



МҮНАЙЛЫ

Газет 2009 жылдың
01 мамырынан
шығады



www.mmg.kz

“Маңғыстаумұнайгаз” акционерлік қоғамының газеті

№10 (73), қараша, 2015 жыл

ӨЛКЕ

Бүдні компания

НЕ СБАВЛЯЯ ТЕМПА

9 и 14 октября состоялись традиционные производственные совещания с участием Правления Общества на месторождениях Каламкас и Жетыбай.

9 октября в производственном совещании в ПУ «Каламкасмунайгаз» приняли участие генеральный директор Сунь Синьюнь, первый заместитель генерального директора Бақыт Иманбаев, заместители генерального директора, председатель профкома, руководители структурных подразделений, а также руководители сервисных компаний.

Начальник ПУ «Каламкасмунайгаз» Нурпейс Сарсенбай, проинформировал собравшихся об основных технико-экономических показателях за сентябрь месяц этого года. На планерке, также были затронуты вопросы состояния охраны труда, техники безопасности, охраны окружающей среды, пожарной безопасности на объектах месторождения, заслушана информация о ходе выполнения плана по капитальному ремонту и строительству объектов на месторождении, и о правонарушениях на территории ПУ «Каламкасмунайгаз».

По итогам совещания Правление Общества дало ряд соответствующих поручений: в частности усилить контроль при планировании и освоении бюджетных средств, совместно с руководством КазНИПИ отработать вопрос проектного назначения скважин на перевод под нагнетание на месторождении Каламкас, организовать совещание с представителями ТОО «АГД-Мұнай» для обсуждения вопросов дальнейшего сотрудничества, строго соблюдать график по оптимизации плановой стоимости КРС на второе полугодие 2015г., представить презентацию в адрес Правления по обучению основам техники безопасности сварщиков на производстве и многое другое.

В ПУ «Жетыбаймунайгаз» производственное совещание с участием Правления Общества состоялось 14 октября. Начальник ПУ «Жетыбаймунайгаз» Ян Юэжуа проинформировал участников совещания о ходе выполнения основных технико-экономических показателей за сентябрь 2015 года. В отчете он дал подробную информацию о состоянии добычи и сдачи нефти, работе системы ППД и работах по ОПЗ скважин, также он доложил руководству о состоянии фонда скважин и проводимых ГТМ на скважинах.

На планерке в ПУ «Жетыбаймунайгаз» также были затронуты вопросы состояния охраны труда, техники безопасности, охраны окружающей среды, пожарной безопасности, прозвучала информация о правонарушениях и ходе выполнения плана по капитальному ремонту и строительству объектов. Подводя итоги планерки Правление поручило: ускорить проектирование жилого комплекса на вахтовом поселке месторождения Асар, осуществлять жесткий контроль по выполнению объемов КРС и ПРС на месторождениях, не допускать превышения плановых объемов КРС и ПРС на 2015г., провести инструктаж по обучению сварщиков основам техники безопасности во время работы на производстве, ввести жесткий контроль по профилактике превышения скоростного режима и въезда в запретные зоны месторождения и др.

Подводя итоги производственного совещания, генеральный директор Сунь Синьюнь, поручил взять под особый контроль вопросы техники безопасности и охраны труда. «В связи с несчастным случаем на Каламкасе необходимо усилить работы по проверке знаний правил промышленной безопасности, безопасности и охраны труда электрогазосварщиков, принять меры по укреплению трудовой дисциплины».

ОТКРЫТЫЙ ДИАЛОГ

В начале октября стартовали встречи линейных руководителей с трудовыми коллективами АО «Мангистаумұнайгаз». Как известно ранее руководством Общества был утвержден график встреч линейных руководителей в IV квартале текущего года. Целью проведения данных мероприятий является сближение трудового коллектива с руководством, возможность для работников довести свои пожелания, предложения и идеи до внимания непосредственного начальства.

И уже первые встречи доказали, эффективность открытого диалога между руководством и работниками. У рабочих накопилось немало пожеланий и предложений к непосредственному начальству: нефтяников волновали как вопросы производственного характера, так и социально-бытовых условий, качества питания, спецодежды, досуга и т.д. Много вопросов было решено сразу на месте, другие – требующие времени и ресурсов взяты под особый контроль. В любом случае, можно смело констатировать, что у работников появилась еще одна отличная возможность донести свои чаяния и пожелания до непосредственного руководителя. Не секрет, что у многих начальников попросту нет времени, чтобы выслушать своих подчиненных, выкинуть в проблему или наоборот поздравить с успехами на работе или важным событием в личной жизни. А ведь, прямые коммуникации между руководителем и подчиненными являются важным инструментом эффективной обратной связи.

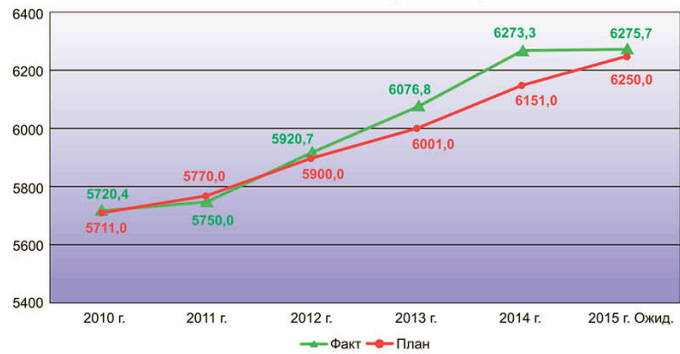
Теперь главное, чтобы все озвученные пожелания и предложения, по мере возможности нашли свое логическое решение, чтобы принятые меры руководителей не стали пустым формализмом, а ответы на вопросы не были бюрократической отпиской!

В октябре уже состоялось 17 встреч линейных руководителей АО «Мангистаумұнайгаз». Согласно утвержденному графику планируется проведение 21 аналогичной встречи в ноябре и пяти - в декабре текущего года.

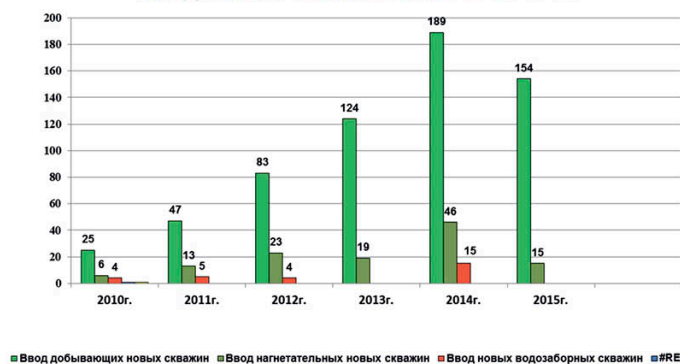
В заключение, напоминаем коллегам, что теперь встречи линейных руководителей с работниками будут проводиться ежеквартально. Если же у вас нет возможности присутствовать на встрече, то тогда можно обратиться к начальству письменно. В настоящее время на месторождениях, в головном офисе, на базах ЦСПО, СМТС, в автопарке ведутся работы по установке специальных ящиков для сбора пожеланий и предложений от работников.

ПРОИЗВОДСТВЕННО-ТЕХНИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

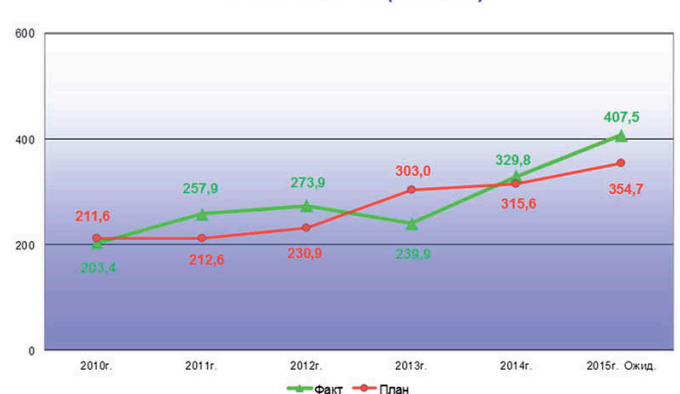
Динамика добычи нефти по АО «Мангистаумұнайгаз» 2010-2015 гг. (тыс.тн)



Ввод новых скважин за 2010-2015 гг.



Динамика добычи природного газа по АО «Мангистаумұнайгаз» 2010-2015 гг. (тыс.м3)



РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА РАБОТНИКОВ АО «МАНГИСТАУМУНАЙГАЗ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Руководством Отдела качества и управления проектами, совместно с независимыми консультантами ТОО «Москва-Алматы-Консалтинг» проводилось анкетирование работников СП / ПСП Общества с 08.09.2015 г. по 25.09.2015 г. с целью оценки уровня удовлетворенности системой оплаты и мотивации труда, социальным обеспечением, а также уровнем развития корпоративной культуры Общества.

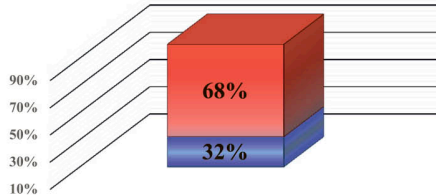
Опросные Анкеты содержали несколько групп вопросов, касательно:

- удовлетворенности социально-бытовыми условиями;
- удовлетворенности уровнем корпоративной культуры;
- удовлетворенности социально-психологическим климатом в трудовом коллективе;
- удовлетворенности внутренними коммуникациями;
- удовлетворенности системой мотивации;
- удовлетворенности содержанием работы;
- удовлетворенности социальным пакетом;
- удовлетворенности возможностью общего и профессионального развития.

2. АНАЛИЗ АКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРИ ПРОВЕДЕНИИ АНКЕТИРОВАНИЯ

Выборка для проведения исследования является репрезентативной, т.к. в опросе приняли участие более 30% работников Общества, 1 823 человек из 5 690 работающих заполнили опросные Анкеты.

