



СЕКРЕТ ЕГО МОЛОДОСТИ

ОАО «ВНИПИгаздобыча» — один из ведущих проектных институтов газового комплекса России. Являясь дочерним акционерным обществом ОАО «Газпром», саратовский проектный институт более 90% объемов работ выполняет по заказам Газпрома, обеспечивая проектной документацией значительную часть вводимых в строй объектов добычи газа и углеводородного сырья.

ОАО «ВНИПИгаздобыча» специализируется на выполнении проектно-исследовательских, геологических, научно-исследовательских работ для строительства новых, расширения, реконструкции и технического перевооружения действующих газовых объектов. Важной составляющей работы ОАО «ВНИПИгаздобыча» является авторское сопровождение застроенных объектов на всех этапах строительства и жизненного цикла объектов.

В настоящий момент направления развития ОАО «ВНИПИгаздобыча», как ведущего проектного центра газовой отрасли, неотделимы от реализуемой стратегии ОАО «Газпром» и связаны со своевременным и качественным удовлетворением потребности отрасли в проектно-сметной документации. Институт является генеральным проектировщиком таких важнейших объектов, как Бованенковское, Чаяндинское и Киринское месторождения, системы магистральных газопроводов «Бованенково-Ухта» и магистрального газопровода «Якутия — Хабаровск — Владивосток». Параллельно с выполнением большого объема работ по обустройству объектов газовой промышленности в регионах крайнего Севера и Востока страны ВНИПИгаздобыча осуществляет проектирование газовых объектов и для Саратовского региона. Так, по проектам института обустроены почти все газовые и нефтяные месторождения области, выполнены проекты расширения и реконструкции многих действующих предприятий газового хозяйства.

Расширение сфер деятельности института, реализация крупнейших

проектов, сохранение лидирующих позиций в проектной сфере было бы невозможно без сложившегося коллектива профессионалов и действующих на предприятии традиций работы с людьми.

Молодые специалисты — это залог эффективной работы предприятия в будущем. Поэтому задача сегодняшнего дня для руководителей организаций — помочь вновь приходящим сотрудникам стать надежной опорой для дальнейшего развития производства. Вот что об этом говорит генеральный директор ОАО «ВНИПИгаздобыча» Виктор Иванович Милованов:

— Достижения организации создаются знаниями, терпением и энтузиазмом каждого ее члена, ведь без специалиста нет работы. А эффективным предприятие становится тогда, когда в нем работают профессионалы, не только хорошо знающие свое дело, но и умеющие быстро реагировать на меняющиеся внешние условия, внедрять в производство новейшие технические достижения, осваивать новые направления деятельности. Для этого необходимо, чтобы специалисты и сами не останавливались в своем профессиональном росте, и помогли молодым коллегам быстрее адаптироваться к жизни коллектива. То, что сегодня кажется далеким будущим, завтра уже окажется настоящим, и сформированные традиции надо будет кому-то продолжать. Поэтому на предприятии должен быть баланс опытных мэтров и молодежи, перенимающей и развивающей имеющийся опыт.

Хочу отметить, что за последнее десятилетие коллектив ОАО

«ВНИПИгаздобыча» значительно помолодел. Мы достигли оптимальной возрастной структуры, в которой все категории: до 30 лет, 30 — 40 лет, 40 — 50 лет, 50 лет и старше, имеют удельный вес 25%. Такое соотношение позволяет сохранять преемственность поколений, используя традиции наставничества. Конечно, от нас потребовалась новая, тщательно продуманная кадровая стратегия, но результат превзошел все ожидания. Можно сказать, что наш опыт работы с молодыми специалистами является очевидным достижением, и мы охотно делимся им с коллегами на различных семинарах и совещаниях.

Раскрыть секреты успешной кадровой политики нам помог начальник службы управления персоналом Евгений Николаевич Орехов.

— Евгений Николаевич, что же нужно делать, чтобы сформировать возрастную структуру специалистов, полностью удовлетворяющую потребности предприятия?

