



НИПИГАЗ

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
И ПРОЕКТНЫЙ ИНСТИТУТ
ПО ПЕРЕРАБОТКЕ ГАЗА



СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ

ОАО «НИПИгазпереработка»

2011

Краснодар, 2012 г.

СОДЕРЖАНИЕ

КРАТКИЙ ОБЗОР

Показатели года в цифрах и фактах.....	6
События года.....	7

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Программы обучения.....	12
Ротация кадров.....	14
Кадровый резерв.....	15
Наставничество.....	16
Взаимодействие с вузами.....	16
Совет молодых работников.....	18

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

Система управления эффективностью.....	20
Повышение производительности труда.....	21

МОТИВАЦИЯ

Система оплаты труда и грейдинг.....	24
Добровольное медицинское страхование.....	25

КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Спорт и социальные акции.....	28
Благотворительность.....	29
Корпоративные медиа.....	30





Уважаемые коллеги и партнеры.

В 2012 году «НИПИгазпереработка» отмечает свое 40-летие. К этой дате мы подошли с огромным опытом проектирования, большим портфелем реализованных проектов, лучшими традиционными и современными технологиями. Но, наш самый основной капитал — это, все-таки, люди. Каждый человек, который к нам приходит, представляет огромную ценность.

По объему выполненных работ 2011 год стал для нас рекордным. По сравнению с 2010 годом этот показатель вырос на 70 %. Безусловно, во многом благодаря эффективной работе профессиональной команды НИПИГАЗ. В дальнейшем требования к сотрудникам института будут расти. Ведь НИПИГАЗ имеет амбициозные планы и быстрыми темпами движется вперед.

Последние два года мы активно развиваем персонал, не только обучая его, но и вовлекая в спортивную и социальную жизнь. НИПИГАЗ реализовал большое количество интересных проектов, направленных на раскрытие человеческого потенциала.

Чтобы рассказать о том, что было сделано, сформулировать наши приоритеты в развитии людей, мы издали первый социальный отчет.

Коллектив НИПИГАЗ — это сильная, нацеленная на результат команда. Только вместе мы сможем достичь большего.

П. А. Пуртова
Генеральный директор
ОАО «НИПИгазпереработка»

ОАО «НИПИгазпереработка» (НИПИГАЗ) — инжиниринговый центр СИБУРа, один из ведущих проектных центров России с развитой научно-технической и интеллектуальной базой.

НИПИГАЗ известен как генеральный проектировщик газоперерабатывающих заводов и компрессорных станций общей мощностью свыше 42 млрд. м³ газа в год, а также других объектов транспорта и подготовки углеводородного сырья в нашей стране и за рубежом. С участием института были выполнены широко известные проекты: «Завод по подготовке нефти и переработке газа на месторождении Тенгиз», «Каспийский трубопроводный консорциум», «Голубой поток».

Среди традиционных партнеров института крупнейшие фирмы США, Италии, Канады, и других стран.

СОБЫТИЯ ГОДА

Январь

- Научная часть ОАО «НИПИгазпереработка» успешно завершила первую фазу разработки новой технологии очистки товарного пропана марки «А» от метанола.
- Заключён договор с ОАО «СОГАЗ» по добровольному медицинскому страхованию для работников ОАО «НИПИгазпереработка».
- По инициативе ОАО «НИПИгазпереработка» при Межотраслевом Совете по техническому регулированию и стандартизации в нефтегазовом комплексе РСПП создана рабочая группа «по вопросам формирования нормативной базы для добычи и использования попутного нефтяного газа».

Февраль

- Достигнута договорённость о возможном привлечении ОАО «НИПИгазпереработка» для проектирования установки изомеризации на нефтеперерабатывающем заводе компании «Газпром нефтехим Салават».

Март

- Получено положительное заключение ежегодной обязательной аудиторской проверки бухгалтерской отчётности по итогам деятельности ОАО «НИПИгазпереработка» за 2010 год.
- День «НИПИгаза» в Кубанском государственном технологическом университете.

Апрель

- ОАО «НИПИгазпереработка» получило заказ на разработку тендерного пакета документов на строительство временного городка в Мурманской области по проекту «Комплексное освоение Штокмановского газоконденсатного месторождения. Фаза 1. Комплекс по производству сжиженного природного газа. (Комплекс СПГ)».

Май

- ОАО «НИПИгазпереработка» выступило спонсором соревнований по каратэ среди детей.
- При финансовой поддержке ОАО «НИПИгазпереработка» в Кубанском государственном технологическом университете открыта современная лаборатория химической технологии топлива и газа.

Июнь

- Проект «Строительство продуктопровода «Южный Балык — Тобольск» прошёл защиту на инвестиционном комитете.
- Состоялось годовое Общее собрание акционеров ОАО «НИПИгазпереработка».

Июль

- ОАО «НИПИгазпереработка» получило благодарственное письмо за проведение авторского надзора за монтажом внутренних элементов во вновь установленный сепаратор С-302 на Южно-Балыкском ГПК.

Август

- Проектная и инженерная документация по проекту строительства компрессорной станции №3 на «Нижневартовском ГПК» получили положительное заключение ФАУ «Главгосэкспертиза России».

Сентябрь

- Специалисты ОАО «НИПИгазпереработка» провели лазерное сканирование оборудования на Муравленковском газоперерабатывающем заводе.
- В Геленджике состоялось XXV юбилейное Всероссийское межотраслевое совещание «Проблемы утилизации попутного нефтяного газа и оптимальные направления его использования. Энергоэффективность».

