



Читайте в номере

Останов для роста

Летом «Сахалин Энерджи» проводила самый масштабный комплексный плановый останов в своей истории. Важнейшее для компании событие ознаменовалось уникальными работами и новыми свершениями

плановый останов – 2021 2–3

Такая свобода действий дорогого стоит!

Высокие результаты достигаются благодаря вполне простым вещам, считает директор по персоналу Александр Шейкин. В своем интервью он рассказал о стратегических направлениях работы компании для повышения мотивации сотрудников «Сахалин Энерджи»

актуальное интервью..... 6

Набираем высоту

В «Сахалин Энерджи» продолжается корпоративное первенство «Высота». Накал борьбы между командами нарастает, и все активнее участники «восхождения» стараются вырваться вперед. Каким образом? Конечно же, получая новые баллы!

высота 11

Игры разума Андрея Макарова

«Там, где неопытный глаз увидит два плюс два, мы найдем третий, а то и четвертый, и пятый элементы и объясним, почему это равняется семи», – о профессии переводчика рассказывает герой нашей традиционной рубрики

Год науки и технологий 12

Показатель детского счастья

Как оценить эффективность программы «Веселые каникулы – 2021»? Цель была простой и понятной: сделать детей счастливыми. Но как это измерить? Ответ на эти вопросы поможет найти главный специалист сектора социальных льгот и гарантий Ирина Немыкина

наши дети 16

С ДНЁМ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ И ГАЗОВОЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ!

CONGRATULATIONS
ON OIL AND GAS
WORKERS' DAY!



поздравление

Наша сила – в сплоченном коллективе!



УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!

В первое воскресенье сентября мы отмечаем праздник людей, посвятивших свою жизнь делу государственной важности – добыче газа и нефти, обеспечению поставок важнейших видов топлива. Во многом благодаря труженикам этой отрасли развивается экономика России, обеспечивается реальная основа для выполнения многочисленных социальных программ и для роста благосостояния населения страны.

Каждый год нефтегазовая отрасль сталкивается с новыми вызовами, и то, что компания успешно с ними справляется, – наша общая заслуга. Мы полностью выполняем обязательства перед покупателями, продолжаем реализацию масштабной производственной программы, внедряем новейшие технологии, переходим на новую цифровую платформу в разных сегментах бизнеса, в том числе в переработке и добыче. В сложнейших географических и климатических условиях мы достойно выдерживаем все испытания, демонстрируя высокую результативность.

Наши трудовые коллективы всегда отличались командным духом и профессионализмом в преодолении вызовов, решении трудных вопросов в сложной экономической ситуации. Убежден, что преданность делу, уверенность в своих силах и нацеленность на результат, которыми обладают нефтяники и газовики, приведут нас к новым рубежам на мировом энергетическом рынке.

Благодарю сотрудников, подрядчиков и все профессиональное сообщество за добросовестную работу и от души поздравляю всех с нашим праздником – Днем работников нефтяной и газовой промышленности! Крепкого здоровья и благополучия вам и вашим семьям!

■ Роман Юрьевич Дашков,
Главный исполнительный директор

69

**сотрудников
награждены
в честь Дня работников
нефтяной и газовой
промышленности**

Подробности на страницах 4–5

ХРОНИКА СОБЫТИЙ

3

августа

В Южно-Сахалинске стартовал выставочный проект «Сила традиций», который рассказывает о роли растений в жизни нивхов. Его инициатором выступила компания «Сахалин Энерджи»

14

августа

«Сахалин Энерджи» провела тренинг по спасению птиц для участников Всероссийского молодежного форума «Острова»

19

августа

В рамках корпоративного первенства «Высота» состоялся вебинар по теме «Управляешь эмоциями – управляешь жизнью»

25

августа

В «Сахалин Энерджи» завершился прием работ на ежегодный фотоконкурс «Мир в объективе»

27

августа

Закрылась заключительная смена программы летнего досуга «Веселые каникулы – 2021» для детей работников компании

Останов для роста

Летом «Сахалин Энерджи» проводила большой плановый останов объектов газовой инфраструктуры. Всего в самой масштабной ремонтной кампании в истории проекта «Сахалин-2» были задействованы около 3 000 технических специалистов, каждый из которых ощущал личную ответственность за общее дело. В ходе работ было выполнено более 1 600 наряд-заказов, отработано свыше 1,2 млн человеко-часов без происшествий с потерей рабочего времени. По сравнению с показателями прежних лет это беспрецедентные цифры. Но еще больше впечатляют технические операции, которые прошли на производственных объектах.

РОМАН ДАШКОВ, ГЛАВНЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР

«Все специалисты, задействованные в большом плановом останове, сработали одной эффективной профессиональной командой, нацеленной на важный для компании результат. Уверен, что реализация комплекса ключевых мероприятий позволит «Сахалин Энерджи» обеспечивать устойчивое производство в долгосрочной перспективе. На фоне усиливающейся конкуренции на рынке энергоресурсов этот вопрос приобретает особую актуальность».



ЛУН-А

На самом первом звене газовой цепочки – морской платформе «Лунская-А» (ЛУН-А), помимо множества других работ, был выполнен ремонт тридцатидюймового (превышающего рост взрослого человека) отсекающего клапана на экспортном трубопроводе технологической линии № 1. Это оборудование используется для остановки транспортировки углеводородов на объединенный берего-

вой технологический комплекс в случае необходимости, то есть играет важную роль в обеспечении производственной безопасности.

В ходе работ проводилась полная разборка клапана с заменой основных компонентов. Для вскрытия и замены частей оборудования необходимо было изолировать его от трубопровода, находящегося под давлением.

В мире существует несколько технологий, позволяющих выполнить подобную



Ремонт экспортного клапана с установкой изоляционного устройства Remote Techno Plug на платформе ЛУН-А

операцию. Компания выбрала самый надежный метод: путем установки удаленно контролируемого изоляционного устройства Remote Techno Plug. Оно позволяет избежать необходимости полного стравливания давления в трубопроводе и минимизировать потери газа.

В рамках останова на платформе успешно завершился и ряд других сложных работ, среди которых замена двух габаритных клапанов, инспекция и очистка трехфазного сепаратора.

Все оборудование протестировано на функциональность и безопасность работы. Только после получения необходимых подтверждений оно было допущено к эксплуатации. В целом этот останов был крупнейшим для платформы ЛУН-А, подготовка к нему велась в течение двух лет, что позволило выполнить работы в срок и с соблюдением всех норм безопасности.

ОБТК и ДКС

На объединенном береговом технологическом комплексе была выполнена замена оголовков весом более двух тонн каждый на двух 80-метровых факелах. Техническая операция выполнялась на высоте с использованием крана и при поддержке промышленных альпинистов. Она состояла из нескольких этапов, включая подготовку рабочей площадки, демонтаж ста-



Газодобывающая платформа «Лунская-А»

рого оборудования, его спуск на землю, а также подъем и установку нового. Помимо этого, на факельных стволах осуществлялся монтаж новых кабелей, теплоизоляции и вспомогательного оборудования. Многим работам предшествовала практика на земле – для этого была сконструирована имитация факельной платформы. Факельная площадка проверялась на прочность и способность выдерживать избыточный вес (превышающий тот, который воздействовал на площадку в реальности).

