



НОВЫЕ ГОРИЗОНТЫ

КОРПОРАТИВНОЕ ИЗДАНИЕ КОМПАНИИ «САЛЫМ ПЕТРОЛЕУМ ДЕВЕЛОПМЕНТ Н.В.»

10-13

ЛУЧШИЕ В СПД

14-17

МОДЕРНИЗАЦИЯ
ИНФОРМАЦИОННОЙ
ИНФРАСТРУКТУРЫ

34-38

СООБЩЕСТВА КУЛЬТУРЫ
БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА



МЫ – ЕДИНАЯ КОМАНДА ПРОФЕССИОНАЛОВ, КОТОРЫЕ ДОВЕРЯЮТ, УВАЖАЮТ И ЗАБОТЯТСЯ ДРУГ О ДРУГЕ. МЫ ВЫПОЛНЯЕМ ПОСТАВЛЕННЫЕ ЗАДАЧИ БЕЗОПАСНО, ЭФФЕКТИВНО, В СРОК И В СООТВЕТСТВИИ С ОБЩЕЙ ЦЕЛЬЮ КОМПАНИИ



МЫ – ЕДИНАЯ КОМАНДА

МЫ СТРЕМИМСЯ СТАТЬ ТАКИМИ:

- Каждый из нас несет личную ответственность за результат и держит слово
- СПД регулярно общается в неформальном ключе с подрядными и субподрядными организациями
- Мы используем «Матрицу обещаний» и руководствуемся принципом «От слов к делу» в повседневной работе
- Мы начали с себя: мы подаем пример в умении слушать, доверять, уважать и заботиться друг о друге
- В наших корпоративных мероприятиях участвуют коллеги из Москвы, Тюмени, с нефтепромысла, а также представители подрядных организаций. Это яркие события, которые вовлекают весь коллектив и объединяют его
- Наши сотрудники и подрядчики знают цели СПД и полностью их разделяют
- Мы открыто информируем о своих целях и планах. Мы знаем, чего ожидать, и придерживаемся плана
- Все сотрудники профессионально аккредитованы в сфере своей ответственности
 - СПД набирает наиболее одаренных выпускников университетов
 - На всех уровнях и во всех подразделениях компании работает система оценки уровня профессиональных компетенций
 - В СПД внедрена система наставничества и программа по обмену персоналом
- Подразделения и офисы компании тесно взаимодействуют между собой как равные партнеры
- Благодаря установке высокоскоростного интернета и системы видеоконференции общение стало проще
- При переписке по электронной почте мы все придерживаемся «правила двух писем»
- Мы передаем больше информации через платформу SharePoint
- У нас успешно работает программа обмена персоналом между отделами и офисами





- 4** **НОВОСТИ**
События компании и акционеров
- 6** **ПОД МУЗЫКУ СПД**
Фоторепортаж со вкусом лихих девяностых.
Салым – Тюмень – Москва: празднование Дня нефтяника
- 10** **ЛУЧШИЕ ИЗ ЛУЧШИХ**
50 индивидуальных номинаций — по одной для каждого лучшего сотрудника компании
- 14** **IT-МОДЕРНИЗАЦИЯ 2016**
Повышаем надежность, упрощаем доступ, автоматизируем процессы
- 18** **НА МЕСТОРОЖДЕНИИ И ПО МЕСТОРОЖДЕНИЮ**
Сегодня и завтра непроизводственной инфраструктуры и автопарка СПД
- 22** **ВОПЛОЩАЯ ИДЕИ В РЕАЛЬНОСТЬ**
Андрей Логунов, руководитель проектного отдела, о профессии, дающей осязаемый результат, стабильности команды и «Майнкрафте»
- 28** **МАТРИЦА ОБЕЩАНИЙ**
Эффективный инструмент, с помощью которого сообще можно решить любые проблемы
- 30** **ТЮНИНГОВАННЫЕ ВРЕМЕНЕМ**
Как появились и трансформировались защитные каски
- 34** **КОМУ НУЖНА БЕЗОПАСНОСТЬ**
С чего начинается приверженность культуре безопасного производства и что могут сообщества КБП

Название издания: «Новые горизонты Салым Петролеум»

Учредитель: компания «Салым Петролеум Девелопмент Н.В.»
Московское представительство компании: Российская Федерация, 123242, Москва, Новинский бульвар, 31, телефон +7 (495) 518 9720, факс +7 (495) 518 9722

Издание зарегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций.

Регистрационный номер: 019450

© «Новые горизонты Салым Петролеум»
www.salympetroleum.ru
Распространяется бесплатно.
При перепечатке материалов ссылка обязательна.



www.facebook.com/SalymPetroleum



www.youtube.com/user/SalymProject

Пишите нам:



info@salympetroleum.ru

Электронную версию издания читайте на сайте:
www.salympetroleum.ru



«Газпром нефть»



21 сентября состоялся торжественный ввод в эксплуатацию Восточно-Мессояхского месторождения. В мероприятии приняли участие Председатель Правления ПАО «Газпром» Алексей Миллер, Главный исполнительный директор ПАО «НК «Роснефть» Игорь Сечин и Председатель Правления ПАО «Газпром нефть» Александр Дюков. Команду на начало отгрузки нефти Восточно-Мессояхского месторождения дал по видеосвязи Президент РФ Владимир Путин.

Восточно-Мессояхский лицензионный участок расположен на Гыданском полуострове в Тазовском районе Ямало-Ненецкого автономного округа. Это самый северный из разрабатываемых нефтяных материковых месторождений России.

На месторождении действуют 51 эксплуатационная нефтяная скважина и нефтепровод протяженностью 98 км, соединяющий промысел с магистральным нефтепроводом. От низких арктических температур он защищен слоем теплоизоляции. Для подготовки к транспортировке высоковязкую нефть месторождения подогревают на центральном пункте сбора нефти. На месторождении и приемо-сдаточном пункте построены 2 электростанции суммарной мощностью более 90 МВт, полностью обеспечивающие промысел электроэнергией.

Пик добычи на Восточно-Мессояхском месторождении будет достигнут в 2020 году и составит 5,6 млн тонн нефти.



СПД — лауреат конкурса «Черное золото Югры»

5 сентября 2016 года в Ханты-Мансийске состоялась церемония награждения победителей и лауреатов ежегодного регионального конкурса «Черное золото Югры» среди предприятий нефтегазового комплекса Ханты-Мансийского автономного округа (ХМАО), приуроченного к празднованию Дня работников нефтяной и газовой промышленности. Церемонию награждения провела Губернатор Югры Наталья Комарова.

СПД традиционно занимает призовые места в престижном региональном конкурсе, в котором участвует с 2005 года.

СПД заняла второе место в номинации «За социально-экономическое партнерство» среди предприятий с годовым объемом добычи свыше 5 миллионов тонн нефти и третье место в номинации «Самая динамично развивающаяся вертикально интегрированная компания».

В первой номинации учитывался объем инвестиций в социально-экономические программы на 1 тонну добытой нефти, объем инвестиций на развитие персонала на количество сотрудников и количество несчастных случаев

на количество сотрудников. Критерии оценки второй номинации: годовой прирост объема нефтедобычи и действующего фонда скважин, количество созданных новых рабочих мест и ввод новых месторождений.



СПД получила награду «Шелл» за успехи в области безопасности

2 сентября председатель концерна «Шелл» в России Оливье Лазар вручил генеральному директору СПД Алексею Говзичу награду за достижение компанией «Салым Петролеум» показателя в 5 миллионов человеко-часов работы без происшествий. Награждение состоялось в рамках прошедшей в форме видеоконференции информационной встречи генерального директора СПД с сотрудниками московского и тюменского офисов, а также руководителями Салымского нефтепромысла.

«Это абсолютно фантастический результат, — отметил



в своей поздравительной речи Оливье Лазар. — Это еще одно доказательство того, что «Цель — ноль» достижима, и того, что достичь ее мож-

но очень быстро». Алексей Говзич поблагодарил Оливье Лазара за признание высоких результатов СПД в области безопасности и отметил, что эта награда касается каждого сотрудника компании и каждого представителя подрядной и субподрядной организации, работающей с СПД. «За каждым часом работы из этих пяти миллионов стоят человеческие жизни, ваше желание работать безопасно», — подчеркнул генеральный директор СПД и поблагодарил всех сотрудников СПД, подрядных и субподрядных организаций за вклад в достижение такого высокого показателя.

Сотрудники СПД получили региональные награды

В рамках празднования Дня работников нефтяной и газовой промышленности власти Ханты-Мансийского автономного округа — Югры и Нефтеюганского района удостоили нефтяников почетных наград. Среди заслуженных работников нефтяной отрасли — сразу шесть сотрудников компании СПД.

2 сентября в Нефтеюганске на праздничном приеме главы Нефтеюганского района Владимира Семенова Почетную грамоту Думы Ханты-Мансийского автономного округа — Югры получил оператор по добыче нефти и газа 6-го разряда Олег Бойко. Мастер по добыче нефти и газа Николай Грозный награжден Почетной грамотой главы района.

5 сентября 2016 года в Ханты-Мансийске в рамках торжественных мероприятий, по-

священных Дню работников нефтяной и газовой промышленности, добыче 11-миллиардной тонны нефти на территории Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, 50-летию со дня учреждения «Дня геолога», награды получили еще четыре сотрудника СПД. Начальник установки подготовки нефти Владимир Алькин удостоен почетного звания «Заслуженный работник нефтегазодобывающей промышленности Ханты-Мансийского автономного округа — Югры». Старший мастер по добыче нефти и газа Александр Харитонов



награжден Почетной грамотой Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа — Югры. Многолетний труд и высокий профессионализм оператора по добыче нефти и газа 6-го разряда Олега Каукина отмечен Благодарностью Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа — Югры. А советнику технического директора СПД Владимиру Чернякову вручили юбилейную медаль «Геолого-разведчикам — первопроходцам Тюменской области, Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, Ямало-Ненецкого автономного округа».

«Шелл»



Компания «Шелл» объявила о начале промышленной разработки месторождения Стоунз в Мексиканском заливе. К концу 2017 г. компания рассчитывает выйти на Стоунз на уровень добычи порядка 50 тыс. баррелей н. э. в сутки.

В качестве технического решения для освоения самого глубоководного нефтегазового месторождения в мире «Шелл» использовала плавучую систему для добычи, хранения и отгрузки нефти (FPSO). Это 13-я FPSO в глобальном портфеле глубоководных проектов «Шелл», которая осуществляет добычу на глубине 2,9 км.

«Стоунз — новейший пример нашего лидерства, компетенции и знаний. Именно они являются ключом к экономически эффективному освоению наших глубоководных ресурсов, — заявил Энди Браун, директор по разведке и добыче в концерне Royal Dutch Shell. — Наш растущий опыт в использовании новых технологий и инновационных решений помогает нам разрабатывать все большие объемы таких запасов в мире». Месторождение Стоунз, 100% владельцем и оператором которого является «Шелл», — второе в Мексиканском заливе с начала эксплуатации проекта Perdido в 2010 г., где компания разрабатывает залежи в третичном геологическом периоде.



САМЫЕ СЛИВКИ

Празднование Дня нефтяника, как всегда в СПД, прошло на пике эмоций! Самым значимым и воодушевляющим достижением к этому дню стал рекордно высокий показатель по количеству дней без травм и происшествий. На корпоративных вечеринках также обошлось без происшествий, несмотря на угрожающее количество «новых русских», нахлынувших в 2016 год из лихих девяностых. Ни одной разборки не зафиксировано ни в Москве, ни в Тюмени, ни на Салымском нефтепромысле, хотя количество девушек в смелых нарядах а-ля 90-е на танцполе просто зашкаливало! Музыкальной кульминацией праздника на Салымском нефтепромысле стало выступление группы «Кармен», в Тюмени — группы «Сливки», а сотрудники московского офиса зажигали под «Руки вверх».

«Чистаканкретная» вечеринка в стиле 90-х, увлекательные конкурсы и самые лучшие медляки подарили всему коллективу СПД незабываемые яркие впечатления от праздника, проведенного вместе.

ДЕНЬ НЕФТЯНИКА!



ФОТОРЕПОРТАЖ





Ольга Гук,
специалист по ведению
геологических баз данных:

«Для одних 90-е — это детство и юность, для других — молодые годы, когда все были полны надежд и впереди виделось только хорошее. На Салыме все очень тепло отнеслись к приезду генерального директора. Было очень приятно, что Алексей Николаевич лично вручил награды лучшим нефтяникам. И конечно, мы ждали «Кармен» — зажгли все!»