Октябрь

- ОАО «НИПИгазпереработка» подписало с Каспийским трубопроводным консорциумом (КТК) новый договор.
- Состоялись общественные слушания по проекту строительства ГПЗ на территории Томского района. В обсуждении приняли участие представители общественности, мэрии Томска, НИИ «Экотоксикологии», а также «Томскнефтехима» и «НИПИгазпереработки».
- В Краснодаре прошёл фестиваль, посвященный здоровому образу жизни — спорту и счастливой семье. Организатором мероприятия выступило ОАО «НИПИгазпереработка».

Ноябрь

- Введён в эксплуатацию объект «Наливная железнодорожная эстакада с товарным парком в г. Ноябрьске». Проектировщик — ОАО «НИПИгазпереработка».
- ОАО «НИПИгазпереработка» получило положительное заключение ФАУ «Главгосэкспертиза России» на капитальное строительство «Магистрального газопровода Южной лицензионной территории Приобского месторождения».

Декабрь

- Генеральный директор ОАО «НИПИгазпереработка» Павел Пуртов вошёл в ТОП 100 самых влиятельных персон нефтегазовой отрасли Западной Сибири в направлении «Бизнес» (по версии журнала National Business).





ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ



Расходы на реализацию образовательных программ института в 2011 году составили 10,6 млн руб.

ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ

Обучение является одним из ключевых направлений деятельности по работе с персоналом. В 2011 году НИПИГАЗ продолжает развитие системы профессионального и технического обучения всех сотрудников, работающих в институте. Расходы на реализацию образовательных программ института в 2011 году составили 10,6 млн руб.

В институте существуют четыре основные программы обучения: обучение молодых специалистов, рядовых работников, развитие кадрового резерва и менеджмента.

Программа развития менеджмента НИПИГАЗ направлена на развитие профессиональных компетенций, бизнес-мышления, управленческих навыков, повышение личной эффективности и результативности управления проектами.

Профессионально-техническое обучение работников основного производства института реализуется в двух направлениях: внутреннем и внешнем. К внутреннему обучению относится, помимо технической учебы, наставничества и ИТ-обучения, проведение внутренних конференций и обучение тренерами-сотрудниками института. Внешнее обучение включает в себя участие специалистов НИПИГАЗ в конференциях и программах стажировки, функциональное и ИТ-обучение, курсы повышения квалификации и промышленной безопасности.

НИПИГАЗ работает над развитием такого направления обучения, как управление проектами. Кроме того, в институте идет работа над формированием корпоративной программы по управлению проектами.



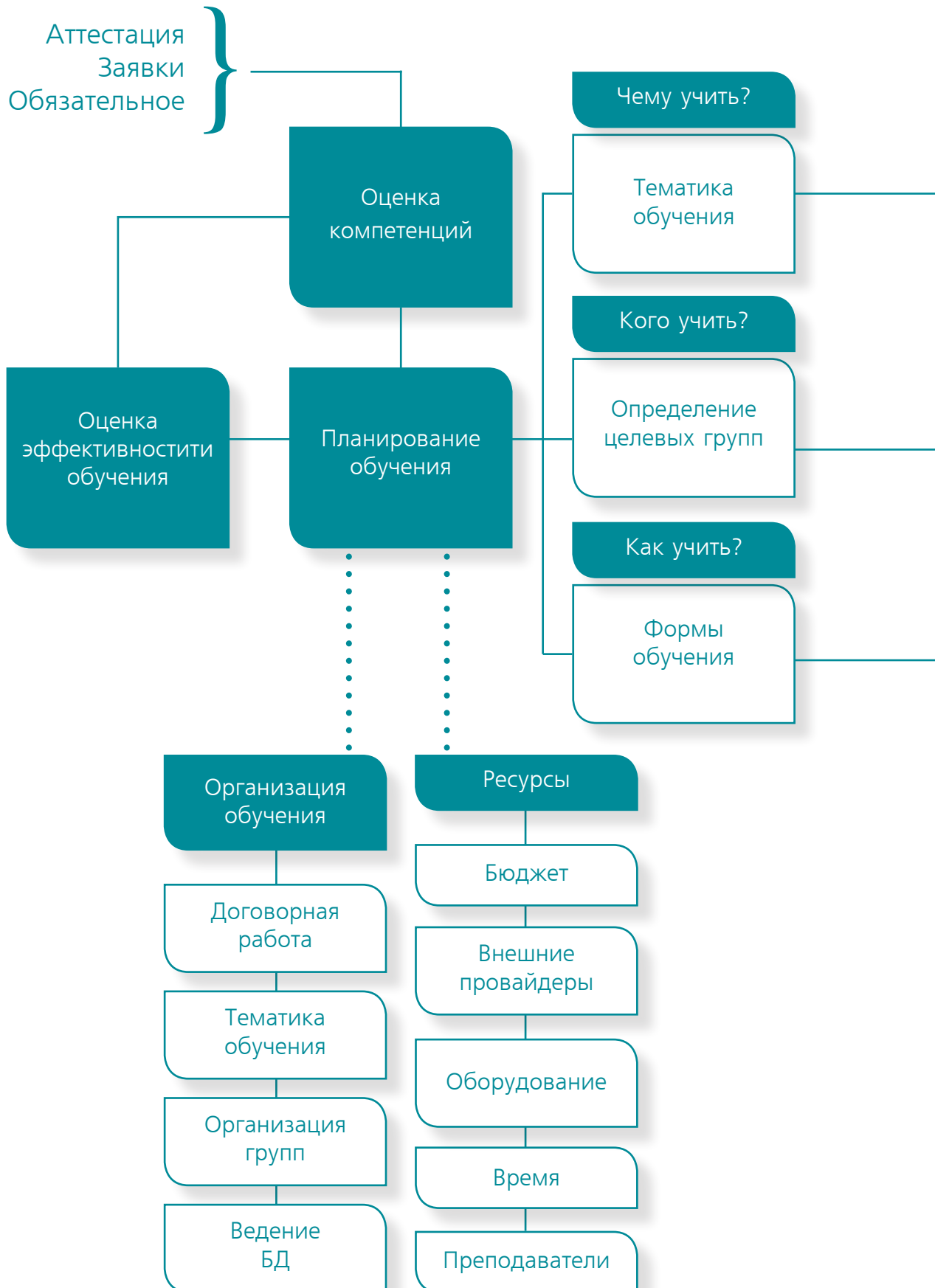
Комментарий:

Анна Циома,

руководитель службы по работе с персоналом

«Повторю слова Питера Друкера: основная проблема специалистов по персоналу в XXI веке – удержание и развитие работника интеллектуального труда. Если мы хотим двигаться вперед и быть лидером на рынке, нам нужно развивать направления обучения персонала, создавать условия, при которых наши эксперты будут делиться накопленными знаниями с молодежью».

ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ НАПРАВЛЕНИЙ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ





В целях повышения внутренней эффективности и развития про-ектного подхода институт работает над формированием проектных групп по принципу Task Force

РОТАЦИЯ КАДРОВ (ПРОЕКТНЫЕ ГРУППЫ)

Сотрудники «НИПИгазпереработки» имеют все возможности карьерного и профессионального роста. Именно всесторонне подготовленные специалисты, успешно выполняющие свои функции, - гордость и главное богатство института.

Развитие и освоение новых компетенций работниками НИПИГАЗ происходит через системы обучения и кадрового резерва. Ротация кадров подразумевает плановое служебное перемещение или изменение должностных обязанностей работника и используется как один из факторов трудовой мотивации, способствуя накоплению разносторонних знаний и расширению практического опыта.

«НИПИгазпереработка» сегодня применяет современные методы организации труда. В целях повышения внутренней эффективности и развития проектного подхода институт работает над формированием проектных групп по принципу Task Force, когда группа создается из представителей проектных отделов для работы по одному или нескольким объектам. При создании таких групп ротация кадров помогает достичь максимальной эффективности производства. Так, в 2011 году в институте были созданы проектные группы для разработки документации по проектам строительства завода сжиженного природного газа на Ямале, продуктопровода «Южно-Балыкский ЛДПУ-Тобольск-Нефтехим».

Выгоды, которые приобретает работник, участвуя в ротации кадров, очевидны. В первую очередь, это широкие перспективы профессионального развития. Сотрудник имеет возможность получить знания и навыки в разных областях, что улучшает его профессиональный уровень и дает стимул к построению карьеры.



Комментарий:

Борис Сухомлинов,

руководитель группы, монтажный отдел

«Ротация кадров – это неотъемлемая часть политики любой успешной организации. И НИПИГАЗ в этом вопросе не должен быть исключением. Грамотная программа ротации кадров на предприятии дает возможность каждому сотруднику расширять свои профессиональные знания, расти и развиваться, и тем самым, открывает для него гораздо большие перспективы быстрого карьерного роста, нежели при отсутствии такой программы. Именно с точки зрения приобретения нового опыта, который мне обязательно потребуется в дальнейшей работе, а также возможности демонстрации уже приобретенных мною знаний и навыков, я и рассматриваю свою деятельность в проектной группе по договору №3693 (проект Ямал СПГ)».

В 2011 году в программе «Кадровый резерв» приняли участие 110 сотрудников института

ПРОГРАММА «КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ»

В «НИПИгазпереработке» действует программа «Кадровый резерв». Цель программы – формирование кадрового ресурса, который отвечает планам стратегического развития компании и обеспечивает потребности института в профессиональных кадрах.

Основные критерии отбора сотрудников для участия в программе «Кадровый резерв» определяются уровнем профессионального развития, показателями в работе, длительностью срока работы в институте, уровнем образования и желанием работников развиваться и строить карьеру. В 2011 году в программе «Кадровый резерв» приняли участие 110 сотрудников института.

Состав кадрового резерва института определяется по результатам ежегодной аттестации. В него попадают работники с высоким лидерским потенциалом, которые были выделены членами аттестационной комиссии по качествам, характеристикам и компетенциям будущих руководителей. В будущем резервисты могут претендовать на занятие высших должностей.

После всесторонней оценки и выявления сотрудников с высоким лидерским потенциалом для них составляются программы развития: профессиональное обучение, стажировки, ротация, назначение на проекты.



Комментарий:

Иван Ткаченко,

руководитель службы управления проектами
по технологическому проектированию

«Подбор перспективных сотрудников и их подготовка к руководящей деятельности проводились непрерывно с момента образования института. Кадровому резерву и работе с ним уделялось постоянное внимание, поскольку это способствует преемственности, накоплению опыта и навыков работы инженеров, повышению их профессионального уровня.

Сейчас работа по подготовке кадрового резерва получила новое развитие и проводится на постоянной основе, с высоким качеством. Для специалистов, участвующих в этой программе, организуются различные семинары, курсы. Темы обучения касаются не только повышения профессиональных качеств, но и умения работать с людьми, организовать работу и руководить коллективом. Обучение работников института, включенных в кадровый резерв, организуется службой работы с персоналом привлекаемыми высококвалифицированными специалистами».

Молодые специалисты были закреплены за 35 наставниками

НАСТАВНИЧЕСТВО

НИПИГАЗ обладает многолетним опытом наставничества — передачи знаний опытными и квалифицированными специалистами молодым сотрудникам.

Наставничество занимает особое место в направлении обучения и развития персонала, поскольку здесь происходит передача знаний и опыта, накопленного ведущими специалистами института за многие годы работы в отрасли.

В рамках программы наставничества создаются условия, при которых эксперты-наставники будут делиться своим опытом с молодежью. Направление наставничества начало динамично развиваться в 2011 году. Молодые специалисты были закреплены за 35 наставниками. Каждый молодой специалист при этом совместно с наставником работал над реализацией индивидуального плана развития.