Кроме того, были завершены строительные-монтажные работы на узле подключения дожимной компрессорной станции ОБТК. В дальнейшем это позволит оперативно провести пусконаладочные мероприятия и обеспечить планомерный ввод ДКС в эксплуатацию.

НКС № 2

Техническая операция по замене тридцатидюймового клапана-«великана» весом 10 тонн была завершена на насосно-компрессорной станции № 2.

Клапан является одним из критически важных элементов для обеспечения безопасности транссахалинской трубопроводной системы. Подобно своему «близнецу» на платформе ЛУН-А он является отсекающим устройством, то есть при необходимости перекрывает поток углеводородов.

Кроме того, на НКС № 2 была выполнена модернизация системы обнаружения пожара и газа. Замена оборудования позволила усилить защиту производственного объекта.

ПК «ПРИГОРОДНОЕ»

На производственном комплексе (ПК) «Пригородное» была завершена модернизация систем управления, сигнализации, блокировок и противоаварийной защиты. Применение самых современных технологий и IT-решений позволило

повысить уровень автоматизации системы и скорость оповещения о возможных внештатных ситуациях.

Впервые с момента запуска в 2009 году завода по производству сжиженного природного газа на нем была выполнена замена оголовка одного из четырех факельных стволов. Причем подниматься на 125-метровую высоту не пришлось – факельный оголовок поэтапно спустили вниз по направляющим рельсам основной станины, а затем, заменив его, подняли наверх.

Механические работы по капитальному ремонту и модернизации осевого компрессора смешанного хладагента стали не менее важным мероприятием планового останова. Одна из самых тяжелых единиц оборудования на проекте (суммарный вес частей, подлежащих снятию, техобслуживанию и последующей установке, составляет около 95 тонн) исполь-

зуется для повышения давления и циркуляции смешанного хладагента в цикле сжижения природного газа. Все оборудование прошло испытания под нагрузкой, а окончательное подтверждение его работоспособности было получено на этапе пусконаладки.

Особое внимание федеральных и региональных средств массовой информации было приковано к операции по замене двух из четырех погрузочных рукавов на причале отгрузки СПГ. Подобные масштабные грузоподъемные работы в России никогда не выполнялись.

Они проходили с участием специализированного судна Pijlgracht, оснащенного двумя основными кранами грузоподъемностью до 700 тонн каждый. При помощи одного из них были заменены два рукава высотой 22 метра и весом 77 тонн. Примечательно, что при этом предстояло

совместить болтовые отверстия фланцевых соединений размером всего несколько сантиметров. Уникальные работы были выполнены с опережением графика.

УСПЕХ – ДЕЛО ПОДГОТОВКИ

Комплексному плановому останову 2021 года предшествовала большая подготовительная работа. Она проходила с учетом рисков пандемии COVID-19 и сопровождалась проработкой различных сценариев развития событий.

В ходе масштабного технического мероприятия использовались самые передовые технологии, включая системы удаленной видеоподдержки. Благодаря этому сложные ремонтные операции прошли с участием специалистов иностранных заводов-изготовителей в режиме онлайн. На объектах присутствовало минимальное количество представителей зарубежных производителей (5% задействованного персонала).

Выполнение ключевых мероприятий летней ремонтной кампании позволит «Сахалин Энерджи» не проводить комплексный останов газовой цепочки в следующем году. С одной стороны, это снизит операционные затраты и предоставит больше времени для планирования последующих работ. Кроме того, будет способствовать наращиванию мощности и увеличению производства СПГ.

В дальнейшем это поможет реализовать стратегическое решение о переводе всей интегрированной газовой цепочки на 4-летний цикл технического обслуживания с обеспечением надежного производства в межремонтный период. В рамках такого подхода каждая технологическая линия будет останавливаться один раз в два года.

■ Павел Рябчиков



Операция по замене погрузочных рукавов сжиженного природного газа на ПК «Пригородное»



Новые погрузочные рукава СПГ изготовила японская компания TB Global Technologies Ltd



Замена оголовка одного из четырех факельных стволов на заводе по производству СПГ, ПК «Пригородное»



Замена факельных оголовков на объединенном береговом технологическом комплексе



Газовоз Amur River покинул порт Пригородное с первой партией СПГ, отгруженной после комплексного планового останова объектов газовой инфраструктуры

■ Павел Рябчиков

С профессиональным праздником!

В честь Дня работников нефтяной и газовой промышленности 69 сотрудников компании награждены благодарственными письмами и почетными грамотами. Поздравляем коллег!

On the Oil and Gas Workers' Day 69 employees of Sakhalin Energy were awarded with honorary mentions and certificates of honour. Congratulations!

ПОЧЕТНАЯ ГРАМОТА МИНИСТЕРСТВА ЭНЕРГЕТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ / MINISTRY OF ENERGY OF RUSSIAN FEDERATION CERTIFICATE OF HONOUR

БЛАГОДАРНОСТЬ МИНИСТЕРСТВА ЭНЕРГЕТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ / MINISTRY OF ENERGY OF RUSSIAN FEDERATION HONORARY MENTION



Андрей Вада,
производственный директорат
Andrei Vada,
Production Directorate



Олег Стрельников,
производственный директорат
Oleg Strelnikov,
Production Directorate



Игорь Зиновенко,
аппарат управления
Igor Zinovenko,
CEO Directorate



Владимир Волошаненко,
производственный директорат
Vladimir Voloshanenko,
Production Directorate



Сергей Карполь,
производственный директорат
Sergey Karpol,
Production Directorate



Андрей Коварин,
производственный директорат
Andrey Kovarin,
Production Directorate

ПОЧЕТНАЯ ГРАМОТА ПРАВИТЕЛЬСТВА САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ / SAKHALIN OBLAST GOVERNMENT CERTIFICATE OF HONOUR



Наталья Фризюк,
финансовый директорат
Natalia Frizyuk,
Finance Directorate



Цой Сун Хёк,
производственный директорат
Tsoy Sun Hyok,
Production Directorate



Наталья Белобржеская,
производственный директорат
Natalya Belobrzheskaya,
Production Directorate

ПОЧЕТНАЯ ГРАМОТА МИНЭКОНОМРАЗВИТИЯ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ / MINISTRY OF ECONOMIC DEVELOPMENT OF SAKHALIN OBLAST CERTIFICATE OF HONOUR

БЛАГОДАРНОСТЬ МИНИСТРА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ / MINISTER OF SAKHALIN OBLAST ECONOMIC DEVELOPMENT HONORARY MENTION



Петр Сак,
технический директорат
Peter Sak,
Technical Directorate



Мария Андреева,
кадровый директорат
Maria Andreeva,
HR Directorate



Федор Григорьев,
аппарат управления
Fedor Grigoriev,
CEO Directorate



Наталья Кузьмина,
аппарат управления
Natalya Kuzmina,
CEO Directorate



Александра Семенкова,
технический директорат
Alexandra Semenkova,
Technical Directorate

ПОЧЕТНАЯ ГРАМОТА ПАО «ГАЗПРОМ» / GAZPROM CERTIFICATE OF HONOUR



Юрий Клишин,
кадровый директорат
Yuriy Klishin,
HR Directorate



Дмитрий Пантелеев,
производственный директорат
Dmitriy Panteleev,
Production Directorate



