

НЕФТЕ переработчик



www.pnhz.kz
КазМунайГаз
ПАВЛОДАР МҰНАЙ-ХИМИЯ ЗАУЫТЫ

Корпоративная газета
ТОО «Павлодарский нефтехимический завод»
Год основания 1987

16 ФЕВРАЛЯ 2015 ГОДА
№2 (907)

• ПРОИЗВОДСТВО • НОВОСТИ • СОБЫТИЯ • ФАКТЫ • ЛЮДИ • ДОСТИЖЕНИЯ • КОММЕНТАРИИ

• СЕГОДНЯ В НОМЕРЕ:

2 ТРЕНИНГ
О ЛИДЕРСТВЕ

3 ДЕСАНТ ИЗ ЦРМИ

4 ИТОГИ
СПАРТАКИАДЫ

Среди
**20-ти лучших -
один наш**

Получить награду за профессионализм из рук руководителя крупнейшей компании в Казахстане, а по совместительству еще и нашей головной компании КМГ и приятно, и почетно. Такой чести в 2014 году удостоился наш работник, машинист технологических насосов 5 разряда цеха №2 Анатолий Дмитриев. О деталях этого события мы рассказываем в этой заметке.



Торжественная для нашего коллеги встреча состоялась в Астане 10 декабря, накануне празднования Дня Независимости Республики. Ее поводом стало чествование работников дочерних предприятий КазМунайГаза, победивших в конкурсе «Лучший по профессии».

Этот конкурс национальная компания проводит на протяжении 17 лет ежегодно. «Лучший по профессии» ориентирован на определение профессиональной зрелости, компетентности специалистов дочерних предприятий. Состязание среди профессионалов позволяет работникам всех предприятий продемонстрировать свои знания и умения и получить заслуженную награду за стремление к мастерству и развитию.

Медалью «Лучший по профессии» удостоились 20 представителей рабочих специальностей: бурильщики, операторы технологических установок, машинисты, слесари Эмбамунайгаза, Озенмунайгаза, КазГерМуная, КазТрансОйла, КазТрансГаз-Аймака, ПНХЗ и других производственных подразделений КМГ.

Продолжение на 2 стр.

Долгожданное признание

На протяжении четырех лет Павлодарский нефтехимический завод становился участником республиканского конкурса корпоративной социальной ответственности бизнеса «Парыз». И наконец, в 2014-м году, удача оказалась на нашей стороне: в декабре минувшего года предприятию удалось стать лауреатом этого проекта в номинации «Лучшее предприятие в области охраны труда».

Несведущий человек скорее всего сильно удивится настойчивому стремлению нашего завода в течение четырех лет получить заветное признание в «Парызе». Но это только несведущий. Тот, кто хоть немного знаком с этим республиканским бизнес-состязанием, наверняка поймет желание заводчан увидеть себя в призерах.

Во-первых, республиканский конкурс «Парыз» проводится на самом высоком уровне, начиная со старта в 2008-м году: он установлен на основании Указа Президента Республики Казахстан №523 от 23 января 2008 года. Его организаторами утверждены Министерство труда и соцзащиты населения РК, Министерство охраны окружающей среды РК, Национальная экономическая палата Казахстана, «Союз «Атамекен» и Федерация профсоюзов РК. Во-вторых, награду победителю вручает лично Глава государства. Думается, что уже этих двух пунктов вполне достаточно, чтобы заинтересовать любое уважающее себя предприятие вступить в борьбу за титул лучшего. Тем более, если это предприятие наше, привыкшее развиваться и добиваться самых высоких результатов во многих областях своей деятельности. Поэтому ежегодная, с 2010-го года, подача заявок на участие в «Парызе» заводом вполне объяснима. И если для предприятия-претендента участие в подобном конкурсе – это возможность заявить о себе, вступить в борьбу с теми, кто также привык быть впереди и продемонстрировать результаты многолетней системной работы всей стране, то что этот конкурс значит для его вдохновителей? Для государства основные цели такого конкурса – продвинуть идеи социальной ответственности среди субъектов малого, среднего и крупного бизнеса Казахстана, поощрить предприятия, следующие этим идеям, а значит, соблюдающие нормы трудового законодательства РК и вносящие вклад в развитие сообществ, в которых они ведут свой бизнес.

