

№59 ИЮЛЬ – АВГУСТ 2019



НОВЫЕ ГОРИЗОНТЫ

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

С ДНЕМ НЕФТЯНИКА!

08-12 ПЕРЕПРОДАВКА:
ОСПАРИВАЯ ПАРАДИГМУ

20-25 МНОГООБРАЗИЕ И ВОВЛЕЧЕННОСТЬ
КАК ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ
КОМПАНИИ И ЛИЧНОСТИ

32-39 ДОБРЫЙ СОСЕД,
НАДЕЖНЫЙ ПАРТНЕР

52-56 БЕЗОПАСНОСТЬ ДОЛЖНА БЫТЬ
ПРЕВЫШЕ ВСЕГО

Дорогие коллеги!

Мы очень рады представить вам очередной номер «Новых горизонтов». Журнал взял паузу, чтобы переосмыслить свою концепцию и еще ярче отражать ценности нашей компании. Он неоднократно признавался одним из лучших в отрасли и получил награды, которыми СПД по праву гордится. Но жизнь не стоит на месте, и даже самые передовые практики требуют пересмотра и совершенствования. Мы надеемся, что с этих страниц начинается новая история нашего корпоративного издания.

В «Салым Петролеум» работают представители разных культур, разных вероисповеданий, разных взглядов на жизнь. Эта многогранность обогащает команду, становится источником дополнительных возможностей. Тема многообразия и вовлеченности, Diversity&Inclusion, в СПД становится не только одной из актуальных, но и одной из самых разноплановых и интересных. Мы посвятили ей специальную рубрику в журнале – она не нова для компании, но постоянно переосмысливается и совершенствуется, становясь потенциалом для всех.

Кроме того, в СПД постоянно приходят новые сотрудники, и журнал помогает знакомить их с корпоративной культурой, особенно с культурой безопасного производства. Перед компанией стоит «Цель – Ноль» травм, происшествий, утечек. Достичь ее можно только совместными усилиями, и вектор, задающий это направление, будет регулярно получать отражение в новой рубрике «Лидеры КБП». Героями наших публикаций станут люди, для которых безопасность стала образом жизни. Интервью с одним из них, **Денисом Абакировым**, вы прочитаете уже в этом номере.

Еще одна новая рубрика посвящена устойчивому развитию. СПД стремится быть добрым соседом и надежным партнером для жителей территорий, где ведется разработка месторождений. Вы прочитаете статью о том, как это реализуется в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре. Благодаря программам поддержки малого бизнеса появляются новые предприятия, которые создают рабочие места и делают жизнь салымчан комфорльнее. Концепция также охватывает бережное отношение к окружающей среде и ресурсам, поддержку малых народов, улучшение дорожной инфраструктуры и многие другие аспекты, о которых вы узнаете из этого материала.

В этом выпуске мы представляем проект, ставший победителем конкурса «Амбиции СПД» в своей категории. Благодаря новому взгляду на технологию гидроразрыва пласта (ГРП) с перепропадкой компании удалось повысить дебит скважин и оспорить сложившуюся в отрасли парадигму.

При этом мы хотим, чтобы журнал говорил на понятном языке с каждым читателем, чтобы он был интересен всем – техническим и нетехническим специалистам, женщинам и мужчинам, команде офиса и коллегам на Салымской группе месторождений. Нас читают не только сотрудники компании, но и представители подрядных и субподрядных организаций, а также жители поселков, расположенных вблизи нефтепромысла. Поэтому нам очень важно услышать мнение каждого. Для этого мы создали специальный почтовый ящик **SPD-New-Horizons@salympetroleum.ru**. Расскажите, что вам интересно, каких материалов вы ждете, какие вопросы вас волнуют.

Мы с нетерпением ждем ваших откликов, а пока – приятного чтения!

Команда департамента
внешних связей СПД

В этом номере:

04-05

ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА
МАЙКЛА КОЛЛИНСА

Поздравление с Днем работников нефтяной
и газовой промышленности

06-07

НОВОСТИ

События компании и акционеров

08-12

ПЕРЕПРОДАВКА: ОСПАРИВАЯ ПАРАДИГМУ

Новый подход к известной технологии

14-19

ЛУЧШАЯ ВЕРСИЯ СЕБЯ

Что помогает быть лидером? Интервью
с Александром Галкиным, начальником управления
научно-технического обеспечения

20-25

МНОГООБРАЗИЕ И ВОВЛЕЧЕННОСТЬ
КАК ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ
КОМПАНИИ И ЛИЧНОСТИ

Новое переосмысление темы в СПД

26-31

ДАВАЙТЕ МЫСЛІТЬ БЕЗОПАСНО

Неделя безопасности «Трасформация»
глазами ее участников

32-39

ДОБРЫЙ СОСЕД, НАДЕЖНЫЙ ПАРТНЕР

Как стратегия устойчивого развития помогает
вести эффективный диалог с местным сообществом

40-45

БЕСПИЛОТНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
НА ОСТРИЕ РАЗВИТИЯ «САЛЫМ ПЕТРОЛЕУМ»

Эксперты управления геологии, разработки
месторождений и новых технологий делятся
опытом применения БПЛА

46-51

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО
ДЛЯ УСПЕШНОГО БУДУЩЕГО

Фотоотчет с форума

52-56

БЕЗОПАСНОСТЬ ДОЛЖНА БЫТЬ ПРЕВЫШЕ ВСЕГО

Денис Абакиров, обладатель титула
«Герой безопасного труда», рассказывает,
что для него значит безопасность

57-58

ОСТАНОВИТЬ НЕБЕЗОПАСНОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Интервью с Владимиром Бесшабашним,
который стал героем безопасного труда
в марте этого года

«Новые горизонты»

издание компании
«Салым Петролеум
Девелопмент Н.В.»
123242, Москва,
Новинский бульвар, 31,
телефон +7 (495) 518 9720,
факс +7 (495) 518 9722

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



www.vk.com/wecarespd



www.youtube.com/user/SalymProject



www.facebook.com/SalymPetroleum

Пишите нам:



SPD-CX@salympetroleum.ru



Дорогие коллеги!

Поздравляю вас с Днем
работников нефтяной
и газовой промышленности!

Это праздник самоотверженных, сильных и мужественных людей: геологов, разработчиков, технологов, буровиков, строителей, представителей других профессий, посвятивших свою жизнь нефтегазовой индустрии. Энергия и преданность делу всех, кто трудится в этом ключевом секторе, открывает новые горизонты и заряжает будущее.

Это наша с вами отрасль обеспечивает безопасность, охрану труда, благосостояние работников, сообществ, а также способствует процветанию регионов и страны в целом. И эта обязанность и привилегия зависят от эффективного сотрудничества всего нефтяного сообщества и высокого профессионализма.

Впереди еще много интересных задач, смелых решений и новых рекордов. Пусть этот праздник станет точкой отсчета новых побед и свершений, постановки целей и задач на будущее.

От всей души поздравляю вас с профессиональным праздником и желаю производственных успехов, результативной командной работы, безопасного труда, здоровья и благополучия.

Майкл Коллинс,
генеральный директор
«Салым Петролеум»





«Газпром нефть»



«Мессояханефтегаз» (совместное предприятие ПАО «Газпром нефть» (оператор проекта) и ПАО «НК «Роснефть») успешно завершили строительство новой высокотехнологичной горизонтальной скважины на Восточно-Мессояхском месторождении.

Скважина выполнена в конструкции «фишбон» с 8 боковыми стволами, что позволяет максимально вовлечь в разработку разрозненные участки основного продуктивного пласта арктического месторождения и повышает коэффициент извлечения нефти. Бурение велось менее 25 суток, глубина по стволу превысила 3 км, общая проходка по скважине составила 7,3 км.

При строительстве «фишбона» осуществлена операция двухсекционного спуска в открытый ствол скважины обсадной колонны, она защитит конструкцию от обрушения и потенциально повысит срок ее дальнейшей эксплуатации. Горизонтальная секция скважины вместе с 8 боковыми стволами выполнена без остановки работы бурового оборудования. Индекс сложности бурения (Drilling Difficulty Index, DDI) при строительстве этой высокотехнологичной скважины составил 6,9 — это один из самых высоких показателей в нефтяной отрасли.



В СПД прошел ежегодный День безопасности

В июне и июле на Салымской группе месторождений и в офисах компании состоялся День безопасности. Это день, когда все останавливаются, чтобы напомнить друг другу о необходимости соблюдать правила безопасности. В этом году темой мероприятия стала «Культура безопасного производства – осознанный выбор следовать правилам и требованиям ОЗОТОБОС».

Первую сессию открыл **Майкл Коллинс**, генеральный директор. Он в очередной раз отметил, что безопасность персонала и создание условий для безопасного выполнения работ – стратегический приоритет компании. Он подчеркнул необходимость заботы друг о друге: «Ноль – значит ноль разливов, травм, происшествий и несчастных случаев. Это не просто цифра на бумаге, а цель, над достижением которой мы должны работать каждый день. Она достижима только тогда, когда безопасность становится осознанным выбором. Такой подход поможет всем возвращаться домой целыми и невредимыми».

Специальным гостем Дня безопасности СПД стал **Чарли Моркрафт**, знакомый всем по фильму «Помните о Чарли», который смотрят участники всех вводных сессий по КБП. Он на собственном опыте убедился, что значит нарушить правила безопасности,

получить невосполнимый вред здоровью, который изменит всю оставшуюся жизнь.

Выступление Чарли стало настоящим событием для всех собравшихся. Личная встреча с Чарли, возможность задать ему вопросы помогла каждому из нас глубже задуматься о ценности человеческой жизни и о том, как важно не игнорировать правила и требования безопасности.

На пятнадцати удаленных локациях на Салымской группе месторождений и в офисах компании была организована трансляция прямого эфира всех сессий. Благодаря этому более 1860 сотрудников СПД и подрядных организаций смогли принять участие в ключевом событии Дня безопасности. Помимо основных трех сессий, были организованы неформальные встречи Чарли с лидерами КБП, представителями сообществ КБП, героями безопасного труда.

Михаил Ковалев, директор департамента ОЗОТОБОС, подчеркнул: «Программа КБП доказала свою эффективность. Она помогает достучаться до каждого и донести важность соблюдения техники безопасности на вахте и дома. Вместе с тем мы понимаем, как сложно непрерывно удерживать фокус внимания на вопросах безопасности. Именно поэтому СПД старается сделать встречи





по вопросам безопасности, Дни безопасности и другие мероприятия не только директивными, но и очень человечными. Именно такими, на мой взгляд, стали этот День безопасности и встреча с **Чарли Моркрофтом**.

В мероприятии приняли участие представители компаний-акционеров СПД: со стороны концерна «Шелл» — **Екатерина Грушецкая**, вице-президент по развитию проектов добычи нефти и газа, и **Сергей Фарин**, технический менеджер, а со стороны ПАО «Газпром нефть» — **Сергей Ерке**, директор программы внедрения СУОД.

Компания «Салым Петролеум» добилась беспрецедентных показа-

телей – лучших за всю свою шестнадцатилетнюю историю. Частота случаев с потерей трудоспособности с 0,6 в 2015 году снизилась до 0 в 2019. СПД проработала 508 дней без травм с потерей трудоспособности. Общая частота регистрируемых случаев травматизма снизилась до 0,56.

Достигнутые результаты говорят о том, что компания находится на верном пути. Однако нельзя поддаваться ощущению ложного комфорта, ведь несмотря на достигнутые результаты, риски постоянно сопровождают будни нефтяников. «Цель – Ноль» – это постоянная работа над собой, которая не заканчивается никогда.



Фоторепортаж доступен
в нашей группе VK:



Видеокомментарии
участников:



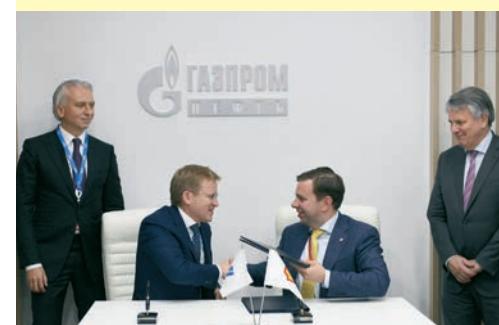
«Шелл»

На Петербургском международном экономическом форуме «Газпром нефть» и «Шелл» подписали соглашение о создании совместного предприятия для освоения лицензионных участков в Ямalo-Ненецком автономном округе.

«Газпром нефть» и «Шелл» подписали юридическую документацию по сделке купли-продажи 50% доли в уставном капитале «Меретояханефтегаз» и создании на его базе совместного предприятия. Закрытие сделки планируется в конце 2019 – начале 2020 года после получения необходимых корпоративных и регуляторных одобрений и выполнения отлагательных условий. В соответствии с акционерным соглашением управление компанией будет осуществляться партнерами на паритетных началах.

В настоящее время «Меретояханефтегаз» владеет лицензией на Меретояхинское месторождение. К моменту закрытия сделки в портфель активов совместного предприятия также войдут лицензии на несколько участков разной степени освоения: Тазовский, Северо-Самбургский и два Западно-Юбилейных участка в ЯНАО.

Подробности: www.shell.com.ru
www.gazprom-neft.ru



ПЕРЕПРОДАВКА: ОСПАРИВАЯ ПАРАДИГМУ



«Салым Петролеум» постоянно ищет и тестирует инновационные подходы. Так, технология гидроразрыва пласта применяется в отрасли давно и широко. Однако специалисты компании смогли по-новому взглянуть на привычный метод и пересмотреть стандартную парадигму. Успешный проект, реализованный силами «Салым Петролеум», позволил увидеть дополнительные возможности перепродавки.

ИСТОРИЧЕСКИЙ ПЛАСТ

Попытки интенсификации отдачи пласта предпринимались еще в конце XIX века в США. Тогда породы в призабойной зоне скважины разрушали при помощи нитроглицерина. Подход был опасным, но довольно эффективным. Новым этапом в истории нефтедобычи стал метод гидроразрыва пласта. ГРП с использованием пропанта начал применяться в конце 1940-х в США, а в начале 1950-х – в СССР. О его рентабельности говорят сухие цифры: уже к середине 1950-х во всем мире проводилось около 3000 таких операций. В конце 1990-х «Сибнефть» (позже ее активы составили основу ПАО «Газпром нефть») стала лидером среди частных нефтегазовых компаний России в использовании ГРП.

Первая такая операция была проведена на Карамовском месторождении Ямalo-Ненецкого АО.

Метод ГРП остается актуальным до сих пор и постоянно совершенствуется. Если раньше в основном искали пути по устранению скрин-фактора в призабойной зоне, возникавшего в процессе бурения или эксплуатации скважины, то сегодня главная цель – улучшить общую проницаемость породы. Это позволяет вывести на рентабельный уровень даже те скважины, разработка которых стала неэффективной.

Компании-акционеры СПД давно и успешно совершенствуют технологию ГРП. ПАО «Газпром нефть» уже около десяти

ВНУТРИ ТРЕЩИНЫ

При стимуляции разных типов коллекторов важны разные параметры. Для высокопроницаемых коллекторов это в первую очередь ширина и проводимость, а для среднепроницаемых – длина трещины, а потом уже проводимость. Чтобы при разработке таких пластов добиться предельно возможной ширины трещины в приствольной зоне, в нее закачивают крупный пропант в максимальной концентрации. Часто его покрывают смолой, чтобы предотвратить его вынос потоком пластового флюида. Особое внимание уделялось закреплению приствольной части трещины с максимальной концентрацией пропанта. «Парадигма» заключалась в том, что перепродавка пропанта в пласт нежелательна, так как ведет к смыканию трещины в приствольной зоне.





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

«Когда коллеги из США, работающие на месторождениях в Мексиканском заливе, предложили протестировать ГРП с перепродавкой, я отнесся к этому скептически. Идея сама по себе не нова, но она считалась компромиссом между стоимостью работ и приростом дебита. Однако дискуссии с **Санджеем Виталом**, главным техническим экспертом по проектированию и анализу ГРП концерна «Шелл», и его коллегами изменили мое мнение. Они накопили определенный лабораторный и практический опыт. В частности, они представили результаты видеосъемки в скважинах с непреднамеренными перепродавками. Мы изучили их и оценили масштабы воздействия этого технологического решения в условиях шельфовых месторождений и в индустрии в целом.

Взвесив все риски и потенциальные выгоды, мы приняли решение запустить pilotную перепродавку на одной из скважин Салымской группы месторождений. Выбор скважины кандидата был обусловлен отличными геологическими условиями: одиночный пласт, соседние скважины по «традиционному» дизайну ГРП. Результаты превзошли наши самые смелые ожидания. СПД уже работает над перспективой масштабного тиражирования перепродавки для повышения эффективности».

ти лет создает высокотехнологичные скважины с многостадийным ГРП. Сейчас эта технология применяется примерно на 60% горизонтальных скважин на месторождениях компании. В 2016 году компания «Газпромнефть-Хантос» впервые в России успешно провела 30-стадийный гидроразрыв

пласта на Южно-Приобском месторождении в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре. Концерн «Шелл» также успешно совершенствует метод многостадийного ГРП на скважинах в Мексиканском заливе.

ВЗГЛЯНУТЬ ПО-НОВОМУ

Многостадийный ГРП (МГРП) придал очевидный импульс разработке низкопроницаемых коллекторов. От гидроразрыва начала века современный ГРП отличается главным образом тем, что при переходе к следующему интервалу нужно изолировать предыдущий обработанный интервал скважины пробкой (песчаной, разбуруиваемой или растворимой). Пробка удаляется после проведения работ. Такая конструкция скважины позволяет создать необходимую сеть трещин заданной длины.