Дамир Хамадалиев,
заместитель главного
геолога по технике
и технологии добычи:

«Тематика 90-х вызывает самые разные воспоминания: новые русские, рэкетеры, МММ, песни Алёны Апиной. Для меня это было время учебы и начала работы в нефтяной отрасли. После колебаний между образом нового русского, коммерсанта из ларька и брата решил остановиться на последнем. Хотелось, чтобы костюм был узнаваемым, смешным и достоверным. Надеюсь, это подняло коллегам настроение. Спасибо за конкурсы, музыку и дружескую обстановку!»



ЛУЧШИЕ СРЕДИ ЛУЧШИХ

День работника нефтяной и газовой промышленности — праздник не только тех, кто работает непосредственно на объектах нефтепромысла. Вместе с ними эту дату по праву считают своим профессиональным праздником финансовые аналитики, специалисты по планированию и закупкам, энергетики и техники-механики, технологи и все те, кто сообща обеспечивает эффективную работу компании. Традиционно в этот сентябрьский день СПД наградила дипломами и памятными подарками 50 лучших представителей компании.

Акимов Иван инженер	ТМО		за эффективную работу и качественное выполнение задач по разработке проектов на строительство скважин
Алимов Андрей мастер по добыче нефти и газа	ОМ		за высокий уровень качества выполнения работ, инициативность, постоянное совершенствование знаний и навыков, а также за соблюдение требований по охране труда и промышленной безопасности
Альховик Светлана ведущий специалист по планированию	ОМ		за активную работу по подготовке к тендеру на предоставление кейтеринговых услуг, оптимизацию контракта, участие в переговорах и качественное управление административным персоналом подрядчика
Беляева Татьяна финансовый аналитик	FIN		за выполнение разносторонних задач по бизнес-планированию, экономическому и финансовому анализу в сжатые сроки с высоким качеством
Беляковцева Людмила советник по связям с общественностью	СХ		за системный подход в формировании долгосрочных отношений с коренными народами Салымского края
Блинов Игорь ведущий специалист по планированию и поддержке инфраструктуры	ОМ		за организацию работы по планированию ресурсов, закупок и работ по развитию инфраструктуры в 2015–2016 гг.
Глазунов Василий оператор обезвоживающей и обессоливающей установки	ОМ		за инициативность, высокий уровень качества выполнения работ и соблюдение требований по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды
Гомер Олег старший инженер по испытанию скважин	ТМЗ		за существенный вклад в реализацию различных проектов компании, высокий уровень ответственности и качественное выполнение работ
Гук Валентина офис-менеджер	HR		за создание безопасных и комфортных условий работы команды тюменского офиса компании
Дементьев Алексей ведущий специалист по обустройству кустов скважин	ТМ1		за качественную и безопасную реализацию пилотного проекта по сокращению времени обустройства группы скважин на кустовых площадках в сжатые сроки
Дмитриев Сергей ведущий инженер по охране труда и промышленной безопасности	HSSE		за активное участие в ремонтных работах, проводимых на трубопроводе внешнего транспорта нефти весной 2016 года
Егоров Евгений ведущий инженер по охране труда и промышленной безопасности	HSSE		за добросовестную работу и активное участие в решении производственных задач отдела бурения
Захаров Андрей машинист насосной станции по закачке рабочего агента в пласт	ОМ		за безупречную работу и личный вклад в достижение компанией высоких производственных показателей, а также за передачу опыта молодым специалистам



<p>Зубахин Александр инженер-куратор по строительству и оборудованию объектов инфраструктуры месторождения</p>	<p>OM </p>	<p>за безопасное выполнение выдающихся объемов работ с высоким качеством и в сжатые сроки, за безопасное строительство объектов инфраструктуры и взаимодействие с подразделениями компании</p>
<p>Иванов Виктор машинист технологических насосов</p>	<p>TM3 </p>	<p>за высокое качество выполнения работ, инициативность, умение работать в команде, освоение смежных специальностей, а также за соблюдение требований по охране труда и промышленной безопасности</p>
<p>Калимуллин Нурулла инженер</p>	<p>OM </p>	<p>за высокий профессионализм, передачу опыта молодым специалистам и ответственное отношение к работе</p>
<p>Камаев Андрей специалист по строительству дорог и кустовых площадок</p>	<p>TM1 </p>	<p>за качественную и безопасную реализацию пилотного проекта по сокращению времени обустройства группы скважин на кустовых площадках в сжатые сроки</p>
<p>Кентеладзе Вячеслав старший специалист по контролю материальных ресурсов</p>	<p>TM3 </p>	<p>за эффективное управление складскими запасами и сведение к нулю задержек с поставками необходимых материалов в 2016 году</p>
<p>Кислов Николай оператор по добыче нефти и газа</p>	<p>OM </p>	<p>за высокое качество выполнения работ, инициативность, совмещение профессий, постоянное совершенствование навыков, а также за соблюдение требований промышленной безопасности</p>
<p>Ковалев Юрий руководитель службы безопасности, внутренних расследований и чрезвычайных ситуаций</p>	<p>HSSE </p>	<p>за добросовестную работу и реализацию стратегии по «озеленению» подрядных организаций</p>
<p>Козленко Алексей главный специалист по системе управления ОЗОТОВОС</p>	<p>HSSE </p>	<p>за организацию, участие и активную работу в поле по внедрению электронной системы нарядов-допусков</p>
<p>Кокшарских Валерий заведующий складом</p>	<p>SCM </p>	<p>за особые достижения в области охраны труда и промышленной безопасности, обеспечившие безопасные условия на рабочей площадке</p>
<p>Конопелькина Ольга менеджер по подбору персонала</p>	<p>HR </p>	<p>за организацию эффективной системы подбора и найма персонала</p>
<p>Кузовов Андрей геолог</p>	<p>TM2 </p>	<p>за многолетний личный вклад в реализацию Салымского проекта</p>
<p>Лузина Виктория ведущий специалист по международным стандартам финансовой отчетности</p>	<p>FIN </p>	<p>за значительный вклад, проявленные лидерские качества и успешное завершение процесса подготовки и согласования с аудиторами и акционерами годовой финансовой отчетности компании за 2015 год</p>
<p>Маланченко Евгений инженер по обслуживанию систем ИТ и связи</p>	<p>IM&T </p>	<p>за инициативность и ценный профессиональный вклад в развитие ИТ-инфраструктуры компании</p>



<p>Назаров Алексей инженер-механик по техническому обслуживанию и обеспечению целостности нефтепромыслового оборудования</p>	<p>OM </p>	<p>за значительный вклад в процесс обеспечения целостности критичного механического оборудования и качественный контроль работ высокой степени риска</p>
<p>Никокошин Юрий техник-механик</p>	<p>OM </p>	<p>за высокое качество выполнения работ, инициативность, постоянное совершенствование рабочих процессов, значительный вклад в поддержание работоспособности критичного оборудования</p>
<p>Озарина Анастасия специалист по контрактам</p>	<p>SCM </p>	<p>за быстрое реагирование на потребности бизнеса в части обслуживания трубопроводной системы СПД, а также за большой вклад в разработку стратегии работы по этому важному для компании направлению</p>
<p>Олещук Антон инженер по гражданскому строительству</p>	<p>TM1 </p>	<p>за высокоэффективную работу с подрядными проектными организациями по организации инженерных изысканий и авторского надзора по объектам капитального строительства</p>
<p>Ослин Виктор оператор по добыче нефти и газа</p>	<p>OM </p>	<p>за высокое качество выполнения работ, инициативность, совмещение профессий, постоянное совершенствование знаний и навыков, а также за соблюдение требований промышленной безопасности</p>
<p>Первушкин Сергей инженер по капитальному ремонту скважин</p>	<p>TM3 </p>	<p>за высокий уровень профессионализма, проактивный подход и развитие командного духа</p>
<p>Переслегин Михаил старший геолог</p>	<p>TM2 </p>	<p>за подготовку, согласование и успешную реализацию программы геологоразведочных работ 2015–2016 гг.</p>
<p>Пинигина Ирина руководитель отдела по контролю документооборота</p>	<p>IM&T </p>	<p>за успешную реализацию проекта миграции корпоративных документов компании на платформу Microsoft SharePoint</p>
<p>Плохотниченко Олег инженер по разработке</p>	<p>TM2 </p>	<p>за подготовку и реализацию программы WRFM по оптимизации режимов работы скважин</p>
<p>Приходько Дмитрий ведущий инженер-энергетик по эксплуатации электрических сетей и электроустановок</p>	<p>OM </p>	<p>за качественное и оперативное выполнение технических задач по объектам электроэнергетики, а также за принятие правильных решений при ликвидации аварийных ситуаций в системе электропитания Салымской группы месторождений</p>
<p>Самсонов Артем ведущий инженер по повышению эффективности бурения и капитальному ремонту скважин</p>	<p>TM3 </p>	<p>за успешное внедрение стратегии деятельности управления бурения, в том числе за разработку микроКПЭ и стандартных операционных процедур</p>
<p>Смирнов Андрей старший инженер по исследованию фонда скважин</p>	<p>TM3 </p>	<p>за высокий уровень профессионализма, инициативность и вклад в развитие компетенций персонала посредством наставничества</p>



Тамабеков Алексей

сменный инженер газотурбинной электростанции

ОМ



за безупречную работу и личный вклад в достижение компанией высоких производственных показателей, а также за передачу опыта молодым специалистам

Устинов Сергей

ведущий инженер КИП и А

ОМ



за добросовестный и самоотверженный труд и выполнение дополнительных обязанностей в рамках службы КИП и А, а также за оперативность в устранении отказов по ГТЭС и насосов БКНС УПН

Филоненко Сергей

сменный инженер газотурбинной электростанции

ОМ



за многолетний труд и значительный вклад в разработку Салымской группы месторождений, за квалифицированное обеспечение безопасного ведения технологического процесса ГТЭС

Харичкин Дмитрий

ведущий инженер по буровым работам

ТМЗ



за существенный вклад в реализацию различных проектов компании, высокий уровень ответственности и качественное выполнение работ

Чебакова Анна

специалист по сметному ценообразованию и приемке работ

ТМ1



за высокоэффективную работу с подрядными организациями по вопросам сметного ценообразования и приемке выполненных работ

Черняков Юрий

технолог по добыче нефти

ТМ2



за высокие производственные показатели и большой вклад в развитие системы поддержания пластового давления на Салымской группе месторождений

Шакирьянов Айрат

мастер линейной эксплуатационной службы нефтепровода

ОМ



за безопасную и качественную работу, направленную на безаварийную эксплуатацию трубопроводов, а также за инициативность в области повышения эффективности выполнения мероприятий по сокращению потерь при добыче нефти

Шакирьянов Марат

оператор по добыче нефти и газа

ОМ



за высокий уровень качества выполнения работ, инициативность, совмещение профессий, постоянное совершенствование навыков, а также за соблюдение требований промышленной безопасности

Шибанова Екатерина

финансовый аналитик

FIN



за энтузиазм, вовлеченность и активное участие в оказании финансовой поддержки держателям бюджетов административных направлений деятельности компании

Щевелева Светлана

ведущий специалист по контрактам

SCM



за высокий уровень профессионализма, проявленного при контрактовании работ и закупке услуг для нужд СПД, и многолетний вклад в реализацию проектов компании

Юдин Павел

ведущий инженер по бурению

ТМЗ



за существенный вклад в реализацию различных проектов компании, высокий уровень ответственности и качественное выполнение работ

Якунин Сергей

сменный инженер нефтепромысла

ОМ



за активную позицию в процессе организации рабочего места, наставничество, инициативность и оперативность в решении производственных задач

ДОСТУПНО И УДОБНО

Пятилетняя стратегия СПД предъявляет новые требования к развитию информационной инфраструктуры Салымского нефтепромысла. Повышение надежности каналов коммуникаций, упрощение доступа к бизнес-системам и автоматизация процессов — ключевые направления, в рамках которых управление информацией и информационными технологиями (УИИТ) реализует свои проекты. «Новые горизонты» рассказывают о наиболее важных из них.

СЕРВИСЫ НА ЛАДОНИ



В конце марта СПД запустила на всей территории Салымской группы месторождений электронную систему нарядов-допусков (см. подробнее «Новые горизонты» № 46); схожее решение реализовано и в электронной системе управления поездками, запущенной в полном масштабе осенью. Архитектура данных решений изначально задумывалась так, чтобы они были доступны не только для пользо-

вателей корпоративной сети, но и для всех участников соответствующих рабочих процессов на месторождении. Во втором полугодии компания приступила к проекту по созданию беспроводного доступа к этим и другим планируемым бизнес-системам СПД на большинстве объектов месторождения с любых мобильных устройств. В результате, например, бригады капитального ремонта скважин

смогут удаленно оформлять и согласовывать наряды-допуски, а также сверять необходимые данные с инженером СПД даже в случае плохого качества сотовой связи или ее отсутствия на том или ином участке месторождений. Раньше для этого соответствующий специалист выезжал на место работ и тратил несколько часов ожидания лишь для 15-минутного анализа данных и выдачи подтверждения или



корректировок. Благодаря таким нововведениям системы становятся доступнее, растет скорость принятия решений.