Евгений Олейник,
производственный директорат
Evgeniy Oleynik,
Production Directorate



Павел Дерябин,
производственный директорат
Pavel Deryabin,
Production Directorate



Марк Колдышев,
производственный директорат
Mark Koldyshev,
Production Directorate



Евгений Конарев,
производственный директорат
Evgeniy Konarev,
Production Directorate



Валерий Антипин,
производственный директорат
Valery Antipin,
Production Directorate

БЛАГОДАРНОСТЬ ПАО «ГАЗПРОМ» / GAZPROM HONORARY MENTION



Алексей Че,
финансовый директорат
Alexey Che,
Finance Directorate



Сергей Казмин,
технический директорат
Sergey Kazmin,
Technical Directorate



Антон Сержанин,
технический директорат
Anton Serzhanin,
Technical Directorate



Сергей Новиков,
производственный директорат
Sergey Novikov,
Production Directorate



Алексей Попович,
производственный директорат
Alexey Popovich,
Production Directorate

ПОЧЕТНАЯ ГРАМОТА КОМПАНИИ «САХАЛИН ЭНЕРДЖИ» / SAKHALIN ENERGY CERTIFICATE OF HONOUR



Наталья Аникина,
аппарат управления
Natalia Anikina,
CEO Directorate



Елена Клишина,
аппарат управления
Elena Klishina,
CEO Directorate



Олег Жигунов,
аппарат управления
Oleg Zhigunov,
CEO Directorate



Василий Чернов,
аппарат управления
Vasily Chernov,
CEO Directorate



Кристина Римша,
финансовый директор
Kristina Rimsha,
Finance Directorate



Кирилл Галько,
финансовый директор
Kirill Gal'ko,
Finance Directorate



Дмитрий Ри,
финансовый директор
Dmitry Ree,
Finance Directorate



Евгения Пак,
финансовый директор
Evgenia Pak,
Finance Directorate



Николай Абрамочкин,
производственный директор
Nikolay Abramochkin,
Production Directorate



Роман Корякин,
технический директор
Roman Koryakin,
Technical Directorate



Антон Береснев,
технический директор
Anton Beresnev,
Technical Directorate



Олег Сычев,
производственный директор
Oleg Sychev,
Production Directorate



Игорь Добровольский,
производственный директор
Igor Dobrovolskiy,
Production Directorate



Олег Корниенко,
производственный директор
Oleg Kornienko,
Production Directorate



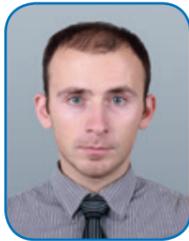
Антон Труш,
производственный директор
Anton Trush,
Production Directorate



Алексей Жирков,
производственный директор
Alexey Zhirkov,
Production Directorate



Роман Хоменко,
производственный директор
Roman Khomenko,
Production Directorate



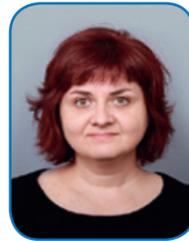
Илья Касаткин,
производственный директор
Ilya Kasatkin,
Production Directorate



Игорь Малинов,
производственный директор
Igor Malinov,
Production Directorate



Виктор Основа,
производственный директор
Viktor Osnova,
Production Directorate



Наталья Воронцова,
кадровый директор
Natalia Vorontsova,
HR Directorate



Яков Пяк,
кадровый директор
Yakov Pyak,
HR Directorate



Ксения Кашина,
представительство компании
Ksenia Kashina,
Representative Office



Александр Левченко,
представительство компании
Alexander Levchenko,
Representative Office

БЛАГОДАРНОСТЬ КОМПАНИИ «САХАЛИН ЭНЕРДЖИ» / SAKHALIN ENERGY HONORARY MENTION



Алексей Абдулин,
коммерческий директор
Alexey Abdulin,
Commercial Directorate



Сергей Блинков,
кадровый директор
Sergey Blinkov,
HR Directorate



Судианто Танджун,
производственный директор
Sudianto Tanjung,
Production Directorate



Станислав Рыжов,
производственный директор
Stanislav Ryzhov,
Production Directorate



Валерий Пак,
производственный директор
Valery Pak,
Production Directorate



Виктория Тищук,
производственный директор
Victoria Tishchuk,
Production Directorate



Алексей Сергичев,
производственный директор
Alexey Sergichev,
Production Directorate



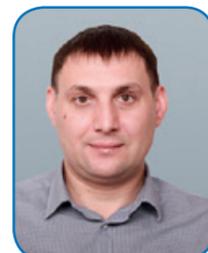
Генрий Македонов,
производственный директор
Genry Makedonov,
Production Directorate



Олег Голубев,
производственный директор
Oleg Golubev,
Production Directorate



Станислав Степанов,
производственный директор
Stanislav Stepanov,
Production Directorate



Денис Ганюшин,
производственный директор
Denis Ganyushin,
Production Directorate



Алексей Кардашин,
производственный директор
Alexey Kardashin,
Production Directorate



Лайсян Буранбаева,
производственный директор
Laysyan Buranbaeva,
Production Directorate



Светлана Труакс,
производственный директор
Svetlana Truax,
Production Directorate



Максим Моисеев,
производственный директор
Maxim Moiseev,
Production Directorate



Василий Соловых,
производственный директор
Vasily Solovykh,
Production Directorate



Юлия Акатова,
финансовый директор
Yulia Akatova,
Finance Directorate



Ульяна Кучеренко,
финансовый директор
Uliana Kucherenko,
Finance Directorate



Елена Ковацкая,
аппарат управления
Elena Kovatskaya,
CEO Directorate

Такая свобода действий дорогого стоит!

Может ли компания стать лучшим местом работы для своих сотрудников, которые не только прикладывали бы максимум усилий для достижения высоких результатов, но и оставались в ней как можно дольше? Статистика показывает, что да. На предприятиях с выдающимися показателями работает наибольшее количество вовлеченных работников, то есть таких, которые считают задачи компании личным интересом. О стратегических направлениях «Сахалин Энерджи» в повышении мотивации сотрудников рассказывает директор по персоналу Александр Шейкин.



— Александр Викторович, в последнее время работодатели столкнулись с острой конкуренцией за квалифицированные кадры. При этом многих людей может привлекать не столько зарплата, сколько имидж компании на рынке труда. Как с этим обстоит дело у «Сахалин Энерджи»?

— Компания входит в пятерку лучших работодателей в топливно-энергетическом комплексе страны, и это закономерно — мы нацелены на планомерное повышение уровня вовлеченности персонала и ведем в этом направлении большую работу.

Но внешняя привлекательность всегда будет ассоциироваться с «потемкинской деревней», если она не подкреплена мнением сотрудников о том, что они не хотят искать другое место работы. В доковидный 2019 год уровень вовлеченности наших работников составил 86% — это означает, что они гордятся тем, что работают в «Сахалин Энерджи». Такой показатель характерен для компаний, которые делают многое для того, чтобы сотрудники чувствовали личный вклад в достижение как своего успеха, так и предприятия в целом. В этой связи с нетерпением ждем результатов предстоящего традиционного опроса персонала, который стартует в начале сентября и покажет, насколько изменилась оценка за два последних очень непростых года. Ведь вовлеченность — это не что иное, как вопрос восприятия, и лучшим местом работы компанию делает отношение к ней ее собственных кадров.