МАСШТАБ, ЭТАПЫ, НОМИНАЦИИ

За семилетнюю историю своего существования конкурс собрал более 2,5 тысяч участников из крупного, среднего и малого бизнеса. И если в 2008 году количество претендентов составляло 296, то в 2014-м эта цифра выросла почти в два раза: со всех регионов республики заявки на конкурс подали 584 предприятия. Несомненно, это свидетельствует о том, что все большее количество казахстанских компаний осознает важность создания хороших условий труда для своих работников и поддерживает социальное благополучие в коллективе, понимая их как факторы успешного ведения бизнеса.

Все это время «Парыз» проводится в два этапа: сначала все участники отбираются на региональном уровне, а затем участвуют в республиканском конкурсе. Претенденты рассматриваются в двух категориях: среди субъектов среднего и малого предпринимательства и субъектов крупного предпринимательства.

Шесть лет подряд своих участников ждали четыре номинации: «Лучшее социально-ответственное предприятие», «Лучший социальный проект года», «Лучший коллективный договор» и номинация «За вклад в экологию». В 2014-м году организаторы конкурса ввели пятую номинацию – «Лучшее предприятие в области охраны труда» – для стимулирования субъектов частного предпринимательства к созданию безопасных условий труда, которые позволяют сохранить здоровье работников в процессе трудовой деятельности.

И если подавая заявки на конкурс по прежним направлениям, завод с 2010 года был отмечен на высоком государственном уровне лишь единожды (дипломом «Парыз-2012» за само участие в конкурсе с подписью ми-



нистра труда и соцзащиты населения РК С. Абденова), но новая номинация сразу дала нам шанс.

БРОНЗОВЫЙ «ПАРЫЗ» НАШ

На участие в номинации «Лучшее предприятие в области охраны труда» подали заявку 98 предприятий Республики, поэтому конкурентов на каждое из трех призовых мест оказалось почти 33. Немного опередило нас АО «Азия Авто» Восточно-Казахстанской области, занявшее первое место в конкурсе, и предприятие Костанайской области – ТОО «Агротехмаш», ставшее вторым. Но бронзовый «Парыз» по праву достался нам.

И если объективно оценивать причины, которые позволили предприятию получить эту награду, сразу приходят на ум три составляющие, на которых держится работа нашего завода в области охраны труда в целом. Это прежде всего системность, профилактика и контроль. Именно эти три кита – база, на которую хорошо ложатся многочисленные мероприятия в рамках комплексной работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости заводчан, исключению аварий и пожаров на производстве, соблюдению требований законодательства и стандартов по безопасности и охране труда. В этой сфере работа отлажена и давно приносит нам свои плоды. Это и благодарственное письмо в 2011 году «За вклад в обеспечение достойными рабочими местами сотрудников и создание условий для безопасного труда» от Министерства труда и соцзащиты населения РК, а также сертификат I степени «За доблестный труд» в 2012 году за значительный вклад в социально-экономическое развитие региона и достижение высоких производственных результатов от акима области, невозможных без соблюдения требований охраны труда. Среди заслуг и сертификат «Высокая культура труда» от акима Павлодарской области, Облсовпрофа и Союза Атамекен в 2013 году. Так что стоит признать – награда, полученная в «Парызе-2014», не просто счастливый случай, а результат большой и планомерной работы, которую одним днем не выстроишь. Она нами заработана и вполне заслуженна.

ИНТЕРЕСНЫЙ ФАКТ О КОНКУРСЕ:

Лауреаты конкурса получают право использования его эмблемы в рекламных целях в течение 3-х лет после присуждения этого звания, а также имеют право на снижение ставки корпоративного подоходного налога и на уменьшение налогооблагаемого дохода в размере общей суммы, не превышающей 3% от него, на такие виды расходов, как стоимость имущества, безвозмездно переданного некоммерческим организациям и организациям, осуществляющим деятельность в социальной сфере, спонсорскую и благотворительную помощь.

Анна Гронская

Трансформируем компанию — учим молодых

Оператор технологических установок цеха №1 Данияр Кушенов представил Совет молодых специалистов ТОО «ПНХЗ» на тренинге «Лидерство в действии». В нем приняли участие 60 молодых работников 49 дочерних организаций АО НК «КазМунайГаз». Учебу для молодежи организовал Корпоративный университет «Самрук-Қазына».

Как правило, самая активная часть населения во все времена и во всех сферах жизни, в том числе и производстве, это молодежь. На молодых возлагают большие надежды, на них же делают ставки, когда компания развивается. Так же и в национальной компании АО «КазМунайГаз». Поддержка начинающих специалистов, воспитание в них лидерских качеств, развитие новаторского мышления — приоритетные цели молодежной политики КМГ и его «дочек». Одним из шагов к достижению этой цели стал тренинг «Лидерство в действии», прошедший 19 декабря 2014 года в оздоровительном лагере «Сункар», расположенном в поселке Зеренды Акмолинской области.

