

КВН—2017

КВН – игра, весьма популярная в «Газпроме». В связи с поступающими в адрес редакции «Вестника» вопросами мы публикуем (с сокращениями) **Положение об отборочном этапе Конкурса среди команд КВН дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром» в 2017 году.**

1. Общие положения

1.1. Конкурс среди команд КВН (далее – Конкурс) дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром» проводится с целью развития интеллектуального и творческого потенциала работников дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром» (далее – ДО ПАО «Газпром»).

1.2. Конкурс проводится в два этапа: отборочный, финальный.

1.3. Отборочный этап Конкурса проводится с целью определения команд – участниц финального этапа Конкурса.

1.4. Организатором отборочного этапа Конкурса является Координационный молодежный совет (далее – КМС) при поддержке Межрегиональной профсоюзной организации ОАО «Газпром».

1.5. Тема отборочного этапа Конкурса – **«Инновации».**

Под инновацией понимается результат практического освоения нового процесса, продукта или услуги, которого не было раньше, полученного на основе изобретения, рационализаторского предложения, внедрения новой или усовершенствованной формы организации управления и производства, техники и технологии.

1.6. Организационный комитет отборочного этапа Конкурса информирует команды о месте



и сроках проведения финального этапа Конкурса дополнительно, но не позднее 4 месяцев до проведения финального этапа Конкурса.

...3. Участники

3.1. Участниками отборочного этапа Конкурса являются команды, состоящие из работников ДО ПАО «Газпром», которые подали заявку на участие в отборочном этапе Конкурса в электронном виде (скан-копия) по адресу Parshikov-OA@utg.gazprom.ru или kvngazprom@mail.ru в срок до **30.11.2016.**

3.2. От одного ДО ПАО «Газпром» в отборочном этапе Конкурса может принять участие только одна команда.

3.3. В состав команды входят не более 10 человек, включая капитана.

3.4. При наличии в одном ДО ПАО «Газпром» нескольких команд, желающих принять участие в отборочном этапе Конкурса, проводится конкурс команд КВН в рамках ДО ПАО «Газпром», организатором которого является молодежная структура ДО ПАО «Газпром»

Окончание на стр. 2.



Личный опыт [»3](#)



Первый выпуск МВА [»5](#)

КОНФЕДЕРАЦИЯ ТРУДА РОССИИ

Цитаты [»8](#)

(Совет молодых ученых и специалистов, молодежный совет, молодежное объединение). Условия проведения конкурса команд КВН в рамках ДО ПАО «Газпром» согласовываются с оргкомитетом отборочного этапа Конкурса.

4. Условия проведения отборочного этапа Конкурса

4.1. Отборочный этап Конкурса проводится дистанционно, в формате конкурса видеороликов.

4.2. По итогам отборочного этапа в финальный этап Конкурса выходят 7 команд.

4.3. Для участия в отборочном этапе Конкурса команде необходимо в срок до 31.12.2016 загрузить на любой открытый видеохостинг (*www.youtube.com* и т.д.) видеоролик на тему «Инновации» и направить ссылку на него в оргкомитет отборочного этапа Конкурса. Формат видеоролика выбирается командой самостоятельно (*музыкальный клип, короткометражный фильм и т.п.*).

4.4. Требования к видеоролику, предоставляемому командами в рамках отборочного этапа :

- ✓ продолжительность видеоролика не должна превышать 7 минут;
- ✓ в видеоролике должны быть задействованы все члены команды, указанные в заявке;
- ✓ видеоролик должен быть продуктом творческой работы команды, не должен быть заимствован из каких-либо других источников;
- ✓ видеоролик должен быть авторским и ранее не опубликованным в корпоративных и общественных СМИ.

4.5. В случае нарушения требования п.п. 4.4. команда будет отстранена от участия в отборочном этапе и Конкурсе в целом.

4.6. В отборочном этапе Конкурса не участвуют видеоролики, оскорбляющие чувства других людей и содержащие ненормативную лексику,

а также содержащие материалы представляющих собой государственную или коммерческую тайну.