Оперативность принятия решений — одно из конкретных преимуществ СПД. В начале года компания завершила развертывание системы видео-конференц-связи (ВКС) с новым пользовательским интерфейсом в переговорной комнате «Кама» московского

офиса. Осенью дополнительные комнаты с видеосвязью появились также в Тюмени и в новом административном здании Салымского нефтепромысла. Таким образом, во всех локациях будет по две общедоступные комнаты, оборудованные ВКС. Благодаря этому повысится надежность всей системы и появится запасной канал видеосвязи на случай непредвиденной поломки в одной из комнат.

«Салым Петролеум» заканчивает тестирование нового способа уведомления службы технической поддержки о проблемах с ИТ-оборудованием, прежде всего на удаленных объектах, в том числе в переговорных, принтер-комнатах и киосках. Проект IMPACTER позволит сотрудникам оперативно оповещать специалистов по информационным технологиям о проблеме с установленным рядом с ИТ-оборудованием

планшетов. При сообщении о неисправности система автоматически сформирует и отошлет письмо в службу поддержки.

СПД увеличила в три раза пропускную способность бесплатной беспроводной сети на территории жилого городка Западно-Салымского месторождения. Этот проект был реализован в ответ на многочисленные просьбы сотрудников нефтепромысла. ►

ПЕРЕХОД НА SHAREPOINT



В середине лета СПД завершила перенос документации компании в систему Sharepoint из Livelink, которая снимается с технической поддержки. «Миграция корпоративных документов на новую

платформу началась в феврале 2016 года. Подготовка к «переезду» длилась почти год. Первая часть документов перенесена на Sharepoint в конце мая, а основная часть — в начале июля. В итоге мы перенесли на новую систему более 340 тысяч документов», — рассказывает Ирина Пинигина, руководитель отдела по контролю документооборота. Миграция позволила не только перейти на более надежную и удобную платформу, но и провести ревизию большого количества документов компании. В системе Livelink хранилось более 370 ГБ информации. «На этапе подготовки департаменты провели анализ документов в неконтролируемой зоне и отсортировали неактуальные и недействительные документы, которые впоследствии были удалены либо перенесены

в архив. В результате объем документов, подлежащих переносу, сократился в 4 раза — со 120 ГБ до 30 ГБ», — поясняет Ирина.

В системе Sharepoint есть как функционал, аналогичный тому, что был в Livelink, так и принципиально новый. В частности, появилась возможность предварительного просмотра документа без необходимости его скачивания. Это позволит сотрудникам более оперативно работать с документами. Кроме того, для облегчения навигации внутри сайтов и повышения эффективности поиска информации пользователи смогут настроить персональные способы отображения библиотек или списков: указать порядок сортировки документов, какие столбцы им необходимо видеть, и т. д. «При работе с документами, находящимися

в общем доступе, бывает сложно контролировать происходящие с ними изменения, — отмечает Ирина Пинигина. — Для этого в SharePoint наряду с контролем версий, позволяющим в любой момент отследить, кто и какие внес изменения, есть возможность получения уведомлений об изменениях по электронной почте. Пользователь может выбрать типы событий, о которых он хотел бы получать уведомления, и периодичность информирования». На начальном этапе перехода на систему Sharepoint СПД использует только ее самые основные функции. В дальнейшем для более эффективной работы компания планирует применить такие возможности этого инструмента, как маршрутизация документов, создание различных аналитических отчетов и многое другое.

МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМ И ОБОРУДОВАНИЯ



В течение 2016 года СПД планирует провести масштабную модернизацию многих информационных систем компании.

Так, к маю была обновлена модификация системы учета углеводородов и отчетности по добыче Energy Components. Несмотря на сложности, возникшие при модернизации системы на глобальном уровне, СПД смогла успешно завершить проект за счет решений, предложенных и выполненных собственными специалистами.

Среди реализованных проектов по модернизации — обновление системы электронного заполнения «Зеленых карт» (Jira) и компонентов системы Production Universe, существующей в рамках комплекса «умных месторождений». СПД также обновила платформу по учету персонала и выплате заработной платы 1С. Во втором полугодии компания планирует дополнительно расширить ее функционал. Новые

возможности получил инструмент по финансовой отчетности Management Information Report (MIR).

Летом ИТ-специалисты провели модернизацию транкинговой связи стандарта TETRA. В результате изменений повысилась надежность системы, в том числе отказоустойчивость и помехозащищенность, улучшилось качество передачи голоса, а также в целом управление системой. Технология TETRA, применяемая многими нефтедобывающими компаниями во всем мире, в России используется сравнительно редко и аварийными службами. «В нашей стране она использовалась на Олимпиаде в Сочи, а сейчас развернута только на космодроме «Восточный» и Салымской группе месторождений», — рас-

сказывает Евгений Корнеев, руководитель подразделения управления информацией и информационными технологиями.

В настоящее время компания ведет модернизацию линии радиорелейной связи вдоль трубопровода внешнего транспорта нефти. СПД установит оборудование нового типа (антенны и передатчики) компании Huawei, благодаря этому канал передачи данных будет расширен в 4 раза.

В июне 2016 года СПД перешла на новую версию оборудования в дата-центре, расположенном на территории установки подготовки нефти, что позволило компании не только сократить площади, выделенные под серверы, увеличив при этом их мощность, но и значительно уменьшить затраты на их техническое обслуживание.



Евгений Корнеев,
руководитель подразделения
управления информацией
и информационными
технологиями:

«В нашей стране технология TETRA использовалась на Олимпиаде в Сочи, а сейчас развернута только на космодроме «Восточный» и Салымской группе месторождений».



Благодаря оборудованию нового типа — антеннам и передатчикам — канал передачи данных будет расширен в 4 раза

НОВЫЙ УРОВЕНЬ



В этом году ИТ-специалисты автоматизировали оперативную отчетность для проекта АСП (т. н. двухчасовки). Для отчета необходимые данные берутся в автоматическом режиме из

централизованного хранилища оперативных производственных данных — PI System. В рамках этого проекта была опробована новая технология. Ее суть состоит в том, что информация доступна пользователю онлайн через веб-интерфейс информационного портала, причем данные представляются в привычном формате, идентичном интерфейсу программы Excel и с поддержкой его базовых функций. Технология уже получила положительную оценку пользователей и может стать перспективной для

применения в других направлениях деятельности компании.

В планах УИИТ организовать обучение по системе SAP, цель которого — научить пользователей правильно выполнять

Новое оборудование в дата-центре на УПН — это более мощные серверы и экономия на их техническом обслуживании

текущие задачи, а также дать понимание взаимосвязи их действий в системе с работой других подразделений. Пилотный тренинг уже был проведен для отдела контрактов.

Среди будущих проектов УИИТ — переход к новому инструменту для системы постоянных улучшений «АРИСТО», реализация возможности онлайн-проверки сертификатов по безопасности на нефтепро-

мысле, модернизация системы безопасности производственной сети, а также пилотный проект по передаче данных в управлении бурения и много других. ■

БОЛЬШИЕ ПЕРЕМЕНЫ К ЛУЧШЕМУ

Комфортный отдых и восстановление после рабочего дня, безопасное и удобное перемещение по месторождению — темы, никогда не утрачивающие своей актуальности. Об обновлении производственной структуры и автопарка СПД рассказывают начальник отдела инфраструктуры месторождения и пассажирских перевозок Александр Абрамов и его заместитель Денис Абакиров.



Александр Абрамов,
начальник отдела инфраструктуры месторождения и пассажирских перевозок:

— В 2015 году Ваше подразделение разработало программу развития жилых городков, которая предполагает строительство новых объектов. Расскажите о необходимости реализации такого масштабного проекта.

— Когда на месторождении только обустроивалась жилая инфраструктура, в существующие объекты закладывался тот объем загрузки, который считался максимально необходимым. Действительно, долгое время нам вполне хватало имеющихся ресурсов, однако с каждым годом на месторождение стало прибывать все больше и больше новых сотрудников и подрядчиков, что значительно увеличивало нагрузку на существующую инфраструктуру. Только представьте, за период 2013–2015 годов общее число вахтового персонала на месторождении увеличилось на 30%! Учитывая такой рост, сегодня мы достигли максимальных пределов нашей инфраструктуры. Например, весной мы столкнулись с тем, что нам просто некуда поставить дополнительные жилые вагоны для вновь прибывающих подрядчиков. Другой предпосылкой стало то, что долгое время мы шли путем минимальных разовых затрат. То есть если перед нами стояла задача расселить дополнительный персонал, то вместо строительства нового общежития принималось решение о закупке дополнительных жилых вагонов. Однако в долго-

срочной перспективе такая практика часто становится невыгодной: на обслуживание и содержание большого числа вагонов в итоге мы потратим больше, чем на одно-два стационарных общежития. Сегодня у компании есть долгосрочная стратегия, активно модернизируется производственная инфраструктура, а также одобрены существенные инвестиции в проекты по развитию жилых городков.

— Расскажите подробнее об основных проектах программы.

— В жилом городке Западно-Сальмского месторождения уже введено в эксплуатацию новое офисное здание, состоящее из 32 кабинетов и 2 конференц-комнат. Благодаря новому зданию нам удалось увеличить жилой фонд уже действующих общежитий, в которых раньше располагались некоторые служебные помещения, а также переселить из трейлерных вагонов сотрудников



— Еще одним важным объектом инфраструктуры является Базовый лагерь. Ожидается ли там появление новых объектов?

— Сейчас в Базовом лагере также есть трудности, связанные с нехваткой мест для размещения. Чтобы решить эту проблему, в дополнение к общежитию «Белые ночи», которое рассчитано на 80 мест, будет построено новое, вместимостью до 200 человек, а также еще одна столовая на 100 мест. Эти объекты мы будем вводить в течение текущего и следующего года.

— С апреля в отделе инфраструктуры месторождения и пассажирских перевозок появилась новая должность — специалист по организации и контролю качества питания. С чем связано появление новой позиции и каких результатов уже удалось достичь в этом направлении?

— Контракт по обеспечению питанием, который заключен с компанией «Содекско Евразия», очень сложный с технической точки зрения, и соблюдение всех аспектов требует чрезвычайно узкоспециализированных знаний в этой области. Согласно контракту, мы самостоятельно контролируем выполнение различных технологических условий, совместно с медицинской службой СПД — соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, а также технологию приготовления блюд. Именно последний пункт был для нас слабым местом, поскольку технология приготовления блюд включает в себя как технологическую обработку продуктов, так и разработку технологических карт и другие узкопрофессиональные моменты. У нас огромные объемы по приготовлению питания, и малейшее технологическое нарушение здесь просто недопустимо. Для минимизации таких серьезных рисков мы ввели новую позицию специалиста по организации и контролю качества питания, которую с апреля занимает Елена Кожанова. За две рабочие вахты она многое сделала в этом направлении: уже проделана большая работа по оптимизации системы учета и общей организации питания, идет активная работа по дополнительному обучению поваров и работников кухни актуальным технологическим регламентам. Это непременно позволит компании избежать возможных рисков и перейти на качественно другой уровень. ►



управления бурения СПД. Работы по увеличению жилого фонда будут продолжаться за счет прачечных, которые в настоящее время расположены в действующих общежитиях. Все четыре прачечные мы переведем в новое здание, которое возводится около медицинской клиники, а освободившиеся помещения будут переоборудованы в жилые комнаты. Здесь же, в жилом городке Западно-Салымского месторождения, идет активное строительство новой столовой. Комфортный прием пищи и отсутствие очередей — актуальный вопрос. Для сравнения, наша самая большая столовая сегодня рассчитана на 80 посадочных мест, в новой их будет 100, что в сумме составит хороший задел на будущее.

— Большая часть сотрудников подрядных организаций сегодня базируются в жилом городке на пятом карьере (Г-5), который долгое время оставался в сто-

роне от больших инфраструктурных нововведений. Какие работы запланированы на этом объекте?