От молодежи ПНХЗ набирать свежих знаний было решено направить одного из активистов общественной и производственной жизни предприятия — Данияра Кушенова (цех №1). В свои 26 лет молодой человек имеет уже достаточный опыт работы. Трудовой путь начал на Кызылординском нефтегазовом месторождении, а на комплекс ЛК нашего предприятия пришел более двух лет назад. Быстро вник в тонкости нефтепереработки и освоился в коллективе. Данияра отличает небезразличное отношение к развитию молодежного движения на заводе и стремление сделать трудовую и общественную жизнь молодых заводчан более насыщенной и интересной.

Специально для такой неравнодушной молодежи предприятий, входящих в АО «КазМунайГаз», и была разработана программа семинара. Занятия для единомышленников провел Гари Роберт Хейс, директор по развитию стратегии и бизнеса Корпоративного университета «Самрук-Қазына».

Приглашенный тренер рассказал молодым специалистам о классической модели ситуационного лидерства, а также дал ребятам представление о различных стилях поведения лидера в определенных обстоятельствах и с разными людьми. Большое внимание лектор уделил именно тем стратегиям и тактикам поведения лидера, которые будут наиболее эффективными в период осуществляемой в группе компаний

«КазМунайГаз» программе трансформации. Эти знания помогут ребятам быстрее и легче адаптироваться к новым требованиям, предъявляемым к сотрудникам нацкомпании и «дочек»: их навыкам, стилю руководства и эффективности управления. Ведь ключевым элементом реализации программы выступает именно изменение корпоративного сознания и культуры поведения персонала.

Для более крепкого усвоения курса семинара теоретический материал закреплялся на практике в игровой форме. Ребята активно участвовали в сценках, примеряя на себя различные модели поведения лидера в коллективе: авторитарный, демократический и либеральный. В итоге участники тренинга пришли к заключению, что максимальных результатов позволит добиться комбинация всех трех стилей. По словам Данияра, на тренинге были созданы все условия, которые помогли участникам раскрыть свой потенциал, каждый из них чувствовал себя непринужденно и действовал уверенно.

Кроме семинара, состоялась и встреча «без галстуков» с управляющим директором по управлению человеческими ресурсами и оплате труда АО «КазМунайГаз» Сериком Абденовым, который рассказал ребятам о молодежной политике в КМГ, программе трансформации и связанным с ней развитием кадрового потенциала компании. В свою очередь участники встречи высказали свои мысли по поводу роли молодежи в грядущей трансформации и оптимизации работы всех структур КМГ. В ходе беседы молодые специалисты получили ценные рекомендации управляющего директора, как правильно строить диалог с руководством, чтобы суметь добиться поставленных целей, и ответы на все интересующие их вопросы, в частности — как работать и развиваться в рамках молодежной политики.

Также от активистов советов поступил ряд ценных предложений по решению актуальных для всех молодежных организаций проблем. Одну из них озвучил заместитель председателя молодежного совета АО «НК «КазМунайГаз» Тимур Мендибаев. Молодой специалист отметил



По краям: Гари Роберт Хейс, Данияр Кушенов

необходимость выработать единую концепцию молодежной политики в структурах нацкомпании и привести действия всех молодежных объединений, которые сейчас работают автономно, к единому знаменателю.

Прошедший семинар стал важным шагом на пути к сплочению, объединению, развитию общего корпоративного духа молодежи группы компаний АО НК «КазМунайГаз». Ребята познакомилась со сверстниками из других предприятий, узнали много нового, обменялись уже накопленным опытом и наметили совместные планы на будущее. Прошедший семинар и встречи дали молодежи возможность по-новому осмыслить свою роль в деятельности КМГ и понять, что именно от их активности, умения работать и адаптироваться к современным требованиям зависит, каким будет будущее компании.

Марина Шилко

НАША СПРАВКА:

Гари Роберт Хейс — директор по развитию стратегии и бизнеса в Корпоративном университете «Самрук-Қазына», внесший ряд существенных изменений и дополнений в стратегию и работу организации. Гари Хейс имеет степень PhD по физике и большой опыт работы на руководящих HR- и бизнес-позициях. Имеет опыт работы в крупнейших мировых компаниях Shell, TNT, Fonterra. В течение 2-х лет занимал позицию вице-президента по HR и организационному развитию в нефтегазовой компании TNK-BP в Москве.