Чтобы быть наставником, специалист должен не только являться экспертом в своей области, но и обладать компетенциями наставника — способностью обучать, эмпатией, умением мотивировать и авторитетом. Главное для наставника — ориентация на развитие, желание передавать свой опыт и способность обучать других людей. Наставничество — дополнительная возможность реализовать себя для опытных сотрудников, настоящих экспертов в своей области, которые не являются руководителями или главными специалистами, но обладают большим багажом знаний.



Комментарий:

Владимир Мельчин,

главный инженер проекта

«Начал карьеру в институте в научной части под руководством Аллы Васильевны Килинник в секторе осушки в составе 1 лаборатории, которой тогда руководил Бойко Сергей Иванович. Всему, что я знаю в осушке, в общем, в технологии я узнал из научной части и от своих наставников – в том числе и от Шеина Олега Григорьевича».

На реализацию проекта НИПИГАЗ выделил 1,4 млн руб.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ВУЗАМИ

В условиях технической и технологической модернизации отраслей и промышленных производств потребность в квалифицированных кадрах постоянно растет. Основная проблема подбора персонала в проектных институтах, в том числе и в НИПИГАЗ, — отсутствие возможности получить «готового» квалифицированного специалиста. В связи с этим институт ведет работу по привлечению молодых специалистов, обучающихся в вузах, и осуществляет их профессиональную подготовку.

На протяжении многих лет «НИПИГазпереработка» сотрудничает с Кубанским государственным технологическим университетом (КубГТУ), крупнейшим техническим университетом Южного федерального округа. Сотрудники института стояли у истоков создания кафедры технологии и переработки нефти и газа, ведут преподавательскую деятельность в университете, являются членами Государственной аттестационной комиссии диссертационного совета по защите кандидатских и докторских диссертаций. Большинство работников НИПИГАЗ — выпускники КубГТУ. Институт сотрудничает также с Кубанским государственным институтом (КГУ) и Кубанским государственным аграрным институтом (КГАУ).

Основная форма сотрудничества с вузами — привлечение студентов и выпускников для прохождения практики и трудоустройства в «НИПИГазпереработке». После прохождения практики в 2011 году 59 лучших выпускников получили приглашение работать в институте. Первоначальные знания и опыт, полученные за время практики, являются отличной базой для начала работы.

Институт предоставляет студентам кубанских вузов площадку для прохождения производственной и преддипломной практик в проектном производстве и научной части НИПИГАЗ. За время практики студенты знакомятся с инфраструктурой института, осваивают основные принципы проектной и научной деятельности, изучают нормативную и регламентирующую документацию, получают наглядное представление о приемах и методах проектной и научной деятельности на базе реальных проектов и НИОКР. НИПИГАЗ дает возможность ознакомиться с современными и перспективными методами сбора исходных данных, проведения научных изысканий, технико-экономических обоснований, проектирования, авторского надзора.

Помимо организации производственной и преддипломной практик, институт проводит специальные мероприятия для студентов Кубанского государственного технологического университета. В марте 2011 года на территории КубГТУ состоялся День НИПИГАЗ. На мероприятии присутствовали студенты и сотрудники института, недавние студенты Кубанского государственного технологического университета, а сейчас — спе-

циалисты, построившие успешные карьеры в «НИПИгазпереработке». Студенты ознакомились с богатой историей и особенностями ряда проектов НИПИГАЗ, узнали, какие карьерные возможности предоставляет институт молодым специалистам.

В мае 2011 года при финансовой поддержке института КубГТУ открыл современную лабораторию химической технологии топлива и газа. На реализацию проекта НИПИГАЗ выделил 1,4 млн **руб.** Реконструкция помещения учебной лаборатории осуществлена в рамках празднования Международного года химии, объявленного ООН. Учебный класс полностью оснащен современным оборудованием, необходимым для проведения исследований, с учетом передовых технологий в области образования. Открытие лаборатории — яркий пример взаимодействия бизнеса и образования.



Комментарий:

Павел Пуртов,

генеральный директор

«Между «НИПИгазпереработкой» и КубГТУ сложились особые, многоуровневые отношения. Для нас КубГТУ – базовый вуз при подборе кадров. Большинство наших работников – выпускники именно этого вуза. К тому же, многие сотрудники защищают здесь свои диссертации. Тесное взаимодействие с вузами на всех уровнях - и с преподавательским составом, и со студентами разных курсов позволяет нам лучше понять друг друга. Считаю, что производственники не должны ждать готовых специалистов, а сами могут подсказывать вузам, какие специалисты им нужны».

Средний возраст специалистов составляет 37 лет

СОВЕТ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ

Коллектив «НИПИгазпереработки» - молодой и перспективный. Средний возраст специалистов составляет 37 лет. В институте ведет эффективную работу Совет молодых работников (СМР), который объединяет активных сотрудников, ориентированных на профессиональное и карьерное развитие.

Деятельность СМР способствует не только научно-техническому, но и личному, творческому росту молодых работников, включению их в жизнь института. Совет содействует адаптации и дальнейшему росту молодых работников. При участии СМР регулярно проводятся конкурсы научно-технических работ, круглые столы, встречи руководства с молодыми работниками, внедряются рационализаторские предложения. Молодые сотрудники активно участвуют в культурных, спортивных и благотворительных мероприятиях общественной жизни НИПИГАЗ.

В работе Совета молодых работников выделяются 4 направления: «Новации», «Адаптация», «Спорт, туризм и отдых», «Социальная деятельность и благотворительность».

Направление «Новации» осуществляет проведение общих собраний молодых работников, круглых столов, участие в отраслевых выставках. В рамках этого направления молодые работники принимают участие в разработке предложений по участию в конференциях и совещаниях по проблемам научно-технической и инновационной деятельности НИПИГАЗ, организуют инновационные группы.