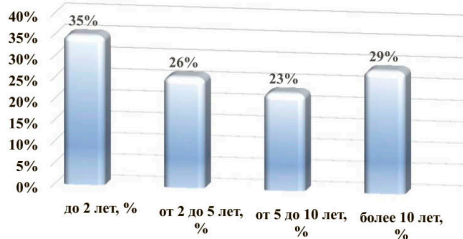
Процентное соотношение изъявивших желание принять участие в анкетировании приведено на следующей диаграмме:



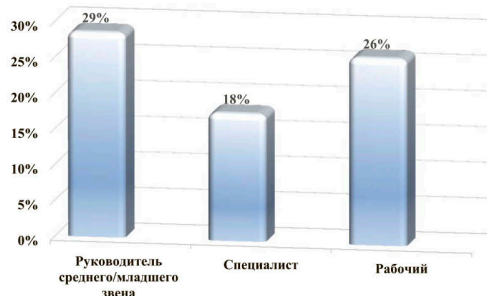
■ Приняли участие в опросе, % ■ Не приняли участие в опросе, %

Распределение участников анкетирования по занимаемым должностям и категориям от общей численности персонала Общества представлено в виде диаграмм:

1. По стажу работы:



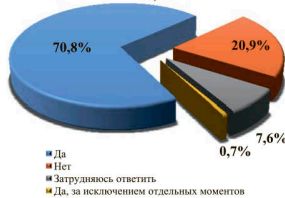
1. По занимающим должностям (категориям):



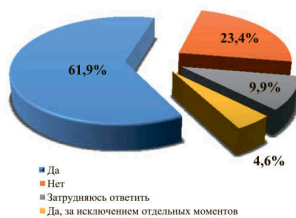
2.1. Анализ удовлетворенности социально-бытовыми условиями Общества

Оценка организации рабочего процесса начинается с комфортных для работника условий труда. Поэтому в первую очередь респондентам было предложено оценить различные характеристики рабочего места и его оснащение:

Удовлетворенность оснащением рабочего места (современные технические, измерительные средства, автоматизированные системы, программное обеспечение и т.д.)



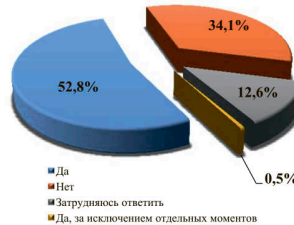
Удовлетворенность качеством спецодежды, спецодежды, средств индивидуальной защиты



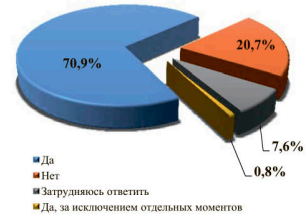
В процессе анкетирования респондентами были озвучены следующие проблемные вопросы:

Проблемные вопросы	Кол-во чел.
Низкое качество спецодежды	50
Застежки (молнии) быстро выходят из строя	9
Недостаточно укомплектован инвентарем	6
Неудобная спецодежда	5
Устаревшее программное обеспечение	2

Удовлетворенность обеспечением необходимыми канцелярскими принадлежностями и расходными материалами



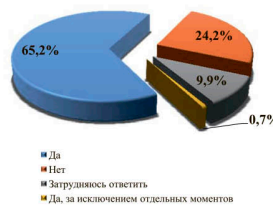
Удовлетворенность обеспечением автотранспортом (своевременность подачи, комфортность автомобилей и т.д.)



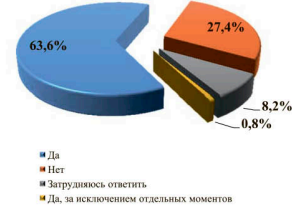
В процессе анкетирования респондентами были озвучены следующие проблемные вопросы:

Проблемные вопросы	Кол-во чел.
Не хватает бумаг формата А4	5
Устаревший автотранспорт	6
Не хватает спецтехники	5
Плохое качество уборки в автобусах	2

Удовлетворенность содержанием зданий культурно-бытового назначения (прачечная, библиотека) и территории месторождения (уборка, озеленение)



Удовлетворенность социально-бытовыми условиями (разделка, душевых, уборных и т.д.)



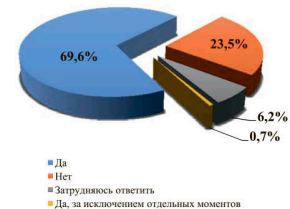
В процессе анкетирования респондентами были озвучены следующие проблемные вопросы:

Проблемные вопросы	Кол-во чел.
В раздевалках не работают кондиционеры	5
Отсутствует душевая	4
Кроме душевой	4
Отсутствие поле / помещение для бега	4
Отсутствует кондиционеры	3
Старые сантехнические узлы	2
Отсутствует ремонт в здании, крыша протекает	2
Состояние прачечных	2

Удовлетворенность качеством питания (вкусовые качества, скорость обслуживания, разнообразие меню и т.д.)



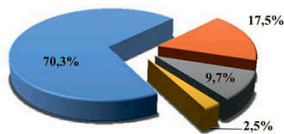
Удовлетворенность качеством проживания (мебель, телевизор, кондиционер, освещение и т.д.)



В процессе анкетирования респондентами были озвучены следующие проблемные вопросы:

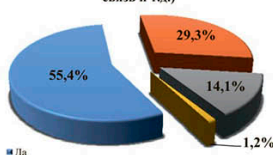
Проблемные вопросы	Кол-во чел.
Невкусная еда. Нет разнообразия в меню	4
При готовке, часто используют не свежие продукты	3
Постельное белье меняют редко	1

Удовлетворенность качеством объектов социального назначения (административные здания, общежития, столовые, прачечные и т.д.), введенных в эксплуатацию



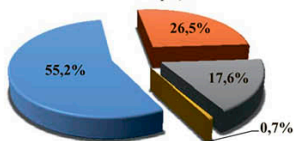
■ Да
■ Нет
■ Затрудняюсь ответить
■ Да, за исключением отдельных моментов

Удовлетворенность качеством работы баз данных и общекорпоративных коммуникаций (Internet, система электронного документооборота, SAP, видеоконференц связь, телефонная связь и т.д.)



■ Да
■ Нет
■ Затрудняюсь ответить
■ Да, за исключением отдельных моментов

Удовлетворенность качеством и своевременностью ремонта и настройки ПК, рабочих станций и периферийного оборудования (принтеры, сканеры, плоттеры)



■ Да
■ Нет
■ Затрудняюсь ответить
■ Да, за исключением отдельных моментов

В процессе анкетирования респондентами были озвучены следующие проблемные вопросы:

Проблемные вопросы	Кол-во чел.
Слабый интернет. Не всем доступен	21
Принтер часто выходит из строя	5
Частые зависания ПК. 1 принтер на несколько столов	3

Резюме по оценке удовлетворенности социально-бытовыми условиями Общества:

Анализ удовлетворенности социально-бытовыми условиями, сформированный на основании данных от работников СП / ПСП Общества показывает, что:

– 70,8% опрошенных работников удовлетворены оснащением рабочего места (современные технические, измерительные средства, автоматизированные системы, программное обеспечение и т.д.).

21,6% не удовлетворены либо частично удовлетворены, из них по категориям:

Работники СП / ПСП Общества (из 100 %)	
Руководитель среднего звена	11,8%
Начальник младшего звена	23,0%
Специалист	19,6%
Рабочий	22,4%

– 61,9 % опрошенных работников удовлетворены качеством спецодежды, спецодежде, средств индивидуальной защиты и 28 % не удовлетворены либо частично удовлетворены. Наиболее актуальной проблемой, по мнению опрошенных, является низкое качество спецодежде;

– 52,8% опрошенных работников удовлетворены обеспечением необходимыми канцелярскими принадлежностями и расходными материалами и 34,6 % не удовлетворены либо частично удовлетворены;

– 70,9 % опрошенных работников удовлетворены обеспечением автотранспортом (своевременность подачи, комфортность автомобилей и т.д.) и 21,5 % не удовлетворены либо частично удовлетворены;

– 65,2 % опрошенных работников удовлетворены содержанием зданий культурно-бытового назначения (прачечная, библиотека) и территории месторождения (уборка, озеленение) и 24,9% не удовлетворены либо частично удовлетворены;

– 63,6 % опрошенных работников удовлетворены социально-бытовыми условиями (разделвалок, душевых, уборных и т.д.) и 28,4 % не удовлетворены либо частично удовлетворены, при этом недостатками назвали: неработающие кондиционеры либо их отсутствие; отсутствие душевых;

– 67,9 % опрошенных работников удовлетворены качеством питания (вкусовые качества, скорость обслуживания, разнообразие меню и т.д.) и 24,1 % не удовлетворены либо частично удовлетворены В качестве недостатков в организации питания чаще всего респондентами выражалось недовольство разнообразием меню и вкусом еды;

– 69,6 % опрошенных работников удовлетворены качеством проживания (мебель, телевизор, кондиционер, освещение и т.д.) и 24,2 % не удовлетворены либо частично удовлетворены;

– 70,3 % опрошенных работников удовлетворены качеством объектов социального назначения (административные здания, общежития, столовые, прачечные и т.д.), введенные в эксплуатацию и 20 % не удовлетворены либо частично удовлетворены;

– 55,4 % работников удовлетворены качеством работы баз данных и общекорпоративных коммуникаций и 30,5 % не удовлетворены либо частично удовлетворены.

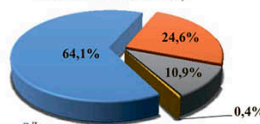
– 55,2 % респондентов удовлетворены качеством и своевременностью ремонта и настройки персональных компьютеров, рабочих станций и периферийного оборудования и 27,2% - не удовлетворены.