Но даже простые компоновки многозонного закачивания расклинивающего трещины пропанта в пласт требуют совершенствования технологии. Пропант, который остается

Успех – результат сотрудничества СПД и компаний-акционеров

в горизонтальном стволе, может усложнить последующие операции. Удаление (вымывание) пропанта после каждой стадии увеличивают стоимость и время обработки скважины. Простая альтернатива, упрощающая ►

технологический процесс — перепродавка пропанта в пласт, но в отрасли всегда существовала «парадигма ГРП»: перепродавка снижает продуктивность скважины. «Но это не точно», как говорится. Сейчас становится ясно, что такая парадигма препятствовала использованию новых технологий МГРП: на метод нужно было взглянуть шире. Работы, проведенные СПД, позволяют снять неопределенности, связанные с методом перепродавки пропанта.

УСПЕХ ВМЕСТО НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Чтобы понять, можно ли избежать потери эффективности при перепродавке, СПД провела серию испытаний на скважинах Салымской группы месторождений. Для эксперимента выбрали куст, где несколько вертикальных скважин были освоены по технологии стандартного ГРП.

Геологи СПД сняли неопределенности в вопросе перепродавки

Эти скважины были выведены на режим эксплуатации с дебитами жидкости от 30 до 70 кубометров в сутки. Со-седняя наклонно-направленная скважина со схожими геологическими параметрами была закончена ГРП с перепрода-вкой пропанта в пласт четырьмя кубометрами жидкости. Эта скважина также была запущена в эксплуатацию.

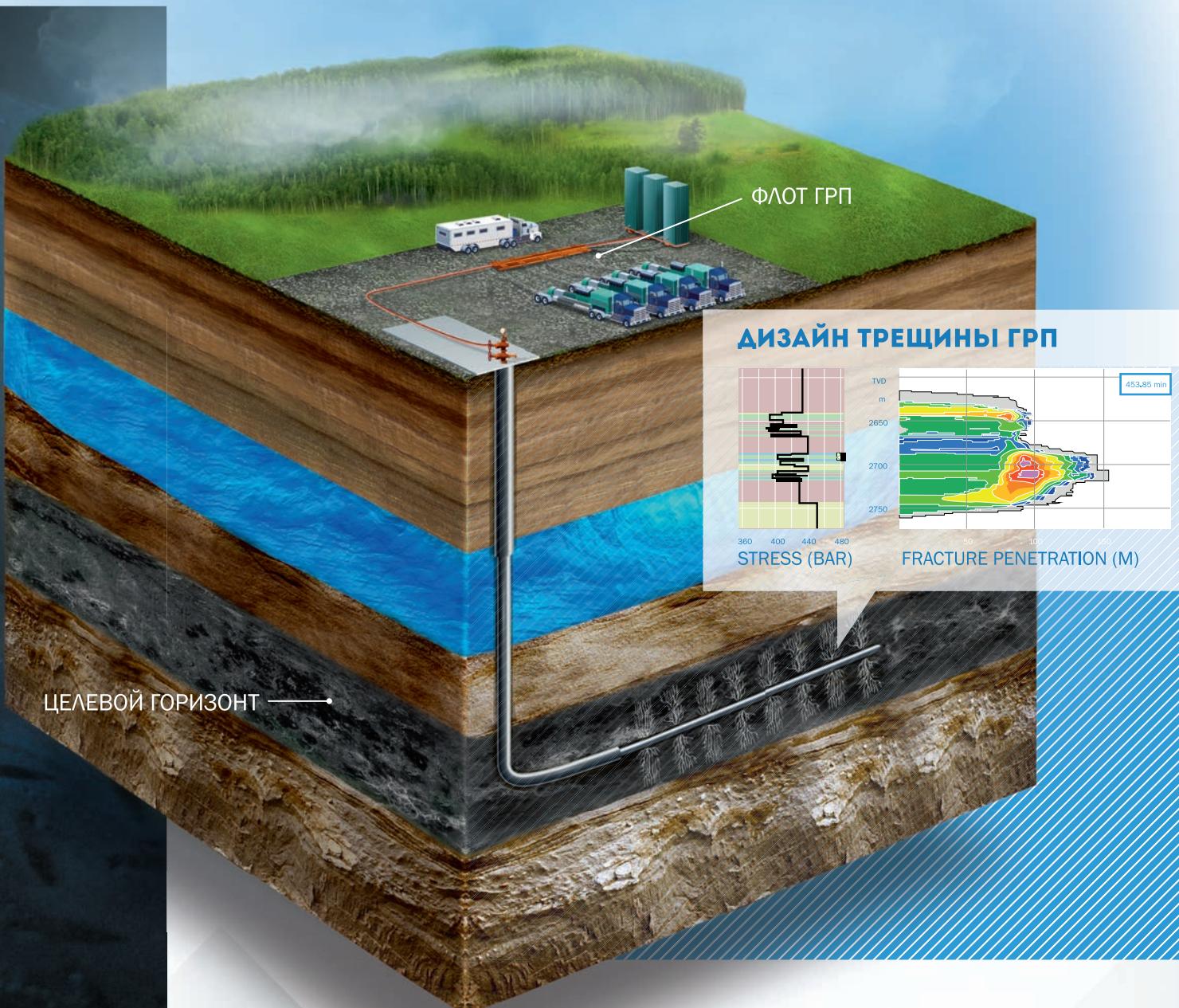


СХЕМА МНОГОСТАДИЙНОГО ГИДРОРАЗРЫВА ПЛАСТА С ПЕРЕПРОДАВКОЙ



Гидравлический разрыв пласта (ГРП) – обработка пласта, при которой в горной породе создают трещины для повышения ее проницаемости.

Через месяц на экспериментальной скважине провели гидродинамические исследования. Показатели сравнили с данными аналогичных исследований на соседних скважинах, где проводились ГРП с недопродаекой. Анализ результатов показал, что скважина с перепродаекой работает не хуже соседних.

Для подтверждения результата ГРП с перепродаекой провели еще на одной скважине. Ее успешно вывели на режим, дебит составил 90 кубометров с обводненностью 30%. Это хороший результат для данных геологических условий. Затем в той же зоне пробурили две горизонтальные скважины с одинаковыми азимутами и такой же длиной горизонтального участка. Специалисты СПД

учли положительный опыт предыдущих испытаний. На этот раз они решили провести сравнительные МГРП с недопродаекой пропанта в пласт на первой горизонтальной скважине и с перепродаекой на второй.

В общей сложности на скважинах было проведено по шесть стадий ГРП с закачкой по 60 тонн пропанта. На первой скважине закачивали по 0,5 кубометров жидкости на каждой стадии с недопродаекой, на второй – с перепродаекой. На скважине с недопродаекой провели очистку ствола от пропанта и вызов притока через гибкие насосно-компрессорные трубы (ГНКТ). Только после этого в скважину спустили ЭЦН и запустили добычу. На второй скважине ГНКТ не потребовалась – ЭЦН можно было спускать сразу. ►



Алексей Чернышов,
эксперт по интенсификации
нефтеотдачи пласта, участник
проекта в 2017-2018 гг.:

«Перепродаеки пропанта при гидравлическом разрыве пласта в средне- и высокопроницаемых пластах всегда старались избежать любой ценой. Считалось аксиомой, что перепродаека уменьшает проводимость в призабойной зоне и снижает дебит скважины. Действительно, есть фактические данные, которые это подтверждают. Однако наши испытания по перепродаекам на среднепроницаемых пластах Салымской группы месторождений показывают, что негативный эффект появляется не всегда. Благодаря этим опыту нам стало ясно, что существуют определенные критерии. Если характеристики пласта им удовлетворяют, то перепродаека не окажет негативного эффекта при ГРП. Напротив, при соответствии критериям она заметно ускоряет ввод скважины в эксплуатацию. Кроме того, экономится время, поскольку не нужно применять ГНКТ или КРС для очистки ствола скважины от пропанта и вызова флюида».

В итоге дебиты и коэффициенты продуктивностей скважин оказались сопоставимыми, причем на скважине с перепродавкой они были даже чуть выше!

Смелый проект, участники которого не побоялись по-новому взглянуть на хорошо известную технологию ГРП, был представлен на конкурс «Амбиция СПД», где его

Перепродавка vs недопродавка

участники одержали заслуженную победу в номинации «Рост добычи: производственная эффективность и устойчивое развитие».

**Санджей Витал
(Sanjay Vitthal),
главный технический эксперт
по проектированию и анализу
гидравлического разрыва пласта,
концерн «Шелл»:**

«Я хочу поблагодарить команду «Салым Петролеум», которая помогла концерну «Шелл» опровергнуть устоявшийся стереотип. Результаты ее работы показывают, что мы можем уменьшить затраты и риски при ГРП без потерь эффективности. Всех нас учили, что перепродавка приводит к значительному снижению продуктивности скважин. Теперь мы знаем, что это далеко не аксиома. Перепродавка может сократить затраты и упростить операции. В прошлом году мы решали вопрос о ее применении на одной из наших неглубоких морских скважин. Результаты экспериментов СПД говорят о том, что это помогло бы нам удешевить работы на несколько миллионов долларов. Если мы сможем реализовать на других активах «Шелл» те преимущества, которые продемонстрировала компания «Салым Петролеум», то получим значительную экономию и снизим риски. Салымская группа месторождений в силу множества причин, в особенности благодаря своему техническому потенциалу, стала идеальным местом, чтобы подтвердить эффективность нового подхода».

БЫСТРЕЕ, ЧИЩЕ, БЕЗОПАСНЕЕ

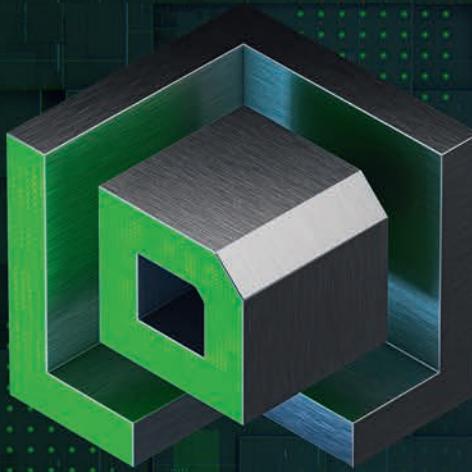
Перепродавка при наличии нужных критериев не только ускоряет ввод скважин в эксплуатацию и повышает их рентабельность. Она также сокращает расстояние между обрабатываемыми интервалами МГРП и оставляет ствол чистым. Это можно использовать, например, для закачки пробок при обработках «Plug&Perf». Кроме того, значительно уменьшается риск при использовании двухпакерных систем для проведения МГРП. Все эти преимущества показал эксперимент СПД на двух соседних скважинах с одинаковыми геологическими условиями. В результате была оспорена одна из основополагающих парадигм мировой нефтедобычи.

«Чтобы бросить вызов устоявшимся аксиомам, требуется мужество и лидерство. Салымская команда – надежный партнер, который помог нам испытать новый подход. Все работы были проведены на отлично, мы получили ценные данные. Результаты однозначно показывают, что умеренная перепродавка не оказывается на продуктивности скважины, –

говорит **Санджей Витал**. – Благодаря команде СПД у нас появился один из наиболее качественных массивов данных по перепродавке».

Эксперимент СПД показал преимущества

«Компания «Салым Петролеум» как совместное предприятие получила серьезное преимущество и обязательство: брать только самое лучшее у обоих наших акционеров – ПАО «Газпром нефть» и концерна «Шелл». В рамках нашей амбициозной стратегии на будущее мы стремимся извлекать максимальную пользу из интеграции наших компаний-акционеров. Благодаря успешному эксперименту, который стал возможным в силу этой интеграции, мы сможем делиться передовой практикой и открывать новые горизонты для всей отрасли», – подчеркивает **Майкл Коллинс**, генеральный директор СПД. ■



SALYM
PETROLEUM
**DIGITAL
LAB**

ЦИФРОВАЯ ЛАБОРАТОРИЯ СПД **DIGITAL LAB**

- Цифровая лаборатория — центр притяжения лучших проектов на пути к цифровому будущему.
- Цифровая лаборатория объединяет специалистов разных департаментов, которые стремятся изменить компанию.
- Задавайте вопросы, присылайте идеи, приближайте цифровое будущее!

SPD-Digital-Lab@salympetroleum.ru



ЛУЧШАЯ ВЕРСИЯ СЕБЯ

Александр Галкин, начальник управления инженерно-технического обеспечения, является активным участником комитета цифровой лаборатории (Digital Lab) СПД и в настоящее время вместе с коллегами разрабатывает новую концепцию управления активами. В очередном выпуске рубрики «Персона» Александр рассказывает о том, что определило его выбор профессии, какие источники энергии помогают ему быть лидером и вести за собой других, а также о семье, увлечениях и жизненных приоритетах.

— Александр, где Вы родились, выросли? Как семья и детские годы повлияли на выбор профессии?

Я родился и рос на Волге, в Волгограде. Папа работал инженером в компании «Транснефть» практически всю жизнь, мама была воспитателем в детском саду. У меня два старших брата, Юрий и Константин, которые всегда со мной делились знаниями, опытом, взглядами на жизнь. Я счастлив, что у нас были такие разносторонние, живые и по-настоящему братские отношения. Мы всегда на связи, особенно со старшим, Юрием. Семья научила меня тому, как важно быть всегда на связи и поддерживать друг друга несмотря на расстояния.

Поэтому на семью я всегда смотрел как на стабильность, как на будущее. У меня сейчас два приоритета: семья и работа. Иногда одно выходит на первый план, иногда второе, но и то, и другое для меня очень значимо. Я женат, у меня две дочки: старшей, Мелиссе, десять лет, младшей, Кире – восемь. И я, конечно, стараюсь быть для них примером.

Будущую профессию я осознанно выбрал, когда мне было 6 лет. И решающую роль сыграл в этом отец, инженер КИПиА. Он показал мне, как собираются электронные схемы. Меня это невероятно захватило! Тогда я сам спаял на транзисторах имитатор собачьего лая. Это было потрясающе, и с тех пор я всерьез увлекся и занимался электроникой.

Сначала мы паяли различные устройства дома с друзьями, потом пошли в школьный кружок. После школы я поступил в нефтяной техникум, сейчас это «Газпром коллеж Волгоград», потом поступил в Уфимский государственный нефтяной технический университет (УГНТУ), сколько себя помню, я всегда занимался электроникой.

И дипломная работа у меня была напрямую связана с тем, что мне было действительно интересно. Мы с товарищем по вузу разработали систему контроля технического состояния штанги штангового насоса. Это электронное устройство, подключенное к электродвигателю штангового насоса, анализировало его работу и давало информацию о состоянии штанги: насколько она деформирована и изношена. Эти показатели отражали рабочее состояние штангового насоса, который добывал нефть. Непосредственно в своей дипломной работе я исследовал работу оперативной памяти. Наш дипломный проект – само устройство до сих пор хранится в УГНТУ.

— Как складывалась жизнь по окончании института? Где Вы начали свою карьеру?

— В 1995 году по возвращении из армии я устроился на работу в компанию «Транснефть». Для меня было большой удачей оказаться под профессиональным кураторством коллег. В «Транснефти» у меня были хорошие наставники, они помогали мне расти.

«Транснефть» – крупная компания, это более 68 тысяч километров трубопроводов по всей России. Так что я много ездил по стране, выступал на конкурсах молодых специ-

Когда работаешь на таком масштабном проекте, важно осознавать свою ответственность, ответственность бригады за качество работ и понимать, к каким последствиям может привести недостаточно внимательное отношение к безопасности. Бригада из пяти слесарей КИП, где я был инженером, обслуживала участок магистрального трубопровода протяженностью более 1000 км. Диаметр трубы 800 см и 1200 см, в случае прорыва такого трубопровода нефтью залить может целые деревни. Когда мыслишь такими масштабами, то учишься организовывать работу так, чтобы все было выполнено на самом высшем уровне, ведь недопущение инцидентов и разливов – это твоя ответственность. Важно создавать условия, в которых коллегам, подчиненным, людям работает хорошо, комфортно, понятно, безопасно. Это понимание помогло мне развиваться дальше как руководителю и выстраивать отношения с коллегами и по горизонтали, и по вертикали.

— Получается, что Вы обрели свою управленческую философию? Как она повлияла на Вашу карьеру?

— В компании «Транснефть» я отработал 10 лет, у меня были перспективы роста, но я понял, что хочу нарастить новые компетенции и навыки. Так что мое знакомство с компанией «Салым Петролеум»

Важно создавать условия, в которых коллегам работаетется комфортно и безопасно

алистов, смотрел, как работают дочерние компании «Транснефти». Коллеги делились опытом, идеями, рассказывали о своих проектах, поэтому я с первых лет работы стремился что-то улучшать, оптимизировать.

получилось очень своевременным. В 2005 году я сразу переехал из Волгограда в Тюмень и вышел на должность инженера КИПиА. Салымский проект как раз был на стадии строительства ключевых объектов месторождений: ►



Александр с коллегами на расширенной сессии руководства. Баку, 2018 г.

забивались первые сваи на УПН, работал офис СПД в Тюмени, я работал в департаменте подготовки объектов к запуску после строительства.