С 1 января 2015 года назначен директором Частного Учреждения «Корпоративный университет «Самрук-Қазына».

28 января Павлодарский нефтехимический завод принял в своих стенах делегацию из Центра развития молодежных инициатив (ЦРМИ). Представители этой организации встретились с молодежью завода и подробно рассказали о разных направлениях работы Центра и его услугах.

ОРГАНИЗАЦИИ РАЗНЫЕ — ПРОЕКТЫ ОБЩИЕ

С Центром развития молодежных инициатив ПНХЗ связан с момента возникновения самого ЦРМИ в феврале 2012 года. Сотрудничество с ним наладил наш Совет молодых специалистов, образованный в 2010 году. Откликаясь на запросы новой молодежной организации, ребята из нашего Совета уже третий год поддерживают инициативы этой структуры. Кроме участия заводских парней и девушек в тренингах и семинарах по приглашению ЦРМИ, на счету обеих организаций — общие проекты. Это велопробеги, проведенные в поддержку здорового образа жизни (в 2013 и в 2014 году), туры интеллектуальной игры «Что? Где? Когда?», «Чемпионат Казахстана по футболному фристайлу». А благодаря организованному ЦРМИ областному конкурсу «Лучший по профессии среди работающей молодежи» наши молодые специалисты ежегодно занимают в нем призовые места.

ИНФОБОКС

Коммунальное государственное учреждение «Центр развития молодежных инициатив» (ЦРМИ) входит в состав Управления по вопросам молодежной политики. Учреждение создано 4 февраля 2012 года. Деятельность этой организации направлена на содействие в реализации государственной молодежной политики в нашей области.

В составе ЦРМИ работают три отдела: 1) информационно-консультативный отдел по решению социальных вопросов молодежи, 2) отдел патриотического воспитания и имиджевых проектов и 3) отдел содействия обучению и досугу молодежи.

Только в 2014-м году, по приглашению Центра, наши заводчане из числа молодых специалистов получили прекрасный опыт и новые впечатления: инженер по подготовке производства цеха №1 Олжас Кайдагулов обучился в Международной школе молодежного лидерства, лаборант химического анализа цеха №11 Айгерим Ибрагимова поучаствовала в историческом походе-инсценировке битвы с джунгарами «Батыр жолы» в Баянауле, а приборист цеха №9 Равиль Усманов стал делегатом Международного форума рабочей молодежи «Болашаққа қадам» в городе Рудном.

В этот раз представители ЦРМИ приехали на завод с еще одной важной целью.

Не секрет, что сейчас мы живем в ситуации глобального кризиса и пытаемся нарабатывать навыки — каждый сам по себе, а правительство на государственном уровне — как сохранить экономическую и социальную стабильность в турбулентной среде. В кризисное время самыми уязвимыми становятся не только пенсионеры, бюджетники, но и молодежь без достаточного жизненного и профессионального опыта. Поэтому десант экспертов из Центра прибыл на завод, чтобы снять «симптомы» социальной напряженности, которые могут возникнуть у молодых специалистов ПНХЗ по этому поводу, а также рассказать, какие антикризисные меры для поддержки молодых предпринимает государство.

Окончание.
Начало на 1 стр.

Среди 20-ти лучших - один наш

И если учесть, что в нацкомпании занято около 90 тысяч работников, стать лучшим в своем деле в таком большом коллективе — достойный индивидуальный показатель.

В церемонии награждения приняли участие председатель правления АО «КМГ» Сауат Мынбаев, директор по управлению человеческими ресурсами и оплате труда Серик Абденов, генеральный директор корпоративного фонда «Центр социального партнерства» при АО «ФНБ «Самрук-Қазына» Нурлан Еримбетов, а также известный журналист Артур Платонов.

Поздравив всех отличившихся с победой в профессиональном конкурсе и Днем Независимости, глава КазМунайГаза напомнил собравшимся о политике, проводимой компанией: о внедрении Единой системы оплаты труда, о трансформации, начатой по поручению Президента страны в АО «ФНБ «Самрук-Қазына», которая уже проводится и в КМГ. Изменения должны помочь реализовать в нацкомпании комплекс мер по повышению производительности труда, мотивации персонала и обеспечению четкого карьерного роста, укреплению кадрового резерва.