4.7. Оценка видеороликов представленных командами в рамках отборочного этапа Конкурса проводится по следующим критериям: оценка жюри, интернет-голосование;

4.8. Интернет-голосование проводится с 01.01.2017 по 31.01.2017 на сайте www.mpogazprom.ru.

4.9. С целью отбора команд для финального этапа, оргкомитет Конкурса формирует жюри отборочного этапа Конкурса (*далее - жюри*).

4.10. В состав жюри входят 12 членов: 4 представителя КМС; 4 представителя Координационного молодежного совета Межрегиональной профсоюзной организации ОАО «Газпром»; 4 привлеченных эксперта.

...4.14. Жюри подводит итоги отборочного этапа Конкурса в рамках селекторного совещания, которое организует оргкомитет Конкурса в срок **не позднее 20.02.2017**.

4.15. Оргкомитет отборочного этапа Конкурса оформляет итоги селекторного совещания и в срок до **01.03.2017** направляет его для сведения всем участникам отборочного этапа Конкурса.

Полностью Положение и приложения к нему будут опубликованы на сайте mpogazprom.ru в разделе «Молодежная политика».



ЛИЧНЫЙ ОПЫТ

В настоящее время на большей части частного автотранспорта в качестве альтернативного топлива используется пропан-бутановая смесь, а программа по развитию установки газобаллонного оборудования (далее – ГБО) на метане только начинает набирать обороты.

Работники Синдорского ЛПУМГ ООО «Газпром трансгаз Ухта», осознавая возможность экономии семейного бюджета, которая открывается при использовании компримированного газа в качестве газомоторного топлива, начали устанавливать ГБО на метане на свой личный автотранспорт.

На сегодняшний день оборудование установлено на семи частных автомобилях различных марок работников филиала, начиная от ВАЗ-2106 и заканчивая Nissan Qashqai. Последний комплект ГБО установил на личный автомобиль Hyundai Accent председатель первичной профсоюзной организации Синдорского ЛПУМГ [Борис Девятковский](#).

Переоборудовав топливную систему автомобиля в специализированном сервисе г. Киров, Борис Сергеевич сразу же протестировал свою машину. Расстояние от Кирова до поселка Синдор, а это 635 км, личный автомобиль преодолел без проблем.

Спустя несколько дней начальник Синдорского ЛПУМГ [Дмитрий Фурса](#) предложил председателю первички воспользоваться приглашением коллег из Вуктыльского ЛПУМГ и принять участие в совещании по популяризации КПП в качестве газомоторного топлива для частного автотранспорта. А также продемонстрировать все возможности газового оборудования, установленного на личный автотранспорт и заправить автомобиль на АГНКС Вуктыльского ЛПУМГ как первое частное лицо.

Совещание вызвало оживленный интерес у работников. Информация от первого лица о преимуществах и недостатках эксплуатации автомобиля, работающего на газомоторном топливе.

Окончание на стр. 4.



Тем более — основанная на личном опыте, была интересна и предметна, а кроме того сопровождалась демонстрацией самого автомобиля. Машина была выставлена для ознакомления на территории филиала. Был произведен запуск двигателя, продемонстрирован режим перевода двигателя с «газа» на «бензин» и обратно. Работники могли убедиться, что, несмотря на габариты баллона, более половины багажника остается свободной. Особенно им был интересен моторный отсек, где размещены основные части ГБО: редуктор с манометром, форсунки, фильтр, заправочная горловина, а также электронный блок управления.

Далее машина была направлена на АГНКС для заправки. Оператор заправочных станций **Ираида Белова** тепло встретила первого частного клиента заправки и по завершении вручила ценный подарок от коллектива управления.

Работники предприятия, устанавливая ГБО на собственный автотранспорт, не только значительно экономят свой семейный бюджет и улучшают экологию, но и участвуют в развитии своей организации по данному направлению. Все больше работников ООО «Газпром трансгаз Ухта» выбирает именно этот путь.

Жданова Олеся



Кстати, 12 октября после капитального ремонта открылась автомобильная газонаполнительная компрессорная станция (АГНКС) города Ухты.