Для меня это был период очень интенсивного развития: с должности инженера я перешел на должность главного специалиста, прошел обучение на платформе Shell Open University, лидерский тренинг (Emerging leaders) и технический тренинг

— Многие считают, что начинать проекты увлекательно. Уходит ли со временем энергия первооткрывательства? Какая энергия нужна для дальнейшего движения вперед?

— Я убежден, что люди, занятые тем, что им интересно, сами генерируют эту энергию развития, движения, совершенствования. У меня были замечательные коллеги, благодаря их поддержке

КИПиА, на мультидисциплинарное, руководящее направление. Я не сразу был готов принять его видение. На новой позиции сразу изменился масштаб управления с одной дисциплины на все дисциплины: КИП, электрика, механика, здания, сооружения, трубопроводы. И это открыло дополнительные возможности роста, ответственности и понимания того, что еще многому надо учиться.

— Александр, как Вы себя организуете, как расставляете приоритеты, чтобы успешно совмещать работу и обучение?

— В первую очередь нужно определить для самого себя план индивидуального развития, понять направление своего роста и движения – это самое сложное. Помощь опытного ментора будет очень кстати для решения такой задачи.

Планирование, определение целей и задач для их достижения играет основную роль в успешном совмещении работы и обучения. Важно уметь интегрироваться со всеми структурными подразделениями компании для решения поставленных задач, качественно взаимодействовать, общаться и определять, что важно, а что может подождать. И главное – не пытаться сделать все и сразу. Я поддерживаю неформальный подход к обучению. Так, английский я начал учить самостоятельно, уже после школы, где я учил немецкий. В «Транснефти» моя работа была связана с длинными переездами,

Хорошее настроение помогает команде преодолевать трудности

(RBI – SIL Assessment facilitator) по повышению квалификации в Голландии, начал развивать направление КИПиА в СПД. Вместе с коллегами мы стартовали с нулевой отметки и создали полностью систему управления техническим обслуживанием, новую организационную структуру, набрали персонал, оснастили инструментом и оборудованием. В общем, создали все необходимые условия для безопасной и результативной работы.

я находил для себя новые зоны развития. В 2010 году я перешел с позиции главного специалиста на позицию начальника отдела по техническому обслуживанию и обеспечению целостности нефтепромыслового оборудования. Моим предшественником на этой должности и ментором был Росс Вофф, он работал начальником управления главных специалистов с 2009 по 2012 г., я очень многому у него научился. Именно он предложил и убедил меня уйти из дисциплинарного направления, из



я просто брал учебник или книгу в машину и листал, читал, запоминал. В СПД я пришел со знанием английского уровня Elementary и тогда взялся за обучение очень интенсивно, в итоге выучил его за несколько лет. Сейчас учу арабский, сирийский диалект. Изуче-

настроение помогает команде преодолевать трудности в отличие от депрессии или стресса.

В СПД я научился тому, что надо растить лидеров, а не последователей. Компании нужны те, кто способен идти дальше, выше своих

нефти и расположен парк хранения нефти из 10 резервуаров по 80 тысяч кубометров, причем возраст оборудования – 40 лет. Работа с таким активом требовала своего подхода, отличного от того, который был в СПД. На оборудовании возникало множество про-

Благодаря опыту в BSP я осознал, как важно делать правильные шаги заранее

ние иностранных языков позволяет не только общаться с людьми другой культуры, но и тренирует мышление.

— На новой позиции у Вас в подчинении оказался очень большой коллектив. Как Вы выстраивали отношения с людьми? Что в работе с командой для Вас важно?

— У меня в подчинении оказалось 60 человек и в три раза больше работников подрядных организаций. Я довольно быстро осознал, что на руководителе лежит огромная ответственность не только за выполнение бизнес-планов, задач, работ, но и в первую очередь за людей. К каждому человеку нужен индивидуальный подход. Кто-то открыл диалогу, кто-то очень восприимчив, кто-то категоричен – все это влияет на производительность команды в целом. В стрессовых условиях все работают по-разному, точнее – не так, как должны работать. Руководитель должен это видеть и минимизировать стресс-влияния. Хорошее

начальников. Поэтому я всегда радуюсь и горжусь успехами коллег и подчиненных.

В работе с командой для меня важны дисциплина, честность и доверие.

— Какую еще профессиональную подготовку Вы проходили, с какими вызовами пришлось столкнуться?

— В 2013 году по решению концерна «Шелл» для обмена опытом меня и моего коллегу **Евгения Чулкова** рекомендовали на позиции в компании Brunei Shell Petroleum (BSP). И я оказался перед выбором: СПД или BSP. Меня поддержал **Барри Лиманд**, началь-

блем, которые невозможно было решать одновременно. Бруней научил меня тому, как надо эффективно инвестировать в поддержание технического состояния актива сегодня для того, чтобы и через 40 лет работать на этом активе было также безопасно.

Поэтому по возвращении в СПД мы с коллегами сразу начали работать над стратегией технической целостности оборудования, рассчитанной на весь срок эксплуатации оборудования. Благодаря полученному в BSP опыту я очень четко осознал, как важно делать правильные шаги заранее.

Разнообразие культур (diversity) — важный аспект эффективной командной работы

ник управления по эксплуатации месторождения на Салыме, и я отправился на 2 года в Бруней, а на Салым приехали двое брунейских коллег.

Я пришел на позицию начальника отдела (Head of Maintenance and Operation Support) технического обслуживания на терминале Syria Crude Oil Terminal, SCOT. На SCOT происходит подготовка

— В BSP Вы работали в большой интернациональной команде. Расскажите, чему научили вас коллеги из разных стран?

— Brunei Shell Petroleum – это большая компания, там работает порядка 4 тысяч человек из Индонезии, Индии, Пакистана, Китая, из США и стран Европы. Это огромная палитра культур. У нас были разные мероприятия, ►



Александр с коллегами на Brunei Shell Petroleum



Александр с семьей

на которых сообщество сотрудников из каждой страны представляло национальные традиции, кухню, литературу, музыку. Были национальные спортивные команды. Русское комьюнити состояло примерно из 20 семей, у нас были очень дружные отношения

— Из Брунея я уехал по завершении важного годового курса повышения квалификации «MMIB – Maintenance Management in Business – Управление техническим обслуживанием в бизнесе», который включал изучение всех

Радуюсь и горжусь успехами коллег и подчиненных

с сообществом Казахстана. Однажды наша объединенная команда вышла на второе место в соревнованиях по перетягиванию каната, это было потрясающе!

Кросс-культурные отношения и взаимодействие с людьми из разных стран – это, безусловно, то, чему нужно учиться, и то, через что нужно пройти, чтобы понять, как люди мыслят, какие у них ценности, приоритеты. Я считаю, что разнообразие культур (diversity) – это важный аспект эффективной командной работы. Это всегда дает дополнительный творческий потенциал.

— После двух лет в BSP Вам продлили контракт еще на два года. С каким опытом Вы вернулись в СПД?

основных бизнес-процессов компании и сдачи экзаменов в головном офисе концерна «Шелл». Полученные знания очень полезны в ежедневной работе и, в частности, при локализации бизнес-модулей SAP Hana.

Ценность работы в BSP в том, что я вернулся на знакомый мне актив с новым взглядом и новым опытом. Зная Салымский нефтепромысел с первых дней, я стал замечать, что нужно исправить, какие процессы улучшить, что требует изменения. Мы с **Владиславом Лекомцевым** (Прим.ред.: Владислав Лекомцев – директор производственного департамента, в 2016 году – начальник управления по эксплуатации месторождения) сделали ставку

на внедрение риск-ориентированного подхода в управлении производственными активами. Многим уже известен термин AMS – Asset Management System – это система управления производственными активами. AMS, в отличии от существующей системы управления, ориентирована на результат, а не на процесс. Это позволяет избежать ненужных инвестиций, как денежных, так и людских, но при этом обеспечить высокую надежность и безопасность эксплуатации опасных производственных объектов.

В этом году компания заканчивает внедрение основных процессов по организации и обеспечению технического обслуживания и безопасной эксплуатации активов компании.

Дальше будем работать над созданием предиктивных моделей, внедрять цифровые решения в этой сфере, чтобы высвобождать инженерный ресурс, разгружать специалистов от административной работы, оставляя им больше времени на творческое осмысливание технических задач.

— Сегодня Вы не только возглавляете управление инженерно-технического обеспечения СПД, но и являетесь драйвером в работе цифровой лаборатории (Digital Lab) СПД. Как происходит цифровая трансформация в компании?

— Основы цифровизации были заложены в компании с самого ее начала. И сегодня у СПД уже есть колоссальный массив данных по самым разным направлениям деятельности. Но данные – это только один элемент. Мы должны перестать воспринимать их как статистику и сделать их основой принятия решений. Для этого требуется развивать интеллектуальные аналитические системы

и системы отчетности, это позволит незамедлительно видеть результат производственной деятельности компании и своевременно принимать необходимые управленческие решения. К при-

— Информационная перегрузка – это общая проблема, но решать ее нужно индивидуально. Надо действовать избирательно: определить те каналы, которые предоставляют ключевую для тебя

липинах. Сейчас меньше стали ездить за рубеж и больше по России. Не раз отдыхали в Краснодарском крае, путешествовали из Тюмени в Волгоград на машине, теперь хотим посмотреть Байкал, объехать Золотое кольцо.

Если у сотрудника есть потенциал, помоги его реализовать

меру, система управления технической целостностью трубопроводов в автономном режиме мониторит более 1 млн различных механических дефектов, полученных по результатам инспекций. С помощью данной системы компания с достаточной точностью может определить остаточный срок службы трубопроводов, количество технологических утечек и работает над тем, чтобы утечки углеводородов остались в прошлом.

— Вместе с трендом цифровой трансформации компаний и экономик также становится актуальной тема информационной перегрузки, цифровой интоксикации. Как Вы думаете, нужно ли людям отключаться от потока информации?

информацию, и отказаться от того, что не влияет на результат и твои показатели эффективности. А для этого должны быть четко сформулированы личные цели и задачи и расставлены приоритеты на основании ожидаемой ценности от выполнения той или иной задачи.

— Кстати, как Вы отдыхаете и удается ли вообще отдыхать? Чем увлекаешься?

— Я регулярно бегаю по 3-5 км. Когда жил в Бруннее, бегал просто по побережью вдоль моря. В Москве бегаю в парке, который особенно красив осенью. Зимой я встаю на лыжи, выбираюсь по выходным. В Красной Поляне спускался в Роза Хutorе с самой высокой точки. Детей тоже поставил на лыжи, а еще хожу с ними на каток. Я считаю, что спорт, безусловно, должен быть в каждой семье, особенно если в ней есть дети. Моя младшая дочка очень любит гимнастику, и мы ей дали возможность развивать свои способности. Если у человека есть стремление и желание, это нужно поддерживать. На работе то же самое: если видишь, что у сотрудника есть потенциал, помоги его реализовать. Такие инвестиции возвращаются в двойном размере.

Еще мы часто путешествуем всей семьей. Побывали в Таиланде, Индонезии, Сингапуре, на Фи-

липпинах. Сейчас меньше стали ездить за рубеж и больше по России. Не раз отдыхали в Краснодарском крае, путешествовали из Тюмени в Волгоград на машине, теперь хотим посмотреть Байкал, объехать Золотое кольцо.

Если говорить об увлечениях,

то сейчас я продолжаю заниматься работой в области робототехники и, как это называют, свободной, или беспилотной энергией.

Меня вдохновляют работы Николы Теслы. Сложно представить, что уже в конце XIX века были изобретены радиоуправление и беспроводная передача данных (https://en.wikipedia.org/wiki/Nikola_Tesla).

На каждом этапе моего жизненного пути всегда были люди, которые помогали мне с выбором, помогали сделать следующий шаг, помогали мне становиться лучше. Это мои родители, парень во дворе, который позже стал профессором в университете, руководитель моей дипломной работы и многие другие люди, о ком я вспоминаю с душевным теплом.

Для меня самого важнее, чтобы процесс саморазвития не останавливался. Современные реалии требуют от нас быстрого обучения, быстрой адаптации, а для этого необходимо найти дело всей своей жизни. Тогда хобби переплетается с работой и приносит вдохновение для профессиональной самореализации, новые импульсы для качественного роста. А работа, в свою очередь, дарит радость, и ты чувствуешь, что состоялся, что ты живешь полной жизнью. Именно этот баланс и позволяет шаг за шагом совершенствоваться и становиться лучшей версией себя. ■



Александр на отдыхе

Многообразие и вовлеченность

Как потенциал развития компании и личности

Принятие разных культур, разных взглядов, разных традиций – один из краеугольных камней СПД. Это не новое явление для компании, но объединение в ее коллективе представителей любых национальностей, вероисповеданий, физических возможностей постоянно продолжается. Сейчас тема Diversity&Inclusion (многообразия и вовлеченности) вновь переосмысляется: необходимо понять, что уже достигнуто, а что только предстоит сделать, чтобы каждый сотрудник видел в непохожести других новые ресурсы для себя и для компании.

Акционер передает эстафету

Понятие Diversity&Inclusion (многообразия и вовлеченности, D&I) появилось в России относительно недавно. Эти термины начали звучать в русскоязычной среде лишь в последние десятилетия, часто без перевода. Их привнесли на российский рынок западные компании с развитой культурой принятия людей во всей их многообразности и непохожести. Одной из таких компаний стал акционер СПД – концерн «Шелл», где, например, всегда оказывалась поддержка людям с ограниченными возможностями, чтобы они смогли превратить свои физические особенности в потенциал. Не меньше внимания уделялось и сближению культур, ведь в концерне работает огромный многонациональный коллектив. Поэтому у СПД был показательный пример для принятия принципов Diversity&Inclusion практически с момента основания.

Естественно, эта культура в России обрела свою специфику. В 2018 году международная рекрутинговая компания Hays провела исследование, чтобы выяснить, какие барьеры, связанные с различиями, существуют на российском рынке труда. Оказалось, что национальность

или религия в нашей стране меньше влияют на карьерный и зарплатный рост. Лишь 20% участников исследования сообщили, что их интересы хотя бы раз ущемляли из-за этих особенностей. Напротив, возраст и пол играют более существенную роль: дискrimинации по каждому

**Дискриминации
по возрасту и полу
подвергались 54%
опрошенных компаний
Hays**

из этих параметров подвергались 54% опрошенных. Самым распространенным барьером (63%), препятствующим гендерному равенству, стали стереотипы относительно типично «мужских» и «женских» профессий.

Нефтедобыча традиционно считается исключительно мужской отраслью, что и понятно – в ней исторически доминировали мужчины. «Салым Петролеум» успешно преодолевает подобные предрассудки и создает условия для равного карьерного развития женщин и мужчин. О том, чего уже удалось достичь, рассказывается в корпоративном фильме «Путь к новой энергии», который большинство читателей «Новых горизонтов» наверняка видели. Сейчас в компании работает уже около

Существуют стереотипы о «мужских» и «женских» профессиях

20% женщин, а в подрядных организациях – около 25%. Они занимают должности самого разного уровня, требующие высокой квалификации, и к ним прислушиваются с таким же вниманием, как к коллегам-мужчинам.

Создавать новые возможности для женщин региона помогает и позиция губернатора Ханты-Мансийского АО – Югры **Натальи Комаровой**. Еще в сентябре прошлого года она предложила создать «Евразийское объединение женщин – региональных лидеров». В своем обращении к участникам Форума женского

влияния, проходившем в Париже весной этого года, она призвала женщин-лидеров к активному участию в проекте. Площадка форума создана, чтобы укрепить атмосферу международного доверия, расширить права и возможности женщин для участия в управлении глобальными изменениями.

Такое внимание губернатора Югры к роли женщин в современных процессах трансформации общества, несомненно, способствует самореализации как жительниц региона, так и сотрудниц «Салым Петролеум». Но, конечно, это не единственное направление Diversity&Inclusion, которое развивается в компании. СПД проводит самые разные тренинги и сессии, направленные на более глубокое внедрение корпоративной культуры многообразия. Так, в этом году в СПД состоялись две встречи, посвященные Diversity&Inclusion.

Первой из них стала интерактивная сессия «Энергия различий», которая проходила в начале апреля. D&I-эксперты поделились с коллегами своим опытом в этой сфере, рассказали о трудностях, которые неизбежно возникают в процессе принятия различий, и наметили ориентиры для их преодоления. Кроме того, на встречах прозвучали воодушевляющие истории, подающие примеры инклюзивности. ►

На мероприятии выступили:

Анна Белова

Первая в истории РЖД женщина – заместитель министра путей сообщения (2001-2004 гг.), советник руководителя Федерального агентства по атомной энергетике и руководитель отраслевой комиссии по реструктуризации ядерно-энергетического комплекса РФ (2005-2007 гг.), член Совета по глобальной повестке будущего, эксперт от России (2018 г.);



Екатерина Козинченко

CEO AT Kearney Russia, ведущей мировой компании в сфере управленческого консалтинга;



Елена Орлова

Тьютор Европейской Ассоциации культурных и эмоционально-интеллектуальных программ.



Видеоконференция «Шелл» по программе Closing Gender Gap in Engineering & Technology



В ФОКУСЕ

В мае перед сотрудниками СПД выступила **Вера Богданова**, старший специалист по персоналу концерна «Шелл» в России. Она рассказала о гендерных шаблонах восприятия на повседневном и профессиональном уровне.

Для работы над стереотипами в концерне «Шелл» действует большое количество программ и в частности программа «Больше женщин на технических должностях» (More girls on technical positions). В рамках программы на Youtube концерна опубликовано огромное количество фильмов, роликов и материалов. Одним из самых популярных стал фильм Closing the Gender Gap in Engineering & Technology о праве женщин выбирать карьеру в технических направлениях, о равенстве интеллектуальных возможностей и уверенности в себе.