Дальше слово предоставили виновникам торжества. Наш коллега Анатолий Дмитриев, представляя руководство нацкомпании, отметил, что придя на ПНХЗ в 2007 году после окончания химико-механического колледжа, он имел возможность без отрыва от производства закончить Тюменский государственный нефтегазовый университет, получить на производстве серьезный практический опыт работы, благодаря чему смог стать лучшим машинистом технологических насосов и выиграть конкурс «Лучший по профессии» в своей номинации. По словам заводчанина, ему очень нравится его работа и есть, к чему стремиться, а завод во всем поддерживает молодежь.

Завершилась встреча вручением медалей «Лучший по профессии». Теперь награда, полученная из рук главы КазМунайГаза, стала для нашего коллеги не только мерлом успеха, но и источником профессиональной гордости, ответственности за свой труд и дополнительным стимулом к развитию.

Анна Гронская

Вместо кризиса — конкретные меры

ЗНАКОМИМ С ЗАВОДОМ

Делегатов из ЦОМа встретила и провела для них экскурсию по заводу инженер по подготовке кадров Айгуль Ангоноева. Специалист показала гостям полигон для стажеров-дуальщиков на РМБ, товарно-сырьевые парки, эстакады налива нефтепродуктов и товарную лабораторию. После чего все (около сорока сотрудников предприятия и коллектив ЦРМИ) собрались в конференц-зале учебного центра ПНХЗ.

Встреча началась с приветственного слова управляющего директора по персоналу и социальным вопросам завода Алтын Имантаевой. За ней начальник отдела оценки и развития персонала — руководитель учебного центра Людмила Пак в общих чертах описала кадровую и социальную политику завода. Она сделала акцент на том, что на предприятии трудятся 23,3% молодых людей в возрасте до 30 лет, что составляет почти пятую часть персонала ПНХЗ. Этой категории работников на заводе уделяется большое внимание: создан и функционирует Совет молодых специалистов, молодежи предоставляются все возможности для развития и обучения, стажировок за рубежом, карьерного роста. Работающие молодые специалисты имеют наряду с другими сотрудниками предприятия внушительный соцпакет. Так, его размер, с 2009 по 2014 год вырос более чем в 75 раз. Кроме того, на заводе действует система наставничества, адаптационная программа для вновь поступивших на работу. Прибывшие эксперты с интересом познакомились с наработками ПНХЗ по работе с персоналом.

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА И ЦОМ

Эстафету обмена информацией приняла руководитель Управления по вопросам молодежной политики Наталья Нефёдова.

ИНФОБОКС

Управление по вопросам молодежной политики — госучреждение, учредителем которого является акимат Павлодарской области. Его задача — реализация государственной политики, на-

правленной на развитие инициативы молодежи и молодежных организаций, развитие творческих, духовных и физических возможностей молодежи на территории Павлодарской области.

Руководитель Управления по вопросам молодежной политики Наталья Нефёдова — тел. 66-12-52.

Наталья Владимировна рассказала об основных мерах, предпринимаемых государством и управлением по вопросам молодежной политики для поддержки молодежи на кризисном витке.



Наталья Нефёдова, руководитель Управления по вопросам молодежной политики

Прежде всего, это содействие в трудоустройстве молодых кадров. Для этого управление заключает соглашения о сотрудничестве с представителями бизнес-структур и руководителями бюджетных организаций о приеме на работу молодых специалистов и курирует трудоустройство молодежи по госпрограммам. Так, по программе «Дорожная карта занятости 2020» уже трудоустроено 2946 представителей молодого поколения, а по Программе Развития Территорий — 2225 человек.

Исполняющий обязанности директора ЦРМИ Ануар Керимбаев рассказал, что в апреле 2013 года для решения насущных проблем молодежи был открыт Центр обслуживания молодежи (ЦОМ) на базе



Элементы тренинга от психолога ЦОМа Ольги Тортопиди (первая слева)

информационно-консультативного отдела по решению социальных вопросов молодежи ЦРМИ. С того момента ЦОМ оказывает молодежи помощь по семи направлениям-сервисам.

ИНФОБОКС

Сервисы ЦОМа

1. **Сервис содействия трудоустройству молодежи** — тел. 66-12-46, инспекторы Олжас Танкеев, Ардак Сарбасова.

2. **Сервис оказания юридической помощи** — тел. 66-12-46, инспектор-юрист Толганай Халимова.

3. **Сервис оказания психологической помощи** — тел. 66-12-42 (он же телефон доверия), инспекторы-психологи Ольга Тортопиди, Саула Исакова. Часы работы телефона доверия — будни с 08.00 по 20.00.

4. **Сервис содействия молодому предпринимательству** — тел. 66-12-47, 62-45-94, инспектор Сайран Кильдибекова.