Таким образом, в целом все параметры условий работы, предложенные работникам СП / ПСП, оценены достаточно высоко. Необходимо лишь обратить внимание на качество спецодежде, исправность кондиционеров и предложения большинства опрошенных увеличить скорость работы Интернет-канала.

2.2. Анализ удовлетворенности уровнем корпоративной культуры Общества

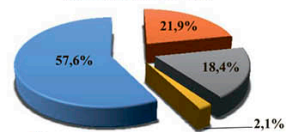
В рамках оценки удовлетворенности персонала АО «Мангистаунайгаз» уровнем корпоративной культуры, получены следующие результаты:

Удовлетворенность качеством проведения культурно-массовых мероприятий (торжества, корпоративов, концертов, спортивных соревнований, социальных акций и т.д.)



■ Да
■ Нет
■ Затрудняюсь ответить
■ Да, за исключением отдельных моментов

Удовлетворенность организацией досуга в свободное от работы время на месторождении (телевидение, библиотека, спорт и т.д.)



■ Да
■ Нет
■ Затрудняюсь ответить
■ Да, за исключением отдельных моментов

В процессе анкетирования респондентами были озвучены следующие проблемные вопросы:

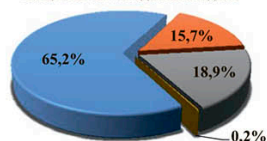
Проблемные вопросы	Кол-во чел.
Отсутствует помещение для проведения культурно-массовых мероприятий	10
Для рабочего класса не проводятся корпоративы и торжества	4

Кого из казахстанских исполнителей Вы предпочли бы видеть в программе культурно-массовых мероприятий?

Исполнители	Кол-во чел.	Исполнители	Кол-во чел.
К. Нуртас	195	Ж. Айжанова	16
Т. Асар	148	А. Бегей	15
Музарт	130	А. Жорабаева	14
А. Жеменей	101	З. Колбосынов	12
У. Жолдасов	92	Б. Корган	12
Р.Рымбаева	71	А. Каримов	12
Е. Айдар	62	М. Садуакасова	11
М. Жунусова	46	Р. Алькожа	10
А. Косанова	44	Е. Нуржанов	10
М. Беспасев	41	А. Коразбаев	10
Б.Ретбаев	24	А. Керимбекова	10
М. Салвакасова	22	Р. Стамгазиев	9
Кешью тобы	20	Г. Жанай	9
Т. Торали	18	Каспий тобы	8
Жигиттер тобы	17	Т. Кабатов	8

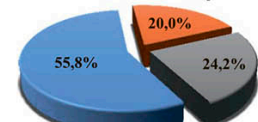
Исполнители	Кол-во чел.	Исполнители	Кол-во чел.
М. Исабекова	8	А. Иманбаева	5
Каракат	8	Т.Сериков	5
Жазира, Жанболат	7	Коныр тобы	4
Ринго	7	Ж. Дугалова	4
Группы города Актау	7	Самга тобы	4
Не имеет значения	7	С. Ибрагимов	4
Г. Жанай	6	Н. Керменбаев	4
Орда тобы	6	Н. Ескалиева	4
Беркут, Аиша	6	С. Курлангазы	4
Д. Танатаров	6	Ж. Жанузак	4
Б.Сейдуалиева	6	М. Кож	4
К. Умбетов	6	Н. Онербаев	4
СЭТ	6	К. Жолдыбаева	3
С. Медеуов	6	Т. Жайлаубаев	3
А. Калаубаева	5	Б. Толеуханов	3

Удовлетворенность развитием Общества на сегодняшний день



■ Да
■ Нет
■ Затрудняюсь ответить
■ Да, за исключением отдельных моментов

Осуждение работников сопричастности к результатам деятельности Общества и его развитию



■ Да
■ Нет
■ Затрудняюсь ответить

Резюме по оценке удовлетворенности уровнем корпоративной культуры Общества:

– 64,1% респондентов положительно отзываются о качестве проведения культурно-массовых мероприятий (торжества, корпоративов, концертов, спортивных соревнований, социальных акций и т.д.).

25% не удовлетворены, либо частично удовлетворены, из них по категориям:

Работники (из 100 %)	
Руководитель среднего звена	22,1%
Начальник младшего звена	16,4%
Специалист	17,9%
Рабочий	26,3%

- 57,6% удовлетворены организацией досуга в свободное от работы время на нефтепромысле (телевидение, библиотека, спорт и т.д.).

24% не удовлетворены либо частично удовлетворены, из них по категориям:

Работники (из 100 %)	
Руководитель среднего звена	27,9%
Начальник младшего звена	23,0%
Специалист	16,2%
Рабочий	25,6%

- 65,2% опрошенных на сегодняшний день удовлетворены развитием Общества. 15,9% не удовлетворены либо частично удовлетворены, из них по категориям:

Работники (из 100 %)	
Руководитель среднего звена	11,8%
Начальник младшего звена	11,5%
Специалист	13,4%
Рабочий	17,0%

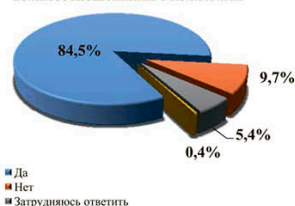
- 55,8% опрошенных работников ощущают свою сопричастность к результатам деятельности Общества и его развитию.

Работники (из 100 %)	
Руководитель среднего звена	10,3%
Начальник младшего звена	18,0%
Специалист	11,2%
Рабочий	23,8%

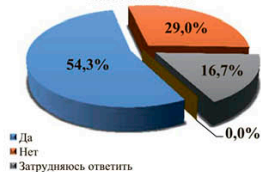
Таким образом, опрос показал, что в целом работники Общества удовлетворены уровнем корпоративной культуры и ощущают сопричастность к результатам деятельности Общества.

2.3. Анализ удовлетворенности социально-психологическим климатом в трудовом коллективе Общества

Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами



Есть ли у Вас ощущение, что Ваш непосредственный руководитель или кто-то другой на работе заботится о Вас как о личности



Регулярно ли Вы получаете благодарность или одобрение за хорошо выполненную работу



Есть ли у Вас ощущение, что на работе считаются с Вашим мнением



Резюме по оценке удовлетворенности социально-психологическим климатом в трудовом коллективе Общества:

84,5% удовлетворены взаимоотношениями с коллегами и чуть больше половины работников и 53,4% опрошенных отметили, что регулярно получают благодарность или одобрение за хорошо выполненную работу.

Также согласно результатам проведенного исследования 60,8% опрошенных считают, что в Обществе считаются с их мнением и 54,3% ощущают заботу от непосредственного руководителя и от других лиц.

В тоже время 35, % опрошенных работников Общества хотели бы чаще получать благодарность или одобрение за хорошо выполненную работу.

Таким образом, социально-психологический климатом в трудовом коллективе Общества можно считать положительным и способствующим росту производительности труда, повышению удовлетворенности трудом членов коллектива, его сплоченности. Руководителям СП / ПСП необходимо **обратить внимание** на нематериальную систему мотивации работников Общества – благодарность, одобрение за хорошо проделанную работу.

2.4. Анализ удовлетворенности внутренними коммуникациями Общества

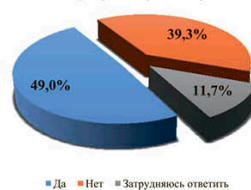
Достаточно ли информации об Обществе Вы получаете (ключевые события, достижения, проведенные мероприятия, информация о наехах, об инновационных проектах, об изменениях в правилах и инструкциях и т.д.)?



Считаете ли Вы информативным корпоративную газету (раскрывает ли она интересующие сотрудников вопросы)



Регулярно ли Вы читаете корпоративную газету



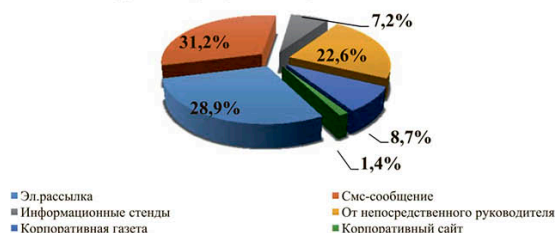
Своевременно ли Вы получаете информацию о предстоящих конкурсах и мероприятиях, проводимых в Обществе



В процессе анкетирования респондентами были озвучены следующие проблемные вопросы:

Проблемные вопросы	Кол-во чел.
Информация о деятельности "Профсоюза"	3
Корпоративная газета часто не поступает	2
Информация доходит запоздало	2

Каким способом вы хотите получать информацию о предстоящих конкурсах и мероприятиях, проводимых в Обществе



Резюме по оценке удовлетворенности внутренними коммуникациями Общества:

- 58,7% респондентов получают достаточно информации о деятельности Обществе. 24,8% не получают либо получают в недостаточном объеме из них по категориям:

Работники (из 100 %)	
Руководитель среднего звена	17,6%
Начальник младшего звена	21,3%
Специалист	26,3%
Рабочий	25,7%

- 49% респондентов на постоянной основе читают корпоративную газету, при этом 39,3% нерегулярно читают и/или не систематично получают, из них по категориям:

Работники (из 100 %)	
Руководитель среднего звена	32,4%
Начальник младшего звена	50,8%
Специалист	31,3%
Рабочий	42,4%

- 54,8% респондентов считают, что корпоративная газета является информативной, 21,7% затруднились ответить. 23,5% так не считают, из них по категориям:

Работники (из 100 %)	
Руководитель среднего звена	35,3%
Начальник младшего звена	31,1%
Специалист	20,1%
Рабочий	14,6%

- 62,4% своевременно получают информацию о предстоящих конкурсах и мероприятиях, проводимых в Обществе, 11,4% затруднились ответить. 26,2% не осведомлены или осведомлены недостаточно, из них по категориям:

Работники (из 100 %)	
Руководитель среднего звена	20,6%
Начальник младшего звена	21,3%
Специалист	20,7%
Рабочий	28,6%

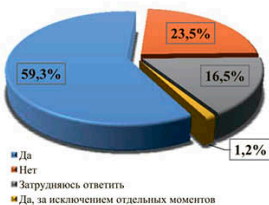
По результатам опроса большинство работников выразили мнение, что информацию о предстоящих конкурсах и мероприятиях, проводимых в Обществе, желают получать смс-сообщением (31,2% работников Общества) и по электронной рассылке (28,9% работников Общества).