Эту же идею транслирует фильм, снятый «Салым Пептroleum» — «Путь к новой энергии». Его героями

стали сотрудницы компании, работающие в традиционно мужских направлениях. **Александра Донченко** руководит строительством дорог на Салымской группе месторождений, **Анастасия Мусорина** оптимизирует работу скважин и наземной инфраструктуры, **Фазиля Абдуллаева** обеспечивает следование требованиям экологических норм на территории месторождений компании, коллеги **Елена Шеришорина** и **Александра Гальцова** работают на буровых. Другие героини - жительницы поселка Салым **Ольга Зотова** и **Ольга Головатая** - благодаря поддержке СПД создали и развивают свои бизнесы, внося свой вклад в благополучие салымчан. Но это далеко не полный список героинь фильма! Еще больше историй профессионального становления и успеха женщин осталось за кадром, и каждая из них подает воодушевляющий пример того, как женщины достигают поставленных целей, используя не только свой профессионализм, но и свойственные женщинам бесконфликтные технологии.

Не просто толерантность

Уважение к различиям и к другому человеку часто отождествляют с толерантностью, но на самом деле Diversity&Inclusion предлагает принципиально иной подход. Если толерантность связана с нейтральностью, то есть с игнорированием непохожести, то культура

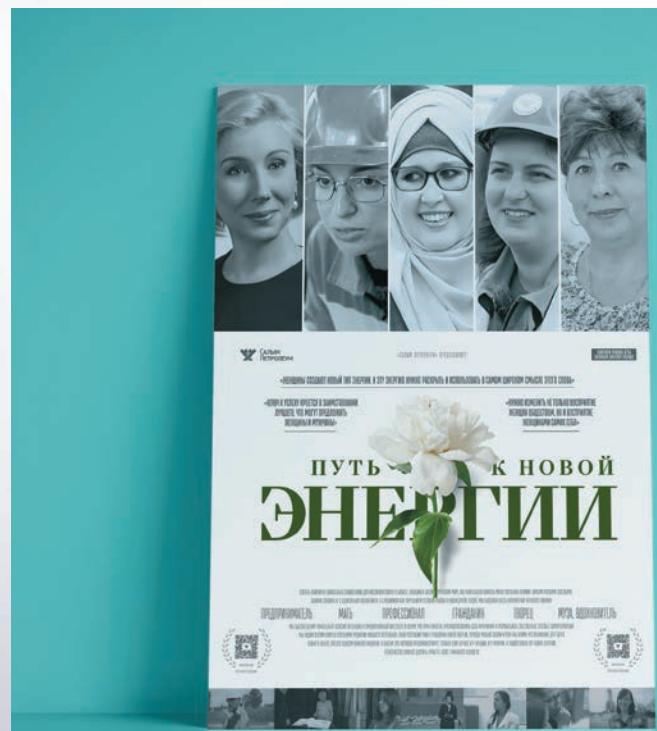
Толерантность связана с нейтральностью, то есть с игнорированием непохожести

многообразия и вовлеченности видит в ней потенциал. Иными словами, человек, усвоивший эту культуру, не просто не испытывает раздражения, когда ему приходится взаимодействовать с человеком другой расы, другого

Культура Diversity&Inclusion видит в ней потенциал

возраста, другого вероисповедания. Он считает отличия источником ресурсов, источником силы, вдохновения. При таком подходе всегда есть чему учиться у других, а корпоративные решения становятся более звешенными, эффективными, долгосрочными, если к ним привлекаются люди разных полов, культур, возрастов, взглядов и так далее.

К сожалению, даже в крупных компаниях так происходит не всегда. История знает немало показательных примеров, когда важные решения принимались достаточно однородной группой сотрудников, и результаты оказывались катастрофичными. Например, когда компания Google разрабатывала очки виртуальной реальности, в маркетинговой команде не было женщин. И в последний момент, когда продукт уже был готов к запуску в массовое производство, разработчики вспомнили, что это тоже их целевая аудитория. Тут же создали женскую фокус-группу. И сразу же была выявлена серьезная проблема: когда женщина надела очки, ее волосы запутались в креплении.





Вверх по шкале инклюзивности

Сейчас на смену жесткой конкурентной борьбе приходят коллаборация, партнерство, поиск win-win решений. Это позволяет вовлекать миноритарные группы, которые раньше считались лишь обузой. В результате от конкуренции компания переходит к созиданию, получая все новые и новые источники для внутреннего развития.

Этот путь должен проходиться поэтапно. Как считает **Янина Дубейковская**, основатель и программный директор Всемирного коммуникационного форума в Давосе Communication on Top, президент Woman Influence Forum, одна из спикеров интерактивной сессии «Энергия различий», прошедшей в СПД весной, в корпоративной культуре важно увидеть зоны развития и работать в первую очередь именно в них. На своих тренингах Янина оперирует понятием «шкала инклюзивности». Эта шкала есть в каждом человеке. Она, как правило, не осознается, но так или иначе у инклюзивности каждого есть свой текущий предел. Например, одни толерантно относятся к людям с ограниченными возможностями, но нетерпимы к представителям другой расы. Или, скажем, человек в силу национальных традиций уважает стариков и воспринимает их как мудрых людей, но не готов прислушаться к мнению женщины.

Такая же шкала применима и по отношению к конкретной стране, конкретной культуре, что необхо-

димо учитывать, выбирая пути развития. Например, в России тема сексуальной ориентации для многих неоднозначна. И если западная компания, приедя на российский рынок, начнет активно развивать Diversity&Inclusion именно в этом направлении, то она ожидаемо столкнется с непониманием или даже с отторжением. Поэтому, по мнению Янины, компании

Ты сам переживаешь личностный рост, когда ценишь другого

в первую очередь должны выбирать близкие, а не отдаленные зоны развития. Например, сейчас в России в связи с изменением пенсионного возраста очень актуален вопрос занятости людей старше 50 лет. Если раньше многие просто стремились «доработать до пенсии», то сейчас оказалось, что дорабатывать остается не так уж и мало. В коллективе таких сотрудников порой воспринимают как обузу, считают, что они занимают чужое место. Между тем они обладают колоссальным опытом, которым они могут делиться, если компания создаст для этого условия. Это огромные перспективы для коучинга, для наставничества, и этот потенциал должны увидеть в том числе и крупные компании. ►

От теории к практике

Когда речь заходит о бытовых обстоятельствах, следовать принципам многообразия и вовлеченности становится особенно сложно. На месторождении людям разных культур приходится соседствовать в общежитии или в одном вагончике.

Уважать потребности других и искать мягкие пути к комфортному сосуществованию

Твой коллега может жить в другом графике, может храпеть, молиться и так далее. Понятно, что сове непросто свыкнуться с жаворонком, аккуратному человеку с тем, кто толерантен к беспорядку, любителю тишины с поклонником громкой музыки и так далее. Но все понимают, что в стесненных обстоятельствах так или иначе необходимо искать компромисс. И как раз при поиске решения можно пойти неинклюзивным путем, когда интересы мигрантских групп ущемляются в пользу интересов большинства. Если же двигаться инклюзивным путем, когда никто не чувствует себя исключенным, различия воспринимаются как точка роста.

Например, сотрудник-мусульманин в полдень совершает намаз, но как раз в это время в бригаде обед. Если издается директива, чтобы все обязательно присутствовали на обеде, а потом возможности поесть не будет до самого ужина, то мы имеем дело с неинклюзивным подходом. Такие методы могут быть оправданы только в самых критических ситуациях – например, во время войны, производственной аварии, природного катаклизма и так далее.

Не ущемлять интересы меньшинства в угоду большинству

Однако в спокойной обстановке предпочтительны инклюзивные подходы. Нужно учиться видеть общее, чтобы воспринимать различия как точки роста. Нужно уважать потребности других и искать мягкие пути к комфортному сосуществованию. Да, часто другого бывает трудно принять, и как раз в компании это легче сделать, чем просто ужиться двум соседям, которых ничто не связывает. У всех

в компании общие ценности, общие цели, которые рождают общее видение. Так появляется объединяющий фактор, помогающий преодолевать различия и подниматься по собственной шкале инклюзивности.

«Человек должен становиться свободнее и совершеннее, – говорит **Янина Дубейковская**. – Это потенциал, умение увидеть, что ты сам переживаешь личностный рост, когда ценишь другого. Когда ты сталкиваешься с тем, что принять трудно, то ты понимаешь свои ограничения, а где ограничения, там и потенциал. В каждом из нас огромный простор для развития. Было бы прекрасно, если бы компании нашли возможности упростить этот путь к развитию для своих сотрудников, как это делает СПД». ■

В каждом из нас огромный простор для развития





Сабина Ягизарова,
директор департамента
внешних связей:

«Как человек дела я знаю, что лучшие инвестиции в себя – это постоянное обучение. Мы живем в эпоху, когда все стремительно меняется, и речь идет не только о технологиях и производственных процессах, но и о межличностных отношениях и социальных институтах. Поэтому сейчас как никогда важно постоянно учиться – получать новые знания, новый опыт. Освоение культуры Diversity&Inclusion – это тоже процесс получения новых знаний и их применения на практике. Нужно учиться принимать окружающих, постоянно расширять границы инклюзивности. Поэтому наша команда активно развивает программы Diversity&Inclusion в СПД и, опираясь на деятельность губернатора Югры, будет вносить свой вклад в развитие этого направления в регионе. Мы планируем популяризировать инклюзивный взгляд на мир и обучать молодых и уже зрелых специалистов ТЭК применять и внедрять этот подход в своих бизнес-командах, компаниях и в социальном окружении.

СПД разрабатывает ряд программ и инициатив в этом направлении, в том числе по развитию эмоционального интеллекта, навыков межличностного общения. Кроме того, мы изучаем опыт концерна «Шелл» с его кампанией More girls on technical position.

И, конечно, мы планируем проводить курсы для студентов региональных университетов и молодых специалистов, работающих в отрасли. Мы хотим, чтобы женщинам, которые планируют строить свою карьеру в технической сфере, не приходилось постоянно преодолевать барьеры. Для нас важно, чтобы в начале своей карьеры им не приходилось тратить ресурсы на борьбу и преодоление предубеждений, важно, чтобы они были сфокусированы на профессиональной самореализации и создании ценности для своих компаний и нефтегазовой отрасли. Я убеждена, что СПД послужит для них воодушевляющим примером».



«Путь к новой энергии»
фильм СПД
на русском языке



«The way to new energy»,
SPD's movie in English

ДАВАЙТЕ МЫСЛИ

Весной 2019 года в управлении геологии, разработки месторождений и новых технологий «Салым Петролеум» прошла неделя безопасности «Трансформация». Ее программа включала десять образовательных мероприятий, касающихся самых разных вопросов безопасности на производстве – от защитного вождения до первой медицинской помощи. Благодаря этой инициативе многие сотрудники управления углубили свое понимание культуры безопасного производства, а новые сотрудники управления начали более осознанно следовать ее принципам на работе и в быту.

В рамках недели безопасности прошли мероприятия различного формата: семинары, занятия с погружением, мастер-классы, тестирования, обсуждения. «Трансформация» преследовала цель повысить вовлеченность каждого сотрудника в процесс создания

Спикеры старались вовлечь участников в дискуссию

безопасной обстановки для себя, для коллег и для производства в целом. Занятия проводили как

специалисты СПД и ее акционеров, так и приглашенные эксперты из сторонних компаний.



Ярослав Горбачев,
главный геолог:

«Наша геологическая команда активно взяла курс на личную и производственную безопасность. Этот шаг критически важен для всех нас как с персональной, так и с корпоративной точки зрения. Сотрудникам была предоставлена уникальная возможность принять активное участие в разных мероприятиях, вводных тренингах и сессиях, связанных с HSSE. Мы убеждены в том, что «Трансформация» повысила вовлеченность в процесс построения культуры безопасного производства, побудила сотрудников задуматься о собственной безопасности и безопасности своих коллег».

Неделя безопасности открылась курсом первой медицинской помощи, организованным International SOS – международной компанией, которая оказывает поддержку в управлении медицинскими и другими рисками. В ходе курса участники получили практические навыки оказания первой помощи, узнали, что должно входить в аптечку. По завершении обучения каждый получил методичку «Основы первой помощи», которая, по отзывам слушателей, для многих сразу же стала настольной книгой.

Юрий Иванович Кузнецов, старший советник по пожарной безопасности, прочитал лекцию о пожарной безопасности. На первый взгляд эта тема не вызывает вопросов у сотрудников СПД. Производственные объекты, связанные с нефтедобычей, относятся к высшему классу пожарной опасности. Поэтому все в компании хорошо знают технику противопожарной безопасности и проходили соответствующий инструктаж. Тем не менее курс помог команде геологической службы отойти от шаблонного восприятия этих правил.

ИТЬ БЕЗОПАСНО



Жером Ив Амори,
заместитель технического
директора по геологии
и разработке:

«Трансформация культуры безопасности геологической службы была фантастической возможностью сосредоточиться на широком спектре аспектов HSSE в течение короткого периода времени. В конечном счете персонал отдела должен полностью понимать и принимать барьеры безопасности, за которые он несет ответственность. Эти две недели помогли нам достичь данной цели. Это было большое событие, в котором наше геологическое сообщество с большим энтузиазмом приняло активное участие».



Всегда пристегиваю ремень
безопасности и прошу пассажиров
делать то же самое

Курс по защитному вождению помог повысить уровень осознанности и ответственности при управлении автомобилем. «После прохождения

курса по защитному вождению всегда пристегиваю ремень безопасности и прошу остальных пассажиров делать то же самое», – отметила

геолог **Ольга Подбережная**. Ольга также выделила для себя сессию по информационной безопасности от компании «Касперский». Игровой формат сессии стал эффективным инструментом доноса знаний и применения их на практике. ►



Марат Азаматов,
руководитель направления
по краткосрочному
прогнозу разработки:

«Данный курс необходимо проводить раз в год для всех сотрудников компании. Знания, умения и навыки, приобретенные в ходе курса, помогут специалистам компании грамотно оказать первую помощь в экстренной ситуации. Это увеличивает шансы пострадавшего дожить до приезда спасателей или медиков».



Участники недели безопасности высоко оценили всесторонний охват образовательных мероприятий, отдельно подчеркнув внимание организаторов к теме экологии. Сотрудникам было важно узнать, какие меры принимает СПД для сохранения природы и улучшения экологической обстановки в регионе.

Об этом рассказали **Елена Герасимович**, руководитель службы охраны окружающей среды СПД, и **Ольга Калашникова** из концерна «Шелл». Эксперты на примерах из реальной практики продемонстрировали, что именно делает компания для защиты окружающей среды, тем самым заботясь о будущих поколениях. ►

**Быть проактивным,
обеспечивать безопасные
условия для себя и коллег**



Евгения Голь,
инженер по разработке:

«Идея КБП заключается не в принуждении к безопасности строгими правилами, регламентом и системой наказаний, а в формировании осознанного правильного поведения и профессионального подхода. Это критически важно в нашей работе, которая характеризуется повышенным уровнем опасности. Жизнь – главная ценность каждого человека, а существование и развитие человечества – это общая главная ценность, которая невозможна без необходимого уровня безопасности (как на производстве, так и в быту)».



Александр Ширнен,
технолог по добыче:

«На мой взгляд, основная цель «Трансформации» была прежде всего в том, чтобы в первую очередь мы внутри себя выстраивали безопасные правила поведения и взаимоотношения с коллегами, семьей, друзьями – в общем, такую систему ценностей, которая автоматически генерировала бы безопасность жизни для себя и окружающих. «Трансформация» заставила меня задуматься над некоторыми вещами и относиться с гораздо большим пониманием к кажущимся мелочам, которые при неудачном стечении обстоятельств могут привести к печальным последствиям».



Дмитрий Чаплыгин,
инженер по интенсификации
нефтеотдачи пласта:

«Я недавно работаю в компании, и раньше мне казалось, что излишнее внимание к безопасности мешает эффективности. Сейчас, видя, насколько серьезно компания придерживается принципов безопасности и ставит человеческое здоровье превыше мгновенной выгоды, я кардинально пересмотрел свои взгляды. Я понимаю, что сам должен быть примером для окружающих и сам создаю культуру безопасности вокруг себя. До выступления **Юрия Ивановича** я беспечно относился к пожарной безопасности. Мне казалось, что система не требует моих действий и справится сама. Благодаря лекции я понял, что необходимо быть проактивным и обеспечить безопасную обстановку для себя и коллег».



Анна Романова,
технолог:



«Большинство тренингов организуется на Салымской группе месторождений ежегодно. Считаю отличной идеей их проведение для офисной части команды. Было бы хорошей практикой проводить их регулярно. Во время моей работы на месторождении с каждым годом я узнавала что-то новое по уже, казалось бы, знакомой теме. Это помогает мне лучше замечать потенциальные риски и учить безопасному поведению своих коллег и родных».

Идея КБП з
в формиро
правильног



Баланс между теорией и практикой был соблюден и в других курсах: **Павел Ханжин** прочитал лекцию по электробезопасности, **Наталья Шишкоедова** представила интерактивный курс I leader, **Дмитрий Чаплыгин** провел сессию International HSE approach, а **Святослав Крянев** и **Сергей Полушкин** организовали сессию. Спикеры не просто излагали принципы и правила, но и вовлекали участников в дискуссию, предлагая самим задуматься о безопасности.

