий работоспособный коллектив, способный выполнять любые поставленные задачи, и мы стремимся к достижению высоких результатов.

ИТОГИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОРЕВНОВАНИЯ СРЕДИ ФИЛИАЛОВ ОБЩЕСТВА ЗА 2017 ГОД:

- 1 место** – Чайковское ЛПУМГ, УАВР № 2
- 2 место** – Воткинское ЛПУМГ
- 3 место** – Бардымское ЛПУМГ

Алексей ЦВЕТОВ,
начальник УАВР № 2:

– Вспомогательные подразделения Общества впервые участвовали в таком соревновании, тем значимей достигнутый результат и выше его цена. Работники УАВР № 2 решали задачи по ремонту объектов магистральных газопроводов, обеспечению показателей надёжной работы оборудования и собственных объектов, стабильной работе и развитию подразделений филиала, созданию благоприятных условий труда и профилактике производственного травматизма. Конечно, это заслуга не отдельных людей, а всего коллектива. Вся ко-

манда УАВР № 2 под руководством бывшего начальника филиала, ныне заместителя генерального директора Общества по эксплуатации газопроводов Станислава Викторовича Трапезникова работала слаженно, ответственно, все производственные задачи выполнялись с хорошим результатом и в срок.

Поздравляем коллективы Чайковского, Воткинского, Бардымского ЛПУМГ и УАВР № 2 с победой в производственном и социально-экономическом соревновании! Желаем дальнейших производственных успехов!

Анна ТАРАСОВА ■

ПОЛИТИКА УЧР

О РАЗВИТИИ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ УЧР

Выступая на недавнем совещании служб по Управлению персоналом ПАО «Газпром», заместитель Председателя Правления ПАО «Газпром» Сергей Хомяков в очередной раз подчеркнул, что «Газпром» – это, прежде всего люди, их желания, стремления, их потенциал, от максимального раскрытия и использования которого напрямую зависит результативность деятельности компании.

И это, действительно, так. Ни для кого не секрет, что организация грамотной, системной работы с персоналом в условиях современности становится всё более важным и эффективным инструментом повышения конкурентоспособности предприятий. Персонал является стратегическим ресурсом экономики и промышленности.

В этом контексте важнейшей целью служб УЧР ПАО «Газпром» становится обеспечение качественного подхода к подбору, подготовке, обучению и повышению квалификации работников, совершенствование планирования трудовых ресурсов.

– Я призываю вас большие

вникать в деятельность производственников, участвовать в этой деятельности, – сказал, обращаясь к специалистам служб УЧР, Сергей Хомяков.

ОСНОВНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ОБЛАСТИ УЧР

В 2018 году ПАО «Газпром» отметило своё 25-летие. Как отметила в своём выступлении начальник Департамента ПАО «Газпром» Елена Касьян, период становления компании в качестве лидера энергетического бизнеса стал также периодом становления корпоративной системы управления персоналом. В своём докладе она обозначила основные достижения компа-

нии в области управления человеческими ресурсами.

В частности, она напомнила, что сегодня в России формируется современная система профессиональных квалификаций, основанная на разработке и применении профессиональных стандартов и «Газпром» активно участвует в этом процессе. В 2017 году было разработано 7 проектов профессиональных стандартов, одобренных Национальным Советом при Президенте Российской Федерации по профквалификациям. Уже обеспечено применение 370 профессиональных стандартов. Охват штатной численности работников «Газпрома» утверж-

дёнными профессиональными стандартами, по сравнению с 2016 годом, вырос на 18%.

С 2009 года в «Газпроме» действует новая система корпоративных наград, которая, по словам Елены Касьян, значительно повысила значимость морального поощрения и имела позитивный отклик в дочерних обществах. За личный вклад в развитие ПАО «Газпром», достижение высоких результатов производственной деятельности и многолетний добросовестный труд только в 2017 году были отмечены различными видами наград 4474 работника компании.

В 2016 году Советом директоров ПАО «Газпром» принята Программа инновационного развития компании до 2025 года.

О РАЗВИТИИ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ УЧР

«Газпром» перешёл на новый, системный уровень взаимодействия с образовательными организациями.

В компании создана и успешно функционирует Система непрерывного фирменного профессионального образования персонала. В 2017 году в корпоративной системе профессионального образования было организовано обучение более 200 тыс. работников.