— Жилой городок Г-5 ждут настоящие большие перемены. Уже утвержден план строительства, предусматривающий возведение

стоки сливаются в бочки и септики, которые ежедневно опорожняются для последующей утилизации, и на это тратятся значительные суммы. Но канализационная система с замкнутым циклом уже спроектирована, а работы по устройству колодцев и монтажу

За два года общее число вахтового персонала на месторождении увеличилось на 30%

двух общежитий на 200 мест каждое и новой столовой на 100 мест. Построив этот жилой комплекс, мы переселим туда из вагонов большую часть сотрудников подрядных организаций, тем самым значительно улучшим условия их проживания. Большая тема для жилого городка Г-5 — это канализация. Пока все

труб начнутся в ближайшее время. Параллельно будет идти строительство дополнительной водочистой станции, которая возьмет на себя увеличившуюся нагрузку на систему водоснабжения. Кроме того, совсем скоро в жилом городке Г-5 будет открыт новый тренажерный зал, а также кухня доставочного питания, где будет готовиться горячее питание в специальных термосах для удаленно работающих бригад. Сейчас порционная еда с доставкой готовится той же кухней, что и еда для подачи в столовой, и для нас очень важно разделить эти два процесса. Во-первых, необходимо нормализовать нагрузку основной кухни, а во-вторых, снизить риски, обусловленные технологическими регламентами по приготовлению горячего питания в термосах.

Здание новой столовой в жилом городке на Западно-Салымском месторождении





Денис Абакиров,

заместитель начальника отдела инфраструктуры месторождения и пассажирских перевозок:

— Какое количество автомобилей сегодня задействованы на месторождении?

— Сегодня пассажирские перевозки осуществляют 150 единиц тех-

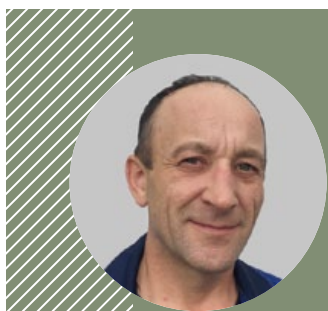
— Сегодня в автопарке СПД находятся более сотни автомобилей для самых разных производственных нужд. В чем специфика обслуживания такого большого количества транспорта?

стерской. Одним из ключевых показателей нашей работы является коэффициент технической готовности транспорта (КТГ). Он формируется по методу, в основе которого эксплуатационный цикл транспортного средства. Это период времени в днях, необходимый для пробега автомобиля с начала эксплуатации до первого капитального ремонта или между двумя капитальными ремонтами,

гом, поскольку согласно нормам, установленным ДОСААФ России, рекомендуемый показатель КТГ должен быть не ниже 85%.

— Планируется ли увеличение автомобильного парка СПД?

— Первая массовая замена автомобильного транспорта у нас произошла в 2008 году. Тогда на смену «Нивам» и УАЗам еди-



Виктор Чалышев,
водитель вахтовки:

«Если сравнивать новые вахтовки со старыми, то разница между ними колоссальная. Так, например, в салоне предусмотрена багажная полка, на которой можно безопасно разместить свой багаж. Установлены более удобные пассажирские кресла с регулировкой уровня наклона спинки. Автомобиль обладает более плавным ходом и улучшенной подвеской, что очень важно для движения по нашим дорогам из щебня. В целом, это новый уровень комфорта для пассажиров. В кабине водителя также немало нововведений. Сиденье и руль можно полностью отрегулировать под себя, тем самым обеспечив максимально комфортное и эргономичное положение. Как и в пассажирском салоне, в кабине водителя теперь есть кондиционер. В жаркую погоду это единственное спасение, ведь из-за пыли на дорогах окна мы стараемся не открывать. Еще одно удобное нововведение — камера заднего вида, которая помогает при маневрировании задним ходом, а также камера в пассажирском салоне, позволяющая водителю контролировать обстановку в салоне во время движения».

ники. Увеличение автопарка СПД и его модернизация — одна из актуальных задач нашего отдела. Кроме того, здесь значение имеет не только количество транспорта, но его техническое состояние, соответствие функциональным нагрузкам.

— В любом деле есть свои трудности и особенности, но мы всегда стараемся максимально эффективно планировать и организовывать работу, не допуская скопления автомобилей в ремонтно-механической ма-

включая время на производство второго технического обслуживания и сезонного обслуживания, эксплуатационного и капитального ремонта. На сегодняшний день КТГ автопарка СПД составляет 98%. Эта цифра говорит о мно-

новременно поступило более 50 пикапов Nissan Navara, которые и по сей день составляют большую часть автопарка СПД. Сейчас этих пикапов около ста. Многие из них уже практически отработали заложен-

■ ТС, ЗАНЯТЫХ В ПАССАЖИРСКИХ ПЕРЕВОЗКАХ

17



■ СПЕЦИАЛЬНЫХ ТС (АВТОМОБИЛЕЙ СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ И ПОЖАРНЫХ АВТОМОБИЛЕЙ)

12



■ АВТОМОБИЛЕЙ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАДАЧ

125



■ ВЕЗДЕХОДНОЙ ТЕХНИКИ (МОТОВЕЗДЕХОДОВ «АРГО», СНЕГОХОДОВ И ПРОЧЕЙ ГУСЕНИЧНОЙ ТЕХНИКИ, В Т. Ч. ПОГРУЗЧИКОВ)

28



■ ВАГОН-ДОМОВ

195



1

200

ный эксплуатационный период в 10 лет либо уже израсходовали выделенный километраж. Например, у нас есть пара автомобилей, у которых пройденный километраж вплотную приблизился к 500 тысячам километров. А если принять во внимание, что все наши внутрипромысловые дороги покрыты щебнем, можете представить, какой ресурс необходим для поддержания адекватного технического состояния такого автомобиля. В тех случаях, когда затраты на техническое обслуживание превышают эксплуатационные, мы, конечно же, заменяем автомобиль на новый. Учитывая, что с каждым годом автомобили, подлежащих замене, становится все больше, и то, что транспортные потребности растущего производства тоже увеличиваются, мы разрабатываем программу по обновлению автомобильного парка компании,

рассчитанную до 2020 года. Так что новых автомобилей с каждым годом будет больше.

— **Что уже сделано в части обновления автопарка и что планируется на ближайшее время?**

— В прошлом году в целях безопасности компания заменила старые вахтовые автобусы двумя новыми марки «КАМАЗ». Теперь регулярные рейсы Базовый лагерь — УПН обеспечивают безопасность и комфорт пассажиров и водителя. Также с 2015 года по маршруту Пыть-Ях — Нефтеюганск курсирует новый микроавтобус Mercedes-Benz. В ближайшее время мы ожидаем поставку еще одного пассажирского автобуса Higer.

Автопарк компании пополнился новыми кроссоверами Nissan Terrano, которые за год эксплуа-

тации хорошо зарекомендовали себя. Этими автомобилями сотрудники пользуются, когда нет необходимости в большом кузове, как у пикапов Nissan Navara, эксплуатация которых обходится дороже. Планируется дальнейшая закупка и кроссоверов, и пикапов. Кроме этого, в ближайшее время мы ждем поставку новых моделей мотовездеходной техники «Тром».

и своевременный прием пищи тоже является одним из слагаемых здорового и безопасного трудового дня. Именно поэтому СПД уделяет большое внимание обустройству объектов производственной инфраструктуры и улучшению автопарка. В эксплуатацию уже введено новое офисное здание в жилом городке Западно-Салымского месторож-

Программа обновления автомобильного парка СПД рассчитана до 2020 года

Обустройство жилой инфраструктуры — значимый аспект культуры безопасного труда. Условия проживания должны способствовать восстановлению сил перед новым рабочим днем, это залог эффективных будней. Комфортный

днем, на остальных объектах строительство в полном разгаре, по некоторым объектам завершаются проектные работы. Так что пребывание на Салымском нефтепромысле будет еще более комфортным и безопасным. ■



РАБОТА КАК ИСТОЧНИК ВДОХНОВЕНИЯ

Руководитель проектного отдела СПД Андрей Логунов пришел в компанию в 2011 году на универсальный для себя проект: и проектирование, и эксплуатация здесь по-прежнему идут полным ходом. Оба процесса — суть и стимул инженерной мысли, то, что необходимо для профессионального роста.

— Андрей, Вы родом из Нижнекамска, расскажите, как на Ваш профессиональный выбор и становление повлияла малая родина?

— Да, родом я из Татарстана, город Нижнекамск. Хороший город! Большую часть жизни я там и прожил. По образованию я инженер-механик машин и аппаратов химических производств. Эта специальность наиболее близка специфике расположенных в моем городе предприятий — нефтехимических, нефтеперерабатывающих. По окончании института я работал в проектно-конструкторском центре ОАО «Нижнекамскнефтехим», где я начал инженером-конструктором третьей категории и дошел до ведущего инженера, руководителя конструкторской группы. Отдел, в котором я работал, занимался разработкой конструкторской документации для капитальных ремонтов, реконструкций и нового строительства объектов ОАО «Нижнекамскнефтехим». По специфике это было котлонадзорное оборудование: колонное оборудование, емкости, насосы, фильтры. Потом я попал на проект строительства нефтеперерабатывающего комплекса ОАО «Танеко» (группа компаний ОАО «Татнефть»). Именно там я уже был занят непосредственно проектной деятельностью, управлением большим проектом. Мы с нуля строили нефтеперерабатывающий завод мощностью 8 млн тонн по нефтяному сырью. На этом проекте я начинал инженером управления проектированием, а уходил заместителем начальника управления проектированием.

— Вы получали диплом и выходили на первое рабочее место в так называемые лихие девяностые. Принято думать, что тогда работать инженером было и непрестижно, и неперспективно, почему же Вы не ушли с этой стези?

— Это справедливо, инженерные специальности были не востребованы в конце 90-х, но в Нижнекамске, который по сути является моногородом нефтехимической промышленности, всегда нуждались



в самых разных технических специалистах и было реально найти работу на производстве. Да, зарплаты были не лучшие, и кто-то с инженерным образованием уходил в коммерцию, но есть сила традиции таких городов, и инженер на производстве всегда нужен. Когда растешь в окружении, где все заняты на большом производстве, ты неизбежно проникаешься мыслями и разговорами о работе на этом производстве. Для моих родителей и их друзей это была такая данность: все работают на заводе, кто-то идет в механику, кто-то в технологию, и в результате весь город гордится выпускаемой продукцией. В нефтехимии на первый взгляд нет романтики, как, например, в геологии, но с приобретением опыта у зрелого специалиста всегда появляется и увлеченность, и уважение, и энтузиазм по отношению к своей работе.

— В декабре 2016-го будет пять лет, как Вы пришли в СПД, как это было?

— В компанию я попал самым что ни на есть простым способом — разместил резюме

Для меня «Салым Петролеум» оказался таким универсальным проектом, который, с одной стороны, все еще строится и интенсивно проектируется, с другой стороны, не менее интенсивно эксплуатируется.

на headhunter'е. Довольно скоро я получил звонок из кадрового агентства и узнал, что есть такая компания «Салым Петролеум Девелопмент», она как раз интересуется специали-

Это соответствовало сфере моих интересов. Но когда прозвучал звонок из кадрового агентства по поводу СПД, я уже рассматривал предложение от Total по проекту на Саха-

«Салым Петролеум» стал для меня универсальным проектом

стом на позицию руководителя проектного отдела. На момент поиска работы я был заместителем начальника управления проектирования компании ОАО «Танеко». Было завершено строительство первого пускового комплекса, и он торжественно был запущен в эксплуатацию. Тогда возникла дилемма: продолжать работать в эксплуатирующей организации или перейти на проект, который находится в стадии проектирования и строительства.

Об СПД на тот момент я ничего не знал, но, почитав информацию в интернете, в результате заинтересовался. Собеседование я проходил в два этапа (наверное, как и многие работающие в СПД): первое интервью с инжиниринг-менеджером по телефону, а потом очная беседа непосредственно в Московском офисе компании. Первоначально мне предложили позицию в офисе в Москве с последующей релокацией в Тюмень. Полгода я провел ▶

На фото: Андрей Логунов с женой Аленой и Зульфией Машковой



в столице, а потом перебрался с семьей в Тюмень, где был сформирован обновленный офис компании.

— Сейчас, оглядываясь назад, Вы понимаете, когда наступило ощущение, что Вы сформировались как специалист?

— С первыми реализованными задачами, даже не проектами. Когда ты начинаешь работать инженером-конструктором, и тебе поручают разработать, например, фильтр на всасе насоса. Работы — 30 листов чертежей, расчетов. Потом проект идет в изготовление на завод, и ты видишь, как по твоим чертежам изготавливают оборудование. Вот тут приходит осознание того, что по итогам твоей работы что-то создано и работает. По мере профессионального роста увеличивается сложность задач. Инженер-конструктор третьей категории разрабатывает чертежи на простые изделия, например шуцер или заглушку. Ведущий специалист проектирует ректификационную колонну, изготовление и монтаж которой он сопровождает, участвует в испытаниях, доработках. В ходе реализации нескольких подобных проектов растет осоз-

нание того, что у тебя хорошая профессия, которая дает осязаемые, значимые результаты. Тогда появляется и романтика, и гордость, и особый интерес к делу, которое ты делаешь, и хочется двигаться дальше.