Таким образом, существующую систему внутренними коммуникациями Общества можно считать хорошей, но следует обратить внимание на внедрения / использование современных эффективных инструментов внутренних коммуникаций. Так по результатам опроса только 1,4% респондентов хотели бы получать информацию о предстоящих конкурсах и мероприятиях, проводимых в Обществе на корпоративном сайте.

2.5. Анализ удовлетворенности персонала Общества системой мотивации и содержанием работы

В рамках оценки удовлетворенности персонала АО «Мангистаунайгаз» системой оплаты труда и нематериальной мотивации, получены следующие результаты:

Считаете ли Вы систему заработной платы справедливой



Удовлетворенность системой нематериальной мотивации (награждение, выражение благодарности, встреча с юбилярами и т.д.)



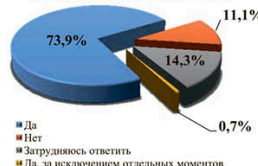
В процессе анкетирования респондентами были озвучены следующие проблемные вопросы:

Проблемные вопросы	Кол-во чел.
При переходе от 3-го разряда к 4, уменьшается оклад	6

Справляетесь ли Вы с количеством работы



Интересна ли Вам работа, которую Вы выполняете и позволяет ли она использовать Ваши способности



Проблемные вопросы	Кол-во чел.
Не хватает спецтехники	2
Часто выполняются чужие работы	1

Резюме по оценке удовлетворенности персонала Общества системой мотивации и содержанием работы:

По удовлетворенности персонала Общества системой заработной платы 59,3% опрошенных работников считают, что система заработной платы является справедливой, 16,5% опрошенных затруднились ответить. Также 24,7% не удовлетворены либо частично удовлетворены, из них по категориям:

Работники (из 100 %)			
Руководитель среднего звена	7,4%	Специалист	14,5%
Начальник младшего звена	26,2%	Рабочий	27,4%

Удовлетворенность системой нематериальной мотивации (награждение, выражение благодарности, встреча с юбилярами и т.д.) по результатам опроса получил наименьшее количество положительных оценок со стороны работников - 49,9% и 19,3% опрошенных затруднились ответить. Не удовлетворены - 30,8%, и, из них по категориям:

Работники (из 100 %)			
Руководитель среднего звена	20,6%	Специалист	23,5%
Начальник младшего звена	36,1%	Рабочий	34,1%

Следует также отметить, что 80 % опрошенных заявляют, что справляются с количеством работы.

73,9% оценивают свою работу, как интересную, позволяющую в полной мере использовать собственные способности.

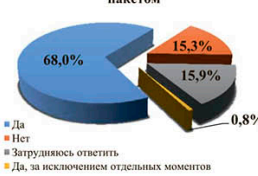
Таким образом, существующая система мотивации и удовлетворенность содержанием работ оценены работниками Общества достаточно высоко.

2.6. Анализ удовлетворенности персонала Общества социальным пакетом

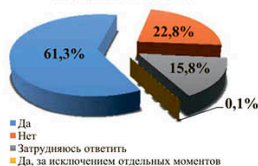
Полностью ли Вы информированы о социальном пакете



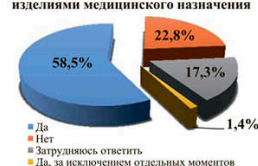
Удовлетворены ли Вы социальным пакетом



Удовлетворены ли Вы качеством и своевременностью оказания медицинской помощи



Удовлетворены ли Вы уровнем обеспечения Медико-санитарной службы, лекарственными средствами и изделиями медицинского назначения



В процессе анкетирования респондентами были озвучены следующие проблемные вопросы:

Проблемные вопросы	Кол-во чел.
Лекарственные препараты часто отсутствуют	5

Резюме по оценке удовлетворенности персонала Общества социальным пакетом:

- 72,7% опрошенных работников информированы о социальном пакете (медицинское страхование и обслуживание, пособия по рождению ребенка, в связи с бракосочетанием, юбилейными датами, путевки работникам, детям работников, оплата обучения детей работников, материальная помощь и т.д.), 11,5% затруднились ответить.

15,9% не ознакомлены либо ознакомлены частично и из них по категориям:

Работники (из 100 %)			
Руководитель среднего звена	5,9%	Специалист	4,5%
Начальник младшего звена	18,0%	Рабочий	18,8%

- 68,0% опрошенных работников удовлетворены социальным пакетом (материальная помощь при предоставлении ежегодного трудового отпуска, медицинское страхование, гарантии и другие выплаты), 15,9% затруднились ответить.

16,1% не удовлетворены либо частично удовлетворены и, из них по категориям:

Работники (из 100 %)			
Руководитель среднего звена	7,4%	Специалист	7,3%
Начальник младшего звена	21,3%	Рабочий	18,4%

- 61,3 % опрошенных работников удовлетворены качеством и своевременностью оказания медицинской помощи, 15,8% затруднились ответить, 22,9% не удовлетворены либо частично удовлетворены, из них по категориям:

Работники (из 100 %)			
Руководитель среднего звена	10,3%	Специалист	22,3%
Начальник младшего звена	23,0%	Рабочий	25,3%

- 58,5 % опрошенных работников удовлетворены качеством и своевременностью оказания медицинской помощи, 17,3% затруднились ответить, 24,2% не удовлетворены либо частично удовлетворены и, из них по категориям:

Работники (из 100 %)			
Руководитель среднего звена	13,2%	Специалист	26,3%
Начальник младшего звена	31,1%	Рабочий	28,4%

Таким образом, результаты анкетирования показали, что действующий социальный пакет оценен работниками Общества достаточно высоко, и подтверждают заявленное в Стратегии видение Общества о статусе законодателя стандартов в области внутренней социальной ответственности.

2.7. Анализ удовлетворенности возможностью общего и профессионального развития работников Общества

Необходимость дополнительного обучения для качественного выполнения должностных обязанностей



Удовлетворенность системой обучения и развитием в Обществе



В процессе анкетирования респондентами были озвучены следующие проблемные вопросы:

Наименование темы обучения	Кол-во чел.
Повышение квалификации в области новых технологий	4

Удовлетворенность системой качеством проведения обязательного обучения (допуски, промышленная безопасность, охрана труда), в том числе качеством работы преподавателей



Удовлетворенность кадровой политикой (назначение на должность, переводы, проведение собеседований) Общества



Резюме по оценке возможности общего и профессионального развития работников Общества:

По результатам опроса 24% работников в полной мере получают необходимое для работы обучение, что свидетельствует о низкой эффективности системы корпоративного обучения, 12% - затруднились ответить. Оставшиеся 64% опрошенных работников Общества, отмечают недостаточность текущего объема обучения и считают необходимым проведение дополнительного обучения, из них по категориям:

Работники (из 100 %)			
Руководитель среднего звена	70,6%	Специалист	81,6%
Начальник младшего звена	68,9%	Рабочий	61,7%

Результаты исследования показали, что **66,8%** удовлетворены системой качества проведения обязательного обучения (допуски, промышленная безопасность, охрана труда), в том числе качеством работы преподавателей, **15,3%** затруднились ответить.

17,5% опрошенных не удовлетворены, из них по категориям:

Работники (из 100 %)			
Руководитель среднего звена	14,7%	Специалист	25,7%
Начальник младшего звена	23,0%	Рабочий	20,1%

54,4 % опрошенных работников удовлетворены системой обучения и возможностью развития в Обществе, **26,1%** затруднились ответить.

19,5 % не удовлетворены, из них по категориям:

Работники (из 100 %)			
Руководитель среднего звена	26,5%	Специалист	18,4%
Начальник младшего звена	13,1%	Рабочий	19,3%

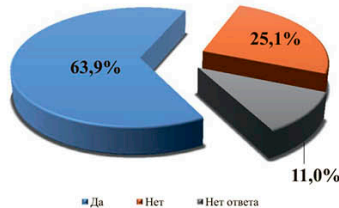
Также, анализируя удовлетворенность кадровой политикой Общества, было выявлено, что **56,4%** респондентов удовлетворены, **17,9%** затруднились ответить.

25,7% не удовлетворены либо удовлетворены частично, из них по категориям:

Работники (из 100 %)			
Руководитель среднего звена	66,2%	Специалист	19,6%
Начальник младшего звена	36,1%	Рабочий	28,0%

ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕЗУЛЬТАТА ПРОВОДИМОГО ОПРОСА

Верите ли Вы в то, что результаты этого опроса будут эффективно использованы для усовершенствования существующей системы управления в СП



4. ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

1. Таким образом, рассматривая важные аспекты удовлетворенности персонала, влияющие на работу в Обществе, можно отметить, что в целом почти по всем пунктам результаты положительные. Следовательно, персонал устраивает его работа и основные условия, обеспечивающие эту работу. Негативные результаты (более 25% респондентов ответили - «нет» либо «да, за исключением отдельных моментов») были выявлены в части:

- Удовлетворенности качеством спецодежды, спецодежды, средств индивидуальной защиты;
- Удовлетворенности обеспечением необходимыми канцелярскими принадлежностями и расходными материалами;
- Удовлетворенности социально-бытовыми условиями (раздевалок, душевых, уборных и т.д.);
- Удовлетворенности качеством работы баз данных и общекорпоративных коммуникаций (Internet, система электронного документооборота, SAP, видеоконференц связь, телефонная связь и т.д.);
- Удовлетворенности качеством и своевременностью ремонта и настройки персональных компьютеров, рабочих станций и периферийного оборудования;
- Удовлетворенности социально-психологическим

климатом в трудовом коллективе, в части получения нематериальной системы мотивации со стороны руководителей СП/ПСП (благодарность, внимание и т.д.);

- Удовлетворенности внутренними коммуникациями в Обществе, в части оперативности получения информации;
- Удовлетворенности системой нематериальной мотивации (награждение, выражение благодарности, встреча с юбилярами и т.д.);
- Удовлетворенности кадровой политикой (назначение на должность, переводы, проведение собеседований) Общества.