5, 6. **Сервисы содействия обучению и повышению квалификации, досугу молодежи** — тел. 66-12-43, инспекторы Зарина Оракбаева, Виктория Хуако.

7. **Сервис содействия решению жилищных проблем и вопросов кредитования** — тел. 66-12-47, инспектор Меруерт Этекбаева.

Исполняющий обязанности директора ЦРМИ — Ануар Керимбаев — тел. 66-12-55.

Контактные данные Центра обслуживания молодежи в Павлодаре: ул. Ломова, 38, тел.: 8 (7182) 66-12-32.

На данный момент при помощи ЦОМа нашли работу несколько сотен павлодарцев. Ежедневно ведется прием граждан, оказываются консультации в трудоустройстве и повышении квалификации, а также переподготовке молодых специалистов.

Центром поддерживаются различные кампании по пропаганде здорового образа жизни. Проводятся областные Дельфийские игры, которые включают соревнования (конкурсы, фестивали), а также выставки и презентации в различных областях искусства.

Для привлечения людей с ограниченными возможностями ежегодно проводится Спартакиада среди инвалидов. За 2013 год общий охват молодежи, вовлеченной ЦОМом в разного рода полезные мероприятия, составил более 8000 человек. А за 2014 год консультации инспекторов Центра получили более 5000 граждан в возрасте от 14 до 29 лет, свыше 2000 из них — по жилью, что доказывает актуальность жилищной проблемы в регионе.

Востребован на данный момент и сервис содействия молодежному предпринимательству. Инспекторы сервиса дают разъяснения начинающим коммерсантам по формированию собственного дела и

развитию уже существующего, организуют под руководством состоявшихся бизнесменов семинары и тренинги для успешных стартапов.

ПРЕЗЕНТУЮТ ИНСПЕКТОРЫ ЦОМа

Как работают инспекторы ЦОМа с населением, можно было наблюдать в конференц-зале учебного центра ПНХЗ. Так, инспектор ЦОМа по содействию в решении жилищных вопросов и кредитования Меруерт Этекбаева проинформировала собравшихся о возможных путях ликвидации жилищных проблем у молодежи и молодых семей (например, с помощью государственной программы «Доступное жилье - 2020», льготного кредитования).

А инспектор-психолог Центра Ольга Тортопиди разрядила официальную обстановку встречи, продемонстрировав ее участникам несколько упражнений из тренинга по управлению стрессом. Это позволило вовлечь молодых заводчан в живой диалог, практически в тренинг, и сделать официальную обстановку более неформальной.

После встречи молодые заводчане не могли получить индивидуальные консультации инспекторов по решению жилищных вопросов, развитию молодежного предпринимательства, помощи юриста (по защите прав и интересов граждан РК) и психолога (по проблемам межличностных отношений на работе, профилактике и устранению конфликтных ситуаций, обеспечению благоприятного психологического климата, снятию стресса) в специально отведенных для этого аудиториях. Многие участники встречи не преминули воспользоваться такой возможностью и проконсультировались у специалистов ЦРМИ.

В СУХОМ ОСТАТКЕ

Встреча сотрудников ЦОМа и заводчан оказалась плодотворной для обеих сторон. Десант ЦРМИ поближе познакомился и с производственным комплексом предприятия, и с его кадровым составом в лицах. А молодежь ПНХЗ получила ценную информацию по важным для нее вопросам. Особенный интерес вызвала жилищная тема, что ещё раз подчеркивает ее злободневность. В связи с этим Алтын Имантаева предложила разместить в заводской газете рубрику, в которой инспектор по жилью и кредитованию Меруерт Этекбаева могла бы подробнее и обстоятельнее осветить жилищный вопрос.

Как выразилась в конце встречи руководитель Управления по вопросам молодежной политики Наталья Нефёдова, «наш "десант" наконец-то приземлился на территории ПНХЗ». От себя уже добавим — и вполне удачно.

Анна Гронская, Алёна Лепп



Делегация ЦРМИ на учебном полигоне завода

Победы на всех фронтах

Прошедший 2014-й год выдался богатым на спортивные события и весьма результативным для спортсменов ПНХЗ, которые достойно выступили на заводской спартакиаде, городских, областных и других соревнованиях. 16 января 2015 года коллектив завода собрался в актовом зале заводоуправления, чтобы подвести итоги состязаний и вручить заслуженные награды победителям.