В рамках направления «Адаптация» Совет ведет работу по поддержке молодых работников, трансляции основных принципов корпоративной культуры.

Направление «Спорт, туризм и отдых» ведет работу по формированию спортивных команд и КВН, поддерживает спортсменов института.

Социальная деятельность и благотворительные акции также осуществляются членами Совета молодых работников. Институт проводит благотворительные мероприятия с привлечением сотрудников и членов их семей, участвует в молодежных акциях, взаимодействует с рядом муниципальных организаций Краснодара: геронтологическим центром, детским домом в станице Афипской, школой-интернатом для детей-инвалидов.



Комментарий:

Юлия Смирнова,

ведущий инженер-проектировщик
отдел автоматизации и телекоммуникаций,
председатель Совета молодых работников

«Коллектив «НИПИгазпереработки» растет, увеличивается и число молодых работников. Конечно, для закрепления молодых кадров в институте важен не только материальный стимул, но и благоприятный психологический климат на рабочем месте. Он зависит от того, насколько полно работник может решать текущие вопросы, интересно ли ему проводить в коллективе и рабочее время, и досуг. Важно, чтобы каждый сотрудник мог реализоваться как в профессии, так и, при желании, в творчестве. Решением этих вопросов занимается Совет молодых работников».





ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА



СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ

Система управления эффективностью деятельности «НИПИгазпереработки» направлена на эффективное достижение целей компании при оптимальном использовании имеющихся ресурсов института — трудовых, интеллектуальных, финансовых и информационных.

Система управления эффективностью состоит из нескольких этапов. В первую очередь, это определение четких зон ответственности, ключевых показателей эффективности (КПЭ), которые используются при проведении оценки. Затем следует постановка целей, мониторинг показателей эффективности и оценка результатов. По итогам оценки происходит принятие наиболее эффективных управленческих решений, направленных на достижение целей института.

Культура управления эффективностью стимулирует команду руководителей достигать лучших результатов при достижении сонаправленности целей, прозрачности желаемых результатов, а также при поощрении лучших практик и стремления к постоянному развитию.

Итогом внедрения системы управления эффективностью является повышение прибыли и увеличение производительности института, создание возможностей для разработки и внедрения инноваций, обеспечение высокой скорости реагирования на рыночные изменения.



Комментарий:

Дмитрий Маслов,

технический директор

«При прохождении стадии «кризиса роста» — когда с почти двукратным ежегодным ростом объемов и доходов в компании растет количество проблем во взаимодействии с внутренним и внешним окружением, менеджмент института сконцентрировался на управлении эффективностью процессов, происходящих на предприятии. Столкнувшись с экспансией международных и внутрироссийских конкурентов, институт вынужден искать пути для ускорения и упрощения процессов управления и повышения эффективности принятия решений.

Мы остановились на методике МВО (Management by Objectives) – управлении по целям, когда деятельность сотрудников оценивается не по процессу, а по результату. При этом результат понимается как достижение поставленной цели. Каждый руководитель в организации, от генерального директора до руководителя группы, сегодня имеет четкие отSMARTованные цели, которые обеспечивают поддержку целей руководителей, находящихся на более высоком уровне. Наша задача – сократить разрыв между планированием и исполнением – и тем самым минимизировать последствия размывания стратегической цели при переходе с уровня на уровень. В этом вижу один из ключевых факторов успеха нашего дальнейшего роста».



Комментарий:

Лидия Сапрыкина,

заведующий лабораторией ресурсов газа
и перспектив развития

«Ключевые показатели эффективности – система оценки, которая помогает организации определить достижение стратегических и тактических целей. Их использование дает возможность оценить состояние компании и помочь в реализации стратегии. Система KPI позволяет контролировать деловую активность сотрудников: по группам и в отдельности. И, конечно, введение такой системы в первую очередь направлено на решение стратегических задач на основе системы сбалансированных показателей и последовательного доведения до персонала стратегических факторов успеха на всех уровнях и целей компании, а также контроль их достижения через ключевые показатели эффективности».

С 2011 Была реализована программа добровольного медицинского страхования

ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Основным показателем эффективности деятельности «НИПИгазпереработки» является производительность труда. Анализ производительности труда позволяет определить эффективность использования предприятием трудовых ресурсов и рабочего времени.

НИПИГАЗ ведет деятельность по постоянной оптимизации всех бизнес-процессов с максимальной ориентацией на рынок, учитывая при этом мотивацию каждого работника. Институт стремится к повышению производительности труда. В рамках производственной деятельности специалисты «НИПИгазпереработки» развивают проектный подход и переходят к работе в новой системе управления проектами при использовании программы MS Project 2010.

Повышению производительности труда также способствуют мероприятия в рамках деятельности по управлению персоналом. В 2011 году в процессе внедрения проектного подхода к работе была изменена организационная структура института, произошло укрупнение производственных отделов. Также одним из основных способов повышения производительности труда является мотивация персонала. С 2011 года введено новое положение об оплате труда, в июле НИПИГАЗ внедрил новую систему грейдов. В институте был проведен большой объем работ по разработке, внедрению и автоматизации системы управления эффективностью. Была реализована программа добровольного медицинского страхования для сотрудников института.

В 2011 году сотрудниками НИПИГАЗ были достигнуты положительные результаты деятельности по повышению производительности труда: среднемесячная выработка НТП на одного работника возросла на 67% по сравнению с показателем 2010 года.