2. В эффективность результатов проведенного анкетирования верят 63,9% опрошенных, что говорит о доверии работников руководству Общества.

3. В связи с полученными данными можно предложить нижеследующие рекомендации:

- Разработать единый стандарт по спецификации спецодежды, спецодежды, спецодежды, средств индивидуальной защиты;
- Провести диагностику оснащения рабочих мест персонала Общества, по результатам диагностики принять решение об обеспечении работников Общества современными инструментами, материалами и

оборудованием

– На уровне ТОП-менеджмента и руководителей подразделений формировать и поддерживать вовлеченность персонала в процесс внедрения изменений, поощрять активность и инициативность работников в отношении изменений, а также периодически проводить разъяснительную работу среди подчиненных о целях и задачах проводимых и готовящихся преобразований в Обществе;

– Проводить систематическую работу по своевременному выявлению и устранению проблем, вызывающих снижение мотивации работников, а также проводить регулярную работу по выявлению карьерных и профессиональных целей для того, чтобы совместно планировать и реализовывать комплексную долгосрочную программу развития;

– Разработать кадровую политику в полном соответствии с принятой стратегией развития Общества. Реализация кадровой политики должна обеспечить достижение стратегических целей Общества. На начальных этапах стратегического планирования рекомендуется проводить анализ и организационно-кадровый аудит в полном объеме, что позволит всесторонне обосновать кадровую стратегию, а также решить в оперативном порядке ряд выявленных проблем управления персоналом.

3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ И ПОЖЕЛАНИЯ РАБОТНИКОВ СП / ПСП ОБЩЕСТВА

Структурное подразделение	Предложения и пожелания для улучшения
По производственным вопросам	Заменить устаревшее и плохо работающее производственное оборудование
	Своевременно и качественно обеспечивать работников спецтехникой
	Своевременное и качественное обеспечение спецтехникой (бульдозер, ковш, самосвал)
	Для улучшения системы охраны труда необходим непосредственный контроль работы цехов со стороны инженера по ТБ/ООС
	Необходимо повысить количество машин для работников ДНГ
По социальным вопросам	Повысить качество труда, Соблюдать требования ООС
	Приобрести более качественную и укомплектованную спецодежду
	Улучшение качества средств коммуникаций и связи
	Обеспечить постоянное присутствие медицинского работника на рабочем месте
	Оказывать финансовую поддержку работникам, имеющим серьезные заболевания
По вопросам оплаты труда и мотивации	Повышение трудового отпуска с 24 до 30 дней. Доплачивать за тяжелую и вредную работу
	Предоставлять бесплатное оказание медицинских услуг работникам месторождения
	Поощрять работников, вносящих вклад в повышение технической безопасности и безопасности персонала
	Обеспечить своевременную выплату заработной платы и премии
	Повышать зарплату за выслугу лет
По вопросам HR (подбор, обучение)	Отправлять на обучение за рубеж специалистов и менеджеров
	Сбалансировать должностные обязанности. Рабочие часто выполняют не свою работу

IT-технологии

«ГАЛАКТИКА» РАСШИРЯЕТ ГОРИЗОНТЫ

Одним из важнейших приоритетов совершенствования системы материально-технического снабжения АО «Мангистау-мунайгаз», является дальнейшее улучшение работы, системы с применением передовых IT-технологий. С этой целью с начала 2015 года введен в действие складской модуль системы учёта ERP «Галактика», применение которого может дать наибольший эффект при комплексном использовании на всех стадиях автоматизированного управления производством (АСУП), включая подсистему «материально-техническое снабжение». Данный модуль позволяет всем подразделениям Общества в оперативном порядке видеть наличие товаров на складах, их перемещение и, исходя, из этих данных планировать свою производственную деятельность. До введения складского модуля, для получения подобных сведений мы были вынуждены обращаться в финансовый департамент. Автоматизация позволила значительно повысить оперативность получения информации, выявляя неликвиды и приняты соответствующего решения по дальнейшей их реализации.

В новых условиях планирования и

экономического стимулирования вопросы выбора оптимальных запасов материальных ресурсов приобретают все большее значение.

По словам начальника службы материально-технического снабжения ДЗМТС Айболата Акшина, подразделения, с одной стороны, должны иметь запасы, обеспечивающие надежную работу производства, с другой — их размеры необходимо сократить, дабы не производить дополнительную оплату за излишки. Экономический ущерб приносит как чрезмерно большие, так и недостаточные запасы. В первом случае возникают дополнительные потери за счет хранения материальных ресурсов. Во втором — при уменьшении запасов снижается надежность обеспечения производственного процесса. Поэтому запасы материальных ресурсов должны быть оптимальными, обеспечивающими надежную работу предприятия с минимальными для данных условий затратами.

В связи с этим, в 2014 году руководством Общества было принято решение по прямому поставкам материалов технического снабжения на участок СМТС, базирующийся

на месторождении Жетыбай. Это позволило в значительной степени сократить расходы по транспортировке грузов от базы в поселке Ынтымак до Жетыбая. Теперь крупногабаритные грузы и трубы напрямую поступают на участок «Склад Жетыбай» и там же перераспределяются по 15 месторождениям ПУ «ЖМГ». Территория участка «Склад Жетыбай» составляет 24 га, имеется подземная железная дорога. Начато строительство нового крытого склада, т.к. старые складские помещения, построенные в 60-е годы прошлого века за время эксплуатации, пришли в негодность. Своими силами были восстановлены выставочные и подземные железнодорожные пути, отремонтированы внутриплощадочные дороги. В настоящее время начато строительство эстакады для принятия груза. Для персонала, занятого приемом, складированием, хранением и отпуском товарно-материальных ценностей созданы благоприятные условия. Отремонтированы административное и бытовое здания.

Практика показала эффективность прямых поставок оборудования на месторождения. Теперь руководство Общества ставит

перед нами новую задачу — организовать прямые поставки товарно-материальных средств на месторождение Каламкас. С этой целью, в настоящее время территория участка «Склад Каламкас» расширяется дополнительно на 1,2 га и благоустраивается. По сравнению с участком «Склад Жетыбай», здесь поставка железнодорожным транспортом невозможна из-за отсутствия соответствующей ветки. Поэтому доставка груза до месторождения Каламкас будет осуществляться только автотранспортом с условием «DDP м/р Каламкас». Это позволит значительно сэкономить бюджет на перевозку грузов, так как транспортные расходы по доставке грузов несет «Поставщик».

В заключение Айболат Акшин отметил, что коллектив службы материально-технического снабжения и всегда готов вносить личный вклад в благо развития компании, продолжить работу по оптимизации затрат товародвижения и поиск наиболее экономичных форм обеспечения материально-техническими ресурсами, проводить работы по оптимизации запасов, а также по снижению транспортно-заготовительных и складских расходов.

СЕРВИСТІК ҰЙЫМДАРДЫҢ ЖАҢАЛЫҚТАРТ МЕКЕМЕ - НОВОСТИ СЕРВИСНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

АЛЫСТЫ ЖАҚЫНДАТҚАН «ОТК»

«Ойл Транспорт Корпорейшн» жауапкершілігі шектеулі серіктестігі жолдаушылар мен жүк тасымалдау қызметін, негізгі тапсырыс беруші «Манғыстаумұнайгаз» акционерлік қоғамына арнаулы технологиялық қызмет көрсетіп, сондай-ақ «Oil Services Company» ЖШС, «Oil Construction Company» ЖШС, «Манғыстау-энергомұнай» ЖШС, «Мұнайтелком» ЖШС сервистік қызмет көрсететін мекемелермен қоян-қолтық жұмыс жасауда.

Енді мекеміздің тарихына тоқтала кетсек. 1964 жылы шілде айында «Қазақстанмұнай» өндірістік бірлестігінің бұйрығымен автокөлік кенесі құрылды. Жаңадан ашылған мекемеге 125 бірлік әртүрлі техникалар бөлінді. СУ-900 өндірістік аймағында орталық гараждың құрылысы салынды. Сонымен қатар Шевченко қаласының 22 шағын ауданында жеңіл көліктерге гараж салынды. Осылай МТКБ мекемесінің өзіндік алғашқы қаламы басталды. Ал екі жылдан кейін көлік саны 326 бірлікке жетті. Жаңа техникалар саны көбейе берді. 1967 жылы МТКБ мекемесінен Өзен технологиялық көлік басқармасы, 1973 жылы Жетібай технологиялық көлік басқармасы, 1979 жылы Бозашы технологиялық көлік басқармасы мекемелері бөлініп шықты, осыған қоса Қызылорда облысында Күмкөл технологиялық көлік басқармасы құрылуына да мекемеменің техникалармен қамтамасыз болуына 1996 жылы жеңіл көліктермен автобустардан құралған №1, №4, №7 автобөктер «Арай» ЖШС мекемесі болып бөлініп бұрынғы 9-шы автобазасына шоғырланды.