Но я уверен, что наши люди по-прежнему готовы вкладывать дополнительные усилия в развитие компании, достижение результата и рекомендовать ее своим знакомым как отличного работодателя. Для меня это внутреннее признание очень дорого, и его вряд ли можно переоценить. Лично я тоже искренне горжусь замечательной «сахалинской» страницей в моей биографии и с огромным удовольствием каждый раз перекалываю значок «Сахалин Энерджи» при смене пиджака.

— Звучит вдохновляюще... Но наверняка источников для вдохновения персонала у компании целый арсенал?

— Во время перемен мы действительно гордимся тем, что, в отличие от многих предприятий нефтегазового сектора, не сокращали персонал, что зачастую носило массовый характер у наших конкурентов. Даже в такой непростой период, когда пандемия негативно отразилась на всех сферах деятельности страны, «Сахалин Энерджи» сделала все возможное, чтобы каждый работник испытывал уверенность в завтрашнем дне. Остался нетронутым компенсационно-социальный пакет наших сотрудников — как с точки зрения содержания, так и размеров льгот и выплат. Несмотря на достаточно сложную экономическую ситуацию, в 2021 году компания увеличила заработную плату всему персоналу наряду с сохранением возможностей обучения и карьерного роста. Как следствие, в этом году получили повышение более 150 работников.

Ну и в качестве вишенки на торте для вдохновения — недавняя победа ком-

паний управленческих позиций на заводе СПГ.

И сейчас мы можем констатировать, что накопили достаточно компетенций, чтобы собственными силами осуществлять не только операционную деятельность, но и при необходимости проводить еще более сложные ремонтные работы на уникальном, часто не имеющем аналогов оборудовании.

Никто не говорит, что это просто. Это действительно вызов, требующий колоссального напряжения сил всего персонала. Можно с уверенностью сказать, что в нашей компании вероятность стагнации исключена. Говоря о вызовах, стоит отметить, что развитие происходит тогда, когда человек выходит из зоны комфорта.

— И в этом случае пандемия COVID-19 выступает своеобразным катализатором?

— Мы живем в непростой период: где-то, будем откровенны, пришлось подтянуть пояс. Время перемен диктует новые требования — в первую очередь это повышение личной ответственности каждого за достижение общего конечного резуль-

Мы намерены не только удержать планку одного из лучших работодателей страны, но и постараться ее превзойти, несмотря на возрастающую конкуренцию. Поэтому обращаемся ко всему персоналу прямого найма с призывом принять участие в коротком опросе, который проводит до 30 сентября на своей онлайн-платформе крупнейшая российская компания интернет-рекрутмента HeadHunter — это займет у вас не более минуты.

тата. И я рад тому, что в последние годы появилась целая плеяда молодых, целеустремленных, энергичных, высокопрофессиональных руководителей, готовых не только браться за новые проекты, но и нести персональную ответственность за их успешную реализацию. При этом везде, где это возможно, основной упор мы делаем на развитие и карьерный рост кадрового резерва, а не на привлечение «легионеров». Эти подходы очень характерны для нашего главного акционера — ПАО «Газпром».

— В том числе практикам акционеров? Как проходил процесс их гармонизации с региональной спецификой?

— В основу кадровой деятельности компании изначально были заложены подходы концерна Shell. И могу сказать, что это, без преувеличения, лучшие практики, применяемые в международных компаниях.

Естественно, любой зарубежный опыт может использоваться только в строгом соответствии с нормами российского трудового законодательства. Общими усилиями всех акционеров мы решали такую важную задачу, как «руссификация» персонала, то есть передача опыта от наших иностранных коллег российским работникам. За последнее время уже назначены на ключевые позиции на объектах и в подразделениях «Сахалин Энерджи» десятки наших сотрудников. При содействии акционеров и благодаря активной вовлеченности главного исполнительного директора в компании стартовал один из самых важных кадровых проектов подготовки российских специалистов для выс-

устаревших инструментов, пересмотрели многие процессы и стали активнее внедрять новые. Например, автоматизация и цифровизация открывают перед нами новые уникальные возможности для повышения эффективности широкого спектра работ. Мы видим, что многие коллективы сплотились вокруг своих лидеров и действуют как одна команда. Несмотря на высокую конкуренцию на рынке труда в нефтегазовой сфере, в компании текучесть персонала в 2021 году находится даже на более низком уровне, чем в прошлом.

Мы внедрили ряд подходов, которые работники восприняли положительно, — в частности, дистанционный режим работы. В настоящее время пилотно прорабатываем вопросы комбинированного формата работы на постоянной основе. Считаю, такое решение станет очень востребованным дополнительным элементом компенсационно-социального пакета, поскольку предоставит сотрудникам возможность более гибко использовать рабочее время.

Подтвердила свою эффективность модель онлайн-обучения, позволяющая сохранить возможности развития персонала в условиях пандемии. На сегодняшний день около 55% всех реализованных мероприятий прошли в виде дистанционных курсов и вебинаров. Конечно, не все можно перенести в цифровой формат: на что-то распространяются законодательные ограничения, другое требует личного присутствия в силу практической направленности. Но, думаю, в обозримом будущем мы все больше будем уходить в онлайн с применением технологий виртуальной и дополненной реальности. Таков тренд.

— В компаниях, ориентированных на долгую историю, не обойтись без преемственности поколений. Насколько это актуально для «Сахалин Энерджи»?

— Перед нами по-прежнему стоят новые задачи, которые, в том числе, включают проекты роста: строительство ДКС ОБТК, дальнейшую разработку Пилтун-Астосского и Лунского месторождений. И для реализации этих долгосрочных планов требуются высококвалифицированные кадры, заинтересованные в повышении своих компетенций.

В нашей компании действует программа, которая предусматривает профессиональное развитие российских сотрудников, формирование пула преемников и последующее замещение ключевых позиций. Ведь специалист, прошедший путь от новичка до «звезды», будет понимать, что его профессиональный рост напрямую связан с текущим местом работы. Пример таких сотрудников увеличивает мотивацию новичков расти вместе с компанией, а также повышает ее престиж на рынке.

Естественно, мы намерены не только удерживать планку одного из лучших работодателей страны, но и постараемся ее превзойти, несмотря на возрастающую конкуренцию. Поэтому обращаемся ко всему персоналу прямого найма с призывом принять участие в коротком опросе, который проводит до 30 сентября на своей онлайн-платформе крупнейшая российская компания интернет-рекрутмента HeadHunter — это займет у вас не более минуты.

Важно понимать, что высокие результаты достигаются благодаря вполне простым вещам. Уникальная корпоративная культура открывает перед нашими работниками возможность расширять свои границы, увеличивать зону ответственности, брать инициативу. Такая свобода действий дорогого стоит!

■ Беседовала Марина Семитко

Первый в России

Завершено строительство первого в России бункеровщика для заправки грузовых и пассажирских судов сжиженным природным газом.