— У Вас ведь еще советская школа инженерной подготовки в вузе? Скучаете по работе за кульманом?

Это хорошая профессия, она дает осязаемые, значимые результаты

— В принципе да, могу и за кульманом чертить. Первый год работы в проектно-конструкторском центре так и чертил, расчеты вручную делал, пояснительные записки от руки писал. Уровень компьютеризации был низкий. Но это хорошая школа для начинающего инженера-конструктора.

— На Ваш взгляд, появилось ли больше свободы для творчества с возможностью работать в специализированных программах по инженерно-конструкторскому направлению?

— Здесь два аспекта. Во-первых, заметно упрощается рутинная работа, на которую ранее тратилось много времени, и высвобождается ресурс для творческого осмысления и поиска. Во-вторых, появляется такое программное обеспечение, которое само по себе интересно, и, как правило, оно очень увлекает молодых специалистов. Программное

обеспечение для проектной работы — это вообще отдельная и увлекательная тема. Когда-то я начинал работать на Autocad под управлением DOS, где не было ни 3D, ни многооконного режима. По сути, это был электронный карандаш. Позже появилась специализированная отечественная инженерно-конструкторская разработка «Компас». Потом в ней появилось 3D-приложение, стало возможным заниматься трехмерным моделированием. В свое время мне повезло поработать с одной из наиболее продви-

нутых на тот момент систем трехмерного моделирования Unigraphics. И несмотря на то, что в работе на предприятии это моделирование было мало востребовано, на выставках я видел впечатляющие примеры разработки механизмов в этом программном продукте. В отличие от более простых программ Unigraphics позволяла учитывать нагрузки, возникающие в материалах. Проект раскладывался в программе на составные модули: отдельно чертеж, отдельно физика (нагрузки, давление, толщина, свойства металла, температура). Одним словом, это тоже очень интересная область для инженерного развития.

— В какой-то момент Вы все-таки ушли от узкоспециализированной работы к управлению проектами, почему?

— По мере накопления опыта становится интереснее работать не просто в одной дисциплине, а реализовывать проект в целом, решать кроссфункциональные задачи, взаимодействовать с разными специалистами, отделами. Здесь основная задача — организация процесса управления собственными ресурсами и подрядчиками. В моем случае понимание сути процесса проектирования позволяет ориентироваться в том, какие риски есть на том или ином этапе реализации проекта, в последовательности выполнения этапов, что от чего зависит. В таком проекте, как СПД, существует постоянная взаимосвязь со строительством, финансистами, поставщиками, с эксплуатацией. Получается, что в одном большом проекте мы проживаем много маленьких проектов. В работе очень эффективна практика открытых дверей, с которой я познакомился еще в ОАО «Танек», когда работали с корпорацией FluorDaniel. Все друг другу доступны, если

не на переговорах. Сокращена вертикаль между менеджментом и непосредственными исполнителями.

— Сколько сотрудников у Вас в подчинении, как организовано подразделение?

— В непосредственном подчинении 12 человек — это специалисты по направлениям: инженеры-технологи, инженеры-механики, КИПовцы, специалисты по автоматизации, по энергетике, по строительству. Они работают с проектной документацией непосредственно по своей дисциплине, взаимодействуя со строителями, с отделом главных специалистов. Их основная задача — обеспечение стройки проектной документацией.

— Есть ли, на Ваш взгляд, особенности работы с сотрудниками разных поколений?

— Сейчас у нас разновозрастная команда. Найти молодого специалиста, соответствующего нашим требованиям, стало трудно, но нам везет. Когда я только пришел в СПД, средний возраст в проектом отделе был за 50. В этом возрасте люди, как правило, не просто опытные специалисты, а действительно гуру в своей области. Но в то же время в этом возрасте снижается гибкость или чувствительность по отношению к изменениям и новым требованиям. У СПД как у добывающей компании есть свои этапы развития (начальная добыча, растущая добыча, полка, падающая добыча), и философия поведения на разных этапах отличается. Нередко бывает так, что тем, кто работал на этапе роста, трудно работать на этапе полки, когда начинаются оптимизации, сокращения, поиски решений, способствующих экономии или повышению эффективности при тех же затратах. Бывает, что людям старшего

возраста сложно перестроиться. И потом есть, наверное, объективный физиологический момент: с возрастом мы иногда неосознанно подавляем в некоторых ситуациях тех, кто моложе. Это не всегда правильно, и молодые специалисты могут дать неплохие идеи. Хорошо иметь баланс в коллективе, когда есть и те и другие. Сейчас, как мне кажется, в компании, и у меня в отделе в частности, все сбалансировано: и опыт, и молодость. Думаю, что в СПД проблема поколений проявляется наименьшим образом, так как у нас много свободы для выражения своих мыслей, и это помогает не делить людей по возрастам, а молодым людям — чувствовать себя более уверенно. Как правило, в российских компаниях молодым всегда сложнее: острее чувствуется давление возраста, авторитета, стажа, особенно если это усилено наградами за выслугу лет. А когда этого нет, наши возрастные различия подчеркивают стиль одежды и хобби, но не работа.

— Какие актуальные проекты Вы сейчас ведете?

— Их можно разложить на несколько направлений. Первое направление — поддержка добычи, трубопроводы и кустовые площадки. Каждый новый куст скважин для нас является актуальным самостоятельным проектом в полном понимании этих слов: новое строительство, новый объект в итоге, и мы поддерживаем нашу добычу. В год мы проектируем от трех до пяти кустов, в зависимости от того, сколько нам выдадут геологи, но это всегда срочно и, безусловно, важно. Другое направление, так называемый *brown field*, — это объекты капитального ремонта. Это свежая тема, для ее реализации в компании был создан отдел капитального ремонта. Проекты этого направления — дань возрасту

месторождения, на котором ряд объектов производства и инфраструктуры требуют реконструкции, модернизации или капитальных ремонтов. С точки зрения проектирования эта тема для нас также новая, так

как у наших подрядчиков-институтов такой практики пока нет, поэтому мы вместе учимся. Здесь есть и победы, и неудачи. Одной из побед мы можем считать плановую полную остановку производства прошлого года, ►



когда мы достаточно успешно и вовремя подготовили проектную документацию. По текущему году из-за большого количества объектов есть некоторые

шее значение имеют личные коммуникации с руководителями организаций, с главными специалистами. Для того чтобы чувствовать, чем живет

Сейчас у нас в отделе все сбалансировано: и опыт, и молодость

задержки. Но мы понимаем, что мы учимся, и несмотря на то, что по объему документации эта работа меньше, по содержанию она более трудоемкая, поскольку это модернизация и ремонт действующего объекта в процессе его эксплуатации, которые надо выполнить с наименьшими потерями. К этому же направлению относятся переводы скважин. Самое интересное направление — новые площадочные объекты, такие как установка предварительного сброса воды. Для нас это флагманский проект, который сейчас находится на стадии завершения проектирования и начала строительства. Это критичный технологический объект с точки зрения новой добычи на Верхнем Салыме. В той же категории нового строительства — относительно небольшой, но не менее интересный проект реконструкции мультифазной насосной станции с увеличением количества насосов.

— Кто основные подрядчики по Вашим направлениям работ? Как построено взаимодействие с ними?

— Это в основном проектные институты. Например, проект по УПСВ разрабатывало ПАО «Гипротюменьнефтегаз», а рабочую документацию и изменения разрабатывает институт ОАО «Стройпроекттехнологии». Для таких проектов, учитывая, что и СПД — компания небольшая, и подрядчики наши не крупные, боль-

подрядчик, то есть насколько он адекватен в той или иной ситуации, готов ли ускориться, мобилизовать дополнительные ресурсы, есть ли кадры для решения каких-то вопросов, я стараюсь достаточно много общаться с ответственными лицами, руководителями проектов в подрядных организациях. Проектная группа и другие специалисты вовлекаются очень часто в небольшие совещания-летучки. Последнее

Максимум информации подрядчики-проектировщики должны получать из первоисточника, на месторождении

время стараемся как можно чаще приглашать подрядчиков на месторождение, чтобы максимум информации проектировщики получали из первоисточника.

— Как Вам кажется, подрядчики, совместно с которыми реализуются проекты СПД, переросли минусы постсоветского управления?

— В нашей стране традиционно многое зависит от персонала. Например, если в иностранной компании поменять специалиста на проекте, то в большинстве случаев процесс будет идти без изменений. У наших подрядчиков, к сожалению, очень многое зависит

от того, кто находится на ключевых позициях. Отчасти поэтому и выбирать подрядчиков сложно. Многие вообще не могут самостоятельно действовать, работают по принципу «что скажете, то и нарисуем». Тех, кто может проработать проект с точки зрения науки и инженерной мысли, вести полноценный диалог с заказчиком, а не просто делать что скажут, не много. Но мы ищем и находим. Привлекать иностранные компании считаем нецелесообразным, так как разработка проектной и рабочей документации требует знания отечественных норм и правил. Создать концепт или FEED (Front End Engineering Design — проектная часть в международной практике — *Прим. ред.*) они могут, но вот подряд на разработку с ними проектной документации не будет эффективным, тем более

на разных уровнях активно применяются прогрессивные управленческие решения, ведется работа по повышению эффективности, уменьшению затрат, увеличению отдачи от имеющихся скважин, поиск более дешевых, но не менее эффективных решений при сохранении имеющегося уровня автоматизации месторождения. Идет большая работа по оптимизации технических решений, в том числе и с элементами импортозамещения. Например, по КИПовской части идет замена импортных приборов отечественными. Стараемся размещать закупку емкостного, насосного оборудования в России. Ищем оптимальные решения по вертикальной планировке. Работаем над снижением металлоемкости наших кустовых площадок. И так по многим направлениям.

— Как Вы относитесь к критике Вашей работы?

— Все зависит от того, как ставится вопрос. Критика должна быть обоснованной и безличностной, тогда она воспринимается адекватно. Критика в форме нападок на моих коллег и подчиненных не может быть воспринята положительно. А критика в форме конструктивного диалога и поиска нового решения только приветствуется.

— Какие вызовы будущего года стоят перед Вами?

— Самый главный вызов для компании — это закрепиться на полке и обеспечить эффективность компании на текущей стадии развития месторождения. Закрепиться на 6 млн тонн с ростом до 7 млн потенциально — это вызов.

Количество проектов по сравнению с прошлым годом увеличилось, растут вахтовые поселки, объекты инфраструктуры. Мы ищем внутренние

затраты по ним будут большими, а выдать необходимый конечный продукт они просто не смогут.

— Есть ли какие-то, на Ваш взгляд, технологии, новые, перспективные, которые компания могла бы успешно внедрить в ближайшем будущем, или просто интересные решения, которые Вас воодушевляют?

— Мне нравится работать в СПД, и мы объективно идем в авангарде отрасли. Об этом нужно судить не только с позиций реализуемого пилотного проекта АСП. Несмотря на то что в компании на сегодняшний день нет новых технологий наземного обустройства, у нас

ресурсы для реализации всего объема задач, поскольку численность проектного отдела не увеличилась. Плюс мы живем в государстве с постоянно меняющимся законодательством, а это самые неожиданные вызовы, которые приходится отражать в реализуемых проектах.

Ну а что касается персональных вызовов, то тут экономическая ситуация диктует повышенные требования к тому, что мы делаем, — это контроль над ростом затрат и сохранение собственной эффективности в этих условиях. Здесь острая тема — заметное снижение качества подрядчиков. С падением экономики лучшие кадры уходят туда, где больше платят, так что наши подрядчики теряют в квалификации, а ослабление подрядчиков заставляет нас еще больше мобилизоваться. В этих условиях важно сохранить наш коллектив. Для меня ценен каждый сотрудник; и компания, и я как руководитель вкладываемся в каждого. Важно, чтобы команда была стабильной. Профессиональный рост также остается важным вопросом, в котором нельзя останавливаться.

— Что Вы делаете в этом направлении?

— Здесь большую роль играет живой диалог в профессиональном сообществе, в своем кругу, а также с подрядчиками, которые вовлечены в разные проекты отрасли. Бывает, что они обращаются за консультацией не только по нефтедобыче, но и по нефтехимии, по тому или иному решению. В стране много проектов, которые интересны с профессиональной точки зрения. Стараюсь поддерживать контакты с коллегами, которые ушли в другие компании и на предприятия, знакомлюсь с новыми людьми в СПД, это

расширяет профессиональные горизонты. Общение с коллегами-иностранцами тоже дает много интересного и полезного. Их опыт работы отличается от нашего, их опыт работы в среде международных стандартов и спецификаций дает новый угол зрения. Как показывает лично мой опыт, они очень хорошо умеют слушать. Ну и, конечно, читаю профессиональную литературу.