Басқарма Манғыстау өңірінің шаруашылық және әлеуметтік мәселелерін шешуде де барынша қолқасын тигізіп отырды. Табиғаты зет қатан, аймақта жұмысшылар ауыр еңбек жағдайларына қарамастан, көлік қызметін көрсетуде айналып өтпегені етті. Басқарманың құрылған күнінен бастап жұмысқа тәжірибелі мамандар қабылданды. Олардың ішінде жастарға үлгі болып, жұмыстың қыр-сырын меңгерген қызметкерлері атап өтсек, олар: А.Нұрсұлтанов, О.Шоқанов, Б.Сартаев, Ж.Жарбаев, К.Досжанов, А.Майлыбаев, Н. Байзұлда, Е.Қайырмұхамбетов, Е.Усеинов, С.Құлжанов, С.Тағанияз, Ж.Құлсариевтер еді.

«Манғыстау технологиялық көлік басқармасының» құрылған күнінен бірінші басы болып Г.Гогомоллов тағайындалды, одан кейінгі жылдары мекеменің еңбек ұжымын П.Пенский, Б.Шығанбаев, К.Нұрғазиев, К.Сатмағанбетов, Н.Өрпін, И.Сареснов сияқты басшылар басқарып, 2015 жылдың тамыз айынан осы күнге шейін мекемені Арман Исатаев басқарып келеді. Аталған басшылар өндірістің дамуына, автокөлік басқармасы технологиясының жетілдірілуіне, көлік және арнаулы техника қызметін көрсетуде біраз тер төгіп, зор үлестерін қосты.



2002 жылы көлік мекемелеріндегі құрылымдық өзгерістерге байланысты төрт мекеме «Бозашы технологиялық көлік басқармасы», «Манғыстау технологиялық көлік басқармасы», «Жетібай технологиялық көлік басқармасы» және «Арай» ЖШС біріктіріліп, «Ойл Транспорт Корпорейшн» жауапкершілігі шектеулі серіктестігі деген үлкен бір мекемеге айналды. 2011 жылы «Ойл Транспорт Корпорейшн» жауапкершілігі шектеулі серіктестігі «ҚазМұнайГаз» Ұлттық Компаниясы» акционерлік қоғамының құрамына енгізіліп Серіктестікте көптеген жағымды өзгерістер орын алды: еңбек жағдайы жақсарды, жаңа техникалар алынды, қызметкерлердің әлеуметтік хал-ахуалының деңгейі көтерілді. Соны 3-4 жылдың ішінде «Манғыстау технологиялық көлік басқармасында» паркті жанаула жұмыстары үздіксіз жүргізілуде: 83 бірлік автокөлік және арнаулы техника алынды, сондай-ақ, автокөлік құралдарына 242 бірлік «GPS» «АСКАТ» автоматтандырылған қолікті бақылау жүйесі орнатылды. Аталған автоматтандырылған бақылау жүйесінің арқасында 2012-2014 жылдары Серіктестікте жол-көлік оқиғаларының саны едәуір төмендеп, жанар-жағар майдың үнемделгенін атап өтуіміз керек.

2014 жылы «Мұнайгаз кешені қызметкерлері күні» мерекесіне орай және «Ойл Транспорт Корпорейшн» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің 50 жылдық мерекесі құрметіне басқарманың еңбек озыттарынан 15 қызметкер Құрмет грамотасымен, 11 қызметкер Алғаш хатпен марапатталды.

«Манғыстау технологиялық көлік басқармасының» қызметкерлері 2015 жылы «Мамандығының үздігі» сайысына қатысып, «Қамаз көлігінің үздік жүргізушісі» номинациясы бойынша Б.Гаюпов І-ші орынды, «Паз автобусы үздік жүргізушісі» номинациясы бойынша А.Т. Жантілеу 2-ші орындарға ие болды.

Қазіргі таңда «Манғыстау технологиялық көлік басқармасы» 3 автобөктер және өндірістік жөндеу цехынан тұрады, қызметкерлердің жалпы саны 427 адам, автокөлік пен арнаулы техника саны 243 бірлікті құрайды.

«Ойл Транспорт Корпорейшн» ЖШС

ІСТІ СҮЙСЕҢ, ІС САҒАН БАС МЕДІ...



көлік цехының қалыпты жұмыс істеуі маңызды мәселелердің бірі. Автокөліктерге уақытында жөндеу жұмыстарын жасап, құралдарын сақтау, техникалық қызмет көрсетуге және жөндеуге арналған ғимараттарды талаптарға сай жасактандыру, жүргізушілердің жұмыстарына жауаптылықпен қарауын қамтамасыз ету цех ұжымының негізгі міндеттері.

Жүргізушілердің қатарында табысты еңбегімен көзге түсіп жүрген азаматтар да аз емес. Солардың ішінде ардайым өрістестеріне қолдау жасап, техниканы оңдау барысында пайдалы кеңес беріп, жан-жақты көмек көрсетіп жүрген Ғұмар Сарсеналиев. 1983 жылдан бері жұмыс істеп жатқан осы азаматтан ұжымда белделі болу үшін не істеу керек деген сұрағымызға: «Сен істі сүйсең, іс саған бас меді» демекші, ең бастысы кез-келген қызметкер өз ісіне жауаптылықпен қарау керек. Біреулер үшін автокөлік тек бір жерден екінің жерге баратын тасымал құралы болса, біз үшін сенімді тұлғар. Жұмыс барысында әр түрлі жағдай болып тұрады, бірақ алдымызға қойған мақсатты орындауға тырысамыз» - деп, өзінің ойын қысқаса жеткізді. Әрине осындай бетке ұстар азаматтары бар ұжымда еңбекшілердің ынтымақтастығы жарасымды жағдай. Көлік цехындағы қызметкерлердің бірлігі біріншіден «Мұнайтелеком» мекемесінің зор үлесі болса, екіншісін қол астындағылардың ынтымағы мен оркеструіне қолдау көрсетіп келе жатқан цех бастығы Адағалы Адағалы Хидыровтың жетекшілігі екенін сөзге тиік етеміз.

Егеменді еліміз үшін жер қойнауында жатқан қара алтынды өндіруге айналып еңбек етіп жүрген әр мамандық иесінің тигізіп жатқан үлесі шексіз, мұнайшудан бастап оларды тасымалдайтын көлік жүргізушілеріне дейін еңбектері елеусіз қалмайды деп сенеміз.

«Мұнайтелеком» ЖШС

ЕЛЕНГЕН ЕҢБЕК ӨНІМДІ

Елбасы Нұрсұлтан Назарбаевтың жырда жарияланған «Қазақстанның әлеуметтік жаңғыртылуы: Жалпыға ортақ еңбек қоғамына қарай 20 қалам» атты бағдарламалық еңбегінде толық та тұжырымды түрде тек жасамыз еңбек қана әр адамға, әр шаңыраққа, әр ұжымға және тұтастай елімізге құт-берекке әкелетінін терең түсіндіріп берді.

«Қала салып, халқымыз жер сүмесін еметін отырқышылыққа үйрете алмады», - деп өкіне өсиет еткен Абылай хан бабамыз да ел-жұртының бір жұттық малға иек арта бермей, көрілісс халықтар сияқты жұмыс істей білуін, еңбеккер болуын көкөспет өткені белгілі.

Президентіміз өз мақаласында еліміздегі әлеуметтік жаңғырту саясатының негізіне шынайы өндірістік еңбекті қоюға тиісін деп атап айтты. «Қалпыға ортақ еңбек қоғамы идеясы көз жетпейтін көкжиекте ойлап табылмаған. Бұл - практикалық, прагматикалық идея. Ол маған тіпті етене жақын, өйткені, мен қазақстандықтар жақсы білетіндей, өзімнің кәсіби жолымды «ақ саусақтар» секілді кабинетте де, паркетте де емес, жұмысшы-металлург ретінде бастадым. Ал бұл, атап айтсақ, нағыз кәсіп болып табылады! Қанша жыл өтсе де, бұл еңбек мектебін ұмыту мүмкін емес. Бүгінде еңбек ХХІ ғасыр жағдайындағы шешуші ұлттық фактор ретінде, жаһандық бәсекелестік жағдайында, алдыңғы кезекке ілгерілетуге тиіс», - деп тұжырымдады Елбасы. «Еңбек етпеген адам ішім-жемге жарымайды, еңбектенген адам осындай сөздердің мәнін таралмайды, да-дейді халық даналығы. Елбасымыз дәл осындай сөздердің мәнін олар әрі тереңдетіп, саналы адамдарға сөзге түсіредей етіп, «Әлемнің әміршісі - еңбек» - деген тұжырым жасап берді.

Барлық материалдық игіліктерді өз қолымен жасайтын, еліміздің индустриялық-инновациялық даму бағдарламасын жүзеге асыратын басты тұла - еңбек аламы ерекше құрметке лайық.

Көпірмен жол салу қай заманда да саунаты істің қатарына жатады. Бұл жұмыстардың басқа өндірістерге қарағандағы ерекшелігі - мерзімдерінің ұзақтығы және ауа-райына тәуелділігі. Сондықтан жолшылар жұмысының қиыншылығын көтеріп, берілген өндірістік тапсырмаларды абыроймен орындау жай шаруа емес.

«ОСС» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінде көп жылдан бері еңбеккерлігімен, адамгершілік асыл қасиетімен кейінгі толқын жастарға үлгі-өнеге көрсетіп жүрген азаматтар аз емес. Солардың ішінде бүгін Көлік және арнайы техника қызметінің жол құрылысында табысты еңбек етіп келе жатқан ең жоғарғы 7-дәрежелі автогрейдер машинистері Бекарыс Зайыров, Орынбасар Жолбаев және тығыздағыш машинисі Қайырқожа Әнесовтер туралы айтпақпыз.