На финальном этапе строительства «Дмитрий Менделеев» прошел испытания газового и криогенного оборудования, систем погрузки, насосов и компрессоров для хранения и выгрузки СПГ. В ближайшее время судно начнет переход в Балтийское море к месту постоянной работы. Бункеровщик, названный в честь великого русского уче-

ного-химика Дмитрия Менделеева, обеспечит транспортировку и заправку СПГ по схеме ship-to-ship* в портах Финского залива и Балтийского моря – в Санкт-Петербурге, Усть-Луге, Приморске, Калининграде и Выборге.

«В среднесрочной перспективе сжиженный природный газ будет играть ключевую роль в декарбонизации

морских перевозок. Благодаря своим высоким экологическим и эксплуатационным характеристикам СПГ может занять существенную долю в структуре продаж судовых топлив в международном судоходстве. «Газпром нефть», успешно реализовав первой в России проект строительства СПГ-бункеровщика, фактически создала с нуля новый для страны рыночный сегмент судового газомоторного топлива. Уже в этом году мы приступим к коммерческим операциям с СПГ в Балтийском регионе», – отметил заместитель председателя правления «Газпром нефти» Анатолий Чернер.

Судно длиной 100 метров и шириной 19 метров сможет перевозить до 5 800 м³ и за счет усиленного корпуса ледового класса Arc4 будет преодолевать однолетние льды толщиной до 0,8 метра. В проекте использованы новейшие технологии судостроения и перевозки СПГ, учтены передовые экологические требования к морскому судовому транспорту и процессам заправки газомоторным топливом.

«Дмитрий Менделеев» является также экологичным транспортом, так как использует в качестве топлива для энергетической установки природный газ. Оборудование СПГ-бункеровщика соответствует международной конвенции MARPOL** и сертифицировано по экологическому стандарту ECO-S. Благодаря цифровой интегрированной системе судном сможет управлять один человек с навигационного мостика.

■ Источник: gazprom-neft.ru

* Ship-to-ship – способ заправки судов топливом с борта специализированного судна-бункеровщика. Технология позволяет производить бункеровку судов у причала или на рейде в порту.

** MARPOL – международная конвенция по предупреждению загрязнения акваторий судами. В начале 2015 года вступили в силу дополнения к основной конвенции, в которых регламентировано количество серы в судовом топливе, используемом на судах, маршруты которых проходят в зонах SECA (зоны мореплавания, куда входят Балтийское море, Северное море и пролив Ла-Манш, где суда должны переключаться на топливо с низким содержанием серы). С 1 января 2020 года требования конвенции MARPOL по запрету использования топлива с содержанием серы более 0,5% распространены по всей территории международного судоходства.



непрерывное совершенствование



Продолжаем в том же духе!

С 2010 года по инициативе руководства технического директората действует внутренняя программа бережливого производства*, направленная на оптимизацию бизнес-процессов и на развитие бережливого мышления у сотрудников.



Слева направо: Константин Троянов, Роман Корякин, Екатерина Говоркова, Руслан Облеков

Такой подход позволяет достигать устойчивых показателей в деятельности подразделения и компании в целом, обеспечивая уверенные позиции на рынке в условиях растущей конкуренции. Цели проектов участников программы – экономия времени, сокращение затрат, внедрение инноваций и применение передового опыта в индустрии.

Мы регулярно оцениваем результаты реализованных инициатив, и авторы самых эффективных из них получают награды руководства технического директората. Проекты-победители проходят в финал и в конце года соревнуются за титул «Лучшая инициатива по оптимизации бизнес-процессов».

По итогам первого оценочного тура, в котором участвовали 18 реализованных инициатив, победителями стали два проекта.

«ВЫБОР МЕТАЛЛУРГИИ ДЛЯ ПЛАВАЮЩИХ ХВОСТОВИКОВ ДЛЯ СКВАЖИН С БОЛЬШИМ ОТХОДОМ ОТ ВЕРТИКАЛИ НА ПЛАТФОРМАХ ПА-Б И ПА-А»

Одна из скважин с большим отходом от вертикали потребовала изменения стандартной для платформы ПА-Б конструкции обсадной колонны на конструкцию большей протяженности. Аналогичная применяется для закрепления хвостовиков в скважинах с большим отходом от вертикали на платформе ЛУН-А, но требования к металлу хвостовиков 9 5/8” на ПА-Б менее жесткие, чем для скважин на «Лунской-А». В связи с этим участники проекта нашли возможность экономии средств за счет включения в договор условия о поставке хвостовиков с высоким крутящим моментом из металла. Предполагается, что они будут использоваться в скважинах с большим отходом от вертикали на платформах ПА-Б и ПА-А. Совместная инициатива разработана сотрудниками трех департаментов: по проектированию, строительству и обустраиванию скважин; по геологии и разработке месторождений, а также департамента инженерно-технического обеспечения.

«ОПТИМИЗАЦИЯ КОНЦЕПЦИИ ЗАКАНЧИВАНИЯ СКВАЖИН АСТОХСКОГО УЧАСТКА – ВНЕДРЕНИЕ ФИЛЬТРА В ОТКРЫТОМ СТВОЛЕ»

В качестве нового решения для заканчивания добывающих скважин с обеспечением контроля выноса песка команда выбрала более простую, но в то же время надежную и экономически эффективную технологию, предусматривающую спуск фильтров в открытом горизонтальном стволе. Ключевыми преимуществами этой опции, в отличие от традиционной, являются повышенная производительность и более низкая стоимость. Авторы проекта – представители департамента по проектированию, строительству и обустраиванию скважин и департамента по геологии и разработке месторождений.

Руководство технического директората поздравляет победителей и выражает благодарность всем участникам внутренней программы оптимизации бизнес-процессов!

■ Екатерина Говоркова

* Бережливое производство (lean production) – концепция управления производственным предприятием, основанная на постоянном стремлении к устранению всех видов потерь. Предполагает вовлечение в процесс оптимизации бизнеса каждого сотрудника и максимальную ориентацию на потребителя.

сентябрь 2021

корпоративная культура

российское участие

Компас для деловой ЭТИКИ

Французский физик и философ Блез Паскаль иронично заметил: «Все правила достойного поведения давным-давно известны. Остановка за малым — за умением ими пользоваться». Помочь в этом могут два основных документа компании «Сахалин Энерджи», дополняющие Кодекс деловой этики. С подробностями ведущий специалист по бизнес-этике и контролю соответствия нормативным требованиям Виктория Стряпунина.

— Виктория, ваш отдел проделал большую работу, пересмотрев процедуры, регулирующие вопросы деловой этики. На чем был сделан акцент?

— В июле мы выпустили в новой редакции процедуру в отношении конфликта интересов. Она отвечает на большой круг вопросов, связанных с конфликтом интересов: как правильно его идентифицировать, как регистрировать и как управлять. И процедуру по соблюдению законодательства в области противодействия взяточничеству и коррупции, которая устанавливает правильную модель корпоративного поведения, дает возможность уменьшать риски, связанные с нарушением противокоррупционного законодательства и деловой этики, повышает прозрачность работы компании.

Наши политики предписывают действия, обязательные для выполнения, но все таки для нас они — не сухой свод правил. Наша цель — создать инструмент, некий моральный «компас», который указывает верное направление и помогает сориентироваться в сложной ситуации.