Снижение качества подрядчиков — острая тема

— А что читаете просто для себя, когда отдыхаете?

— Художественную литературу сейчас совсем не читаю, а в детстве, в молодости очень увлекался. Не то чтобы сейчас на это не было времени, при желании его всегда можно найти. Скорее, нет такой потребности. Видимо, у меня теперь другие источники вдохновения. Больше интересуется техническая литература,

особенно то, что связано с автомобилями. В основном это аналитика, обзоры, тест-драйвы.

— Есть ли у Вас хобби, чем занимаетесь в свободное время?

— Выраженного хобби у меня нет. В нерабочее время семья — на первом месте. Сыну шесть лет, поэтому в свободное время и выходные я стара-

в результате — море новых ощущений и положительных эмоций. Сын хорошо переносит длительные путешествия, опыт у него уже большой: переезды Нижнекамск — Москва — Тюмень закаляли его с малых лет. В путешествиях ему как мальчишке интересней всякие технические моменты, а не памятники архитектуры и искусства, я с удовольствием удовлетворяю его любопытство, отвечаю на вопросы. Дома вместе с ним собираем «Лего», что-то конструируем. А еще сын — большой фанат «Майнкрафта» (шахтерское ремесло). Увлечение компьютерными играми, наверное, болезнь следующего поколения. Прогресс и цивилизацию не остановить, и мы стараемся найти какой-то баланс в вопросе компьютерных игр и других занятий для детей, подвижных игр, пребывания на свежем воздухе. Сейчас сложно сказать, чего больше в компьютерных играх — вреда или пользы. Назвать тот же «Майнкрафт» бессодержательными было бы несправедливо. ■

юсь больше гулять, выезжать с ним, бывать семьей в разных местах. Мы любим просто путешествовать, глядеть в окно, что-то обсуждать, обмениваться впечатлениями, для нас важна не только конечная точка путешествия и ее достопримечательности, но и сам процесс перемещения в пространстве. В этом году удалось осуществить давнюю мечту — на поезде проехать по Италии. Маршруты мы выбирали сами,



На фото: Анна Андреева, Андрей Логунов, Али Бакичи, Дольф Дриссен



КАКОГО ЦВЕТА ВАШИ ОБЕЩАНИЯ?

Верите ли вы обещаниям? Если вы часто сталкивались с обманом, то вряд ли. А вот сила выполненного обещания в том, что оно формирует доверие. Поэтому матрица обещаний — это инструмент в руках единомышленников, идущих вместе к поставленной цели.

Матрица обещаний появилась как инструмент реализации программы «СПД без травм и происшествий» (Incident and Injury Free, IIF), но сегодня она включает не только вопросы безопасности. В настоящее время матрица насчитывает 200–250 обещаний по всем направлениям деятельности компании: эксплуатация месторождения, техническое

обслуживание, инфраструктура, бурение, строительство, информационные технологии

Нет таких проблем, которые невозможно решить сообща

и др. На основе обещаний формируется документ, где обозначается текущий статус

и срок выполнения данных обещаний. Обновление документа и актуализация обе-

щаний осуществляются на субботних совещаниях руководителей подразделений ком-

пании на Салымской группе месторождений. Обсуждается статус каждого обещания, что сделано, что предстоит сделать. Высказываются новые предложения для внесения в матрицу. Кроме того, на таких встречах участники планируют и распределяют задачи по развитию культуры безопасного производства. Цель поставлена амбици-



ем, — рассказывает Евгений Видяшкин, ведущий специалист ОЗТОБОС. — На начальном этапе координацию осуществляли представители JMJ Associates. Все участники совещания — представители отделов компании — давали в адрес других отделов обещания и выражали ожидания. Все договоренности были сведены в единый файл». Для матрицы нет значительных и незначительных вопросов. Те вопросы, которые решаются быстро, сюда просто не попадают. Матрица работает с тем, что требует согласования представителями разных подразделений, поэтому здесь большой вопрос разбивается на подзадачи для каждого, кто вовлечен в его решение, и записывается в виде обещания в соответствующую графу. Выполнение обещаний всегда было значимой частью корпоративной культуры СПД, но использование данного инструмента позволило вывести эти ценности в практическую плоскость. Все отделы задействованы и переплетены в матрице. Так что здесь отражены не только обещания, но и все особен-

совещаний по матрице придерживаются определенных принципов. Если просьба озвучена, то ее нельзя игнорировать. Сотрудник, принявший просьбу, всегда должен помнить, что есть всего три сценария работы с просьбой. Можно согласиться и полностью удовлетворить просьбу в срок. Существует возможность путем переговоров найти более адекватный вариант

ответственности подразделения, то, что отдел может предложить и за что ручается. Зеленым отмечены обещания, срок окончания которых более месяца. Оранжевый сигнализирует, что срок окончания обещания менее месяца. Синий цвет — обещание в процессе выполнения, и оно отслеживается еженедельно. Красный сигнализирует, что обещание просрочено

Важно быть открытым и не обещать того, что невозможно

выполнения просьбы в разумные сроки для обеих сторон. Не исключено, что в некоторых случаях выполнить просьбу невозможно и, значит, необходимо сообщить другой стороне об этом, — это третий сценарий. Важно, что в любом случае лучше быть открытым и не обещать того, что невозможно, а если пообещал, то выполнить.

«Из самых насущных реализованных обещаний в производственной сфере можно выделить разработку программы развития энергосистемы на Салымской группе месторождений, — рассказывает Евгений Борзых-Летов, технический ассистент управления капитального строительства. — Это были вопросы, критичные для отделов энергетики, эксплуатации, бурения и КРС. А также расширение сети бытовых инфраструктурных объектов (новые столовые на Г-5 и на УПН, строительство банно-прачечного блока и пр.), улучшение условий проживания и питания».

Статусы обещаний в матрице различаются по цветам. Желтым маркируются зоны

и на него следует обратить внимание, принять дополнительные меры или согласовать новый срок его выполнения. Красные статусы, как правило, не задерживаются, матрица очень динамична и меняет ситуацию с решением вопроса очень оперативно. Нет таких проблем, которые невозможно решить сообща, тем более когда они уже выявлены. «У нас появилась хорошая традиция не удалять выполненные обещания, а переносить их во вкладку «Выполненные обещания», — рассказывает Марина Булатова, технический ассистент управления капитального строительства. — Так мы видим, как много мы можем сделать общими усилиями». Матрица обещаний — не что-то искусственное, забюрократизированное, наоборот: этот инструмент страхует сотрудников и компанию от необдуманных и эмоциональных решений, чреватых непредвиденными последствиями, помогает избежать организационных ошибок, учит эффективному взаимодействию и работе в срок. ■

Если просьба озвучена — ее нельзя игнорировать

озная: силами тренеров, сотрудников и руководителей привлечь к движению по пути безопасного производства 100% персонала СПД и подрядных организаций — а это почти 6 000 человек.

«Работа над выполнением обещаний в формате матрицы началась в январе 2016 года на совещании под председательством Аада Алларда, руководившего в то время месторождени-

ности взаимодействия производства и инфраструктуры. Этот инструмент позволяет всем видеть процесс и принимать в нем участие, сообщая двигать обещания к их выполнению.

Обещание характеризуется добровольностью и обоюдным пониманием целей. Оно выводит общение за пределы служебных коммуникаций на межличностный уровень и позволяет вести диалог на равных. Участники

ВСЕМУ ГОЛОВА

ОБОЛОЧКА,

В основе современных средств индивидуальной защиты головы лежит колоссальный опыт всего человечества. Но чем основательней и технологичней становятся современные средства защиты, тем порою беспечней становится человек. Краткая история каски — это отличный повод оглянуться на тысячелетия назад и взять ответственность за собственную голову в свои руки.

История шлемов и касок восходит еще к первобытным временам, когда головные уборы делались из дерева, бересты, сплетенных прутьев, кожи, а также шкур животных. Их защитные свойства были крайне невысокими. Вместе с тем именно благодаря им человек начал формировать культуру использования и производства средств

ком дорогими, поэтому долгое время наряду с металлическими шлемами древние воины продолжали использовать для защиты головы шапочки из кожи или льна, усиленные металлическими пластинами. Массово железные шлемы появились в VIII–VII веках до н. э. в Ассирии и имели сфероконическую шлемовидную форму, до I тыся-

ОГОЛОВЬЕ
С ПОДВЕСКОЙ ДЛЯ
ПОДБОРОДОЧНОГО
РЕМНЯ

УДОБСТВО
ПРИЛЕГАНИЯ К ГОЛОВЕ
ПЛАВНАЯ РЕГУЛИРОВКА
ОГОЛОВЬЯ ХРАПОВИКОМ
от 52 до 61 см

Самые древние каскообразные изделия датируются III тысячелетием до н. э.

индивидуальной защиты (СИЗ). Как только люди научились обрабатывать металл, началась эпоха металлических доспехов и шлемов, древнейшие из которых сделаны из меди и золота и имеют каскообразную форму. Самые древние из них найдены в царских гробницах близ города Ура в Междуречье (территория современного Ирака) и датируются III тысячелетием до н. э. Такие изделия были слиш-

челетия н. э. преобладали бронзовые шлемы. Сегодня каждая пятая травма в быту приходится на голову и лицо. Только представьте, насколько высоким был этот показатель в древние века!

ТЮНИНГОВАННЫЕ ВРЕМЕНЕМ

В первой половине — середине II тысячелетия до н. э. сложились два основных типа шлемов,

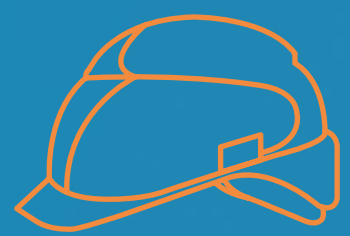
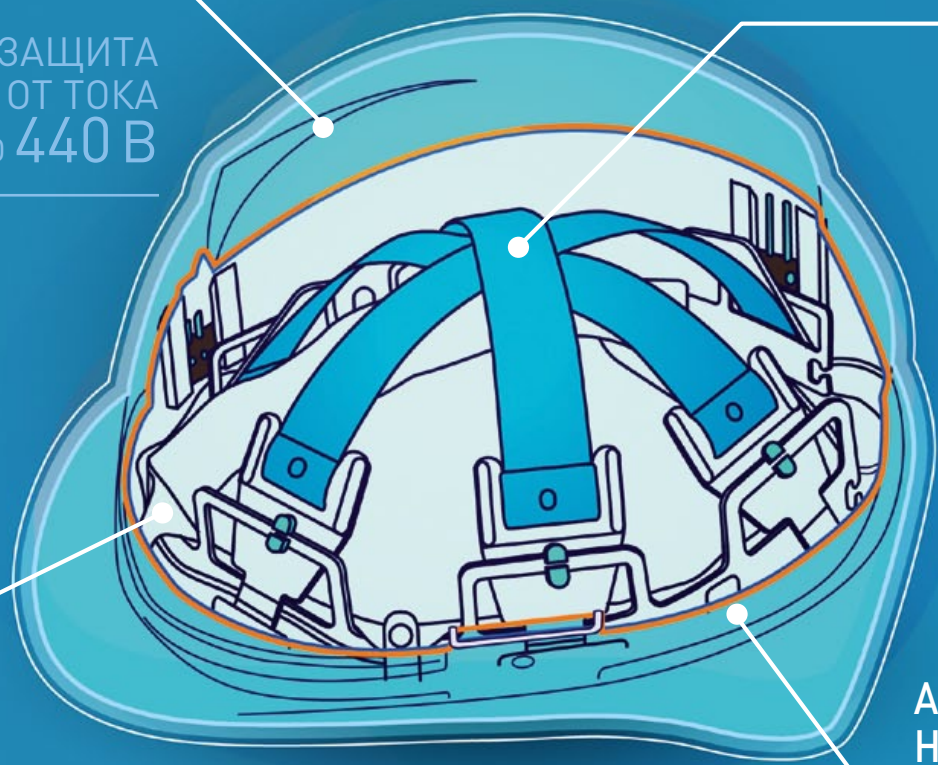
от которых произошли все позднейшие разновидности. Первый тип — сфероконический: тулья шлема невысокая, на макушке резко переходит в высокий узкий шпиль. Для лица делался прямоугольный или скругленный вырез. Эти шлемы были полностью металлическими. Второй тип — шлемы яйцеобразной формы, как правило, с двумя дугообразными вырезами спереди и сзади, так что с боков шлем закрывал уши. Иногда спереди был двойной вырез с дугами над бровями, сходящимися в угол над переносицей. Также делались вырезы на уровне ушей. Шлемы этого типа зачастую были неметаллическими, а лишь усилены металличе-

ШЛЕМ

ЛЕГКОСТЬ
НОШЕНИЯ
ВЕС 380 Г

РЕГУЛИРУЕМЫЙ ПО ВЫСОТЕ
АМОРТИЗАТОР ИЗ ТЕКСТИЛЬНЫХ
ЛЕНТ С 6 ТОЧКАМИ КРЕПЛЕНИЯ

ЗАЩИТА
ОТ ТОКА
ДО 440 В



АДАПТЕР ДЛЯ КРЕПЛЕНИЯ
НАУШНИКОВ
И ЗАЩИТНОГО ЗАБРАЛА

ПРЕДОХРАНЕНИЕ ОТ ПЕРЕГРЕВА
ВЕНТИЛЯЦИОННЫЕ ОТВЕРСТИЯ, ТЕКСТИЛЬНОЕ
ОГОЛОВЬЕ, КОЖАНАЯ ВСТАВКА ДЛЯ ВПИТЫВАНИЯ ПОТА

ПРЕДОХРАНЕНИЕ ОТ УДАРА
БЕЗОПАСНЫЙ ЗАЗОР, АМОРТИЗАЦИЯ ЗА СЧЕТ ЛЕНТ ОГОЛОВЬЯ,
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЗАЩИТА ЗАТЫЛОЧНОЙ ЧАСТИ ГОЛОВЫ

скими пластинами, нашивавшимися на мягкую основу либо собранными между собой при помощи шнура. Позже этот тип шлемов трансформировался в каркасные шлемы ранней средневековой Европы.