«Мың жолды» Манғыстау топнарында туып-өскен Бекарыс Зайыровтың Автомобиль колігі басқармасынан бастап осы кәсіпорын қармағындағы Қаламқас кенорынында жұмыс істегеніне ширек ғасырдай уақыт болды. Бабалардан қалған ізді көмексіздей, жаңа заман талабына сай бірнеше тонналық ауыр жүк тасымалын қамтамасыз ететін өнімдімізде Ақтау - Қаламқас жолын, кәсіпшілік ішіндегі жолдарды, алаңшаларды салуда асқан шеберлік көрсетіп келеді. Қабақ шытып, шаршағанын білдірмейтін жайсаң Бекен тапсырылған жұмысына мұқият, жастарға ақылдан айтаудан, мол тәжірибесін үйретуден жалыққан емес. №1 автобөктер бастығы Жолбанат Імұрзаев оның жол құрылысындағы ең керекті техниканың тілін жетік меңгерген, білікті маман екендігін атап көрсетті.

Б.Зайыров көп жылғы адал да жоғары кәсіби еңбегі үшін Манғыстау облыстық автомобиль жолдары басқармасының Құрмет грамотасымен, «ОСС» ЖШС Алғаш хатымен және ақшалай сыйлықпен марапатталды. Бекен зайыбы Гүлсіммен бірге төрт ұл, бір қызды дүниеге әкеліп, тәрбиелеп өсірген ұлағатты отбасының несі.

Орынбасар Жолбаев Жетібай кентінде дүниеге келген. Еңбек жолын туган жерінде ДСУ-90 мекемесінде



бастаған ол жақсы маман, жұмысына тынығмайты, уақытпен санаспай келіп түскен асралыты ыстық кезінде жайып, жұмыс көлемін аяқтағанына машинадан түспейтін еңбеккер. Автогрейдер машинисі болуы оңай емес. Ол машина құрылысын, оны пайдалану, техникалық күтім және алдын ала жөндеу бойынша ережелер мен нұсқауларды, жұмыс жүргізу тәсілдерін, жұмыс, материал мен құрылыс элементтерінің сапасына қойылатын техникалық талаптарды жақсы білугі тиіс. Тіпті жанар-жағар материалдарды мен электр энергиясын шығындау нормаларын білугі, слесарь ісінен де хабардар болуы керек.

Оркеннің еткен еңбегі елеусіз қалған жоқ. Әр жылдары оған Қазақстан Республикасы Мұнай-газ кешені қызметкерлерінің мерекесі құрметіне Алғаш та, бағалы және ақшалай сыйлықтар табыс етілді. 2015 жылғы «Әз мамандығының үздігі» байқауында жүлделі 3-орынды жеңіп алды. Ұзақ еңбек жолында үлкенге ізетті, кішіге ақылшы аға бола білді. Жұбайы Бәтима екеуі бейнетінің зейнетін көріп отырған адамдар. Олар маңдай тердің өтеуі еңбектен қайтатынын жас ұрпаққа ұдайы айтып отырады. Өздерінен өрбіген жеті бала ішінен үш ұлы техникаға жақын болып өсті, ата кәсібин жалғастырып, қазір облыстағы ірі кәсіпорындардың көлік саласында қызмет етуде. Желкідеп өсіп келе жатқан немере-шөберелерін қызықтатып отырған олардың үлкен шаңырағы - нағыз бақытты ошағы деп айтуға болады.

Адам өмірі жиған-тергені, жасаған жасымен емес, еткен еңбегімен бағаланады. Өзі ісіне адал, табындықпен еңбек етіп жүрген майталмандардың бірі Қайырқожа Әнесов туралы №3 автобөктер бастығы Адағалы Асарбаев сөз шертеді:

Ол құрылыс-монтаждау жұмыстарын жүргізу және жол салу кезінде массасы 10 тонна теріс талқылы өзілдімен жүретін тығыздағышпен алаңдар мен жолдарды тергітеу, пішіндеу, топырақ және басқа сусымалы құрылыс материалдарының орнын ауыстыру жұмыстарын атқарды. Өзіне Бекітілген техникаға қызмет көрсету мен жөндеуді аса жауапкершілікпен мүлтіксіз орындайды. Күннің ыстық аптабында да қарқанды жұмыс істеп жоғары еңбек өнімділігіне қол жеткізіп жүр. Оркенді ең де Қайырқожаға да өз істерінің шебері, нағыз еңбек адамының үлгісі деп айтуға болады.

Қайырқожа Манғыстау ауданы Үштаған ауылының түлегі. Өсекар қатарынан келгенінен кейін еңбек жолы осы кәсіпорынмен бірге өрбіп келе жатқан қызметкер. Еңбек ұжымында белделі зор, қамшы салдырмайтын, жұмысынан еш кінәрат табылмайтын хас шебер. Ізін басып келе жатқан жастарға жертен 160°С, аспаннан 40-50°С болып ұрып тұратын екі оттың ортасында отырып, арнайы техниканы басқарудың қыр-сырын үйретіп, елімізге баулып келеді. Көп жылғы еңбегі сүлесті, Манғыстау мұнайының 50 жылдық мерейтойына орай мерейлі медальмен марапатталды. Жан жары Шынармен төрт бала тәрбиелеп отырған өнегелі отбасы.

Осы кісілікпен аттамайтын, сілтеген бағыттан қияс кетпейтін, сөз естімеуге тырысатын намысшыл халықтың ұлдары - қыста өміненен өткен ызғар, жазда оттай аңызға, төбесінен шақырайтын күн тескен, шаң аралас тұзды ауа жұтып, аса қиын табиғат жағдайында қайыпса қара нардай жұмыс істеп жүрген ардагерлеріміздің жанкешті еңбегі ардайым ардақтауға лайық.

А.Ебосын

«Oil Construction Company» ЖШС

ДӘСТҮРЛІ ИСЛАМ – БІРЛІК ПЕН ЫНТЫМАҚ КЕПІЛІ



Үстіміздегі жылдың қазан айының 23 жұлдызы күні Маңғыстау облысы әкімшілігі жанындағы облыстық дін істері басқармасы мен «Бекет Ата» мешітінің имамдарынан құралған ақпараттық-насихат тобы «Маңғыстаумұнайгаз» АҚ қарасты Қаламқас кен орнында болып, өндіріс басындағы қызметкерлермен кездесіп қайтты. Осындай кездесу үстіміздегі айдың 5 жұлдызы күні Ақтау қаласындағы орталық кеңсе ғимаратында да өткен болатын.

Облыстық дін істері басқармасының өкілі, теолог Жұлдыз Аталықова «Зайырлы Қазақстан» тақырыбында баяндама жасап, Маңғыстау облыстық орталық мешіттің наиб имамы Еркеғали Альбетов пен дін танушы-ұстаз Байғара Құрметхан ислам дінінің қоғамдағы орны, бүгінде елімізде белең алып бара жатқан жағдай туралы ағымдар мен олардан туатын қауіптер жайында, сондай ақ экстремистік идеялардың таралу жолдары мен олармен күресу амалдары, алдын алу шаралары турасында кеңінен сөз қозғап, соңғы кездері ақтуалды тақырыпқа айналған «джихад» мәселесі жөнінде түсініктемесін берді.

Ақпараттық-насихат тобы мүшелерінің бір ауыздан кесіп айтқаны - қазіргі күнде елімізде жат дін ағымдардың жетегінде кеткендердің санының артуы дерліктей дін сауатсыздықтың нәтижесінде болып отыр. Сол себепті, жұртшылық арасында дәстүрлі дін түрлері туралы ақпаратты мейлінше көп таратып, Қаламқас сынды орталықтан шалғайда орналасқан өндіріс орны қызметкерлерін, соның ішінде жастарын назардан тыс қалдырмауымыз керек. Дәстүрлі ислам – бірлік пен ынтымақтың кепілі, дін атын жамалып, елге ірікті салғысы келетіндермен ел болып күресуіміз қажет.

Кездесу соңында ел орнын қызметкерлері назарына Қазақстан мұсылмандар дін басқармасы дайындаған бейне баян ұсынылып, ақпараттық парақшалар мен кітапшарлар таратылды. Сондай ақ, дәстүрлі ислам діні жөнінде толық ақпарат алғысы келетіндер үшін ҚМДБ қадағалауындағы www.muftiyat.kz, www.e-islam.kz, www.sunna.kz, www.fatua.kz веб-сайттары таныстырылды.

Тайландтан-жұлдемен

Әріптесіміз "Қаламқасмұнайгаз" өндірістік басқармасы мұнай және газ өндіру цехының 3-ші дәрежелі операторы Абдіслам Наурызбаев Тайланд елінде өткен бәсекелі доданы компанияның абыройын асқақтатып қайтты.

- Абдіслам, сонау Тайланд елінің қанжыған байланып, жұлдемен оралдың. Байрақты жеңіс құттық болсын! Алдымен осы сәйбес жөнінде толықтайтың кетпесің?

- Рахмет. Н.Ә.Назарбаев атындағы «Интеллектуалды олимпиадалар» білім қоры және «Шығармашылық педагогикасы» телевизиялық жобасы бірлесіп отырып ұйымдастырған «IQ Action» интеллектуалды-спорттық бағыттағы ойын. Аталған ойын Тайланд елінде өтетіндіктен, үстіміздегі жылдың 28-ші қыркүйегінде іріктеу жүргізілді. "Қазмұнайгаз" Ұлттық компаниясына қарасты барлық еншілес кәсіпорындардан 20-жұлық жастар қатысып, іріктеу қорытындысы бойынша «ОТК» мекемесінен Чалаев Нұржан, «Өзенмұнайгаз» акционерлік қоғамынан Бәйімбетов Бауыржан және мен Тайланд елінде өтетін жарысқа қатысуға мүмкіндік алдық.

- Спорттық-интеллектуалды ойын қалай өтті?