— Для чего потребовалась эта бумажная «реконструкция»? Устарели прежние подходы в решении, появились новые инструменты?

— Не я придумала, что «все течет, все меняется». Наша компания нацелена на рост и развитие, поэтому мы следим за тем, чтобы наша деятельность, а значит и руководящая документация, соответствовали духу времени, отвечали высоким стандартам. Прежде чем началась работа над обновлением, в компании была проведена внутренняя проверка в области противодействия взяточничеству и коррупции. Она высветила ряд аспектов, которые нуждались в уточнении или пересмотре.

В настоящее время активно развивается культура деловой этики, и вопросы противодействия взяточничеству и коррупции стоят достаточно остро. Крупные игроки в бизнесе постоянно развивают и укрепляют корпоративную защиту, повышают уровень осведомленности и ответственности своего персонала. Поэтому перед пересмотром процедур наш отдел внутреннего контроля и бизнес-этики сначала тщательно изучил изменения в законодательстве и проанализировал мировой опыт в вопросах управления конфликтами интересов и коррупционными рисками.

— А в чем выигрыш для компании?

— Вы назвали пересмотр документов бумажной «реконструкцией». Но эта работа способствует реальным изменениям в поведении персонала. К примеру, обновленные процедуры помогут сотрудникам безошибочно определить тип конфликта интересов и принять соответствующие меры по его устранению или минимизации воздействия. А более точные формулировки ряда ключевых терминов, усиленные требования к регистрации деловых подарков и знаков го-



Источник фото: continentalmessage.com

степриимства для третьих лиц призваны облегчить понимание процедур и обеспечить большую прозрачность в их применении.

— Конечно, если тебе дарят браслет с бриллиантами или путевку на Мальдивы, есть очевидный повод задуматься. А какие случаи могут вызвать сомнения?

— Их довольно много: например, значительные риски несет приглашение на неофициальное мероприятие, полученное от подрядчика во время подготовки к тендеру. Организация ужина в знак благодарности подрядчику за то, что при исполнении контракта он превзошел ожидания, выполнил все работы в более короткий срок и получил прекрасные отзывы, менее рискованное мероприятие, но также должно тщательно рассматриваться.

Кроме того, потенциальные конфликты интересов возможны у сотрудников, чьи родственники работают в подрядных организациях, а также в том случае, если супруги трудятся в одной компании. Часто, не имея прямых связей или пересечений в функционале, они не задумываются, что подобная ситуация требует регистрации и проработки мер во избежание возникновения реального конфликта интересов.

— Что еще потребовало изменений?

— В частности, пересмотрены сферы ответственности линейного руководителя и сотрудника. Это сделано, чтобы подчеркнуть важность своевременного рассмотрения конфликта интересов, разработки корректирующих мер и дальнейшего их одобрения. Кроме того, определены роли сотрудников различных подразделений в рамках управления антикоррупционными рисками.

И это далеко не весь перечень изменений, принятых в последней редакции документов, но все они направлены на повышение уровня осознанности работников при выполнении своих должностных обязанностей, а также на обеспечение высокого уровня корпоративной защиты.

— Где можно ознакомиться с новой редакцией документов?

— На странице отдела бизнес-этики на внутреннем сайте компании, в разделе «Политики и процедуры». Важно понимать, что соблюдение этих процедур обязательно для всех работников «Сахалин Энерджи», включая прикомандированных и сотрудников непрямого найма.

Специалисты отдела бизнес-этики и комплаенс всегда готовы ответить на запросы коллег, объяснить особенности применения норм и требований и оказать поддержку в любых вопросах, прямо или косвенно касающихся деловой этики. Мы открыты для общения и рады, что сотрудники часто обращаются к нам за разъяснениями. Хотелось бы, чтобы этот тренд сохранился и в будущем.

■ Беседовала Елена Гуршал

В тренде импортоопережения

В Санкт-Петербурге прошла ежегодная конференция «Импортозамещение и технологическое развитие ТЭК». От «Сахалин Энерджи» в ней приняли участие сотрудники департамента материально-технического снабжения и организации подрядных работ Дмитрий Дубик и Наталья Фризюк.

Мероприятие стало уже традиционным событием для всех, кому интересна тема локализации и развития отечественных технологий в сфере топливно-энергетического комплекса. Ее постоянными участниками являются руководители профильных подразделений по импортозамещению ведущих нефтегазовых и энергетических компаний России, производители нефтегазового оборудования, разработчики IT-технологий, а также ведущие отраслевые консультанты, аналитики и представители органов государственной власти.

В число спикеров конференции вошли эксперты от таких компаний, как «Газпром», «Газпром нефть», «ЛУКОЙЛ», «СИБУР», «Роснефть», VYGON Consulting, «Северсталь Менеджмент», а также АНО «Центр «Арктические инициативы», фонда «Сколково» и многих других. Деловая программа включала круглые столы, дискуссионные панели и две экскурсии: в «Цифергауз» (центр цифровой трансформации ПАО «Газпром нефть») и в Санкт-Петербургский горный университет.

Организатором конференции выступил Национальный нефтегазовый форум при поддержке Министерства энергетики Российской Федерации, Министерства промышленности и торговли РФ, Торгово-промышленной палаты РФ и Российского союза промышленников и предпринимателей.

В течение двух дней участники конференции обсуждали актуальные вопросы топливно-энергетического комплекса страны: технологическое лидерство и новые точки роста, импортозамещение в диджитал-формате и в условиях энергоперехода, индустриальные партнерства и коммерциализацию проектов. Особый акцент в программе был сделан на реальные достижения отдельных компаний в



области импортозамещения и локализации производства. Своими успехами поделились Schlumberger, завод «ИТР», «Стерлитамакский завод катализаторов», научно-инженерный центр «ИНКОМСИСТЕМ» и другие.

Интересным блоком стал круглый стол «Развитие испытаний оборудования и технологий в РФ как ключевой фактор «импортоопережения». В ходе него был представлен доклад о концепции создания Единого оператора испытательных полигонов, а также информация о работе Института нефтегазовых технологических инициатив. Эта автономная некоммерческая организация объединяет нефтегазовые, нефтехимические, инжиниринговые компании и производителей оборудования для совместной работы над отраслевыми стандартами и созданием системы добровольной сертификации.

В завершение участники мероприятия отметили высокий уровень его организации и сошлись во мнении о необходимости всестороннего развития российской технологической независимости, импортозамещения и увеличения объемов экспорта.

«Для нас очень важно принимать участие в таких конференциях, поскольку каждый раз мы находим для себя что-то новое как в части возможностей отдельных российских производителей, так и в отношении общего стратегического курса развития отрасли в области импортозамещения», — отметил начальник отдела развития российского участия и взаимоотношений с поставщиками Дмитрий Дубик.

права человека

Голосуем вместе со страной



Вы уже задумывались, куда придете в Единый день голосования, чтобы сделать свой выбор? Большинство из нас знают ответ на этот вопрос. Сложнее тем, кто в этот день будет на вахте.

Во время выборов в Государственную Думу Федерального Собрания компания обеспечит условия для голосования всем, кто в дни их проведения будет нести вахту или проходить обсервацию в пунктах временного пребывания и изоляторах.