Подготовка специалистов с высшим образованием по специальностям, представляющим интерес для «Газпрома», осуществляется более чем в 100 вузах. В настоящее время у компании 16 вузов партнёров – 12 опорных и 4 вуза – специальные партнёры. В 2017 году по договорам о целевом обучении с дочерними обществами «Газпрома» по программам высшего и среднего профессионального образования обучались более 2000 человек.

Создано единое информационное пространство персональных данных на основе Автоматизированной системы управления персоналом (АСУП). Утверждён шаблон автоматизации бизнес-процессов УЧР, позволяющий интегрировать бизнес-процессы дочерних обществ в единую информационную систему управления. В 2017 году отметила Елена Касьян, корпоративная система управления персоналом ПАО «Газпром» успешно прошла независимый внешний аудит на соответствие системе менеджмента качества по стандарту ISO 9001.

Ключевые показатели эффективности в области управления персоналом компании за 2017 год свидетельствуют о стабильности трудовых коллективов и сохраняющейся привлекательности ПАО «Газпром» как работодателя.

Потребность в трудовых ресурсах дочерних обществ компании, включённых в прогноз

на период с 2018 по 2027 год, составляет более 300 тысяч человек. Из них около 95 % – потребность на возмещение выбытия персонала.

Аттестацию в 2017 году прошли 37 тысяч работников дочерних обществ ПАО «Газпром». Результаты аттестации свидетельствуют о высоком профессиональном уровне квалификации работников. По итогам аттестации приняты конкретные управленческие решения, направленные на формирование высококвалифицированного кадрового резерва, повышение уровня профессиональной подготовки, поощре-

Главным мероприятием 2018 года в области повышения престижа рабочих профессий станет первый Фестиваль труда ПАО «Газпром»

ние повышения эффективности трудовой деятельности.

Забывая о будущем восполнении своих кадров, компания активно ведёт профориентационную работу. В 2014 году Председателем Правления ПАО «Газпром» Алексеем Борисовичем Миллером был дан старт проекту «Газпром-классы». В настоящее время этот проект реализуется в 23 школах России и в нём принимают участие 826 школьников. Реализация проекта проходит в тесном сотрудничестве с вузами-партнёрами, преподаватели которых читают школьникам дополнительные лекции, организывают экскурсии в вузы. В 2017 году к проекту «Газпром-классы» присоединились дополнительно 3 школы (п. Шексна Вологодской области, г. Свободный Амурской области, г. Санкт-Петербург). При поддержке Томского политехнического университе-

та и ООО «Газпром трансгаз Томск» в 2017 году в Сочи на базе Научного парка Образовательного центра «Сириус» был проведен Слёт учащихся «Газпром-классов». Также в прошлом году впервые была проведена Отраслевая олимпиада школьников «Газпром», которая проходила по пяти профилям. Олимпиада была включена в ежегодный перечень олимпиад, утверждаемых Министерством образования.

Для поддержания реального уровня заработной платы работников «Газпрома» компанией ежегодно проводится её индексация. Так, в соответствии с

По-прежнему успешно функционирует корпоративная пенсионная система. С января 2018 года проведена индексация негосударственных пенсий.

ЗАДАЧИ НА ПЕРСПЕКТИВУ

В числе основных задач работников служб УЧР ПАО «Газпром» на 2018 год на совещании были названы:

- формирование прогноза потребности в трудовых ресурсах на 10 лет;
- внедрение профессиональных стандартов;
- оптимизация численности работников дочерних обществ;
- повышение эффективности профориентационных мероприятий, работы со студентами и молодыми специалистами;
- совершенствование методической базы оценки эффективности обучающих мероприятий;
- реализация мероприятий по подготовке кадров высшей квалификации;
- обеспечение высокой результативности в работе с резервом кадров, по аттестации персонала;
- организация работы по совершенствованию положений Генерального коллективного договора.

А главным мероприятием 2018 года в области повышения престижа рабочих профессий станет первый Фестиваль труда ПАО «Газпром», который состоится в сентябре. Конкурсная программа по пяти рабочим профессиям пройдёт на базе Учебно-производственного центра ООО «Газпром трансгаз Москва».

Работники ООО «Газпром трансгаз Чайковский» обязательно примут участие в первом Фестивале труда ПАО «Газпром», и, надеемся, достойно представят на нём предприятие.

Гульнара АБДРАХИМОВА,
начальник ОКИТО