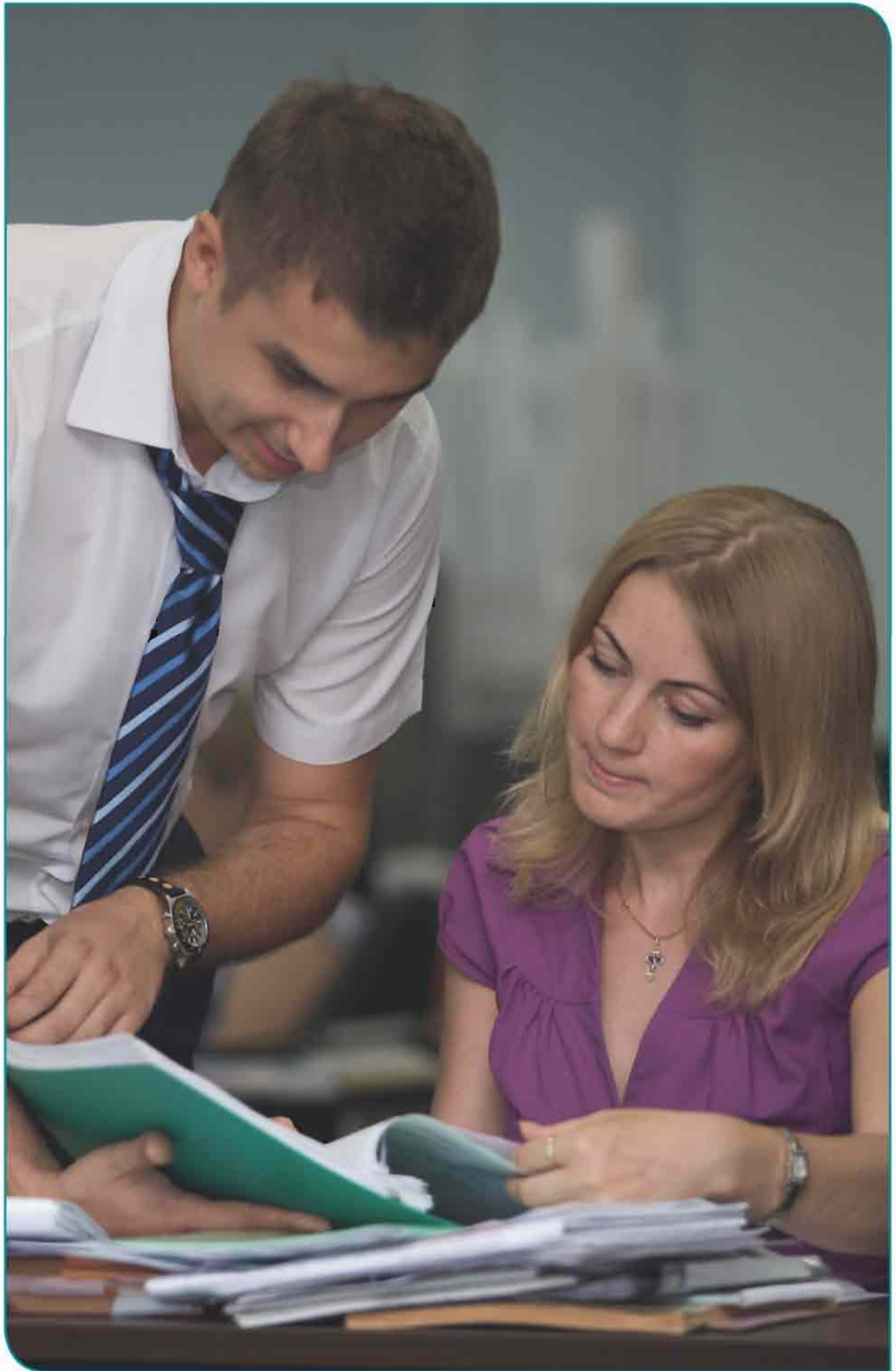
Комментарий:

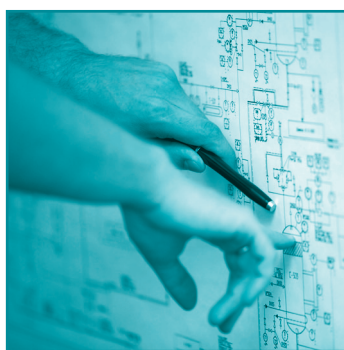
Олег Горбатюк,

заместитель главного инженера проекта

«На мой взгляд, самые значимые события 2011 года в НИПИГАЗ – это продолжение работ по организации проектных групп и начало проектирования объектов газовой отрасли в 3D. Работа в 3D – новый и правильный шаг, который позволит завтра приумножить свое влияние на рынке и составить еще более серьезную конкуренцию западным партнерам. Получаемые опыт и наработки в 3D позволяют формировать свою базу данных и привлечь с помощью IT-технологий больше клиентов.

Организация труда по принципу проектных групп – тоже рациональное мероприятие, такой подход своевременно обеспечит необходимое качество и «живучесть» любого проекта».





МОТИВАЦИЯ

В 2011 году в институте была введена новая система оплаты труда на основе грейдов

СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА И ГРЕЙДИНГ

До конца 2010 года в НИПИГАЗ действовала система оплаты труда на основе тарифных ставок. В 2011 году в институте была введена новая система оплаты труда на основе грейдов.

Грейд — это определенный «вес» должности внутри компании и на рынке труда, который определяется набором необходимых навыков, знаний и компетенций, требуемых для выполнения поставленных бизнес-задач в институте.

В рамках проекта «Грейдинг» НИПИГАЗ использует рекомендации компании «Хэй групп», мирового лидера в области оценки должностей. Оценка должностей позволяет измерить размер вклада должности с учетом ее внутренней ценности, а затем провести сравнение внутренних показателей с данными внешнего рынка

Методология Хэй Груп измеряет три (а иногда и четыре) аспекта должности:

1. Требуемый уровень знаний и умений (вклад).
2. Уровень решаемых вопросов (деятельность).
3. Ожидаемые результаты (отдача).
4. Условия работы (факторы среды).