Пожалуй, самым узнаваемым защитным головным убором по сей день остается шлем древнегреческого гоплита (тя-

желовооруженного пешего воина), украшенный гребнем из перьев или конских волос. Единой общепризнанной классификации шлемов Эллады не существует, но выделяют шлемы коринфского и беотийского типа. Они достаточно хорошо сохранились, и можно восстановить основные элементы шлема (тулья, налобник, нащечники), по ним же можно составить

представление о нагрузках, которые они выдерживали, предохраняя головы воинов.

Римляне внесли немалый вклад в трансформацию и усиление воинских головных уборов. Сначала они использовали в основном аттические и мотифертинские шлемы, к началу нашей эры перешли на шлемы типа кулус с более развитыми

нащечниками и назатыльником. Позже под воздействием галльского влияния появились так называемые имперский галльский и имперский италийский шлемы, ставшие стандартным снаряжением легионеров с I по III в. В III-IV веках их вытеснили каркасные, римско-сасанидские и инверсинские шлемы. Каркас составлялся из бронзовых или железных ▶

БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕЖДЕ ВСЕГО

полос и покрывался медными или роговыми пластинами или обтягивался кожей, или склепанными металлическими листами. Шлем мог снабжаться наушами, назатыльником и личиной.

компания E. D. Bullard Company изготавливала и продавала защитные шапки из кожи и оборудование для горнодобывающей промышленности. Директор компании Эдвард Буллард первым предложил

Эта конструкция сохранилась и по сей день, она распределяет вес шлема и силу при любом ударе по верхней части. Кроме того, «внутренняя подвеска» обеспечивает пространство приблизительно в 30 мм между

инженер обратился к Булларду с просьбой создать каску для защиты рабочих, выполнявших пескоструйную обработку. Изобретатель разработал дизайн каски, при котором лицо рабочего было закрыто, но оставалось смотровое окошко, а свежий воздух подавался через шланг, присоединенный к компрессору. Обязательное ношение защитных головных уборов в строительстве вскоре стало повсеместным.

В 1989 году Совет Европейского Сообщества принял Директиву 89/686/ЕЕС по средствам индивидуальной защиты. Она обязывала привести национальные законодательства к единым требованиям в части СИЗ. Тогда впервые появились требования к маркировке изделий и составлению сопроводительной технической документации, были описаны категории средств индивидуальной защиты и механизмы контроля качества изделий.

С КАРКАСОМ И БЕЗ

Именно каркасная конструкция шлемов послужила прототипом современной каски, состоящей из внешней части каски (шлема) и внутренней конструктивной оснастки, обеспечивающей зазор между каской и головой для сохранения ее в безопасности. Но до того, как каски стали служить людям не только на поле боя, они претерпели немало изменений.

Европейское Средневековье — это время норманнских шлемов, склепанных и спаянных из нескольких сегментов, дополненных наносниками, шлемов с цилиндрической тульей, горшковиных шлемов, шапелей (с полями для защиты плеч), полусферических цервельеров, отвечавших актуальным требованиям безопасности воинов разных родов войск. На Руси своими защитными свойствами и золочением славились сфероконические черниговские шлемы (шеломы), склепанные из 4 частей. История шлемов и касок полна кровопролития, захватнических и оборонительных эпизодов, но вместе с тем это и история побед и удивительного искусства изготовления доспехов.

В МИРНЫХ ЦЕЛЯХ

Конец XIX века дал старт мирному производству касок. С 1898 г.

стальной шлем, чтобы повысить уровень безопасности горняков. Эта идея пришла в голову Булларду, когда его сын вернулся живым с Первой мировой войны и принес домой свой шлем. В 1919 году Буллард снова предложил новое решение в области защиты головы — «шапку, сваренную вкрутую». Реализовывая идею, он отталкивался от защитных кепок работников судовой верфи, которые предусмотрительно покрывали свои головные уборы смолой. Защитная каска Булларда была

корпусом каски (шлемом) и головой человека, уменьшая вероятность воздействия на череп при ударе по корпусу каски. Некоторые каски к тому же снабжались ребром жесткости, расположенным посередине, для повышения ударопрочности.

КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ

Новой вехой в развитии средств индивидуальной защиты стало появление требований их ношения при выполнении работ. В 1930 г. в США на про-

Защитная каска Булларда была изготовлена из пропаренного брезента, клея и черной краски

изготовлена из пропаренного брезента, клея и черной краски. Тогда же флот США поручил компании-изобретателю создать защитную кепку для судостроительных заводов. Это положило начало широкомасштабному производству касок. Компания Булларда продолжила исследовать риски, связанные с разными видами работ, и вскоре усовершенствовала каску «внутренней подвеской», то есть мягким каркасом из подвесных лент внутри шлема.

екте строительства плотины имени Гувера компания Six Companies, Inc. объявила использование касок обязательным. В 1933 г. в Сан-Франциско началось строительство моста «Золотые ворота», где главный инженер проекта Джозеф Стросс приказал строительным рабочим носить каски. Он также настоял на создании безопасных условий на рабочих местах, для этого были установлены страховочные сетки на месте выполнения работ. Более того,

Одновременно со строительством вопросы безопасности начала решать и металлургия. В 1930 г. компания MSA представила шлем Skullgard, выдерживавший тепловое излучение до 180 °С. Модель была изготовлена из бакелита — достаточно жесткой пластмассы, чтобы противостоять внезапным сильным ударам в условиях высоких температур, но и достаточно легкой для практического применения. Под бакелитом был проволочный каркас и ткань.

В 1940-е гг. для производства касок начали применять стекловолокно, а в 1950-е гг. его место заняли термопластические материалы, легко формуемые и дешевые. В 1952 году компания MSA представила шлем Shockgard для защиты линейных электромонтеров от электрического тока напряжением до 10 тысяч вольт, а в 1962 году — первую каску из поликарбоната. Самым современным достижением в области производства касок стала модель V-Gard GREEN компании MSA, изготовленная на 100% из возобновляемых ресурсов. Конструкция из полиэтилена высокой плотности полностью изготовлена из этанола, полученного из сахарного тростника, и может перерабатываться повторно. Эксперты в области безопасности научились комплектовать СИЗ головы светоотражающими элементами, зеркалами, противозумными наушниками, рациями и многим-многим другим.



Андрей Сергеев,
главный специалист
по работе с подрядными
организациями:

«Следуя к «Цели — Ноль», СПД уделяет самое большое внимание выбору поставщиков СИЗ. Компания сформировала комплекс требований ко всем типам средств. Вместе с тем самое важное, что должен осознать каждый сотрудник, — это персональная ответственность за правильное и постоянное использование утвержденных компанией средств. В выбранные компанией каски вложен самый передовой опыт в области их производства и эксплуатации. Но и в повседневной жизни нельзя пренебрегать СИЗ головы. Мы живем в век невероятных скоростей, ведем активный образ жизни, и чтобы все успевать, мы просто обязаны заботиться о собственной безопасности».

С 1970-х гг. большинство касок изготавливается из полиэтилена высокой плотности или новейших инженерных смол. Сегодня каски используются во всех сферах производства, связанных с повышенными рисками. По своему назначению каски подразделяются на несколько видов: специальные для шахтеров, сварщиков, лесорубов (с повышенной степенью защиты); каски для пожарных (защищают от попадания искр, покрыты огнеупорным материалом); облегченные каски (не защищают от сильных ударов, но оберегают голову от выступов и балок); каски для строителей, энергетиков, нефтяников, газовиков. Компании-производители

предлагают широчайший выбор касок и шлемов, сопоставимый по разнообразию с ассортиментом рыцарского средневековья, интегрировав в свои разработки весь опыт военного и гражданского использования касок.

СПД ТРЕБУЕТ

Рынок средств индивидуальной защиты широк, и у каждого покупателя есть свои требования к изделию. Так, например, «Положение о средствах индивидуальной защиты» для работников СПД, подрядных и субподрядных организаций предъявляет высокие требования к материалам СИЗ головы. Жизненно важно, чтобы они соответствовали установленным sani-

тарно-гигиеническим требованиям, не причиняли вреда здоровью и окружающей среде. Каски должны быть легкими, но не в ущерб их прочности, максимально удобными в носке и иметь возможность индивидуальной регулировки для посадки на голове. Также СИЗ головы должно соответствовать тяжести предполагаемой работы и быть спроектировано и изготовлено таким образом, чтобы работник мог нормально выполнять свою работу и при этом был адекватно и эффективно защищен от соответствующих его работе типов риска. «На Салымской группе месторождений сейчас мы используем каски немецкого производителя, которые удовлетворяют всем нашим

высоким требованиям к индивидуальным средствам безопасности, — рассказывает Салават Хаков, специалист по контролю МТР. — Это полиэтиленовые каски с храповым механизмом с плавной регулировкой шайбой, которая обеспечивает удобство посадки каски в соответствии с индивидуальными физиологическими особенностями головы. Изделие имеет текстильное оголовье с кожаной вставкой, есть возможность комплектования зимним подшлемником. Без вреда для своих защитных свойств каска выдерживает температуры от $-50\text{ }^{\circ}\text{C}$ до $+50\text{ }^{\circ}\text{C}$. Конечно, выбранная компанией каска соответствует стандартам ГОСТ». ■





НА ПУТИ К БЕЗОПАСНОМУ ПРОИЗВОДСТВУ



С февраля 2016 года в компании состоялось 240 ориентационных сессий по культуре безопасного производства. В апреле начались аналогичные встречи для представителей подрядных организаций. В День безопасности (28 апреля и 6 июня) проведено 45 сессий. Какова роль сотрудников «Салым Петролеум» и подрядных организаций в развитии культуры безопасного производства?

Год назад началась программа «СПД без травм и происшествий» в сотрудничестве с международной консалтинговой фирмой JMJ Associates («Новые горизонты» №41). Ключевым пунктом предложенного консультантами JMJ плана было создание команды лидеров, задающих в компании тон по отношению к безопасности и силой личного примера развивающих культуру безопасности на Салымском проекте. За этот период в сессиях по без-

опасности приняли участие 3975 человек, в числе которых 648 сотрудников СПД и 3327 представителей компаний-подрядчиков. В целях дальнейшей интеграции культуры безопасного производства в компании сформировалась команда руководителей, более 50 сотрудников компании обучены в качестве лидеров ориентационных сессий, более 20 сотрудников прошли обучение по программе лидеров курса КБП (культуры безопасного производства)

для супервайзеров, появился новый институт в сфере безопасности — сообщества КБП.

мое важное, с чем я вышел с сессии, это то, что СИЗы нужны не СПД, СИЗы нужны

ЧЕМ ИЗМЕРИТЬ БЕЗОПАСНОСТЬ

Ориентационные сессии являются первым шагом на пути к осознанному изменению своего отношения к вопросам безопасности. «Са-

мне, — рассказывает Алишер Атамирзаев, прораб АО «СИБИТЕК», подрядчик СПД по дорожному строительству. — Много лет я работаю



с передвижением большого количества тяжелой техники, а я никогда всерьез не задумывался над объективно существующими рисками. Понимаете, не задумывался над реальностью наезда на человека? Ориентационная сессия меняет такое восприятие, помогает переосмысливать, не дожидаясь трагических случаев на площадке».