Особое место в рамках «Трансформации» занял курс «Руководство в стиле КБП» от лидеров КБП **Николая Иванова**, технолога по добыче, и **Натальи Будачевой**, тренера КБП. В СПД каждый сотрудник, будь то руководитель или полевой геолог, обязан действовать в соответствии с культурой безопасного производства, заботясь о себе

и окружающих. Руководителям это важно помнить в первую очередь: как лидеры своих подразделений они должны личным примером вести за собой сотрудников не только к производственным целям, но и к «Цели – Ноль». В неформальной

стратегию своего поведения в конкретной ситуации.

Неделя безопасности позволила команде Управления геологии, разработки месторождений и новых технологий яснее увидеть персональную роль каж-

Неделя безопасности стала еще одним важным шагом на пути к «Цели – Ноль»

обстановке моделировались ситуации, где слушатели могли закрепить навыки. Они убедились на собственном опыте, что безопасность необходимо выстраивать не директивами, а открытым отношением и доброжелательностью. В результате каждый сотрудник сам видит наиболее безопасную

дого в построении безопасного производства на уровне всего предприятия. В СПД проводится немало регулярных тренингов по безопасности – они вдохновляют команду и способствуют ее объединению. Неделя безопасности стала еще одним важным шагом к достижению «Цели – Ноль». ■

П заключается
ровании осознанного
ного поведения



Культура безопасного производства

— это образ жизни, где каждый делает добровольный выбор жить и работать безопасно: соблюдать правила, вмешиваться в опасные ситуации и заботиться о коллегах.



Добрый сосед, надежный партнер: стратегия устойчивого развития

- В последнее время все чаще говорится об устойчивом развитии, все больше стран и компаний уделяют ему пристальное внимание. Эта тема входит в повестку крупнейших форумов – ВЭФ, СПМФ, Форума будущих лидеров Мирового нефтяного совета и др. «Салым Петролеум» придерживается принципов устойчивого развития с самого начала своей деятельности. Еще не приступив к освоению месторождений и добыче нефти, она уже начала инвестировать в местные сообщества. Тем самым СПД подтвердила свое стремление быть добрым соседом и надежным партнером на территории своего присутствия. Благодаря продуманной стратегии устойчивого развития именно так компанию воспринимают местные жители, органы власти, а также подрядные и субподрядные организации.

• В постоянном диалоге с местным сообществом •

Понятие «устойчивое развитие» появилось достаточно давно – такая формулировка впервые прозвучала в 1987 году в докладе «Наше общее будущее», который подготовила комиссия ООН по окружающей среде и развитию. Со временем суть этого понятия менялась и эволюционировала, но при этом концепция устойчивого развития всегда опиралась и опирается на

быть эффективным и приносить прибыль акционерам. Вторая составляющая, экология, не менее важна для компании. «Салым Петролеум» старается сохранить природную среду и биоразнообразие на тех территориях, где она работает. Наконец, компания действует в социуме, а значит, необходимы добрососедские отношения с местными жителями.

циативе, а не продиктованы какими бы то ни было юридическими или регуляторными предписаниями.

Любые решения по взаимодействию с местным сообществом принимаются коллегиально. В сельском поселении Салым существует общественный комитет, в который наряду с сотрудниками компании также входят представители всех

Три базовые составляющие концепции устойчивого развития: экономическая, экологическая, социальная

три базовые составляющие – экономическую, экологическую и социальную. В СПД эта глобальная повестка дня последовательно воплощается в жизнь на всех трех уровнях.

Стремление к экономической устойчивости обусловлено тем, что СПД – коммерческая организация, а бизнес по своей природе должен

В рамках стратегии устойчивого развития СПД реализует проекты по самым разным направлениям: это поддержка образования, здравоохранения, программ безопасности в самом широком смысле слова, забота об экологии и биоразнообразии, помочь коренным народам, развитие малого бизнеса и др. Все они были запущены компанией СПД по собственной ини-

циативе, а не продиктованы какими бы то ни было юридическими или регуляторными предписаниями.

При планировании и выборе направлений для поддержки важным

критерием служит их устойчивость: насколько проекты и программы в дальнейшем могут развиваться самостоятельно, без поддержки со стороны. Более того, компания СПД сочетает бизнес-цели с потребностями местного сообщества, чтобы достичь максимального синергетического эффекта.

Наличие и успешное функционирование общественного комите-

та при компании СПД было отмечено в качестве лучшей практики в одном из отчетов по устойчивому развитию международного концерна «Шелл». Кроме того, один из проектов СПД в области поддержки малого бизнеса на глобальном конкурсе «Шелл» был признан лидером в своей категории. Это признание особенно весомо: на участие было подано более 200 заявок из раз-

личных компаний, но образцовым стал именно опыт «Салым Петролеум». Показательно, что этот же проект стал одним из трех финалистов Премии в области корпоративной социальной ответственности на Всемирном нефтяном конгрессе – 2017, где он успешно выдержал конкуренцию с лучшими практиками из разных стран мира и опередил большинство из них.



Майкл Коллинс,
генеральный директор
«Салым Петролеум»:

«Мы создаем общее будущее вместе, и для нас это очень важно. СПД не ведет деятельность изолированно, мы работаем в социуме. Вот почему мы стремимся быть хорошим, добрым соседом и приоритетным партнером. Мыносим на территорию присутствия экономические выгоды, улучшаем и повышаем качество жизни людей – как в роли работодателя, так и за счет многочисленных социальных инициатив. Поэтому мы будем и впредь уделять пристальное внимание вопросам устойчивого развития».

• Помогать словами недостаточно •

Хотя СПД создает рабочие места, в том числе и за счет компаний-подрядчиков, она не обеспечивает ими всех жителей и не ставит такой цели. Вместо этого она инвестирует в развитие малого бизнеса, чтобы обеспечить устойчивое развитие региона. Проект, преследующий эту цель и получивший признание как на уровне концерна «Шелл», так и в рамках отрасли, стартовал в 2006 году с исследования по оценке бизнес-климата в регионе.

После завершения исследования СПД нашла надежного партнера, который помог воплотить проект в жизнь. Им стал Фонд поддержки предпринимательства Югры – заслуживающий доверия институт, уставная деятельность которого предусматривает оказание финан-

совой и институциональной поддержки предпринимателям. В том же 2006 году сотрудничество между СПД и Фондом было оформлено официально и появилась возможность полноценно запустить программу поддержки и развития

лям. Перед тем как получить деньги на реализацию бизнес-проекта, потенциальные участники программы проходили бесплатное обучение. Им рассказывали, как разработать и составить бизнес-план, давали методические рекомендации по от-

СПД создает рабочие места и содействует появлению новых бизнесов

местных предпринимателей. Она реализуется по двум направлениям: помочь уже действующим предпринимателям и инвестиции в стартапы. В качестве одной из основных форм поддержки малого бизнеса было выбрано предоставление микрокредитов местным предпринимате-

крытию бизнеса и выбору подходящей организационно-правовой формы и системы налогообложения и так далее. В рамках программы они получали бесплатные юридические и налоговые консультации в течение всего цикла. Потенциальные бизнес-проекты заявителей рассма- ►

травились коллегиально кредитной комиссией, в составе которой были представители СПД и Фонда поддержки предпринимательства Югры, после чего принималось решение о выдаче кредита. Эти средства были возвратными: они предоставлялись под льготный процент, который был гораздо ниже, чем у самого Фонда или банков. Для местного населения это была значительная поддержка.

В общей сложности в программу было вложено более 3 млн рублей, при этом в виде кредитов было выдано около 9 млн рублей. Вложенные в программу средства впоследствии были возвращены, но СПД не ставила такой цели и не стремилась на этом заработать. Благодаря программе на

территории отдаленных поселков Югры появились новые бизнесы, а уровень и качество жизни повысились. Например, на месторождениях открылись магазины, которые принадлежат местному индивидуальному предпринимателю. Эти торговые точки очень важны, поскольку они дают возможность купить товары первой необходимости прямо на месторождении, а не ездить за ними до ближайшего сельского поселения.

Заметно изменил жизнь в Салыме и еще один малый бизнес, запущенный при поддержке СПД, – первый цветочный магазин, сегодня превратившийся в целую сеть. Раньше к каждому празднику, будь то 8 марта, 1 сентября или день рождения, людям

приходилось ездить за цветами за 200 км. Теперь они могут выбрать букет у себя в поселке.

Этим список далеко не исчерпывается – благодаря программе на территории Салыма и близлежащих поселков появились фотографателье, швейное ателье, пекарня и другие нужные и важные бизнесы, которые делают жизнь комфорtnее, создают рабочие места и повышают общий экономический и социальный уровень. Все эти услуги и сервисы – норма для большого города, но на отдаленной территории со сложными метеоусловиями открытие обычной парикмахерской или кондитерской – большой и важный шаг.



Алла Мишина,
старший специалист
по внешним связям
и устойчивому развитию:

«При поддержке СПД регион на глазах меняется к лучшему, и мы особенно гордимся этой программой. Мы считаем, что помогать нужно не только словом и что одной лишь консультативной поддержки недостаточно. Поэтому СПД продолжает реализовывать программу поддержки и развития местных предпринимателей и сейчас делает акцент на помощи предпринимателям, которые начинают с нуля. Людям, которые решили открыть свой бизнес впервые, в рамках программы выдаются невозвратные средства в объеме до 300 000 рублей, а также оказывается консультационная, налоговая и юридическая поддержка».



Программа
по безопасности
дорожного
движения
для местного
сообщества



Безопасность для всех участников дорожного движения

Все знают, насколько серьезно в «Салым Петролеум» относятся к безопасности и как много делается для внедрения культуры безопасного производства на всех уровнях. При этом компания транслирует свои ценности, политики

Во-вторых, ситуация с дорожной безопасностью и общей культурой поведения на дорогах в России оставляет желать лучшего. В-третьих, в Югре она осложняется суровыми метеоусловиями и проблемами с дорожной инфраструктурой.

это не сотрудники и не подрядчики СПД. Тем не менее «Салым Петролеум» принимает этот вызов и проводит курсы по безопасности движения для взрослых, рассчитанные на разные целевые аудитории: есть отдельные программы для сотрудников ГИБДД, автовладельцев, водителей автобусов, студентов, педагогов и др. Помогают изменить культуру поведения на дорогах и конкурсы на звание лучшего водителя, которые регулярно проводятся по инициативе СПД. Они привлекают внимание и мотивируют участвовать в программе. Как следствие, люди начинают более ответственно относиться к вопросам безопасности — как своей, так и окружающих.

СПД создала площадки по безопасности дорожного движения

и стандарты, стиль жизни не только внутри коллектива, но и на местные сообщества. Поэтому в СПД задались вопросом: что можно сделать в регионе для улучшения дорожной безопасности. Так появилась программа, разделенная на несколько направлений: первое предполагает обучение детей, второе нацелено на повышение сознательности и ответственности у взрослых пешеходов и водителей, а третье направлено на улучшение дорожной инфраструктуры.

Выбор пал именно на дорожную безопасность по целому ряду причин. Во-первых, она важна для каждого жителя независимо от того, взрослый это или ребенок, сидит он за рулем или переходит улицу.

Обучающие мероприятия на местном и региональном уровнях проводятся даже для дошкольников — разработаны специальные методические пособия, игры для самых маленьких, в детских садах созданы специальные площадки безопасности дорожного движения, где можно изучать в игровой форме правила дорожного движения. Такие же площадки по безопасности дорожного движения появились в школах ближайших сельских поселений, с учениками проводятся специальные занятия в партнерстве с ГИБДД. Дети выступают проводниками и посланниками этой программы и тем самым привлекают внимание взрослых к соблюдению правил дорожной безопасности. Это один из инструментов формирования новой культуры безопасности и более ответственного отношения к безопасности всех участников дорожного движения.

Параллельно с распространением культуры безопасного поведения на дорогах СПД улучшает дорожную инфраструктуру региона. В поселениях устанавливаются дорожные знаки, ограждаются детские площадки, чтобы туда не заезжал транспорт, сделано разграничение пешеходных зон и проездной части. Кроме того, компания разместила на дорогах принудительные элементы снижения скорости («лежачие полицейские»). Благодаря программе также появились остановочные комплексы: вместо простого объекта на дороге теперь есть карман для заезда транспорта, приподнятая площадка, где люди ожидают автобус, разграничены пешеходная и проездная часть. Эта программа действует постоянно и реализуется на территории всего округа, включая комплекс упомянутых мер: просветительские мероприятия, работу с поведенческими аспектами и улучшение инфраструктуры. ►



• Беречь природу, заботиться о людях

Невозможно вести производственную деятельность без оказания влияния на окружающую среду. Поэтому задача «Салым Петролеум» – оценить потенциальный объем воздействия на экологию и биоразнообразие, чтобы его минимизировать, понизить экологический след от производственной деятельно-

месторождений как можно меньше затрагивала представителей этих видов.

Компания СПД совместно с Югорским государственным университетом реализует долгосрочный проект по созданию карты природоохранной ценности территорий

в Красную книгу, и дикими животными, частично также занесенными в Красную книгу.

«Салым Петролеум» также использует самые «зеленые» технологии, чтобы минимизировать как шламовые отходы, так и выбросы в атмосферу. В этом году особый фокус делается на сохранении чистоты воздуха: хотя у компании отличные показатели, стоит задача сделать их еще лучше. Это важно еще и потому, что экологические риски могут превратиться в социальные: чем экологичнее работает компания, тем больше будет одобрения деятельности компании со стороны местного сообщества, поскольку выбросы влияют на качество жизни и здоровье населения. Так, СПД ввела в эксплуатацию завод по переработке попутного нефтяного газа. В результате на факеле сжигается минимальный объем газа, его большая часть – 98% – перерабатывается, а выбросы CO₂ в атмосферу уменьшаются на 83%.

Экологичность в контексте устойчивого развития предполагает еще и разумное потребление любых ресурсов – как природных, так и энергетических. В 2016 – 2018 гг.

Экологи компании постоянно работают над учетом разных видов воздействия

сти компании, формировать и развивать ответственное отношение к окружающей среде как на уровне компании и ее партнеров, так и на персональном уровне, поскольку от бережного отношения каждого из нас к природным ресурсам зависит наше общее будущее.

Экологи компании постоянно работают над учетом разных видов воздействия, при этом была создана карта биологического разнообразия территории присутствия СПД. Обязательно принимаются во внимание ареалы обитания животных и растений, в том числе занесенных в Красную книгу, чтобы разработка

Салымской группы месторождений с описанием существующих видов растений, животных, микроорганизмов, а также экосистем и экологических процессов. В основе проекта – концепция «горячих» точек биоразнообразия. Экологи выявили 10% территорий, где сосредоточено максимальное разнообразие видов. Обеспечивая охраной эти «горячие точки», компания сохраняет 80% биоразнообразия, включая наиболее уязвимые, редкие и краснокнижные виды. Салымский край представлен 17 типами экосистем, 9 видами болот, 8 видами лесов, 580 видами растений, 141 видом птиц, из которых 12 занесены



- компания успешно реализовала проект по улучшению эффективного использования энергии при механизированной добыче нефти с помощью электроцентробежных насосов. Благодаря этим мерам ожидается, что общее потребление энергии снизится примерно на 4%, а уменьшение выбросов после реализации всех этих инициатив должно составить около 12 000 в эквиваленте CO₂.

В 2017 году также прошла масштабная кампания по повышению культуры и экологического образа жизни среди собственных сотрудников компании, которая была

приурочена к Году экологии в России. В итоге в СПД был внедрен раздельный сбор мусора, а люди на месторождениях стали бережнее относиться к ресурсам.

Помимо этого, компания СПД ежегодно выступает партнером международной экологической акции «Спасти и сохранить», которая проходит на территории ХМАО. Компания также поддерживает эколого-просветительские проекты на территории сельских поселений округа, организует экологические субботники для сотрудников.



• Добрососедские отношения с коренными народами •

СПД работает на территориях традиционного природопользования, поэтому еще до прихода на месторождение компания начала выстраивать добрососедские отношения с представителями коренных народов. О многом говорит тот факт,

общественной организацией «Спасение Югры» (одной из первых общественных организаций коренных малочисленных народов Севера в Российской Федерации) – обучающие сессии и мастер-классы проводят ее президент, **Людмила Алферова**,

СПД знакомит своих сотрудников с культурой и традициями коренных народов

что «Салым Петролеум» организует сессии по культуре и традициям коренных народов для своих сотрудников. При этом компания сотрудничает с некоммерческой

являющаяся также директором этнографического музея под открытым небом «Торум Маа». Помимо социальных проектов на местном уровне СПД поддерживает различные ре-

гиональные мероприятия, которые имеют статус международных. Например, праздник оленеводов, очень значимый для местного населения ХМАО. Компания также оказывает поддержку в проведении Кубка коренных народов по гонкам на обласах – сначала это было мероприятие регионального масштаба, а теперь оно вышло на международный уровень, — и Дня коренных народов на территории сельского поселения Салым.