В результате оценки все должности распределяются по уровням (грейдам) на основе значимости каждой должности для компании. Для каждого грейда будут сформированы диапазоны (вилки) заработных плат на основе данных рынка по оплате каждой должности и текущих уровнях оплаты должностей компании, вошедших в грейд.

При этом вес одной должности не является статичным, в случае существенных организационных изменений должности могут быть переоценены.

В результате введения системы грейдинга создан единый классификатор должностей, в котором все должности оценены и распределены по должностным уровням. Разработаны единая система оплаты труда, единые правила для пересмотра заработной платы. Система подбора, обучения, преемственности, ротации и льгот построена в привязке к должностным уровням (грейдам).



Комментарий:

Олег Арканников,

руководитель сектора
комплектации и поставок

«Для меня как руководителя важно, чтобы сотрудники знали, из чего складывается их заработная плата, стремились к профессиональному развитию, имели желание обучаться. Система грейдов позволила упорядочить значимость и квалификацию каждого сотрудника в структуре института и СИБУРа, более наглядно продемонстрировала возможности профессионального роста сотрудников».



Комментарий:

Нурбий Дзетль,

заместитель главного инженера проекта

«Уверен, что система грейдов будет способствовать росту производительности труда – при четком определении целей и параметров оценки результатов любой сотрудник может повысить свою эффективность. Дополнительной мотивацией к профессиональному развитию является то, что размер грейда, а следовательно, и заработной платы, может меняться в зависимости от уровня профессионализма, который демонстрирует работник».

Обеспечение здоровья и хорошего самочувствия сотрудников – одна из главных задач руководства

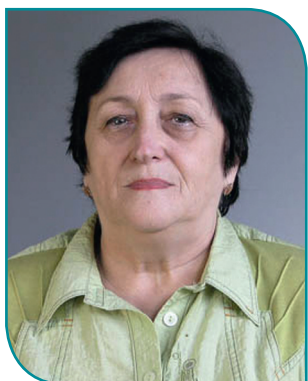
ДОБРОВОЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ

Главная ценность института – люди, которые в нем работают. Обеспечение здоровья и хорошего самочувствия сотрудников – одна из главных задач руководства НИПИГАЗ.

В 2011 году НИПИГАЗ реализовал программу добровольного медицинского страхования (ДМС) с компанией «СОГАЗ», которая будет продолжена в следующем году. Работники института получили возможность пользоваться медицинскими услугами сверх тех, что включены в территориальную программу обязательного медицинского страхования.

Преимущество программы ДМС для работников – значительная экономия денежных средств. Многие медицинские услуги, которые ранее приходилось оплачивать из бюджета работника, в 2011 году сотрудники получили за счет предприятия. Также большое значение имеет высокое качество медицинских услуг: в программе ДМС принимают участие современные медицинские учреждения, в которых работает высококвалифицированный персонал.

Очевидными преимуществами программа ДМС обладает и для института – происходит общее оздоровление персонала, количество заболеваний работников снижается.



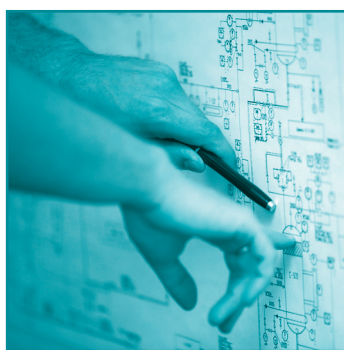
Комментарий:

Людмила Курилко,

председатель первичной
профсоюзной организации

«В рамках реализации программы ДМС сотрудники института получают необходимую помощь высококвалифицированных специалистов различных медицинских учреждений города. Безусловно, мероприятия по оздоровлению и лечению являются дополнительной социальной льготой и идут во благо работникам. А забота о здоровье сотрудников является одним из главных направлений работы с персоналом для НИПИГАЗ как социально-ориентированного предприятия».





КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ



В 2011 году служба по работе с персоналом провела социальную акцию «НИПИГАЗ за здоровый образ жизни»

СПОРТ И СОЦИАЛЬНЫЕ АКЦИИ

«НИПИгазпереработка» стремится внести свой вклад в популяризацию здорового образа жизни, привлечение молодежи к регулярным занятиям физкультурой и спортом.

Обеспечение здорового образа жизни для сотрудников института реализуется в двух направлениях: спортивном и оздоровительном. Здоровый образ жизни для сотрудников НИПИГАЗ включает в себя занятие активными видами спорта - волейбол, баскетбол, футбол, бадминтон, настольный теннис, гиревой спорт. Популярны также менее активные виды спорта: шахматы, шашки и дартс. Сотрудники института регулярно принимают участие в мероприятиях по поддержанию здорового образа жизни, посещают занятия по ЛФК и аэробике, тренажерный зал, бассейн, организуют корпоративные походы.

Сотрудники института регулярно завоевывают призовые места в Летней Спартакиаде «СИБУР Холдинга», соревнованиях «Волжская осень», городских спартакиадах и внутренних спортивных соревнованиях НИПИГАЗ.

Институт, как социально ответственное предприятие, оказывает помощь в решении общественно значимых проблем. В 2011 году молодые работники провели социальную акцию «НИПИГАЗ за здоровый образ жизни».

Институт уделяет большое внимание защите природной среды и минимизации вредного воздействия на нее. В 2011 году молодые работники «НИПИгазпереработки» поддержали всероссийскую акцию «Блогеры против мусора». Мероприятие прошло более чем в 100 городах России и СНГ, объединило 15 тысяч человек, неравнодушных к проблеме загрязнения парков и улиц.