— Для проведения всех видов работ институту требуются самые различные специалисты. Основную часть кадров составляют проектировщики 20-ти профилей, которых ранее не готовили саратовские вузы. К ним ещё нужны электрики, химики, строители, специалисты теплогазоснабжения профильной специализации. В 1990-е годы в институте (как и в крупных предприятиях всей страны) сложилась ситуация, когда возникла нехватка кадров из-за



МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ ПОЗДРАВЛЯЮ ВЕТЕРАНОВ ИНСТИТУТА С 9 МАЯ

малого притока молодых специалистов. Средний возраст сотрудников вырос до 51 года, поскольку преобладали работники предпенсионного возраста, а молодежи практически не было. Разбалансировка возрастной структуры в 1990-х годах привела к отсутствию преемственности поколений и передачи профессионального опыта. Кроме того, на этот период приходится и рост темпов развития газовой отрасли. Это привело к увеличению объемов работ, которые должен был выполнять институт. Поэтому потребность в высокопрофессиональных специалистах ощущалась очень остро. Для обеспечения предприятия кадрами необходимо было срочно менять политику управления персоналом в целом, особенно – в сфере подготовке молодых специалистов. Поиск многовариантных решений привел нас к тому, что с начала 2000 года по 2007 в институт ежегодно приглашались на работу 70-100 выпускников ВУЗов. В штат целенаправленно принимались именно молодые специалисты, которых адаптировали и обучали. Была успешно проведена политика омоложения коллектива, которую распространили и на наши филиалы в Новосибирске и Уренгое. Сегодня среднесписочная численность персонала колеблется от 1250 до 1500 человек, включая филиалы. Средний возраст сотрудников составляет около 40 лет.

– Откуда же привлекались недостающие кадры?

– Беда конца девяностых годов заключалась в том, что саратовские вузы не выпускали специалистов нужной нам специализации. Непопулярность данной профессии в эти годы привела к дефициту инженеров-проектировщиков на рынке труда. Специалистами службы управления персоналом были перепробованы все методы по поиску и привлечению персонала, вплоть до хедхантинга («охота за головами»). В результате была выработана своя стратегия поиска и подбора персонала.

Уже на протяжении нескольких лет собирается внутренняя база резюме по специалистам, которые могут быть востребованы в нашей организации. Естественно, что база постоянно пополняется и обновляется. С 2008 года она ведется в программе IC, что позволяет систематизировать все резюме, и отслеживать историю кандидата – проведение собеседований, тестирований и тому подобное.

Следующий надёжный источник пополнения кадров – это целенаправленная подготовка кадров по дефицитным для института профессиям. Для реализации этого направления запущены и функционируют два проекта.

Первый – совместный с Энгельским технологическим институтом Саратовского государственного технического университета, по которому с 2001 года готовят технологов. Более

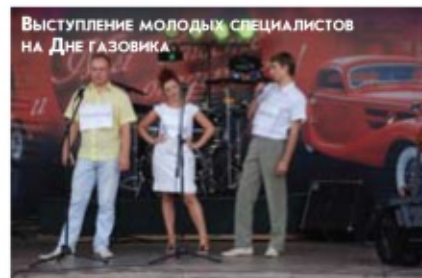


20-и выпускников этого вуза успешно работают у нас.

Второй – открытие в 2006-ом году на базе нашего института филиала кафедры геологии Саратовского государственного университета, занимающегося обучением геологов-испытателей. Подбор студентов осуществляется на третьем курсе, а на 4-м и 5-м курсах группы студентов (8–9 человек) 1–2 раза в неделю занимаются непосредственно у нас. Занятия ведут наши лучшие специалисты. Если раньше и существовало некое сопротивление преподаванию по совместительству, кажущемуся лишней нагрузкой, то теперь, когда вчерашние студенты пополнили наши ряды, и очевидна польза их обучения у нас, сотрудники института относятся с полным пониманием к необходимости преподавательской деятельности. Студенты получают не только теоретические знания, но и проходят учебную и производственную практику, что позволяет им полностью освоить свою будущую специальность. Так, летом этого года 25 студентов трудились в составе исследовательских экспедиций. Руководители курсовых и дипломных работ отбирают лучших студентов, впоследствии принимая их на работу и получая специалистов, уже с первых дней работы разбирающихся в специфике деятельности института и способных в кратчайшие сроки приступить к решению конкретных задач. А в принципе, выпускнику требуется 3–5 лет, чтобы стать квалифицированным специалистом.