Уважительное отношение к местному населению требуется от всех сотрудников СПД и подрядчиков компании. Каждый человек, который приезжает на месторождение, обязан пройти инструктаж по безопасности, который включает в себя и правила поведения на территориях традиционного природопользования. Иными словами, люди с первого знакомства понимают, что уважение к культуре и традициям — не пустые слова. Например, сотрудники не могут собирать грибы, ягоды, разжигать костры и охотиться, — и это правило соблюдается. Кроме того, представители коренных народов привлекаются для работы на месторождениях – в качестве охотников и проводников для групп. Двое представителей коренных народов также стали обладателями грантов на получение высшего и среднего специального образования. ■





УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ И СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- ПРАКТИКИ «САЛЫМ ПЕТРОЛЕУМ» В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ - ЛУЧШИЕ В ОТРАСЛИ
- СОЗДАЕМ БУДУЩЕЕ ВМЕСТЕ: ПЛОДОТВОРНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ В РЕГИОНЕ С НАЧАЛА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА
- ПРИВЕРЖЕННОСТЬ И СОБЛЮДЕНИЕ «ПОЛИТИКИ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ВЗЯТОЧНИЧЕСТВУ И КОРРУПЦИИ» И «ОБЩИХ ПРИНЦИПОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПД»
- ВЗАИМОВЫГОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО С МЕСТНЫМ СООБЩЕСТВОМ = СОЦИАЛЬНАЯ ЛИЦЕНЗИЯ НА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
- УНИКАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА: ПРИМЕНЕНИЕ ЛУЧШИХ ПРАКТИК АКЦИОНЕРОВ
- СИНЕРГИЯ ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ КОМПАНИИ С БИЗНЕС-ЦЕЛЯМИ КОМПАНИИ
- ВКЛЮЧЕНИЕ НЕТЕХНИЧЕСКИХ РИСКОВ В ПРОЦЕСС ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

РАЗВИТИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА

ОБРАЗОВАНИЕ

БЕЗОПАСНОСТЬ

КОРЕННЫЕ НАРОДЫ

ЭКОЛОГИЯ



КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА

- ГОТОВНОСТЬ К БУДУЩИМ ВЫЗОВАМ. ПОСТОЯННОЕ СТРЕМЛЕНИЕ К «ЦЕЛИ – НОЛЬ», РАБОТА БЕЗ УЩЕРБА ЛЮДЯМ И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЕ
- КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА = ОБРАЗ ЖИЗНИ
- СООБЩЕСТВА КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА – ЛИДЕРЫ ВОВЛЕЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ В КБП И ПРОДВИЖЕНИЯ КБП
- СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИЗМЕНЕНИЕ ОТНОШЕНИЯ К ВОПРОСАМ БЕЗОПАСНОСТИ

БЛАГОСОСТОЯНИЕ

КОМИТЕТ ПО БЛАГОСОСТОЯНИЮ:
КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К РЕШЕНИЮ ВОПРОСОВ,
ВКЛЮЧАЯ ВОВЛЕЧЕНИЕ СООБЩЕСТВА, ДОСТУПНОСТЬ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, ПОЛИТИКИ В ОТНОШЕНИИ
УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ, РАВНЫЕ УСЛОВИЯ ПРИ
ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

ПРОГРАММЫ БЛАГОСОСТОЯНИЯ:
ЗАНЯТИЯ СПОРТОМ, БЕСПЛАТНЫЙ WI-FI,
МНОГООБРАЗИЕ И ВОВЛЕЧЕННОСТЬ И ДР.

ПОДДЕРЖКА МЕСТНОГО СООБЩЕСТВА
(СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ)

ПРОГРАММЫ ПОСТОЯННЫХ УЛУЧШЕНИЙ



ДОБРЫЕ СОСЕДИ

КОРЕННЫЕ НАРОДЫ СЕВЕРА

- УВАЖЕНИЕ К КУЛЬТУРЕ И ТРАДИЦИЯМ, НЕУКОСНИТЕЛЬНОЕ СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ЛИЦЕНЗИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ, СТАНДАРТОВ КОМПАНИИ = СОЦИАЛЬНАЯ ЛИЦЕНЗИЯ НА ВЕДЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
- РЕГУЛЯРНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РУКОВОДСТВА КОМПАНИИ С МЕСТНЫМ СООБЩЕСТВОМ
- ПОСТОЯННОЕ И АКТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С МЕСТНЫМ СООБЩЕСТВОМ ЧЕРЕЗ СОВЕТНИКА ПО СВЯЗЯМ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ
- ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ НА РОДОВЫХ УГОДЬЯХ – ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ ВВОДНОГО ИНСТРУКТАЖА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ И ПОДРЯДЧИКОВ
- ПРОВЕДЕНИЕ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ РЕГУЛЯРНЫХ ИНФОРМАЦИОННО-ОЗНАКОМИТЕЛЬНЫХ СЕССИЙ ПО ВОПРОСАМ КУЛЬТУРЫ И ТРАДИЦИЙ КОРЕННЫХ НАРОДОВ
- ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЗНАЧИМЫХ ПРОЕКТОВ КОРЕННЫХ НАРОДОВ

РАСКРЫВАЕМ
ПОТЕНЦИАЛ
СОТРУДНИКОВ
И ЗАРЯЖАЕМ
ЭНЕРГИЕЙ
БУДУЩЕЕ



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ И ГОСОРГАНАМИ

- ПОСТОЯННОЕ И ПРОАКТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ НА ВСЕХ УРОВНЯХ
- РАВНОПРАВНЫЙ И НАДЕЖНЫЙ ПАРТНЕР
- ПОДХОД НА ОСНОВЕ ВЗАИМОВЫГОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА
- ВОЗМОЖНОСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ДЛЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН И КОМПАНИИ
- ОРГАНИЧЕСКИЙ И НЕОРГАНИЧЕСКИЙ РОСТ

ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ СЛЕД

- ПОДДЕРЖАНИЕ БИОРАЗНООБРАЗИЯ И ВОСПОЛНЕНИЕ РЕСУРСОВ (ПОСАДКА ДЕРЕВЬЕВ, ВЫПУСК МАЛЬКОВ, РЕКУЛЬТИВАЦИЯ ПОЧВЫ, БЕЗАМБАРНОЕ БУРЕНИЕ И Т.Д.)
- БЕРЕЖНОЕ ОТНОШЕНИЕ К ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЕ
- ОТКАЗ ОТ СЖИГАНИЯ ПОПУТНОГО НЕФТИНОГО ГАЗА НА ФАКЕЛЕ
- РЕГУЛЯРНОЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ЭКОМОНИТОРИНГА НА ЛИЦЕНЗИОННЫХ УЧАСТКАХ КОМПАНИЕЙ И ПОДРЯДНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ



БЕСПИЛОТНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НА ОСТРИЕ РАЗВИТИЯ «САЛЫМ ПЕТРОЛЕУМ»

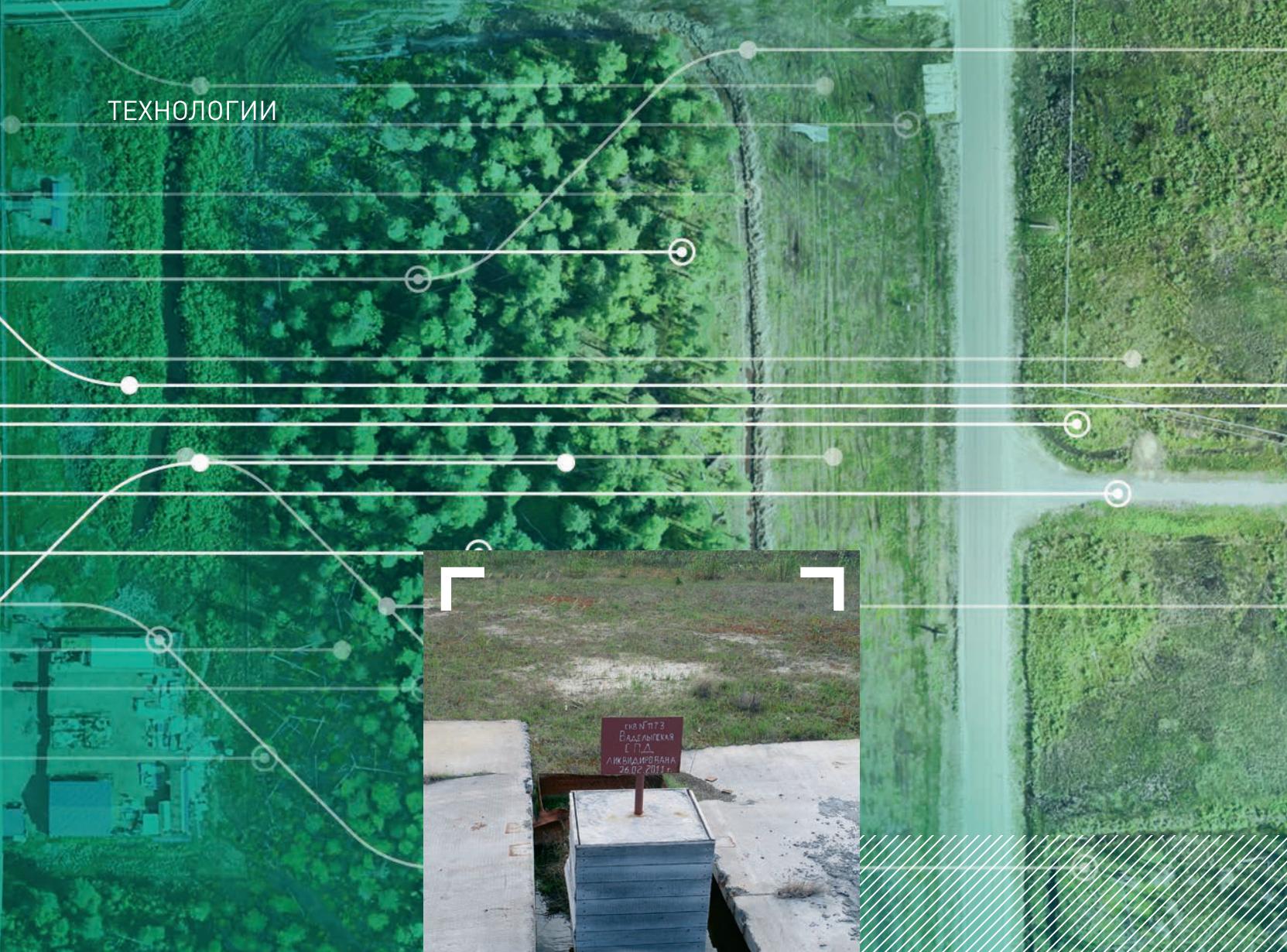
«Новые горизонты» уже рассказывали об опыте СПД по применению беспилотного авиационного мониторинга в №53. С 2014 года компания инспектирует трубопроводы с применением БПЛА. В этом выпуске эксперты управления геологии, разработки месторождений и новых технологий делятся своим «крылатым» опытом.

В последнее время беспилотные летательные аппараты (БПЛА) все больше набирают популярность. Современный технический уровень позволяет использовать беспилотные авиационные системы (БАС) для любой деятельности и с развитием технологий и законодательной базы будет иметь все больший успех. Интерес в использовании БПЛА обусловлен экономической эффективностью и безопасностью. Применение беспилотников обходится гораздо дешевле, чем использование спутниковых технологий для дистанционного зондирования земли (ДЗЗ) и применение пилотируемой авиации. Применение беспилотников целесообразно там, где есть риск ущерба здоровью и жизни персонала и важна экономия времени и денег.

В связи со стремительным развитием технологий БПЛА возникает и необходимость обмена опытом и информацией между пользователями, проектировщиками и производителями. Так, в апреле эксперты СПД приняли участие в «Стратегической сессии по применению беспилотных летательных аппаратов (БПЛА)», организованной дирекцией по цифровой трансформации ПАО «Газпром нефть» в г. Санкт-Петербурге. В мероприятии приняли участие представители недропользователей дочерних предприятий ПАО «Газпром нефть», российских производителей и научных центров по разработке технологий для БПЛА. ▶







Со стороны «Салым Петро-леум» в стратегической сессии приняли участие главный маркшейдер **Вячеслав Попов** и заместитель главного геолога по добыче **Эдуард Низамутдинов**.

На сессии прозвучали доклады российских производителей современных БПЛА и разработчиков программного обеспечения Центра цифровых технологий ПАО «Газпром нефть». Помимо выступлений коллеги принимали активное участие в дискуссиях. Для участников были проведены мастер-классы с целью обсуждения и обмена опытом по текущему и будущему применению БПЛА, перспектив развития технологий, проблем, связанных с несовершенством законодательства.

СПД уже более пяти лет работает с технологиями БПЛА при разработке месторождений. Началом применения БПЛА послужила необходимость ежемесячного мониторинга нефтепроводов, в том числе и нефтепровода внешнего транспорта, отделом линейных сооружений

для визуального определения возможных разливов нефти и изменения конфигураций трубопроводов, а также снижения рисков для персона-

ла, выполняющего работы на удаленных и труднодоступных участках Салымской группы месторождений. При необходимости СПД увеличивает частоту аэрофотосъемочных работ на участках нефтепроводов до ежедневного в зависимости от уровня риска и опасности возникновения внештатной ситуации. Кроме производственных целей СПД применяет БПЛА в работе департамента внешних связей для аэрофотосъемки

СПД уже более пяти лет работает с технологиями БПЛА при разработке месторождений



За последние три года маркшейдерская служба СПД организовала и провела аэрофотосъемочные работы с применением БПЛА самолетного типа на площадях, занятых инфраструктурой месторождений, на всех лицензионных участках Салымской группы месторождений

и видеосъемки объектов инфраструктуры, производственных процессов, мероприятий и окружающего таежного пейзажа, в окружении которого расположены производственные объекты СПД.

При всей универсальности и многозадачности основное применение БПЛА в настоящее время все еще остается за аэрофотосъемкой для картографирования

местности и за визуальным мониторингом объектов. За последние три года маркшейдерская служба СПД организовала и провела аэрофотосъемочные работы с применением БПЛА самолетного типа на площадях, занятых инфраструктурой месторождений, на всех лицензионных участках Салымской группы месторождений. Выполнена аэрофотосъемка высокого разрешения с высокоточной геодезической привязкой, ►

по результатам которой созданы цифровые ортофотопланы местности. Они стали цифровой картографической основой для формирования пространственных данных для создания геоинформационной системы СПД. Данные этой системы лежат в основе выполнения лицензионных обязательств СПД перед государством по поддержанию в актуальном состоянии карт и планов с инфраструктурой, необходимых при проектировании и обустройстве месторождений, экологическом мони-

торинге, землеустроительных и лесоустроительных работах, рекультивации объектов и оценке рисков для предотвращения аварий. Маркшейдерская служба совместно с геологической службой СПД использует данные аэрофотосъемки для определения оптимального местоположения площадок разведочных скважин, кустовых оснований и коридоров коммуникаций с учетом топографии, гидрографии и инфраструктуры местности, а также для проектирования геофизических и сейсмических работ. В летний период 2019 года



Вячеслав Попов,
главный маркшейдер:

«Дистанционный метод обследования устьев скважин позволяет полностью исключить риски возникновения несчастных случаев, потенциально возможных при наземном обследовании разведочных скважин с использованием воздушной техники в зимний период в таежно-болотистой местности. БПЛА для СПД – это именно то решение, которое позволяет компании идти к цифровой трансформации и снижать риски. В 2019 году мы планируем выполнить обследование разведочных скважин с БПЛА на Верхнесалымском месторождении, доступных по дальности дистанции и относительно свободных от растительности, а это почти 80 % скважинного фонда СПД».

Учитывая возможности и многозадачность технологий БПЛА, оперативность получения данных и снижения рисков возникновения несчастных случаев, СПД планирует дальнейшее развитие и расширение видов работ с применением БПЛА. Например, для съемки площадей карьеров и определения объемов добываемого песка в штабелях накопления. Выполнение тепловизионной (инфракрасной) аэрофотосъемки коридоров коммуникаций для мониторинга состояния нефтепроводов, а также тепловизионной аэрофотосъемки территорий УПН, ПСН, УПСВ для обнаружения мест с повышенными потерями тепла с целью экономии энергозатрат».

Результаты тестовых работ показали, что высокое качество аэрофотоснимков позволяет определять по ним состояния устья скважины, приусьтевого пространства, а также читаемость номера скважины на идентификационной табличке

маркшейдерская служба планирует выполнить аэрофотосъемку коридора нефтепровода внешнего транспорта после реконструкции и закончить аэрофотосъемку высокого разрешения с БПЛА остальной части лицензионных участков, включая прирезки и нового лицензионного участка Восточно-Шапшинский-1.

В 2018 году маркшейдерской и геологической службами СПД были инициированы тестовые

аэрофотосъемочные работы с применением БПЛА мультикоптерного (вертолетного) типа для дистанционного мониторинга состояния устьев разведочных скважин, находящихся на государственном балансе и на балансе СПД. Результаты тестовых работ показали, что высокое качество аэрофотоснимков позволяет определять по ним состояния устья скважины, приусьтевого пространства, а также читаемость номера скважины на идентификационной табличке. ■

СПД всегда находится на острие развития передовых технологий цифровизации компаний, с оптимизмом смотрит в будущее и работает единой командой высококлассных специалистов»



**Эдуард
Низамутдинов,
заместитель главного
геолога по добыче:**

«Амбициозные планы по развитию и цифровизации технологий БПЛА в СПД обязательно будут выполнены, так как геолого-маркшейдерская служба СПД всегда находится на острие развития передовых технологий цифровизации компаний, с оптимизмом смотрит в будущее и работает единой командой высококлассных специалистов».

СПД ПРОВЕЛА ФОРУМ «СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО ДЛЯ УСПЕШНОГО БУДУЩЕГО»

В стратегическом форуме приняли участие руководство и держатели контрактов со стороны СПД, руководители подрядных организаций СПД, а также представители компаний-акционеров ПАО «Газпром нефть» и концерна «Шелл».



