

ФАКТОРЫ УСПЕХА

В ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМНЕФТЕГАЗПЕРЕРАБОТКА» ТОЧНО ЗНАЮТ, ЧТО ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ ДЕРЖАТСЯ НА ДВУХ КИТАХ — СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЯХ И КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ. ИМЕННО ПОЭТОМУ В СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ РАВНОЕ ВНИМАНИЕ УДЕЛЯЕТСЯ КАК МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА, ТАК И ИНВЕСТИЦИЯМ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ.

«ЛУКОЙЛ-ПНГП» — уникальное для региона предприятие. Его основная специализация — переработка попутного нефтяного газа и широкой фракции легких углеводородов. На основе побочных продуктов нефтедобычи предприятие выпускает более 20 видов продукции, в том числе востребованное топливо высокого качества.

Сегодня газоперерабатывающий завод динамично развивается и оказывает существенное влияние на социально-экономическую ситуацию в регионе. Залогом этого служат внедрение современного оборудования и технологий, продуманная и целенаправленная стратегия развития и постоянная забота о людях. Администрация города Перми поддерживает социально-ориентированный бизнес, а потому в ходе очередного смотра-конкурса «Лучшее предприятие города по эффективности производства и решению социальных вопросов» высоко оценила деятельность газопереработчиков и присудила победу в номинации «Производство нефтепродуктов» (среди предприятий с численностью до 500 человек).



— Мы успешно реализуем миссию нашего предприятия — способствуем рациональному использованию природных ресурсов, обеспечиваем потребителей качественным топливом, создаем положительный экологический эффект, — рассказывает генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-ПНГП» **Рустям Хисаев**. — Но сегодня перед нами стоят новые цели: мы планируем увеличить производственные мощности почти в 2,5 раза.

Главным звеном в инвестиционной программе «лукойловского» предприятия значится проект «Реконструкция НТКР. Строительство второй линии по переработке попутного нефтяного газа». На производственной площадке газоперерабатывающего завода будут введены две новые мощные установки.

Еще одним значимым объектом в перспективных планах газопереработчиков является дожимная компрессорная станция, которая позволит направить дополнительные объемы отбензиненного газа на энергоблок ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» и в газотранспортную сеть «Газпрома».

О больших планах «ЛУКОЙЛ-ПНГП» свидетельствует и расширение товарно-сырьевой базы предприятия, где в июне 2013 года состоялся ввод в эксплуатацию нового резервуарного парка. В рамках реализованного проекта установлено 12 новых емкостей по 200 кубометров под прием широкой фракции легких углеводородов, поставляемой из Западной Сибири. Новый сырьевой парк открывает

дополнительные возможности для развития газопереработки, снижая риск возникновения перебоев с сырьем.

Безусловно, это важный этап в развитии не только предприятия, но и нефтегазовой отрасли края. Увеличиваются производственные мощности, расширяется спектр продукции, создаются новые рабочие места, растет доля отчисляемых в бюджеты налогов.

Отметим и экологическую составляющую стратегии предприятия — благодаря деятельности газоперерабатывающего завода, его программе модернизации значительно снизилась вредная выбросы в атмосферу, а попутный нефтяной газ перестал просто сжигаться, превратившись из отхода в ресурс.

За 15 лет «ЛУКОЙЛ-ПНГП» достигло значительных результатов. Но все это было бы невозможно без слаженной работы коллектива. На предприятии сложились не только эффективная социальная политика, но и традиции, определяющие общественную жизнь и выстраивающие преемственность между поколениями. Здесь ценят трудовые династии, опыт и профессионализм наставников, энергию и инициативность молодежи. Как результат, коллектив «ЛУКОЙЛ-ПНГП» смело можно назвать сплоченной командой.

В основе социальной политики — забота о благополучии сотрудников, а потому в Коллективном договоре закреплён широкий спектр социальных гарантий. Предприятие оплачивает работникам санаторно-курортное лечение, предоставляет полисы добровольного медицинского страхования, путевки в оздоровительные лагеря для детей, дает возможность повысить квалификацию и даже улучшить свои жилищные условия — выделяет сотрудникам беспроцентные займы на приобретение жилья.