Помимо проектировщиков геологов-испытателей, ОАО «ВНИПИгаздобыча» требуются электрики, химики, строители, теплогоснабженцы. С 2008 года запущен «Проект по формированию долгосрочного резерва кадров ключевых специалистов», в котором ежегодно принимают участие около 40 студентов 4–5-х курсов СГТУ. Это студенты строительного факультета по специальности «Промышленное и гражданское строительство», энергетического факультета по специальностям «Электроснабжение промышленных предприятий» и «Промышленная теплоэнергетика», ФЭТиПа по специальности «Автоматизированные системы обработки информации и управления».

Успешные студенты по результатам обучения и тестирования приглашаются для прохождения стажировок и практик, для написания курсовых, дипломных работ, а так же включаются в кадровый



резерв нашего института. Уже получены первые результаты данного проекта, и 15 выпускников, успешно стажировавшихся в нашей организации, приняты на работу. Поскольку наше предприятие имеет солидную репутацию, желающих работать у нас достаточно. Высокий уровень зарплаты, хороший социальный пакет привлекают к нам молодёжь, и мы имеем возможность выбирать лучших.

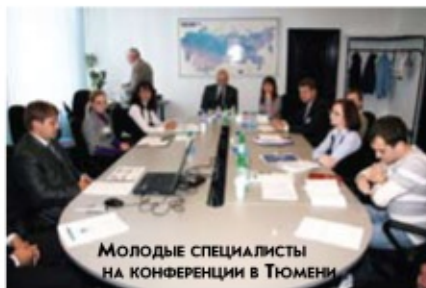
В институте также ведётся активная политика по обеспечению преемственности поколений, в рамках которой наиболее способные дети наших сотрудников направляются на целевое обучение в профильные вузы: РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина, СГТУ, Энгельский технологический институт СГТУ с тем, чтобы потом быть принятыми в штат. Подобная политика способствует формированию профессиональных династий, сохранению опыта старших поколений, укреплению корпоративной культуры. За последние годы 8 специалистов института получили высшее образование. В настоящее время по направлению нашей организации обучаются 7 человек (четыре сотрудника головного предприятия и трое из детей сотрудников).

Помимо обучения, наша организация предоставляет младшему поколению возможность трудоустройства на летний период, что позволяет приобрести их к ценностям организации, профессионально сориентировать и помочь в решении финансовых проблем подростков.

– Как проходит адаптация принятых на работу?

– С 2006 года в институте разработан и действует программа адаптации персонала. Она состоит из нескольких этапов: первичная адаптация сотрудников, использующая институт наставничества (в течение 2-х месяцев); ориентационные семинары; профессиональная адаптация (в течение 1 года). За период 2006–09 годов процедуру итоговой оценки эффективности адаптации прошли 202 работника.

После окончания первичной адаптации (испытательного срока) для всех адаптируемых работников предусмотрены ориентационные семинары, приобщающие к корпоративной культуре. На них руководители и ведущие специалисты рассказывают об истории организации, её структуре, трудовом распорядке, кадровой политике, профсоюзной и социальной работе, а также



отвечают на вопросы новых сотрудников. По истечении года для принятых на работу проводятся торжественные мероприятия с участием руководства — «Посвящение в сотрудники».

— Наше время требует постоянного повышения квалификации специалистов. Как реализуется это направление?

— У нас в институте реализуется современный принцип «Обучение в течение всей жизни», что крайне необходимо в условиях научно-технического прогресса. Выстроена система непрерывного обучения, для каждого специалиста созданы условия профессионального роста.

В 2006 году была разработана и внедрена новая документированная процедура «Профессиональное обучение персонала ОАО «ВНИПИгаздобыча».