23-24 мая 2019 года в конференц-зале отеля «Марриотт Новый Арбат» в Москве состоялся форум «Стратегическое партнерство для успешного будущего». Мероприятие было ориентировано на две аудитории. В первый день состоялась встреча руководителей подрядных организаций, работающих на Салымской группе месторождений, держателей контрактов, сопровождающих их деятельность, с командой руководства СПД, а также руководителями компаний-акционеров СПД. Второй день форума стал площадкой для обмена лучшими практиками в сфере повышения эффективности работы с подрядными организациями. Здесь эксперты СПД, а также специалисты компаний-акционеров и их ДЗО представили проекты, успешно реализованные сообща с подрядными организациями.

В этом году СПД уделила особое внимание как вопросам безопасности, так и вопросам выстраивания эффективных партнерских отношений. Форум стал уникальной открытой площадкой для обсуждения стратегического партнерства

позволят обеим сторонам достигать баланса и взаимопонимания по всем направлениям. Именно такой подход поможет в достижении показателей производственной эффективности и безопасности», – подчеркнул **Майкл Коллинс**, гене-

СПД ценит и уважает партнеров, интегрирует их в принятую на месторождениях культуру

и занял особое место в ряду ключевых бизнес-событий СПД, ее акционеров и подрядных организаций. «Суть стратегического партнерства заключается в создании и поддержании таких отношений, которые

ральный директор СПД, открывая мероприятие. Он отметил важность партнерства, эффективно выстроенных отношений с подрядными организациями и высоко оценил вклад всех партнеров в развитие



НЕРСТВО ЕГО»



Салымского проекта и дальнейшее развитие культуры безопасного производства как основы построения успешного будущего.

Во время интерактивных дискуссий на вопросы участников форума ответили руководители СПД, концерна «Шелл» в России, ПАО «Газпром нефть»: **Майкл Коллинс**, генеральный директор СПД, **Максим Высоцкий**, финансовый и коммерческий директор СПД, **Шамир Салахудин**, директор технического департамента СПД, **Владислав Лекомцев**, директор производственного департамента СПД, **Михаил Ковалев**, директор департамента ОЗОТОБОС СПД; **Екатерина Грушецкая**, вице-президент по развитию проектов

СПД уделяет особое внимание вопросам безопасности и выстраиванию эффективных отношений

добычи нефти и газа концерна «Шелл» в России, **Наталья Луговская**, генеральный менеджер по контрактам и МТО концерна «Шелл» в России. Вопросы касались перспектив компании «Салым Петролеум», приоритетных проектов, их реализации и роли подрядных организаций, сотрудничества в области инноваций, ключевых факторов успеха для всех сторон, а также других аспектов.

Отвечая на вопросы, **Наталья Луговская**, генеральный менеджер по контрактам и МТО концерна «Шелл» в России, подчеркнула, что СПД является послом, амбассадором, и успешно внедряет лучшие российские и зарубежные практики на Салымской группе месторождений, а также делится ими со своими подрядными организациями.

Компания умеет выстраивать отношения и делает это хорошо. СПД ценит и уважает партнеров, заботится о них, интегрирует в принятую на месторождениях культуру – это является ее сильной стороной.

В продолжение этой темы **Владислав Лекомцев**, директор производственного департамента СПД, и **Михаил Ковалев**, директор департамента ОЗОТОБОС СПД, рассказали о применяемых СПД инструментах повышения эффективности работы подрядных ►



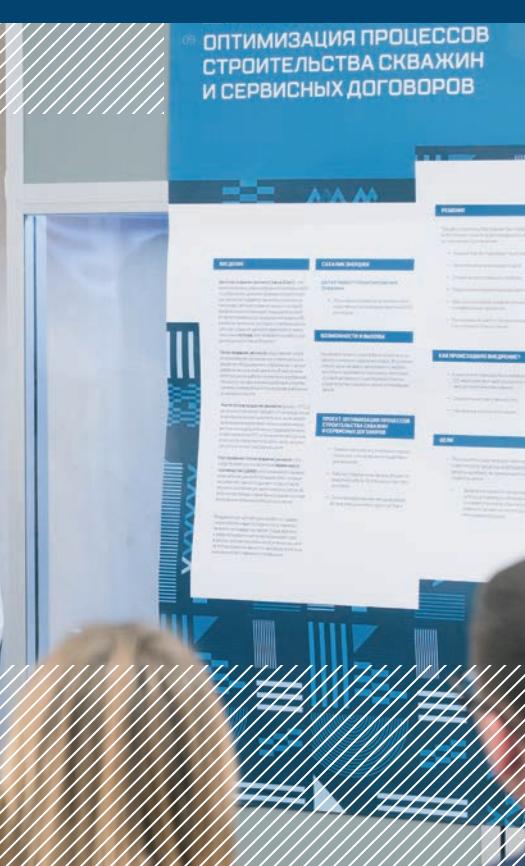


СПД создала отличную площадку для обмена опытом, практиками, которая интересна всем сегодняшним участникам





СПД успешно внедряет лучшие
российские и зарубежные
практики на Салымской
группе месторождений



СОБЫТИЕ

организаций, таких как план совместных улучшений (Joint improvement plan, JIP), а также о программе СПД по развитию благополучия подрядчиков. Эта программа состоит из 14 элементов, включая безопасное рабочее место, качественное питание, качество сна и отдыха, связь с родными, организацию досуга и другие – все они в комплексе формируют уникальный комфортный климат пребывания на Салымской группе месторождений и влияют на безопасное выполнение работ вахтовиками. Они также отметили работу комитета по благополучию работников подрядчиков и развитие компанией жилищной инфраструктуры на Салыме. Так, с начала года на Салымской группе месторождений введены в эксплуатацию два общежития на базовом лагере и на площадке карьера Г-5.

На мероприятии были предусмотрены разные виды взаимодействия, что обеспечило максимальную вовлеченность всех участников форума. Так, отдельная сессия в формате стратегической игры «Принятие решений в области ОЗОТОБОС» была направлена на развитие компетенций в области принятия стратегических решений в условиях неопределенности.

Кульминацией первого дня форума стало традиционное награждение подрядных организаций, проработавших без происшествий с потерей трудоспособности в течение более чем 10, 12, 14 и 15 лет. Пример компаний, добившихся воодушевляющих результатов в области безопасности, еще раз подчеркивает, что «Цель – Ноль» достижима. Дипломами за высокие показатели в сфере охраны труда, промышленной безопасности и улучшения системы управления ОЗОТОБОС и памятными подарками были отмечены:

- 000 «Мегионтребопроводмонтаж»
- 000 «ТехноСтрой»
- 000 Ч00 «МэйДэй»
- АО «ПГО «Тюменьпромгеофизика»
- 000 «Обнефтеремонт»
- Компания «Шлюмберже»
- 000 «Сервис Центр ЭПУ»
- ЗАО «ЭКОС»
- 000 «Вектор»
- ИП Хугаева Ирина Анатольевна
- ИП Гурбанов Камал Гаджи оглы.



Завершила первый день форума дискуссия на тему «Пути развития культуры вмешательства и информирования о происшествиях».

Деловую программу второго дня форума открыло пленарное заседание с участием лидеров компаний: **Майкла Коллинса**, генерального директора СПД, **Вадима Яковleva**, заместителя председателя правления, первого заместителя генерального директора ПАО «Газпром нефть», и **Седерика Кремерса**, председателя концерна «Шелл» в России, **Ханса Клампферера**, вице-президента Weatherford International. Они поделились своим опытом и ответили на вопросы участников форума.



Вадим Яковлев,
заместитель председателя
правления, первый заместитель
генерального директора
ПАО «Газпром нефть»:

«СПД создала отличную площадку для обмена опытом, практиками, которая интересна всем сегодняшним участникам. Для нас СПД – это хорошая площадка для сотрудничества с «Шелл». Это платформа для нашего дальнейшего развития. Что касается подходов и установок, которые руководство СПД получает от акционеров, они абсолютно едины: это выстраивание долгосрочных отношений с партнерами в духе уважения и сотрудничества. Что касается ПАО «Газпром нефть», для нас сотрудничество с подрядными организациями – это установка на долгосрочную перспективу, поиск новых форм и создание новых инструментов взаимодействия, в том числе цифровых, которые позволяют формировать единую среду общения, углублять цепочки создания стоимости, управлять этим совместно».



В своем выступлении **Майкл Коллинс**, генеральный директор СПД, еще раз подчеркнул критически важную роль держателей контрактов для СПД, акционеров, подрядных

Форум – уникальная открытая площадка для обсуждения стратегического партнерства

организаций и индустрии в целом, а также важность партнерства, безопасности, выполнения обязательств в ходе реализации проектов.

После интерактивной сессии вопросов и ответов эксперты компаний «Салым Петролеум», «Мессояханефтегаз», «Ройял Датч Шелл», «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз», «Газпромнефть-Ямал», «Сахалин Энерджи», Caspian Pipeline Consortium, Brunei Shell Petroleum представили проекты, которые реализованы ими вместе с подрядными организациями. Эта часть форума прошла в формате интерактивных презентаций 16 реализованных проектов и достигнутых результатов. Коллеги не только рассказали о своих достижениях, но и поделились опытом решения проблем и преодоления вызовов.

Также в рамках форума состоялся практикум, направленный на развитие навыков анализа проблем и принятия решений. Участники форума обсуждали в группах актуальные проблемы и вызовы в области управления подрядными

организациями, проводили анализ причин, вырабатывали решения и представляли их широкой аудитории участников.

В конце второго дня Форума состоялась премьера нового корпоративного фильма СПД «Я – держатель контракта».

В завершение форума «Стратегическое партнерство для успешного будущего» участники подвели итоги двухдневной работы, отметили успешность состоявшегося диалога, обменялись эмоциями, полученными на мероприятии, сформировали конструктивные планы на будущее. ■



Материалы
форума



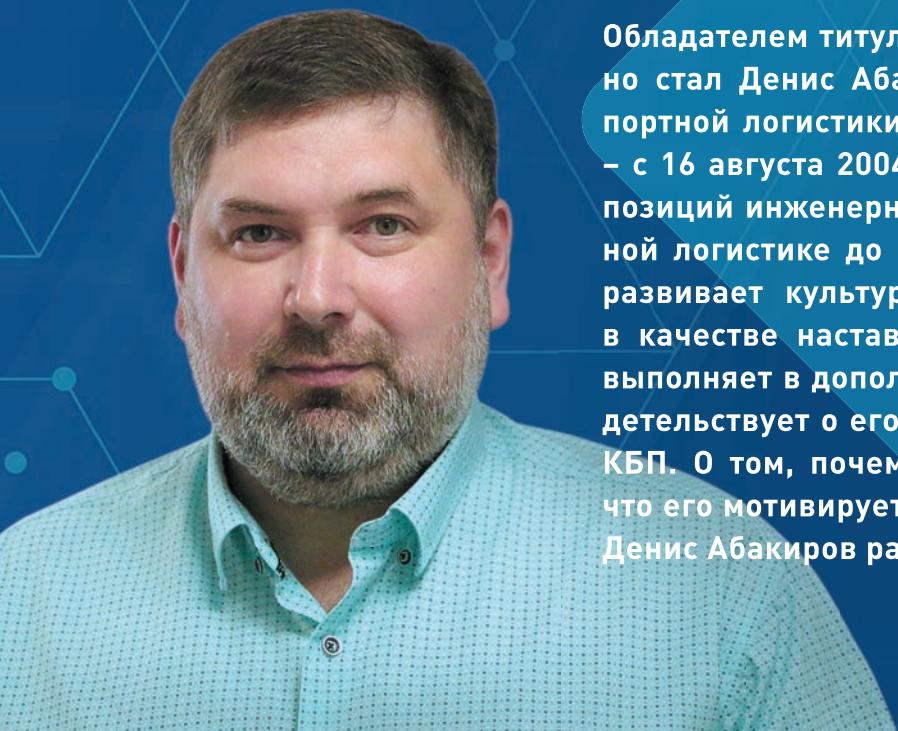
Трейлер фильма
«Я – держатель
контракта»



Седерик Кремерс,
председатель концерна
«Шелл» в России:

«Замечательно, что СПД собрала на одной площадке компании, имеющие такой широкий опыт. Важно, что в диалоге принимают участие держатели контрактов, ведь именно они играют одну из ключевых ролей в успехе добывающих компаний. Думаю, не ошибусь, сказав, что 100% успеха зависит от эффективности и качества результатов работы держателей контрактов. Конечно, они должны обладать необходимыми навыками, инструментами, иметь возможности и способности. Они – лидеры, готовые учиться и делиться опытом».

БЕЗОПАСНОСТЬ ДОЛЖНА ПРЕВЫШЕ ВСЕГО



Обладателем титула «Герой безопасного труда» недавно стал Денис Абакиров, руководитель отдела транспортной логистики. Денис работает в компании 15 лет – с 16 августа 2004 года. Он прошел путь от стартовых позиций инженерно-технического состава в транспортной логистике до нынешней должности. В СПД Денис развивает культуру безопасного производства (КБП) в качестве наставника. Эту ответственную работу он выполняет в дополнение к основной нагрузке, что свидетельствует о его личной приверженности принципам КБП. О том, почему он сделал для себя такой выбор, что его мотивирует и что для него значит безопасность, Денис Абакиров рассказывает в своем интервью.



— Денис, скажите, что КБП значит лично для вас?

— Безопасность – это просто норма: нечто обязательное, часть повседневной жизни. Это столь же естественно, как чистить утром зубы. Сотрудники должны приходить на работу в любой цех, на любую площадку и видеть, что безопасность – не пустое слово. И я замечаю на примере своих коллег, что это именно так – они чувствуют себя защищенными.

— Расскажите, как вы стали тренером по КБП? Что стало для вас импульсом?

— На первую сессию меня направил мой руководитель, и я очень ему за это благодарен. Позднее мы, будущие тренеры, осознали, что нам доверена важная и сложная задача – вовлечь людей и донести до них принципы культуры безопасного производства. На первых этапах у нас – а всего пригласили около 50 человек – возникла масса вопросов, ведь наше мышление еще не было заточено под новый подход. Но уже тогда мы были нацелены на выполнение поставленных перед нами целей. Правда, когда мы поняли, что нам предстоит провести сессию для 6000 человек, груз ответственности

ХНА БЫТЬ

показался еще тяжелее. Но потом пришла уверенность в себе, и стало проще общаться с людьми. Как говорят опытные тренеры, сложно только первые 100 раз. У меня примерно так и получилось.

Безопасность – это норма: нечто обязательное, часть повседневной жизни

— Какие личные качества, на ваш взгляд, важны для тренера?

— Я бы выделил три основных качества, но все они взаимосвязаны. Во-первых, тренер должен быть коммуникабельным. Второе качество – это умение выслушать. И третье – это умение дать тот ответ, который поможет человеку найти решение проблемы, увидеть выход из сложившейся – часто непростой – ситуации. Нужно постараться подобрать верные слова, даже если на первый взгляд кажется,



что положение безвыходное. Грубо говоря, не оставаться равнодушным. Мы ведь по большому счету не учим в обычном понимании. Мы просто пытаемся донести до слушателей, что они сами уже все это знают.

то пришел посоветоваться. Его отец никогда не пристегивался в автомобиле, и он не знал, как его переубедить. Ему дали совет: «Просто не заводи машину, пока он не пристегнется». Потом этот человек рассказал, что совет помог: отец в итоге начал пристегиваться.

Или я сам, скажем, сейчас занимаюсь стройкой, и мне нужно было сделать буквально пару резов болгаркой. Я не мог найти очки около 40 минут, но все-таки не сказал себе: «А, за пару резов ничего не случится». Я не успокоился, пока их не нашел. И меня мотивировал не страх, что меня накажут, а опасение, что я могу повредить глаза. Просто мысль – а вдруг? То есть безопасность должна быть превыше всего, хоть на работе, хоть в быту. И соблюдение правил техники безопасности должно быть доведено до автоматизма. Как чистка зубов по утрам.

И, конечно, меня очень мотивируют сухие цифры на информационных ►

— Что вас мотивирует снова и снова проводить сессии для сотрудников?

— В первую очередь – осознание того, что мы, вся команда тренеров, приближаем нашу цель: свести внештатные ситуации к нулю. А второе – то, что люди в результате начинают уделять внимание безопасности не только на работе, но и дома. Например, некоторые мне рассказывали, что после сессии купили защитные очки для работы с инструментом. Или еще пример: один сотрудник как-



стендах: столько-то дней без травматизма. Когда я их вижу, то понимаю, что тоже внес свою лепту. Нас никто не заставлял идти в тренеры, никто не принуждал. Но мы сделали этот выбор, потому что не хотим, чтобы другие люди попадали в подобные ситуации.

Постоянно нужно думать на шаг вперед

— Расскажите, пожалуйста, как вы участвуете в жизни сообщества?

— Развитие сообществ КБП сейчас получило второе дыхание, появляются новые, возникают подсообщества. Это оправданно — представьте себе, если придет человек 30. Не получится нормально общаться, обсуждать, решать. За час-полтора не все даже успеют высказать свое мнение. А если собирается человек 10, совсем другое дело. Ты успеваешь каждого выслушать, узнаешь о проблемах, о том, как обстоят дела у коллег.