Комментарий:

Иван Громницкий,

инженер-проектировщик 1 категории
электротехнического отдела

«Я считаю, что возможности для занятия спортом в нашей организации очень обширные, тем более, учитывая тот фактор, что в здании института есть собственный спортивный и тренажерный залы. Это большая редкость для организаций, находящихся в центре города. Дополнительные возможности для тренировок по игровым видам спорта представлены на арендуемых площадках нашего города. Также наличие теннисных столов на этажах позволяет ежедневно в свободное от работы время улучшать навыки в этом виде спорта. Стимулом для занятия спортом являются ежегодные отборочные соревнования по различным видам спорта, по окончании которых участники, занявшие с первого по третье место, получают ценные призы и возможность проявить себя на различных спартакиадах, в которых принимает участие наш институт».

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

Благотворительная деятельность является одним из направлений социальной деятельности института. «НИПИгазпереработка» осуществляет благотворительную деятельность по нескольким направлениям. Первое — это поддержка ветеранских организаций, второе — помощь подшефным детским учреждениям.

НИПИГАЗ поддерживает Афипский детский дом для детей с ограниченными возможностями здоровья. Ежегодно к праздникам — Дню Защиты детей и Новому году специалисты института привозят для малышей развивающие игры, по просьбе администрации учреждения институт выделяет средства на ремонт помещений, оборудование детских комнат, решение других бытовых вопросов. Коллектив НИПИГАЗ принял участие в благотворительной акции «Помоги малышу». В 2011 году сотрудники института оказали помощь школе-интернату для слабослышащих и глухих детей.

«НИПИгазпереработка» на протяжении нескольких лет сотрудничает с геронтологическим центром «Екатеринодар». Молодые специалисты при поддержке администрации института поздравляют постояльцев центра с Днем Победы, проводят встречи с ветеранами для работников института. В 2011 году на реализацию благотворительных программ институт выделил 1,7 млн руб.



Комментарий:

Антон Скорюнов,

инженер-проектировщик отдела
автоматизации и телекоммуникаций

«Благотворительность, сострадание и помощь ближнему имеет очень большое значение. Своим участием в мероприятиях нашей организации я хотел бы внести свой незначительный вклад в общее дело. Мне кажется, дети-инвалиды часто бывают обделены вниманием. А ведь у них впереди вся жизнь, и именно сейчас складывается их взгляд на мир. Я хотел бы, чтобы взгляд этот был позитивным. Поэтому вместе с другими сотрудниками института, когда предоставляется возможность, приезжаю в Афипский детский дом, а также в интернат для слабослышащих и глухих детей».

В 2011 году
на реализацию
благотворительных
программ институт
выделил 1,7 млн руб.



Комментарий:

Кристина Кузьмичева,

инженер-проектировщик
технологического отдела

«Нужно всегда помнить, что даже незначительная помощь пожилым людям – значительна. Если в душе пустота, лучший способ поселить в нем счастье, это помочь другим людям, причем не просто людям, которые не всегда и вспомнят, а тем, для кого даже внимание и улыбка – это награда. Я предложила присоединиться к нам своим друзьям, которые сразу же согласились. Им было приятно помочь и отдохнуть в окружении увлеченных людей, а также людей, которые в тебе нуждаются. Это была прекрасная возможность сделать доброе дело и полноценно набраться сил. Мы надеемся, что зажгли сердца стариков по-новому».

КОРПОРАТИВНЫЕ МЕДИА

Система внутренних коммуникаций «НИПИгазпереработки» направлена на информирование сотрудников обо всех аспектах жизни института — новостях, текущих направлениях работы, важных событиях общественной жизни. С помощью корпоративных медиа работники института узнают о стратегических направлениях развития предприятия, работе своих коллег из других подразделений, новых технологиях и проектах, которые внедряются в институте.

Формат средств внутренней коммуникации дает возможность не только наблюдать за жизнью института, но и получить обратную связь от каждого сотрудника, который может высказать свое мнение, поднять вопрос, который интересует каждого, и — главное — быть услышанным.

Корпоративные медиа «НИПИгазпереработки» — это, в первую очередь, внутренняя сеть (Инtranет) и газета «НИПИГАЗ сегодня».

Инtranет — внутренний корпоративный web-портал, на котором размещена информация о деятельности всех структурных подразделений. Лента корпоративных новостей в Инtranете — основной инструмент информирования работников о наиболее важных событиях.

В ежемесячных выпусках корпоративной газеты «НИПИГАЗ сегодня» публикуется более подробная информация об основных событиях, происходящих в институте, комментарии руководства предприятия, интервью с сотрудниками и обсуждение актуальных тем.



Комментарий:

Александр Прокопчук,
руководитель продаж

«Корпоративные медиа — один из факторов повышения производительности труда. С их помощью осуществляется корпоративная идентификация сотрудников крупной компании. Средства коммуникации, которые есть в «НИПИгазпереработке» — корпоративная газета, внешний сайт института, внутренняя сеть Инtranет и сайты подразделений — все это должно не только носить информативный характер, но и быть, прежде всего, средством объединения людей. Доказано, что с ростом степени корпоративной идентификации заметно повышается производительность труда в компании. Такой коллектив способен свернуть любые горы».

Средства внутренних коммуникаций дает возможность получить обратную связь от каждого сотрудника



Комментарий:

Дарья Кириченко,

руководитель отдела корпоративных коммуникаций

«Корпоративные СМИ являются серьезным инструментом формирования мотивации и лояльности сотрудников, управления корпоративной культурой и внутренними коммуникациями. Одной из прямых задач таких медиа является информирование сотрудников о ключевых новостях и событиях предприятия. В последние годы наблюдается активное развитие этого направления внутренних коммуникаций – улучшилось качество оформления, расширилось содержание, форматы стали более разнообразными. «НИПИГазпереработка» активно развивает корпоративные медиа – внутреннюю газету «НИПИГАЗ сегодня», корпоративное телевидение, Интранет. Цель работы этих средств внутренней коммуникации – показать сотрудникам все направления деятельности института и рассказать о наиболее значимых событиях в жизни предприятия».