В 2007 году проведено всеобщее обучение инженеров-проектировщиков программным продуктам AutoCAD (уровень I), началось плановое обучение руководителей и специалистов по промышленной безопасности и охране труда, была открыта школа по изучению английского языка.

В 2008 году сотрудники проектных подразделений были обучены AutoCAD (уровень II) и AutoCAD (новые возможности), был открыт авторизованный учебный центр Autodesk, реализована годовичная программа по обучению руководителей среднего звена «Повышение компетенций менеджеров».

В 2009 году закончено первичное обучение руководителей и специалистов проектной и научной частей по промышленной безопасности и охране труда, проведено опережающее обучение по стратегически важному направлению — проектирование на шельфе. Началась работа по обучению программным продуктам AutoCAD в рамках учебного центра Autodesk с выдачей сертификатов международного образца.

Образовательные программы, реализуемые в институте, всегда направлены на то, чтобы помочь специалистам в решении актуальных проблем. Так, в связи с экономическим кризисом проведено сквозное обучение руководителей высшего и среднего звена и специалистов резерва по программе «Основы антикризисного управления». Для повышения эффективности профессионального общения с зарубежными партнерами проводятся занятия по освоению иностранных языков. С целью обеспечения возможностей профессионального роста без отрыва от производства вне-

дряются и развиваются дистанционные технологии обучения.

— При такой всесторонней кадровой политике, видимо, предусмотрены возможности карьерного роста для молодёжи?

— Безусловно. В 2005 году в институте разработано и утверждено Положение о формировании и подготовке кадрового резерва. Тогда же был сформирован 1-й состав специалистов и руководителей резерва кадров на 2 года, разработана программа развития специалистов резерва. В составе перспективного резерва — 55 специалистов, столько же — в составе активного. С 2006 года по программе «Школа внутреннего резерва» прошли обучение 125 сотрудников. Максимальные возможности карьерного роста имеют специалисты, находящиеся в резерве и каждый год подтверждающие свое непрерывное развитие. Так, например, нынешний директор Новосибирского филиала Алексей Евгеньевич Бурданов в своё время начал молодым специалистом в головной организации, 10 лет набирался опыта и повышал квалификацию, работал на руководящей должности в Уренгойском филиале. Это один из ярких примеров возможностей карьерного роста в ОАО «ВНИПИгаздобыча».

— Институт известен своими победами на конкурсах профессионального мастерства ОАО «Газпром»...

— Одной из составляющих развития персонала являются конкурсы профессионального мастерства, способствующие повышению квалификации инженеров, стимулированию профессионального развития, выявлению перспективных и высокопрофессиональных специалистов. С конца 2006 года они регулярно проводятся внутри подразделений и на уровне института. В прошлом году в подобных конкурсах приняли участие более 50 человек. Ежегодно проводится и общеинститутский конкурс профессионального мастерства «Лучший специалист по компьютерному проектированию», позволяющий специалистам продемонстрировать свои навыки в области двух- и трехмерного проектирования. Победителей награждают Почётными грамотами и премиями, они получают возможность представлять институт на ежегодном российском конкурсе, проводимом ОАО «Газпром». Подготовка и участие в этих соревнованиях дают возможность подтвердить свою квалификацию опытным, давно работающим в организации сотрудникам и проявить себя молодым.

Показателем высокой квалификации наших кадров стали победы на российских и международных профессиональных конкурсах. Так, по итогам VIII Всероссийского конкурса «Инженер года-2007» два специалиста института заняли призовые места.

На I Международном профессиональном конкурсе молодых проектировщи-

ков АСПО «Газпром», проведённом в июне 2008 года на базе нашего института в рамках III Международной научно-практической конференции молодых проектировщиков и учёных проектных организаций ОАО «Газпром», два наших представителя заняли призовые места.

В последние годы стало традицией участие института в ежегодном конкурсе профессионального мастерства «Лучший специалист по компьютерному проектированию ОАО «Газпром». Особенно приятно, что наши сотрудники ежегодно становятся победителями и призерами конкурса. Только в этом году четверо наших проектировщиков заняли призовые места, еще пятерым специалистам института была объявлена благодарность за достигнутые успехи в освоении программного продукта AutoCAD и успешное выступление на конкурсе.