Однако, как отмечает Элина Ковинова, начальник управления по работе с персоналом и административным вопросам, для людей, работающих на предприятии, важны не только обширные социальные гарантии, но и стабильность, достойные условия труда, возможность профессиональной и творческой реализации.

Важным преимуществом «ЛУКОЙЛ-ПНГП» являются широкие перспективы карьерного роста для сотрудников.

В компании существует кадровый резерв, в который может войти любой работник в возрасте до 45 лет. Резервисты систематически обучаются за счет компании в учебных заведениях Перми, Москвы и Санкт-Петербурга, имеют возможность стажироваться на других предприятиях и замещают руководителя в его отсутствие. В дальнейшем, когда появляются вакансии на руководящие должности, в первую очередь компания рассматривает именно кадровый резерв.

Одним из приоритетов предприятия является работа с молодежью. По словам Элины Ковиновой, молодые специалисты и работники составляют 28% от общего количества сотрудников организации, и это очень высокий показатель. Кроме того, ежегодно на предприятии проходят практику свыше 30 человек. Случайными студентами химико-технологического факультета ПНИПУ заключаются целевые договоры, и после получения дипломов они приходят к нам на производство.

Важным советом общественной жизни является совет молодых специалистов и работников предприятия, который при поддержке руководства занимается адаптацией новых сотрудников и участвует в организации различных мероприятий.

Ежегодно на предприятии проходят несколько профессиональных конкурсов, где сотрудники могут проявить инициативу и показать уровень своей квалификации. Среди них конкурс научно-технических разработок, где молодежь может предложить новые интересные идеи, лучшие из которых потом внедряются на производстве и приносят реальный экономический эффект. Подобных примеров в «ЛУКОЙЛ-ПНГП» достаточно много. Также на предприятии проходит конкурс на лучшего молодого специалиста. Для рабочих серьезным мотивирующим фактором является конкурс профессионального мастерства, где они могут в полной мере продемонстрировать виртуозность владения своей профессией.

Руководитель отдела транспортной логистики Петр Лапшин убежден, что работа в компании — это отличная возможность проявить себя при наличии желания и четкого понимания, чего ты хочешь достичь. «Когда три года назад я пришел работать в «ЛУКОЙЛ-ПНГП», в первую очередь меня привлекли масштаб нефтегазовой отрасли, сложные задачи и высокая ответственность. Важно, что предприятие помогает молодым работникам адаптироваться на местах, мы регулярно проходим стажировки, тренинги, семинары, — отмечает Петр Лапшин. —



В компании действует кадровый резерв, и каждый резервист имеет индивидуальный план развития. В итоге список производственных проблем превращается в перечень конкретных дел, которые спустя время приносят реальные плоды и позволяют добиваться новых карьерных высот. При этом карьера становится инструментом, а не целью. Все новаторские идеи наших молодых специалистов обязательно отмечаются и поощряются руководством, а проявить свои таланты можно в различных профессиональных конкурсах».



«Молодые люди активно участвуют в общественной жизни, разнообразных спортивных и культурных мероприятиях, — рассказывает Элина Ковинова. — Ежегодно в нашем коллективе проходит церемония посвящения молодых специалистов в газопереработчики. Эту традицию мы поддерживаем уже три года и каждый раз предлагаем интересный формат: веревочный курс, психологический тренинг, игра в квест».

Важной частью социальной политики является поддержка вышедших на заслуженный отдых работников — их на сегодняшний день около 200 человек. По словам Нины Зайлер, председателя совета ветеранов, отношение к старшему поколению заводчан в коллективе ООО «ЛУКОЙЛ-ПНГП» особо теплое. «Пенсионеры ощущают большое внимание к себе и со стороны администрации, и со стороны профкома предприятия. Их всегда приглашают на корпоративные мероприятия и праздники — иногда в качестве гостей и болельщиков, а иногда и как непосредственных участников. Кроме того, осуществляем адресную материальную помощь ветеранам в виде путевок, компенсации расходов на медикаменты. А ко всем юбилейным датам они получают подарки от профкома. Люди высоко ценят поддержку со стороны предприятия — и материальную, и моральную. Когда человека не забывают, помнят его заслуги, он чувствует себя нужным — а пенсионерам это очень важно», — подчеркнула Нина Зайлер.