- 10 күнге созылған жарыс жоғары деңгейде, тартысты әрі қызықты өтті деп толық айта аламын. Мойындау керек, тапсырмалар оңай болмады, қарсыластар да өте мықты. Шамамыз келгенше намысты қолдан бермеуге тырыстық.

Ойындар бірнеше кезеңдерден тұрды. Атап айтқанда, интеллектуалды есептер мен тапсырмалар шешу, жүгіру, суға жүзу, жыртқыш балықтар мен түнгі кальмарын аулау, ең қызықты кезеңдердің бірі - байлаулы көзбен экзотикалық тағамдардың дәмін қарап, атауын табу. Өр ойынның сәйкесінше өзіне тиісті шарттары болды. Шапшандық, мұқияттылық, тез шешім алу, уақытты үнемдеу бойынша тайталастық. Жыртқыш балық аулауда – екінші, кальмар аулауда – үшінші, қалған кезеңдердің барлығында дерлік жоғары нәтиже көрсеттім.

Жалпы жарыс қорытындысы бойынша, ұнайлар тең түсіп, екі бірінші орын тағайындалды, оларды

«Маңғыстаумұнайгаз» акционерлік қоғамы мен «ОТК» мекемесі өзара бөлді, екінші орын - «Өзенмұнайгаз» акционерлік қоғамының еншісіне тиді. Ойынның толық түсірілімін алдымыздағы жылдың желтоқсан-қаңтар айларында «Алматы» телеарнасынан көрсетеді.

- Тайланд сапары несімен есте қалды?

- Түсірілім Тайланд елі Паттайя қаласында өтті. Ол Тайландтың оңтүстік шығысында орналасқан курортты қала.



Тайланд елінің мәдениеті, дәстүрі, діни нанамы, барлығы мүлдем басқаша. Субэкваторлық белдеуде орналасқандықтан жыл он екі ай – жаз, суы - әрдайым жылы. Өсімдік, жеміс-жидектердің алуан түрі кездеседі. Таңдайынан татитын небір жеміс бар екен. Мұхитқа шомылып, пілмен серуендеу қыр баласына қандай әсер еткенін өзің жобалай беріңіз. Іссапар, ұмытылмас сәттерге, сезімдерге, тәжірибеге толы болды. Ең бастысы, жергілікті білімді өз тұстастарымызбен бауырластық, достар таптық. Ел көрдік, жер таныдық. Бұл сапар әдемі естеліктермен есте қалды, жат жерде жүріп өзім еңбек ететін компанияның абыройына намыс жандым. Жемістің тұңғырында тұрып, Жастар Кеңесінде қатар жүрген мұнайшы достарымның ақ тілекпен алыс сапарға шығарып салған ақ жарма көңілдерін жерге

қаратпағандым ойладым. Өңкей «мен атайын сен тұр» деп тұрған мықты қыздар мен жігіттерді көргенде, оның үстіне әр ұлттың өкілдерінің қатысуына орай орыс тілінде жүрген сәйбес «Маңғыстаумұнайгаздың» туын құлатып алсам қайтем деген күман да болғанын жасырмаймын.

Жалпы, Тайланд жеріндегі телевизиялық түсірілімді ұйымдастырған және демеушілік көрсеткен «Қазмұнайгаз» Ұлттық компаниясы. Ұлттық компаниядағы бас мамандар Кеңесі осы істің басы-қасында болды. Сондықтан да мұндай игі шаралар бұл кеше ғана қаз басып қалыпты, бүгінде қанатын кеңге жайған жас мамандар Кеңесінің мұнай саласындағы жастар саясатын белсенді түрде жүргізіп жатқандығын жемісі деп толық айтуға негіз бар. Ал біздің компанияда кеше ғана құрылған Кеңес бүгінде талай жастық жігерін жақты, абыройын асырды. Өндірісте қымқуыт тіршіліктің қамынын бейкам жүрген өзіміз секілді жастардың басқа қалаларға барып тәжірибе алмасуына, шіндалуына зор жағдай жасады. Осыған қуанамын. Тағы бір сәткіс айтарым, 10 күнге созылған жарысқа баруыма қолдау көрсеткен «Маңғыстаумұнайгаз» акционерлік қоғамының бас директоры Сунь Синъюнь мырза мен Бас директордың бірінші орынбасары Бақыт Алтайұлына үлкен алғысымды айтамын. Бір ғана бұл шара емес, үнемі қолдау мен демеу көрсетіп келе жатқан Басқармаға Кеңестің барлық жастарының ризашылығы шексіз.

... Компания үшін атқарар ортақ шаруада ерқанан абырой биігінен көрініп, елің мен жеріңнің нағыз шын жанашыры бол деп, тілек айтамыз, Абдіслам!

ТРАГЕДИЯ НА КАЛАМКАСЕ

С глубоким сожалением сообщаем, что 2 октября на месторождении Каламкас произошла трагедия, которая унесла жизнь нашего коллеги – электрогазосварщика 4-го разряда Жениса Орынбасарова. Выяснением причин и обстоятельств несчастного случая со смертельным исходом занималась специальная комиссия, в состав которой вошли Государственный инспектор труда, главный специалист отдела по государственному надзору в нефтегазодобывающей отрасли и магистральных трубопроводов РГУ Департамента КИР и ПБ МИР РК по Мангистауской области, руководитель АО «Мангистаумұнайгаз», председатель профсоюзного комитета Общества.

43-летний Женис с 2001 года работал электрогазосварщиком на различных предприятиях области, в АО «Мангистаумұнайгаз» устроился только в прошлом году.

Несчастный случай произошел на территории УПСВ (Установка предварительного сброса воды) ПУ «Қаламқас-мұнайгаз» при производстве электрогазосварщиком огневых работ по установке стоек над ограждением для натяжки колочной проволоки, где в качестве подмошка была использована пустая 200 литровая металлическая банка, из-под хлорбензола.

В ходе спецрасследования выяснилось,

что со стороны организатора и исполнителя работ не обеспечен надлежащий контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, не осуществляется контроль за безопасным производством работ. Организаторами работ не проверены подготовленность рабочего места к проведению огневых работ, оснащение бригады для работы на высоте приспособлениями, инвентарем (подмости, стремянки). В отсутствие приспособлений не приняты меры по их оснащению.

На месте проведения огневых работ не вывешены опознавательные знаки, предупреждающие плакаты, предусмотренные разрешением.

Со стороны ответственных работников ИТР не проконтролирована работа бригады, и соблюдение ими правил и норм безопасности и охраны труда при выполнении работ на объекте.

В ходе изучения материалов расследования выявлено, что цеха не обеспечены достаточным количеством инвентаря, приспособлениями, емкостями для слива отработанных масел во время ремонта установок, что приводит к использованию работниками случайных предметов во время работы.

По результатам работы специально созданной комиссии все ответственные

работники ИТР будут привлечены к ответственности!

С целью недопущения повторения подобных несчастных случаев приняты безотлагательные меры. Проведен внеочередной инструктаж с работниками структурных подразделений, будет проведено внеочередное обучение и проверка знаний по правилам обеспечения промышленной безопасности, по безопасности и охране труда электрогазосварщиков, мастеров и ИТР УПСВ, ПРЦО, ПУ «КМГ». Актуализируется ведомственная инструкция о порядке ведения сварочных и огневых работ на взрывоопасных, взрывопожароопасных и пожароопасных объектах. По фамилии назначены ответственные лица за прием и выдачу бочек из-под хлорбензола, со склада хранения.

АО «Мангистаумұнайгаз» уже оказывается и будет оказана далее материальная помощь семье погибшего в соответствии с законодательством РК и внутренними документами Общества. Не остались равнодушными к трагедии и

работники ПУ «Қаламқасмұнайгаз», которые также оказали материальную помощь семье погибшего.

Компания прекрасно понимает, что самое ценное – это жизнь и здоровье работников. В этой связи руководство АО «Мангистаумұнайгаз» будет по-прежнему поддерживать, и развивать самые перспективные направления, которые вносят конкретный вклад в развитие безопасной производственной деятельности. Все работники Общества должны понимать, что несут ответственность за выполнение требований, связанных с охраной труда, техникой безопасности и охраной окружающей среды. Чтобы нарушение элементарных правил не обернулось трагедией – нужно неукоснительно соблюдать все требования техники безопасности!

**УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ -
ПОМНИТЕ ВАС ЖДУТ
ДОМА!!!**

Руководство и коллектив АО «Мангистаумұнайгаз» выражает глубокие и искренние соболезнования всем родным и близким Жениса Орынбасарова.



Мунайлы Өлке

Меншік мекені:
«Маңғыстаумұнайгаз» АҚ
Редактор: Есназар Сұлтанов
Редакция алқасы:

А.Ақшаева, Е.Қонақбаева,
Ғ.Әбдісадық, Ж.Кемалова,
А.Мұханова, С.Ғалидуллин
Дизайнер-беттеуші: Е.Айтбаев

Мекен-жайымыз:
130000, Ақтау қаласы
6 ш.а., №1 ұй,
тел:
211-736,
212-194, 211-938.

Газет айына 1 рет
шығады.
Тегін таратылады

Газет ҚР
Мәдениет және
ақпарат
министрлігінде
есепке
қойылып,
№ 9675 - Г
күнілі берілген

■ Газет жарияланымдарындағы автор пікірі редакцияның қезқарсын білдірмейді
■ Редакция оқырман хаттарына жауап бермейді және оны қайтармайды
■ Жарияланған материалдарды сілтемесіз көшіріп басуға болмайды

Газет АҚ-ның жұртшылықпен байланыс тобының компьютерінде теріліп, беттелді.
Индексі: 64265
Таралымы: 4500

«CASPIY PRINT» ЖШС
баспаханасында басылды.
Ақтау қаласы,
22 ш.а.
тел: 750750
Тапсырыс:
3215