В целом конкурсы профессионального мастерства способствуют сплочению коллектива и появлению здоровой конкуренции среди специалистов-проектировщиков, повышают престиж ВНИПИгаздобычи. Поэтому руководство института поощряет тех, кто стремится к профессиональному росту. Ведь поддержка талантливой молодежи — это инвестиции в будущее! В наше с вами будущее.

В продолжение темы подготовки и профессионального роста персонала мы побеседовали с председателем Совета молодых специалистов (СМС) ОАО «ВНИПИгаздобыча» Ильей Сергеевичем Иконниковым.

— Илья Сергеевич, участвует ли молодёжь в научной деятельности института?

— Конечно, причём самым активным образом. Совет молодых специалистов организует молодежные научно-практические конференции, как внешние, так и внутренние, молодые специалисты регулярно участвуют в конференциях по нефтегазовой тематике, проводимых в других городах. С целью повышения качества подготовки молодых специалистов к конференциям СМС уже не первый год проводит семинар на тему «Что такое конференция, и как правильно сделать доклад». На семинаре рассматриваются такие вопросы, как выбор темы, подготовка доклада, создание презентации, выступление, секреты успеха докладчика. Можно с уверенностью сказать, что семинар идет на пользу молодежи, так как наши докладчики регулярно занимают призовые места.

За последние годы Совет молодых специалистов провел две внешние конференции, в которых участвовали молодые специалисты более чем из 10 проектных институтов, в том числе из Украины. На конференциях обсуждались проблемы развития проектного комплекса газовой отрасли России. В 2009 и 2010 г. были проведены внутренние конференции, в которых приняли участие молодые специалисты почти

всех производственных и научных подразделений ОАО «ВНИПИгаздобыча».

II Внутренняя конференция прошла в сентябре этого года и была посвящена теме «Новые технологии в газовой промышленности». Молодые специалисты получили уникальную возможность узнать много нового, обменяться опытом и обсудить насущные проблемы и вопросы, связанные с нашей работой. Победителями конференции стали Михаил Тюрин (СО), Сергей Щербаков (ОМГиКС), Алексей Панкратьев (ОГИС).

За 2010 год молодые специалисты ОАО «ВНИПИгаздобыча» трижды выезжали в другие города для участия в молодежных научно-практических конференциях. В мае – в Тюмень на конференцию «Проблемы развития газовой промышленности Сибири» на базе института ТюменНИИгипрогаз. В начале октября – в Москву на конференцию «Новые технологии в газовой отрасли: опыт и преемственность», организованную ООО «Газпром ВНИИГАЗ». В конце октября – в Ставрополь на конференцию «Газовой отрасли – энергия молодых ученых!» на базе ОАО «СевКавНИПИгаз».

По итогам прошедших конференций в различных номинациях победителями стали наши молодые специалисты – Алексей Панкратьев, Марина Майорова, Александр Никишин, Антон Петров. Молодые специалисты, не занявшие призовых мест, получили ценнейший опыт участия в конференциях высокого уровня. Можно надеяться, что в будущем они покажут высокий результат.

– **Можно ли сказать, что СМС помогает адаптации новобранцев? Или этим занимается исключительно администрация предприятия?**

– Совет участвует в адаптационных курсах для вновь принятых молодых специалистов, рассказывая о значимых мероприятиях, направлениях своей деятельности и планах на будущее; привлекает молодёжь в свой актив. В нынешнем году запланировано анкетирование молодых специалистов с целью выявления общественно-активных, творческих личностей, спортсменов. Мы также участвуем с напутственной речью в посвящениях молодых специалистов в сотрудники ОАО «ВНИПИгаздобыча». На сайте Совета молодых специалистов готовится страничка «Для новичков», на которой будет размещена вся актуальная и необходимая информация для сотрудников, которые недавно устроились в наш институт.