Некоторые работники удаленных производственных объектов смогут не только отдать свой голос, но и станут членами участковых избирательных комиссий. Эти добровольцы получают все необходимые инструкции и помогут организовать процесс голосования для коллег.

Сложнее будет в пунктах временного пребывания и изоляторах, где пройдет бесконтактное голосование в строгом соответствии с противоэпидемическим режимом и регламентом, согласованным с управлением Роспотребнадзора по Сахалинской области.

По всем вопросам, связанным с организацией участия в голосовании, можно обратиться к Сергею Манчилину, ведущему специалисту отдела корпоративных мероприятий и связей с государственными органами, по телефонам +7 (4242) 66 2457 и +7 914 759 4113.

Еще одна полезная ссылка — баннер на интранет-сайте компании. Через него можно перейти на страницу, где собрана вся информация о порядке, датах и времени проведения досрочного голосования на объектах компании и другие полезные сведения.

Водородная энергетика и перспективы ее развития



Водород – самый распространенный химический элемент во Вселенной, легчайший в периодической системе Дмитрия Ивановича Менделеева, и поэтому занимает в ней первое место.

Выделение этого горючего газа при взаимодействии металлов и кислот наблюдали еще в XVI веке. Французский химик Антуан Лавуазье в 1783 году, проведя синтез воды, сделал вывод, что «горючий воздух» не только входит в состав воды, но и может быть из нее получен. Он назвал этот газ *hydrogène*, опираясь на древнегреческое сочетание «рождающий воду». В русскоязычной среде было принято аналогичное название – водород.

Этот газ входит в состав не только воды и углеводородов, но и других важнейших соединений, включая углеводы, липиды, белки и нуклеиновые кислоты, образуя тем самым, наряду с кислородом и углеродом, функциональную и структурную основы явлений жизни. Кроме того, солнечная энергия, без которой невозможно наше существование, выделяется именно при сгорании водорода на Солнце.

Водород широко применяется в нефтепереработке и химической промышленности, металлургии, пищевой и других отраслях, используется также в качестве ракетного топлива. Удельная энергоемкость этого уникального газа в несколько раз выше традиционных источников энергии. При его сгорании образуется только вода, которую можно снова разделить на кислород и водород.

Водородная энергетика относится к нетрадиционным ее видам, однако возможности применения водорода в этой ключевой для мирового сообщества сфере известны давно. Этот газ может быть использован для накопления, хранения и доставки энергии и рассматривается в качестве перспективного энергоносителя и инструмента для решения задач по развитию низкоуглеродной экономики и снижению антропогенного влияния на климат. Основными преимуществами водорода являются возможность его получения из различных источников, высокая энергоемкость и отсутствие выбросов углекислого газа при использовании в качестве энергоносителя.

Интерес к развитию водородной энергетике проявлялся неоднократно в периоды нефтяных кризисов и роста озабоченности мирового сообщества негативным изменением климата. Проводились соответствующие исследования и разработки, в основном в области транспорта, но масштабного практического внедрения водородных технологий не происходило. Это было связано, в первую очередь, с проблематикой хранения и транспортировки водорода, с энергозатратностью и высокой себестоимостью промышленного получения, а также с взрывопожароопасностью.

Водород в промышленности получают различными методами из ископаемых видов топлива (природного газа и угля), а также при помощи электролиза воды. В зависимости от способа получения этот газ условно классифицируется следующим образом:

- ✓ «зеленый» (безуглеродный) – электролиз* воды с использованием возобновляемых источников энергии;
- ✓ «желтый» (безуглеродный) – электролиз воды с использованием энергии атомных электростанций;

- ✓ «бирюзовый» (малоуглеродный) – пиролиз** природного газа (метана);
- ✓ «голубой» (среднеуглеродный) – паровая конверсия метана или угля с обеспечением улавливания и/или утилизации CO₂;
- ✓ «серый» (высокоуглеродный) – паровая конверсия метана с выбросом CO₂;
- ✓ «бурый» (высокоуглеродный) – газификация или паровая конверсия угля.

По мере того как все больше государств начинают стремиться к устойчивому развитию энергетике в условиях изменения структуры спроса на энергоресурсы и к поддержке энергетического перехода на пути к безуглеродной энергетике будущего (понимая при этом, что с одними возобновляемыми источниками энергии этих целей не достичь), в мире появляется все больше стратегий и программ развития водородной энергетике.

В России 5 августа 2021 года распоряжением правительства утверждена Кон-

конкуренентоспособности экономики страны в условиях глобального энергетического перехода.

Согласно концепции, текущий ежегодный мировой спрос на водород оценивается в объеме 116 млн тонн. При этом более 95% мирового потребления этого газа приходится на традиционные отрасли (в первую очередь на нефтепереработку и химическую промышленность), самостоятельно обеспечивающие собственные потребности в водороде за счет его производства на специализированных установках непосредственно в месте потребления. В структуре мирового производства чистого водорода 75% приходится на природный газ, почти весь остальной объем (23%) – на уголь. К электролизу можно отнести 2% мирового производства водорода.

В настоящее время глобальный рынок водорода как энергоносителя отсутствует, но развитие технологий и масштабирование водородной энергетике смогут сформировать его в будущем. С учетом развития соответствующих технологий он может быть как глобальным с крупнотоннажными перевозками от центров производства к центрам потребления (по аналогии с рынками нефти и сжиженного



Источник фото: energosmi.ru

цепция развития водородной энергетике (далее – концепция). Ее создание – результат выполнения первого пункта в плане мероприятий «Развитие водородной энергетике в Российской Федерации до 2024 года».

Концепция дополняет и конкретизирует Энергетическую стратегию РФ до 2035 года (подробнее в августовском номере «Вестей»), а также определяет цели, задачи, инициативы и ключевые меры по развитию водородной энергетике в России на среднесрочный период до 2024 года, долгосрочный период до 2035 года, а также основные ориентиры до 2050 года.

Стратегическими целями в концепции заявлены реализация национального потенциала в области производства, экспорта, применения водорода и промышленной продукции для водородной энергетике и вхождение Российской Федерации в число мировых лидеров по их производству и экспорту с обеспечением

природного газа), так и локальным, при котором производство и потребление будут сосредоточены в рамках одних и тех же стран или небольших регионов.

В концепции указывается, что прогнозы развития мировой водородной энергетике и глобального рынка водорода в настоящее время имеют высокую степень неопределенности и широкий диапазон оценок и обусловлены не только экономическими, но и политическими факторами. Учитывая потребности в этом газе при реализации национальных программ развития водородной энергетике стран Европы, Азиатско-Тихоокеанского региона и США, к 2050 году дополнительный мировой спрос на водород может составить 40–170 млн тонн в год в зависимости от темпов развития низкоуглеродной экономики и скорости освоения технологий.