ЗАВОДСКАЯ СПАРТАКИАДА-2014

В 2014-м году заводские спортсмены продемонстрировали свои возможности в восьми видах спорта: шахматах, лыжных гонках, баскетболе, волейболе, мини-футболе, стрельбе из пневматической винтовки, беге и соревнованиях «Папа, мама, я – спортивная семья». Первенство в состязаниях оспаривали 17 команд. И, следует отметить, честь своих структурных подразделений они защищали с присущим нашим заводчанам напором и твердым намерением во что бы то ни стало победить. Самые высокие результаты в борьбе показали спортивные коллективы цеха №20, занявшего первое место, цехов №7 и 16 – второе место и цеха №3, закрепившего за собой третью позицию.

Как говорится, победителей не судят, но проследить истории их успеха никогда не возбраняется. И так, начиная с 2012 года, команда цеха контрольно-пропускного и внутриобъектового режима планомерно и настойчиво шла к золо-



Кубок победителю Спартакиады – цеху №20

тым лаврам, не сходя с пьедестала. В спартакиаде 2012 года она заняла второе место, в 2013-м – третье, и в 2014 году 20-й цех, наконец, достиг заветной цели. Верное решение приняли команды цехов №7 и №16, объединив свои силы. Это явно пошло им на пользу: вместе они завоевали почетное второе место. На протяжении же трех лет электроцех занимал только шестую и пятую позиции, а 16-й цех – и вовсе был в аутсайдерах на 18-м и 19-м местах. Два года подряд, 2012-й и 2013-й, стабильно шел к победе третий цех, не снижая и не повышая планки – был на четвертом месте. Но стоило им приложить лишь немного усилий, как результат не заставил себя долго ждать: в спартакиаде 2014 года персонал комплекса КТ-1 вошел в тройку лидеров, заняв третье место.

Значительный рост наблюдается и у команд других подразделений завода. Восьмой цех с 16-го места в 2012 году поднялся до седьмого в 2014-м; команда цеха №13 с 19-й позиции (2012 г.) шагнула на 13-ю, небольшой рост заметен и у цеха №10. Резкий скачок отмечается у объединенной команды 9-го, 14-го, 21-го цехов, с 8-й и 21-й позиций они поднялись на шестую. Стабильные результаты показывали в спартакиадах трех лет спортивные коллективы цехов №1, 2, 5, 12 (РСМУ), цехов №30-36 и заводоуправления. К сожалению, сдал позиции цех №4: из тройки лидеров он опустился на 5-е место.

С учетом всех достижений и промахов команд все места, кроме призовых, которые мы уже называли, распределились среди них следующим образом: 4-е место – цех №1, 5-е место – цех №4, 6-е место – цеха №9, 14 и 21, 7-е место – цех №8, 8-е место – заводоуправление, 9-е место – цех №2, 10-е место – цех №10, 11-е место – цех №5, 12-е место – РСМУ, 13-е место – цех №13, 14-е место – цеха №30 и 36. В соревновании «Папа, мама, я – спортивная семья» первое место заняла семья Шакиных (цех №1), второе место – семья Жаку-



повых (цех №18), третье место – семья Мырзалиевых (цеха №7 и 16).

Победителям вручили дипломы 1-й, 2-й и 3-ей степеней. Лично отметили и спортсменов, которые приложили максимум усилий к завоеванию высоких результатов для своих цехов; их поощрили денежными премиями.

Церемонию награждения отличившихся провела управляющий директор по персоналу и социальным вопросам Алтын Имантаева, назвав при этом спортивное движение на заводе важной составляющей успеха всего производства.

ПОБЕДЫ В ГОРОДСКИХ СОРЕВНОВАНИЯХ

Внутризаводская спартакиада – это не только возможность выявить сильнейшие команды и талантливейших игроков среди команд и спортсменов предприятия. Она уже давно служит и своеобразной подготовкой к городским, областным соревнованиям и соревнованиям, проводимым внутри компании «КазМунайГаз-переработка и маркетинг». На всех этих «внешних» фронтах наши спортсмены систематически выступают и занимают лидирующие позиции.

В 2014 году сборная Павлодарского нефтехимического завода стала обладательницей золотого кубка 43-й комплексной спартакиады среди производственных коллективов города Павлодара. Причем главный приз этих состязаний заводчане завоевывают уже второй раз (первый – в 2013 году).

В программу спартакиады вошли семь дисциплин: летнее и зимнее президентское многоборье, волейбол, настольный теннис, мини-футбол, президентская мила, легкая атлетика. И в каждом из видов соревнований спортсмены нашего предприятия принимали активное участие и становились призерами.