Заместитель генерального директора по общим вопросам ООО «Газпром трансгаз Ухта» **Дмитрий Волков** отметил на открытии: *«Наша политика — расширение использования газомоторного топлива в ближайшие годы и увеличение численности наших автотранспортных средств. В этом году закуплено 202 единицы и в следующие годы эта практика продолжится. Наша цель — перевести как можно больше транспорта на компримированный природный газ для экономии средств и улучшения экологии».*

ООО «Газпром трансгаз Ухта» активно участвует в реализуемой ПАО «Газпром» программе по использованию газа в качестве моторного топлива. В настоящее время предприятие эксплуатирует десять автомобильных газонаполнительных компрессорных станций общей производительностью 151 тыс. м³/сут.

На территории Республики Коми эксплуатируется пять АГНКС общей производительностью 72,5 тыс. м³/сут.: в Сыктывкаре, Микуни, Синдоре, Ухте, Вуктыле.

Использованы фото и материалы сайта ООО «Газпром трансгаз Ухта»

ПЕРВЫЙ ВЫПУСК МВА

Как мы уже сообщали, 14 октября 2016 года в Санкт-Петербургском Государственном экономическом университете состоялась торжественная церемония вручения дипломов первым выпускникам новой программы МВА Высшей экономической школы «Устойчивое развитие и управление социальной сферой компании». Квалификация «Мастер делового администрирования» была присвоена 21 человеку - представителям профсоюзных организаций и администраций дочерних обществ ПАО «Газпром». С этого выпуска «Вестника» мы начинаем публикацию выдержек из аттестационных работ.

Автор: [Ольга Плуگارь](#), «Газпром добыча Ноябрьск».

«Мотивационные инструменты совершенствования молодёжной политики» на примере ООО «Газпром добыча Ноябрьск».

...Базовое предположение исследования сформулировано следующим образом: «Эффективность реализации молодёжной политики напрямую зависит от учета постоянно меняющихся интересов, потребностей, желаний молодежи как отдельной категории работников предприятия и последующей реализации корректирующих молодёжную политику мероприятий».

Справка: Для реализации молодёжной политики в 2009 году по инициативе администрации ООО «Газпром добыча Ноябрьск», Объединенной профсоюзной организации (ОПО) и коллективом предприятия создан Совет молодежи Общества. Деятельность организации является разносторонней: от адаптации молодых сотрудников в коллективе до научной работы и благотворительности. Сегодня именно Совет молодежи является не только

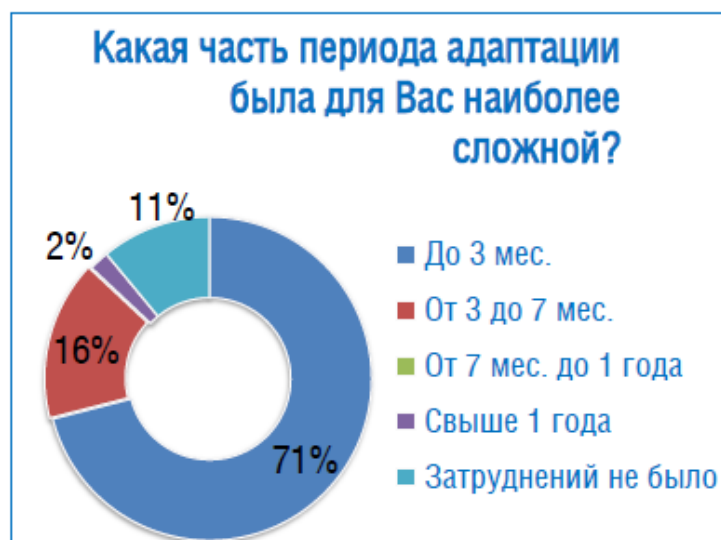


основным уполномоченным органом реализации молодежной политики в обществе, но и основным инструментом взаимодействия молодежи общества с руководством ООО «Газпром добыча Ноябрьск».

По результатам исследования были получены следующие выводы:

- ✓ Подавляющая часть молодых специалистов (71%), испытывала трудности в адаптации лишь первые 3 месяца. Для любого предприятия столь короткий период активной адаптации – хороший показатель.
- ✓ Главная сложность, которая возникала у молодых специалистов – отсутствие знаний о специфике работы на предприятии.

Продолжение на стр. 6-7.