Своим впечатлением от ориентационной сессии делится Василий Голуб, инженер ООО «ГЛОБАЛ-Стройинжиниринг», подрядчик СПД в сфере экспертного инжиниринга, строительного контроля и контроля инженерных изысканий. «Часто опытные специалисты приходят на такие мероприятия скептически настроенными, заранее предубежденными против нововведений: они бы за это время 150 метров траншеи выкопали. Но безопасность считается не в метрах, а в человеко-часах. И именно это задает другую шкалу ценностей, основная из которых, — человеческая жизнь и здоровье, — рассказывает Василий Голуб. — Я так и написал в опросном листе после сессии, что мое восприятие изменилось и мне есть над чем задуматься. На Салымском нефтепромысле я пока отработал 5 месяцев, моим первым впечатлением было

то, что здесь слишком много ограничений по сравнению с теми месторождениями, где я работал раньше. Сейчас эти ограничения я принимаю как очевидную жизненную необходимость».

При этом общая вовлеченность персонала в кампанию по развитию культуры безопасного производства на Салымской группе месторождений составляет 67,6%. То есть каждый третий работающий пока думает о безопасности в привычном для себя формате.

ведущей сессий КБП. «Когда я поняла, что сессии будут построены на взаимоотношениях людей, у меня появился такой душевный подъем! Диалог, поиск взаимопонимания, причин, а не виновных — это очень органично СПД, — рассказывает Александра Донченко. — Никто не любит работать в условиях давления, конфликта, напряженности, а культура безопасного производства начинается с человека, его бережного отношения к себе и коллегам. Потом это становится фундаментом для личного осознанного отношения к вопросам

ЛИДЕРЫ БЕЗОПАСНОСТИ

Александра Донченко, ведущий специалист по строительству и содержанию автомобильных дорог и кустовых площадок СПД, провела за этот год 15 ориентационных сессий. Еще до начала программы «СПД без травм и происшествий» она продемонстрировала приверженность культуре безопасного производства, всегда чувствовала высокую персональную ответственность за подрядчиков по своему направлению. В числе первых пройдя ориентационные сессии, она стала

безопасности производства. Мне всегда удавалось вести диалог с подрядчиком не с позиций того, что я заказчик и, значит, стою над ним, а просто как с человеком. Дороги на месторождении — это жизнь, связующие артерии, и такое же отношение я стараюсь передать нашим подрядчикам. А если у нас единый настрой, одно видение, то нам проще вести работу и даже решать проблемы». Вести сессии по безопасности — это большая личная ответственность и возможность показать свою ►

в разных компаниях, и никогда такого четкого понимания не наступало. Просто всегда воспринимал требования по безопасности как документ. Моя работа связана



Алишер Атамирзаев,
прораб АО «СИБИТЕК»:

«Мы приезжаем заработать для своих семей, и было бы неразумно и непрофессионально потерять при выполнении работ здоровье, а тем более жизнь. При необходимости мы можем работать быстрее, работать больше и на износ, а тут непривычный для нас подход — надо правильно распределять свои силы, действовать проверенно и безопасно, и делать это не раз от раза, а постоянно, всегда. Хорошо, что СПД нам помогает менять себя. Сегодня здесь мы формируем полезные привычки, а завтра эти привычки уже работают на нас и, возможно, спасут нашу жизнь».



приверженность к безопасному производству. Задача ведущего — выстроить диалог между участниками и в доверитель-

ной атмосфере побудить людей оглянуться на их собственный опыт, рассказав свои примеры из жизни. На сессиях сотруд-

ники знакомятся друг с другом как обычные люди, для которых безопасность близких и любимых одинаково важна.

Задача лидеров КБП, ведущих ориентационные сессии, — «разбудить» человека по отношению к личной безопас-



Дмитрий Кухарь,
начальник службы по ремонту и обслуживанию нефтепромыслового оборудования отдела по техническому обслуживанию и обеспечению целостности нефтепромыслового оборудования, временно исполняющий обязанности лидера сообщества КБП «Западный Салым — 1»:

«У нас есть наиболее критичный подрядчик с точки зрения безопасности. И когда я заступаю на вахту, я всегда начинаю с посещения этого подрядчика. Просто вечером захожу и выслушиваю их проблемы, их понимание рабочих ситуаций, их настроения. То, что в моих полномочиях, — решаю, то, что не в моих, — передаю далее. И потом даю свой заряд энергии, наши ожидания от них. В ходе такого живого общения у нас даже родился лозунг «Вся работа должна быть качественно выполнена с первого раза». Это значит, что они должны не просто понять, но и принять наше понимание качества, куда входит и безопасность выполнения работ. Обсуждаем признаки, характеристики качества безопасного выполнения работ. Возникают какие-то дискуссии, но главное, они осознают, что их не зажимают, а направляют, ведут, и понимают, чего от них ждут. В середине моей вахты заезжает вторая вахта этого подрядчика, и я снова иду поговорить с людьми. Думаю, что именно поэтому мне не приходится принимать участие в совещаниях по инцидентам».

ности. «Очень приятно видеть отклик, слышать, что теперь точно будут пристегиваться за рулем или купят огнетушитель для дома, — уточняет

но на месторождении в самых разных подразделениях компании. «Тренинг по безопасности изменил ситуацию с лидерством. Теперь впереди

Тренинги по безопасности изменили ситуацию с лидерством

Александра Донченко. — Знает, у них уже начались изменения в восприятии».

идут люди и там, где опасно, говорят нам, что делать. Они знают лучше», — отмечает Алексей Говзич, генеральный директор СПД.

Сотрудники, работающие на месторождении, задают тон рабочих коммуникаций. То, какими эти коммуникации будут завтра, станет ли культура безопасного производства корпоративной, перейдут ли ценности этой культуры сотрудники, и станет определяющим в развитии СПД в будущем. Важный тренд и заслуга лидеров КБП в том, что они сами ведут сессии и тренинги вне зависимости от того, являются ли они сотрудниками отдела ОЗОТБОС или нет. Сегодня культура безопасности развивается силами тех, кто работает непосредствен-

СПД делает много для того, чтобы погружение сотрудников в культуру безопасного производства происходило максимально естественно и эффективно. Для этого на Салымском месторождении создаются сообщества КБП. На регулярных встречах сообществ сотрудники могут рассказать о существующих проблемах и сообща наметить пути

их решения. Трудные вопросы, предложения по улучшениям есть всегда. Задача местных сообществ КБП найти кратчайшие пути и установить сроки их решения. Сегодня на месторождении 5 сообществ культуры безопасного производства: сообщество «Ваделып», сообщество «КБП Бурение», сообщество «Верхний Салым», сообщество «Западный Салым — 1», сообщество «Западный Салым — 2».

«Есть такая особенность — неоднородность восприятия и понимания культуры безо-

Дмитрий Кухарь, начальник службы по ремонту и обслуживанию нефтепромыслового оборудования отдела по техническому обслуживанию и обеспечению целостности нефтепромыслового оборудования. — Это минимизирует риски, связанные с интеграцией нового человека на нашем производстве, сокращает сроки его адаптации. То есть при нормальном развитии этих сообществ новые сотрудники будут естественно вовлекаться в производственные процессы, в общение и органично перенимать

РАЗНЫЕ ПУТИ — ЦЕЛЬ ОДНА

пасного производства. То есть каждый понимает и принимает это в меру собственного опыта. Присутствует и естественная текучка кадров у подрядных организаций, новые люди постоянно приходят на нефтепромысел. Поэтому нужна определенная живая традиция передачи принятых нами ценностей новым людям, — рассказывает

наше видение безопасности на Салымском нефтепромысле». Дмитрий Кухарь уточняет, что «задача сообществ КБП не просто транслировать ценности и нормы сверху вниз, а самостоятельно формировать и укреплять самые разные стороны работы и пребывания на нефтепромысле, которые так или иначе связаны с безопасностью». ▶





Участие в сообществах добровольное. Инициативные в вопросах безопасности сотрудники ежедневно вносят ощутимый вклад в развитие этой культуры. Членство в сообществах КБП — уникальная возможность для каждого стать лидером в безопасности.

Члены сообществ КБП — это люди, которые не смиряются с проблемами в безопасности и ищут способы их решения. Таких людей отличает неравнодушие: они не броса-

ют своих коллег в трудовых буднях и готовы протянуть руку помощи каждому. Они готовы активно работать над снижением рисков совместно с руководством СПД и подрядных организаций. Все они движутся по пути формирования культуры безопасного производства на Салымском месторождении и создают будущее СПД.

В сообществе КБП «Западный Салым — 1», например, решили проводить встречи для

обмена опытом по управлению подрядчиками. Встречи проходят в формате открытой

новка была наиболее располагающей для неформального общения. В сообществе уже

Партнерский подход эффективен, но ему надо учиться

площадки, с просмотром презентаций или видео. Сопровождаются такие открытые форумы бизнес-ланчем или сладким столом, чтобы обста-

есть отклик от подрядчиков, и на следующей встрече планируется выступление и презентация одного из них. Такие мероприятия сообществ КБП — это возможность высказаться, обозначить проблему и сообща найти способ ее решения. «Насколько оптимальна такая форма работы, сейчас говорить рано, — рассуждает Дмитрий Кухарь. — Мы пока просто ищем оптимальный способ коммуникации по вопросам безопасности. И чем больше будет разных мнений, тем быстрее мы найдем то, что нужно. Многие по опыту знают, что административное решение вопросов не всегда самый эффективный способ, а вот партнерский подход более эффективен, но ему надо учиться. На самом деле это очень перспективный путь». ■



Александра Донченко,
ведущий специалист по строительству и содержанию автомобильных дорог и кустовых площадок:

«Мне кажется, что каждый новый день без травм и происшествий в компании — это результат того, что люди меняют свое отношение, начинают видеть небезопасные ситуации и влияют на них, не дают им развиваться и быть нормой. И еще один важный отличительный момент нашей КБП — вывод этой культуры за периметр Салымского месторождения, применение нового взгляда на безопасность дома, в быту».

РАБОТА ЕДИНОЙ КОМАНДОЙ



Мы оказываем помощь коллегам и понимаем важность сотрудничества.

Мы открыто обмениваемся мнениями и даем обратную связь в уважительной манере.

Мы принимаем решения, исходя из интересов компании.

Мы учитываем интересы коллег при принятии решений.

Командой выносятся согласованные решения, которые принимаются как личные. После этого все работают на результат, и каждый несет ответственность за итоги деятельности по своему направлению.

УВАЖЕНИЕ, ДОВЕРИЕ И ЧЕСТНОСТЬ



Настоящее доверие зарабатывается со временем, главным образом исполнением обязательств и взаимной честностью в отношениях.

Мы с уважением относимся к мнению коллег и пытаемся его понять, прежде чем отстаивать свою точку зрения (слушаем, слышим, обсуждаем и принимаем решение).

Мы выстраиваем доверительные отношения и дорожим ими.

Мы выполняем взятые на себя обязательства и строим отношения на принципах взаимной честности.

Мы соблюдаем деловую этику.

Мы пресекаем сплетни и обсуждение за спиной.

Мы корректны и вежливы со всеми сотрудниками независимо от их должности и статуса.

ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЕЩАНИЙ



Мы держим слово и своевременно выполняем обещания.

Мы трезво оцениваем свои возможности и ресурсы перед тем, как давать обещания.

УМЕНИЕ СЛУШАТЬ КОЛЛЕГ И ЗАБОТИТЬСЯ ДРУГ О ДРУГЕ



Мы обсуждаем рабочие вопросы и проекты с коллегами, участие которых необходимо для принятия решения.

Мы обсуждаем совместные проекты с руководством только в присутствии всех заинтересованных сторон.

Мы делаем выводы, только разобравшись в ситуации.

Мы проводим регулярные встречи с сотрудниками всех офисов и на месторождении.

СОЗДАНИЕ ЦЕННОСТИ ДЛЯ КОМПАНИИ



Мы ищем максимально выгодные решения без ущерба качеству.

Мы бережно относимся к ресурсам компании.

Мы постоянно нацелены на повышение качества и эффективности работ.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ



Мы открыты новому опыту и стремимся сделать нашу компанию более эффективной.

Мы знаем свои сильные стороны и конструктивно воспринимаем критику.

Мы используем разнообразные возможности для развития и роста.

С 3 ОКТЯБРЯ ПО 30 НОЯБРЯ
ПРИМИ УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИИ
ВОВЛЕЧЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ



**КАЖДОЕ МНЕНИЕ
ИМЕЕТ ЗНАЧЕНИЕ!**
ПОДРОБНЕЕ В ИНТРАНЕТЕ СПД