В борьбе нам противостояли опытные сборные восьми крупных организаций города: АО «КазТрансОйл», автопарка №1, алюминиевого завода, ТОО «Резон», АО «Казахтелеком», АО «Казахстанский электролизный завод», ТОО «Кастинг». Сломить волю к победе наших спортсменов им оказалось не под силу. Честь ПНХЗ достойно защищали Алексей Кирьянов, Азамат Жакупов, Максим Потапов и Ерзат Сакишев из цеха №2, Евгения Кочетова и Анатолий Журба из цеха №7, Юрий Ярополов (цех №1), Рустам Касымбай (ТОО «КазПромБезопасность»), Марина Небеская (цех №13) и другие.

ЧЕТВЕРТЫЕ В ОБЛАСТИ

Значимым событием прошлого года для футболистов, выступающих за честь ПНХЗ на региональном уровне, стал чемпионат области по большому футболу. На нем выступили Алибек Бакибаев, Александр Иевлев, Руслан Баженов, Дмитрий Лау, Канат Жолдубаев, Марат Думан, Андрей Шетле (АО «Өрт Сондіруші»), Игорь Тихоновский, Вячеслав и Станислав Бузуновы (цех №20) и Рустам Касымбай (ТОО «Казпромбезопасность»). Несмотря на то что эта команда уже достаточно сыгранная и умелая, футболистам все же не удалось стать победителями. Они буквально на шаг отстали от лидеров, заняв четвертое место. Но впереди – новый сезон, и у нашей команды есть большой потенциал, который они, хочется надеяться, проявят в будущих играх.

СОСТЯЗАНИЯ В КМГ-ПМ

Почетное место среди спортивных достижений ПНХЗ занял бронзовый кубок IV спартакиады среди трудовых коллективов группы компаний АО «КазМунайГаз-переработка и маркетинг». Для того чтобы добыть эту награду, в сентябре 2014 года 37 представителей нашего предприятия отправились в спортивно-оздоровительный комплекс «Акбулак» близ г.Алматы, где развернулись настоящие спортивные баталии. Здесь они достойно проявили себя в восьми видах спорта: волейболе, большом и настольном теннисе, шахматах, плавании, гиревом спорте, армреслинге и мини-футболе.

И хотя наши заводчане не смогли ни дотянуться до золота, ни повторить результат 2013 года (тогда мы взяли серебро), удержаться в тройке лидеров им все же удалось. А о сложности борьбы за победу можно судить уже по количеству участников, которым им пришлось противостоять, – более 200 спортсменов из семи команд: «КазМунайГаз-переработка и маркетинг», «КазМунайГаз Өнімдері», ТОО «ПКОП», ТОО «АНПЗ», Rompetrol, «КазМунайГаз-Аэро» и единой сборной АО «КРП» и ТОО «CASPI BITUM».

Кроме бронзового кубка для предприятия, заводчане-победители соревнований привезли с собой дипломы и памятные подарки – награды в командном и личном зачетах.

ЛЕДОВАЯ ПОБЕДА

Декабрь 2014 года отметился для ПНХЗ победной ледовой битвой – V юбилейным турниром по хоккею с шайбой «PNHZ OPEN». В борьбе за первый результат скрестили клюшки хоккейные дружины Аксуского завода ферросплавов, АО «КазТранс Ойл» (г. Астана), АО «Алюминий Казахстана» и Павлодарского нефтехимического завода. Переходящий кубок юбилейного турнира и первое место достались нашей команде.

СЕКРЕТ СПОРТИВНЫХ ПОБЕД

За многочисленными спортивными победами нашего предприятия на различных фронтах – от заводского до областного уровней – стоит систематическая и упорная работа не только самих спортсменов, но и администрации ПНХЗ и профсоюзного комитета «Нефтепереработчик». Развивать силу мышц, скорость реакции и оттачивать свое мастерство заводчане могут на футбольных полях «Жулдыз» и ДЮСШ-2, в манеже «Юность», зале «Автомобилист», бассейне «Толкын», которые арендует для них профкомитет. Постоянно подпитывает спортивные движения на ПНХЗ мощное финансирование со стороны предприятия. Немаловажна и эмоциональная поддержка, которую спортсменам оказывают их коллеги и начальники цехов.

Спортивному 2015 году уже дан старт. А это значит, что заводские тяжело- и легкоатлеты, шахматисты, футболисты, волейболисты, баскетболисты, теннисисты, пловцы и стрелки вновь будут радовать своих верных болельщиков интересными и яркими играми, блестящими партиями, высокими результатами, а значит, лидирующими позициями во всех видах спартакиады.

Марина Шилко