- ✓ Молодые сотрудники не испытывают серьезных проблем при работе на предприятии и видят большой потенциал в своей деятельности, а значит высоко мотивированы на самореализацию и заинтересованы в продвижении компании.

На вопрос «Кто вам оказал наиболее ощутимую поддержку в процессе адаптации?» более половины опрошенных ответили «Совет молодежи», что также подчеркивает важность данной структуры в реализации молодежной политики общества.

На вопрос «Как Вы можете оценить эффективность стажировки в процессе адаптации?», большинство из ответивших, а именно 71%, выбрали ответ «Стажировка была для меня очень результативна и стала важной составляющей процесса адаптации».

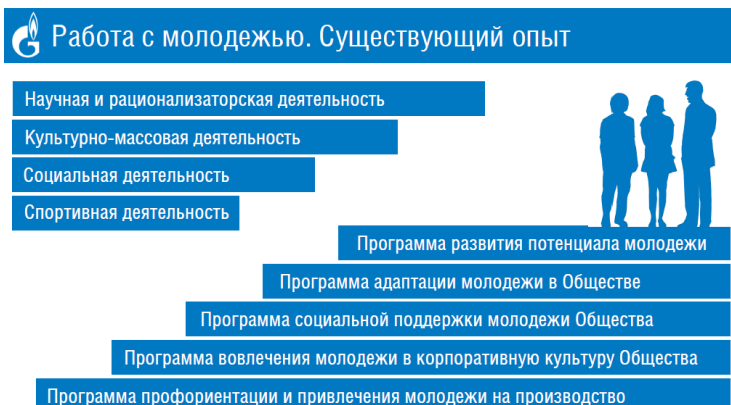
Кроме того, по итогам исследования был сделан ряд важных выводов, а именно:

- ✓ Важным критерием хорошей мотивации служит выбор сотрудников не материальной формы мотивации, а именно «благодарность руководителя за вклад в работу и активное участие в жизни подразделения»;
- ✓ Помимо этого, молодые специалисты заинтересованы в жизни общества, а не только в удовлетворении собственных потребностей;
- ✓ Конфликтные ситуации в ООО «Газпром добыча Ноябрьск» сведены к минимуму и не отражаются на рабочем процессе.

Таким образом, анализ организационной и мотивационной готовности молодежной аудитории ООО «Газпром добыча

Ноябрьск» показал, что восприятие и адаптация молодых сотрудников Общества проходит высокоэффективно.

Для наиболее полного анализа молодежной политики не только в рамках дочернего общества, но и в рамках всего ПАО «Газпром», был проведен комплексный сравнительный анализ ведущих отраслевых агентств, реализующих системную работу с молодежью. Сравнительный анализ проводился между ПАО «Газпром», ПАО «НК «Роснефть», ПАО «АК «Транснефть», ПАО «Татнефть» и ПАО «НК «Лукойл».



Первый критерий для анализа – **Обучение старшеклассников по профилям работ организации.** По этому критерию наиболее четко отлаженная система существует в ПАО «Газпром», «Роснефть» и «Лукойл».

По второму критерию **«правила корпоративной ответственности»** безоговорочными лидерами являются «Газпром» и «Лукойл». С точки зрения третьего критерия – **функционирование молодежных советов**, его положение и функционал – ПАО «Газпром», безусловно занимает лидирующие позиции – – каждое дочернее общество имеет свой совет молодежи,

Окончание на стр. 7.

ПЕРВЫЙ ВЫПУСК МВА

а новое положение, принятое в 2015 году, выведет работу советов на новый уровень с точки зрения эффективности и охвата. И, наконец, главный критерий – **комплексная оценка системы молодежной политики** в ПАО и дочерних обществах – снова в лидерах «Газпром» и «Лукойл».