Для того чтобы перенять опыт старшего поколения, Совет молодых специалистов проводит встречи с бывшими сотрудниками института. Уже прошло две такие встречи – с бывшим заместителем главного инженера Петром Филипповичем Буракевичем и с бывшим заместителем главного инженера Карекином Оганесовичем Тутельяном.

Мы узнаем о прошлом нашего института, понимаем, что наши предшественники проделали огромную работу, направленную на развитие газовой отрасли страны и мира. Наша задача – не только с благодарностью и гордостью вспоминать достижения старших поколений, но и делать все от нас зависящее, чтобы стать достойными продолжателями сложившихся традиций. Знания и опыт, которые так охотно передают нам ветераны, должны стать надежным фундаментом для будущих открытий и технических находок.

В ближайшее время готовится новая подобная встреча, но не могу пока сказать, кто будет приглашен.

Продолжается работа по организации внутреннего информационного портала Совета. Запущен в эксплуатацию форум СМС. Форум функционирует и приносит очевидную пользу. Молодые специалисты активно обсуждают на нём самые разные вопросы, такие, как организация работы Совета, социальная молодёжная политика, подготовка к конференциям, организация корпоративных праздничных мероприятий и другие. Развиваются актуальные разделы: «О Совете», «Новичкам», «Наука», «Адаптация», «Спорт», «Культ-масс» и др.

– **Молодёжь всегда выбирает активный отдых, спорт, яркие праздники. Как отдыхать и закаляться в институте?**

– Ежегодно наши спортсмены участвуют в спартакиаде, посвящённой Дню защитника Отечества (февраль), спартакиаде «Золотая осень» (октябрь), а также в соревнованиях по стрельбе. Традиционно много молодежи, в том числе семейной, участвует в ежегодном спортивном празднике «День физкультурника», проводимом на туристической базе «Факел». Постоянно действуют спортивные секции по футболу, волейболу, баскетболу. Возобновила свою деятельность секция по настольному теннису. Всё больше любителей игры в пейнтбол появляется в нашем институте. Эта игра хорошо развивает не только спортивные навыки, но и командный дух, умение работать слаженно и быстро понимать друг друга.

Активное участие Совет принимает и в культурной жизни института. Не первый год функционирует собственный вокально-инструментальный ансамбль. СМС участвует в подготовке корпоративных праздников – Нового Года, 8 марта, Дня Победы, Дня нефтяной и газовой промышленности. Наш вклад – это музыкальные и сценические номера, викторины, стихи, газетные статьи. Культурно-массовые мероприятия сплачивают коллектив. Коллеги по работе становятся друзьями, налаживаются неформальные связи, что и является главной целью таких мероприятий.

Мы делаем все возможное, чтобы работа Совета молодых специалистов органично дополняла комплексную деятельность службы управления персоналом и руководства института.



Сегодня вопросы взаимоотношения руководства и коллектива предприятия приобрели особую значимость. Экономический кризис последних лет заставил многих работодателей пересмотреть свою кадровую политику и отказаться от многих программ, связанных с развитием персонала. ОАО «ВНИПИгаздобыча» пошло по другому пути. Как утверждают специалисты, недавняя история уже научила тому, что никакой кризис не может оправдать отказ от вложений в профессиональный рост каждого сотрудника компании.

Не принимать в коллектив молодых специалистов – значит, оказаться в ситуации, когда некому будет выполнять работу. Не обеспечивать углубленные знания и навыков сотрудников – значит, потерять все конкурентные преимущества. Ведь заказчики выбирают того, кто способен решить их задачи наиболее быстро и качественно. И одних технологий тут недостаточно. Важно, чтобы технические достижения было кому использовать, эффективно применять и оперативно адаптировать к меняющимся условиям. Понимание этого и легло в основу реализуемой в ОАО «ВНИПИгаздобыча» стратегии развития персонала. И то, что саратовский институт уверенно сохраняет лидирующие позиции в сфере оказания проектных услуг в газовой отрасли, подтверждает правильность избранного пути. Так держать!

Беседовала Алёна Панкина