Если говорить о нашем сообществе, то оно довольно специфичное. У нас нет лидера, полное равноправие. У всех одна роль — помогать. На совет лидеров ходит тот, кто на свободной вахте.

— Программа КБП развивается. В том году появилось дополнение 4В, но многие говорят о том, что пункты сложно сформулированы. Вы можете рассказать о 4В своими словами?

— 4В возникли не на пустом месте — за ними стоит трагический случай, когда молодой электрик погиб в последний день вахты. Причиной стала даже не собственная неосторожность

в обычном понимании, а тот факт, что у людей, которые давно работают на опасном производстве, что называется, замыливается глаз. Правила безопасности начинают восприниматься как некая формальная рутина. После этого случая провели внутреннее расследование и в результате выявили четыре модели поведения (четыре В, где В — это первая буква слова Behavior, поведение), которые могут повлечь за собой опасную ситуацию.

На начальном этапе эти 4В действительно были сформулированы достаточно сложно — презентация с сухими цифрами, сухими картинками, сухими словами. Такое всегда непросто донести до людей. Поэтому мы читали, размышляли, думали, как это оживить, к чему привязать.

Но потом документ был доработан, добавились 16 карт безопасности. Команда проделала колоссальный труд. Я даже не представляю, сколько времени на эти карты было потрачено. Те, что мы использовали раньше, были переводными. То есть кое-где при переводе не до конца был передан смысл, кое-где оставались сложные конструкции и так далее. А новые карты составлялись сразу на русском языке. Их делали специалисты, которые давно занимаются этим направлением, хорошо его знают. И люди очень удивлялись, когда им показывали новый вариант и говорили, что это те же самые карты. Теперь стало значительно проще с ними работать.

— Какой из пунктов 4В для вас самый важный?

— Для меня значимы все 4В, ведь они в комплексе служат одной и той же цели — сделать производство безопасным. Если вы перечитаете эти пункты, то увидите там предельно очевидные вещи, о которых, тем

Никогда нельзя действовать на автопилоте

не менее, порой забывают. Именно поэтому их выделили и сформулировали как четыре взаимосвязанных пункта.

Возьмем, например, первое В — «Самоуверенность и нормализация рисков». Понятно, что на опасном производстве никогда нельзя быть слишком самоуверенным, даже если ты опытный мастер с многолетним стажем и, казалось бы, все знаешь. Как говорится в том же пункте, самоуверенность ослепляет, привычка рисковать — убивает, и, к сожалению, есть примеры, которые подтверждают правоту этих слов.

Или второе В — производственная культура не делать замечание руководству. Понятно, что многим знаком принцип «Начальник всегда прав». Но рассмотрим, например, ситуацию, когда я что-то делаю неправильно, и другой сотрудник это видит. Он мой подчиненный и поэтому ничего мне не говорит. Мол, начальнику виднее. А я на самом деле могу просто не знать! При этом за последствия отвечать все равно мне. Поэтому независимо от иерархии нужно прервать человека, сказать ему: «Остановитесь, так нельзя!». Потом он сам будет за это благодарен, а, возможно, такое «нарушение иерархии» спасет ему жизнь.



Денис Абакиров, Ирина Хугаева, Игорь Воронин, Владислав Лекомцев на форуме «Стратегическое партнерство для успешного будущего»

4В

Четыре поведенческих аспекта, влияющих на безопасность на производственных площадках

1В

Самоуверенность и нормализация рисков

- Думай на шаг вперед. Не привыкай рисковать! Самоуверенность ослепляет, привычка рисковать – убивает.
- Не теряй жизнь ради выполнения плана.

2В

Производственная культура не делать замечания руководству

- Начальник может быть неправ. Сохрани ему жизнь, помоги вернуться домой.

3В

Невыполнение динамической оценки риска

- Условия изменились. Стоп работа! Оцени риски.

4В

Непреднамеренное создание условий, влияющих на пренебрежение безопасностью

- Приоритет каждой работы – твоя жизнь! Шлюзы открывают руководители.
- Размытые приоритеты между здоровьем и жизнью – их создают руководители. Сохрани жизнь своим людям.

Третье В напоминает о том, что риски нужно оценивать динамически. Если сейчас условия безопасны, это не значит, что они останутся такими завтра. Причина может быть какой угодно – в команде появился новый необученный сотрудник, изменились погодные условия, оборудование дало сбой и так далее. Поэтому оценка рисков должна вестись постоянно с учетом этих переменных.

Четвертое В я бы особенно хотел подчеркнуть – это непредумышленное создание опасных ситуаций, то есть случаи, когда незнание может привести к критическим последствиям. Вот почему никогда нельзя действовать на автопилоте, постоянно нужно думать на шаг вперед. Именно поэтому я считаю важным и дальше развивать культуру безопасного производства. Это поможет свести вероятность таких ситуаций к минимуму.

— Донесение этих принципов до сотрудников, в том числе на личном примере – это и есть элементы руководства в стиле КБП?

— Да, именно так. Все наши процессы взаимосвязаны. Важно слушать друг друга, находить взаимопонимание. В том числе ставить задачу так, чтобы ее поняли.

— Насколько эффективен такой стиль руководства?

— Если бы он не был эффективным, я бы не был здесь наставником.

— Какие советы вы бы дали наставникам – нынешним и будущим?

— Знаете, недавно мы проводили мастер-класс, где мне задали похожий вопрос. И я ответил: «Давайте вместо этого я вам расскажу, что знаю и умею. Вы сами для себя решите, применять это на практике или нет». Но если все же что-то советовать, то я бы порекомендовал посещать сессии других тренеров. У меня был период, когда я подменял своих коллег, вел сессии в паре с другими наставниками. Очень много для себя покерпнул. И еще один совет – заниматься наставничеством не для галочки. Делать это для себя и для других, а не для оценки по итогам года. Но в первую очередь необходима личная заинтересованность.

— Как вы видите развитие КБП в будущем?

— Я наблюдаю за развитием КБП в нашей компании с самых истоков, проходил практически все этапы. ►



Сначала был всплеск, когда образовались сообщества. Потом все как-то поутихло, было что-то вялотекущее. Потом опять всплеск. И если говорить о развитии, то мне бы хотелось, чтобы люди не просто предпринимали какие-то действия, а решали проблемы, которые действительно есть. Бывает, что приехал куратор, посмотрел – все нормально, уехал. А люди просто постеснялись или побоялись ему сказать. В этом плюс сообществ – там можно встретиться, рассказать о том, что тревожит, обратить внимание коллег на опасные факторы. Что-то может не удаваться, это понятно. Производство есть производство. Но если в производстве ты видишь изъян, надо как минимум об этом сообщить. Потому что это позволит если не исключить вероятность сбоя, то хотя бы ее минимизировать. Вот одно из основных направлений развития, которое я вижу.

— То есть улучшить взаимодействие и взаимопонимание между СПД и подрядными организациями?

— Да, можно и так сказать, но основной посыл при этом – не прятать проблемные места. Понимание нормы у всех разное. Для кого-то норма, скажем, бросать в костер взрывчатые вещества. Но здесь такого быть не должно. Вот буквально сегодня я видел ситуацию: трое сотрудников идут на стоянку. Там знак – пешеходам проход воспрещен, но они идут не по дорожке для пешеходов, а по путям для транспорта. Объясняю, что так нельзя. А они мне в ответ: «А что такого, все так ходят».

И так далее – просто разводят дискуссию на пустом месте. То есть далеко не ко всем еще пришло понимание, что КБП важна и необходима. Нужно работать в этом направлении.

— То есть остаются сотрудники, которые воспринимают КБП негативно?

— Безусловно. Вопрос в том, как на это реагировать. Если у человека нет

понимания, он обычно начинает дискуссию ради дискуссии. Троллит, проще говоря. Поэтому нужно больше общаться с коллегами, чтобы устранить это непонимание.

— Вы говорили о важной роли сообществ в развитии КБП. А что бы Вы привнесли в саму идею?

— Интерактив. Это весело, интересно, люди лучше всё понимают. Каждое сообщество сейчас работает над интерактивной составляющей. Мы тоже, но я пока не буду это раскрывать, чтобы получился сюрприз.

веселее. Автомобиль я выиграл 25 ноября. За 2 месяца до этой даты, 29 сентября, у меня угнали машину. То есть благодаря конкурсу, в котором я победил, все вернулось на круги своя.

Мы тогда отмечали праздник первой нефти – это действительно очень хороший и важный праздник. Собрали сотрудников. Я был на свободной вахте, но меня пригласили, и я приехал. Как мне потом объяснили, номинировали несколько активных сотрудников компании, в том числе меня.

Нужно больше общаться с коллегами, чтобы устранять непонимание

Но, допустим, раньше мы устраивали разные конкурсы – например, конкурс водительского мастерства. Его подхватили многие подрядные организации, он им очень понравился. Его организовывала наша команда, и мне было приятно смотреть на людей – как они во всем этом участвуют, как веселятся. На вахте этого особенно не хватает. И не обязательно проводить что-то грандиозное. Можно просто сходить вместе в торговый центр отдохнуть вечером. Или, например, однажды мы организовали просмотр фильма в спортзале с попкорном.

Иными словами, стоит привнести домашний элемент. Мы на работе, но мы не роботы. И сообщества очень помогают соблюдать этот баланс.

— И последний вопрос – можете вспомнить какие-то яркие моменты, которые случались во время работы в СПД?

— Вы имеете в виду тот случай, когда вечером в бокс заехал красный автомобиль? Да, это действительно был яркий момент, но предыстория еще

Нас всех разделили на две команды, были самые разные конкурсы. какие-то командные, какие-то индивидуальные. Задавали вопросы на знание истории региона, местного диалекта. Где-то я был уверен в ответах, где-то помогла интуиция. Решающий вопрос был о том, как переводится с хантыйского слово, которое означало «князь». Я в свое время увлекался историей, читал, что здесь были княжества. И ответил правильно. А оппонент ответил неправильно и вылетел. В итоге я уехал домой на красном автомобиле. ■



ВМЕШАТЬСЯ И ОСТАНОВИТЬ НЕБЕЗОПАСНОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Владимир Бесшабашный, ведущий специалист по охране труда компании «Обьнефтеремонт» стал героем безопасного труда в марте 2019 года. Его интервью «Новым горизонтам» — это убедительный пример того, как культура безопасного производства, развивающаяся на Салымской группе месторождений, становится эффективной на работе и дома.



По итогам каждого месяца компания «Салым Петролеум» выбирает героев безопасного труда — сотрудников СПД и подрядных организаций, которые внесли личный вклад в улучшение условий труда и обеспечение безопасности. В марте одним из героев безопасного труда стал **Владимир Бесшабашный**, ведущий специалист по охране труда компании «Обьнефтеремонт», которая занимается текущим и капитальным ремонтом скважин на Салымской группе месторождений.

— Владимир, расскажите о самых потенциально опасных случаях, благодаря вмешательству в которые вы стали одним из героев безопасного труда в марте?

— Самый потенциально опасный случай связан с плановым визитом на площадку, где работала бригада КРС. Незадолго до этого как раз выпал снег. Сотрудники бригады своевременно не подготовили место для установки, и я увидел, как они расчищают место от снега прямо под подвешенной ►

ГЕРОЙ БЕЗОПАСНОГО ТРУДА

площадкой. Я был в замешательстве! Площадка могла сорваться в любой момент: ее крепление ничем не страхуется. Я немедленно остановил работу, попросил всех покинуть опасную зону и провел беседу с бригадой. Не понимаю, зачем так рисковать, ведь эту работу по инструкции нужно сделать еще до установки рабочей площадки.

Еще одно вмешательство было связано с использованием гарнитуры и мобильного телефона стропальщиком бригады КРС непосредственно при проведении грузоподъемных работ. При этом никто из находившихся рядом не сделал коллеге замечание. Пришлось вмешаться и объяснить опасность такого поведения.

— Как вы узнали о том, что стали героем безопасного труда?

— На свободной вахте коллеги начали писать мне сообщения с поздравлениями, но я им не поверил, подумал, что шутят. Помню, кто-то мне сказал: «Специалист по охране труда не может быть героем безопасного труда, ведь это его работа». Поэтому поверил в то, что стал одним из лучших по итогам марта, только когда приехал на работу и своими глазами увидел себя на постере. Вскоре руководство компании «Салым Петролеум» лично поблагодарило меня за неравнодушные и вмешательство в небезопасное поведение. Конечно, я был очень рад!

— Вы ведущий специалист по охране труда. Как давно вы работаете в области ОЗОТОБОС? Ваше личное отношение к вопросам безопасности изменилось за это время?

— С 2006 года я работаю в нефтегазовой сфере и больше трех лет — на Салымском нефтепромысле. Если коротко, моя зона ответственности — соблюдение правил ОЗОТОБОС в работе нашей компании «Обънефтремонт», выполнение бригадами КРС требований СПД в области безопасности.

Зачем молчать о нарушениях, которые можно исправить и больше их не повторять?

Несмотря на то, что я давно занимаюсь ОЗОТОБОС, за эти три года в СПД я полностью поменял свое отношение к безопасности. Помню, что, когда только начинал работать с СПД, с предубеждением относился к системе «Карт безопасности», которые тогда еще назывались «Зелеными картами». Но потом понял, что эта процедура не предполагает наказания для того, кто нарушил правила. Тогда я стал сам их заполнять, понял, что это эффективный инструмент, и постепенно поменял свое мнение. Это, кстати, произошло во многом благодаря прохождению внутренних тренингов СПД. Сейчас выявление нарушений происходит почти автоматически: коллеги говорят, что я научился их «видеть». Теперь пишу несколько «Карт безопасности» в месяц. Зачем молчать о нарушениях, которые можно исправить и больше их не повторять?



Я разделяю политики ОЗОТОБОС компании «Салым Петролеум», положительное отношение к вмешательству в небезопасное поведение коллег и этот особый менталитет сотрудников СПД, который является результатом продвижения принципов культуры безопасного производства (КБП).

— Как вы оцениваете эффективность культуры безопасного производства, которую развивают в СПД?

— Я считаю ее эффективной. Важно, что СПД развивает КБП не только среди своих сотрудников, но и приобщает к ней коллег из подрядных организаций, работающих на Салымской группе месторождений. Это здорово! У нас так же, как у коллег из СПД, есть возможность проходить сессии и участвовать в работе сообществ КБП. Именно здесь я научился выстраивать доверительный диалог на рабочей площадке, заранее обсуждать возможные риски, заботиться о коллегах, искать причины случившегося, а не виновных.

СПД развивает КБП среди своих сотрудников и приобщает к ней коллег из подрядных организаций

К сожалению, не все соглашаются с принципами КБП внутри себя, не переносят это мышление в свою повседневную жизнь. И это объяснимо: мы пытаемся изменить сознание взрослых людей, которые много лет жили с другим отношением к безопасности. Нужно быть готовыми к тому, что это будет непросто.

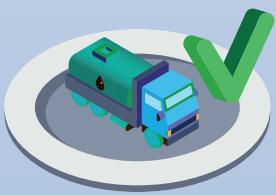
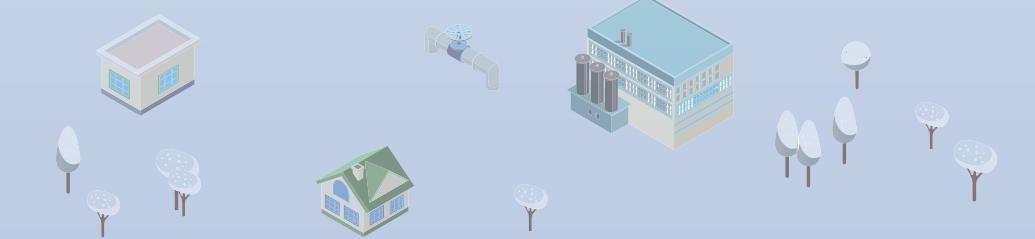
Поэтому главное, над чем еще нужно работать на пути к «Цели — Ноль», — человеческий фактор. Именно этим и занимается культура безопасного производства.

— Вы используете принципы КБП дома, в своей повседневной жизни?

— Я на своем примере знаю, что в обычной жизни поведение в стиле КБП работает не хуже, чем на работе. Я живу в Невинномысске — одном из городов Ставропольского края, где, как оказалось, даже муниципальные службы не всегда соблюдают правила безопасности.

Однажды в нашем дворе велись ремонтные работы на детской площадке — на высоте меняли лампочки в системе освещения. При этом территория не была огорожена: внизу бегали дети, на которых в любой момент могли упасть электроинструменты или ветки деревьев. Я подошел, окликнул сотрудника, проводившего работы, обратил его внимание на детей и попросил натянуть сигнальную ленту. Если честно, не был уверен, что меня послушают. Но через несколько минут территорию огородили. Тогда я понял, что принципы КБП работают везде!

Культура безопасного производства — это образ жизни, где каждый делает добровольный выбор жить и работать безопасно: соблюдать правила, вмешиваться в опасные ситуации и заботиться о коллегах. ■



Исправность
транспортного
средства



Самочувствие
водителя



Согласованный
план поездки



Хорошие
погодные
условия



Поездка
в дневное
время суток



Безопасная
дистанция



Соблюдение
скоростного
режима



Проверка
крепления
груза



ЕСЛИ ПОЕЗДКА
НА ФЕДЕРАЛЬНУЮ ТРАССУ
НЕОБХОДИМА –

**ПОЗАБОТЬСЯ О
БЕЗОПАСНОСТИ!**



САЛЫМ
ПЕТРОЛЕУМ



КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА В VK

 vk.com/wecarespd