Подводя итог анализу, можно отметить большое число схожих элементов и подходов к организации работы с молодежью в «Газпром» и «Лукойл». Однако основным конкурентным преимуществом и главным источником роста и развития в ПАО «Газпром» стоит считать целенаправленные шаги по унификации и систематизации молодежной политики во всех дочерних обществах и выстраивание четко-регламентированных отношений между ПАО и Дочерними обществами в этом вопросе. Данные изменения в среднесрочной перспективе, безусловно, выведут «Газпром» в единоличные лидеры в отрасли в вопросах организации работы с молодежью. Опираясь на результаты исследования, приведенные выше, а также изучив действующее Положение о работе с молодежью в ООО «Газпром добыча Ноябрьск» и проведя его общий и критический анализ, мы разработали и сформировали новое, модернизированное Положение, которое на основе всех проведенных сравнений, может стать современным, качественным образцом молодежной политики не только для ООО «Газпром добыча Ноябрьск», но и для всех дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром».

При разработке была учтена **потребность в единой системе целей Совета молодежи и необходимость фокуса не только на целевую группу «Молодые специалисты» и «Советы молодежи», но и на работу со школьниками и студентами.**

Еще одним важным усовершенствованием является новая система рейтингования работников в рамках критериев оценки деятельности участника Актива молодежи. Новая система включает в себя ряд усовершенствований.

- ✓ *Все достижения разделены по 4 категориям. – Научная и рационализаторская деятельность, культурно-массовая деятельность, социальная деятельность и спортивная деятельность.*
- ✓ *Вводится ранжирование по баллам достижений исходя из их уровня – например, в научной деятельности ранжирование происходит исходя из уровня мероприятия.*

Кроме того, внедрена пятиступенчатая система поощрений – начиная с Благодарности от генерального директора Общества, заканчивая денежным вознаграждением, что положительно влияет на мотивацию молодых работников. Вкупе с дополнительными социальными льготами и гарантиями молодым специалистам и молодым работникам в виде компенсации стоимости аренды жилья и дополнительной материальной помощью на обзаведением домашним хозяйством данные меры должны привести к резкому росту мотивации молодых работников участвовать в общественной деятельности в рамках дочернего общества.

Есть вопросы по сделанным выводам? Пишите! Обсудим на страницах «Вестника»!

«Профсоюзы обсуждают стратегию общественного развития»,

18 октября 2016 г.

15–16 октября в Москве состоялся семинар «Стратегия профсоюзных действий в контексте современного состояния активности трудящихся».

На семинаре лидеры и активисты Конфедерации труда России и ее членских организаций обсудили положение российского профсоюзного движения, стратегию действий в условиях кризиса и возможности для развития профсоюзов.

Президент Конфедерации труда России **Борис Кравченко**: «Глубина социальных противоречий, с которыми приходится сталкиваться, обвальное ухудшение положения наемных работников, попытки радикальной ревизии прежних завоеваний в социально-трудовой сфере и радикального сокращения гражданских прав наемных работников требуют от нас выработки реальной стратегии сопротивления...»

Мы сегодня так должны строить наши дискуссии и добиваться такого их уровня, чтобы идеи, которые возникают в этой аудитории, выходили за рамки обсуждения узкого круга лидеров и ключевых активистов, становились основой деятельности рабочих организаций, которые мы объединяем, становились реальной содержательной основой для ежедневной производственной борьбы, радикального расширения движения за счет его новых убежденных участников».



Доктор экономических наук, профессор **Борис Ракитский**: «Реальное состояние современного российского общества в решающей мере определяется нерешенностью задач, поставленных общественным подъемом конца 1980-х – начала 1990-х годов и связанным с этим отсутствием жизнеспособного общественного и государственного устройства. В этом, а не в падении цен на нефть и не во введении санкций заключается коренная причина кризиса...»

Текущий кризис стал порождением бесплодного переходного периода и ошибочного курса структурных реформ 1980–1990-х годов. Небывалые по своим масштабам нефтегазовые рентные доходы с начала 2000-х годов компенсировали неэффективное государственное управление и маскировали губительную направленность развития России. Падение мировых цен на нефть и газ плюс введение санкций только обнаружили неблагополучие, но вовсе не они суть коренная причина кризиса».

Доктор экономических наук, профессор **Ирина Мысляева**: «Профсоюзы не могут сегодня бороться в одиночку. Нужна более широкая социальная база и совместные действия с другими общественными организациями».

Выступающие отмечали, что неотъемлемой составной частью идеологии рабочего движения являются такие ценности, как социальная справедливость, солидарность, свобода, самоорганизация, интернационализм, демократия.