Учитывая прогнозные варианты развития мирового рынка водорода, концепция предусматривает обеспечение примерно 20% глобального спроса и ста-

Концепция предусматривает развитие водородной энергетике в Российской Федерации в три этапа:

На первом (2021–2024 годы) предполагается создание водородных кластеров (Северо-Западный, Арктический и Восточный) и реализация пилотных проектов для достижения экспорта водорода до 0,2 млн тонн к 2024 году, а также применение соответствующих энергоносителей на внутреннем рынке. Для развития отечественных технологий и оборудования водородной энергетике планируется создание научно-технологической инфраструктуры в составе научных и инженеринговых центров и полигонов. На их базе будут организованы разработка отечественных технологий и промышленной продукции водородной энергетике и их внедрение в промышленность.

На втором этапе (2025–2035 годы) планируется запуск первых коммерческих проектов производства водорода с достижением объемов экспорта в 2 млн тонн в 2035 году (оптимистичная цель – 12 млн тонн). Предполагается создание крупных экспортноориентированных производств водорода, а также реализация пилотных проектов по его применению в России на базе отечественных технологий. Согласно концепции, в этот период могут быть подтверждены либо опровергнуты прогнозы роста глобального рынка водорода.

Третий этап (2036–2050 годы) подразумевает широкомасштабное развитие мирового рынка водородной энергетике. Объемы поставок могут достигнуть 15 млн тонн к 2050 году (оптимистичная цель – 50 млн тонн). Ожидается, что в это время стоимость производства водорода на базе возобновляемых источников энергии приблизится к стоимости его производства из ископаемого сырья. Это позволит начать реализацию крупных проектов производства и экспорта низкоуглеродного водорода, полученного из возобновляемых источников энергии.

новление России как одного из крупнейших экспортеров промышленных технологий и оборудования для водородной энергетике.

«Развитие водородной энергетике позволит уменьшить риски потери рынков энергоносителей, поддержать экономический рост за счет формирования новых производств и создания высокотехнологичных рабочих мест, экспорта продукции и технологий», – отметил председатель Правительства России Михаил Мишустин.

Реализации стратегических целей концепции должны способствовать предусмотренные в ней меры государственной поддержки и стимулирования, совершенствование соответствующей нормативно-правовой базы, развитие кадрового потенциала и международного сотрудничества.

Таким образом, в условиях общемирового тренда декарбонизации водородная энергетике в будущем может стать для мирового сообщества традиционной, не конфликтующей при этом с энергетикой углеводородов, а Россия должна занять достойное место на перспективном рынке «рождающего воду» газа.

* Разложение веществ на их составные части под действием электрического тока.

** Термическое разложение органических соединений без доступа воздуха.

■ Подготовил Дмитрий Шубный по материалам government.ru, energypolicy.ru, expert.ru



Что вы должны знать о ревакцинации

В России началась ревакцинация – на прививку приглашают тех, кто прививался (или переболел «корона») полгода назад.

В Роспотребнадзоре пояснили: защитный эффект от вакцинации со временем снижается, к тому же дельта-штамм, который вызывает сегодня семь случаев заболевания из десяти, заразнее и приводит к более тяжелому течению COVID-19 у молодежи. Вот почему в рекомендации по профилактике и лечению коронавирусной инфекции включено предложение ревакцинации через полгода. Сейчас одна из наиболее уязвимых групп – возраст от 14 до 29 лет. И поскольку именно эта группа людей ведет наиболее активную жизнь в социуме, остается угроза быстрого распространения инфекции. Значит, надо активно вакцинироваться и ревакцинироваться.

создают защиту к одному и тому же вирусу. Научных данных о взаимодействии разных вакцин немного, хотя этот вопрос изучается.

Согласно рекомендациям Минздрава России, повторно привиться можно любой из зарегистрированных в России вакцин независимо от того, какой препарат использовался в первый раз. Если после первой вакцинации у человека проявятся «серьезные нежелательные явления», повторную можно провести любым другим препаратом.

ЗАЩИТИТ ЛИ РЕВАКЦИНАЦИЯ ОТ НОВЫХ МУТАЦИЙ КОРОНАВИРУСА?

Это главный вопрос, на который пока нет ответа. Новый всплеск заболеваний в России предположительно связан с вариантом «дельта», зародившимся в Индии. Хотя вакцины все еще эффективны против него, их защита действует хуже. Впрочем, директор НИЦЭМ им. Н. Ф. Гамалеи Александр Гинцбург утверждает, что «Спутник V» все равно защищает «от всех

на сегодняшний день известных штаммов, начиная от британского и кончая, соответственно, штаммом «дельта».

«Даже если ревакцинация пройдет не очень успешно и защита окажется менее эффективной, она все равно защитит большинство привитых, – делится мнением Александр Семенов. – Для тех редких индивидуумов, которых она не защитит, вакцинация в любом случае облегчит течение инфекции, и такие люди точно не умрут».

ЕСЛИ ЧЕЛОВЕК ЗАБОЛЕЛ COVID-19 УЖЕ ПОСЛЕ ПРИВИВКИ, КАК ЕМУ БЫТЬ В ЭТОМ СЛУЧАЕ?

В этом случае срок тот же: полгода, но уже начиная с момента выздоровления. «Даже если человек заболел до того, как вакцина успела подействовать, ревакцинация просто подстегнет иммунный ответ к конкретным консервативным участкам молекул вируса, который имеет жизненно важное значение, – подчеркнул Александр Семенов. – Прививка потренирует его иммунитет». В любом случае следует проконсультироваться с врачом перед принятием решения.

Эксперты подчеркивают, что противопоказаний к ревакцинации нет, за исключением медицинских отводов, которые

кабинет доктора

По информации сектора охраны здоровья и гигиены труда «Сахалин Энерджи», на сегодняшний день в компании привито более 1 200 человек. В подавляющем большинстве сотрудники останавливают свой выбор на четырех российских вакцинах. Среди них «Спутник V» («Гам-КОВИД-Вак»), разработанная в Национальном исследовательском центре эпидемиологии и микробиологии им. Гамалеи, «ЭпиВакКорона» от научного центра вирусологии и биотехнологии «Вектор», «Спутник Лайт» от центра им. Гамалеи и «КовиВак» от научного центра исследований и разработки иммунобиологических препаратов им. Чумакова.

в каждом случае специалисты определяют индивидуально. В качестве примера врач-инфекционист Первого Санкт-Петербургского медуниверситета им. академика И. П. Павлова Оксана Станевич приводит научную работу, в которой говорится, что вакцинация тех, кто уже имеет антитела после болезни, дает ускоренный прирост антител, а значит, более эффективную нейтрализацию вируса.

ЧЕРЕЗ КАКОЕ ВРЕМЯ ПОСЛЕ БОЛЕЗНИ ИЛИ ВАКЦИНАЦИИ СТОИТ РЕВАКЦИНИРОВАТЬСЯ?

Защитный уровень антител против перенесенной инфекции сохраняется в среднем от шести до восьми месяцев.

Вакцинация может быть показана также тем, кто переболел естественным образом и не обнаружил у себя антител, говорит замдиректора по научной работе НИИ гриппа им. А. А. Смородинцева Дарья Даниленко. «В первую очередь вакцинацию должны пройти те, кто переболел в первую волну, в 2020 году, а также те, кто не болел совсем», – отмечает она.

КАК ПОДГОТОВИТЬСЯ К РЕВАКЦИНАЦИИ ОТ COVID-19 И КАКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ СОБЛЮДАТЬ ПОСЛЕ ПОВТОРНОЙ ПРИВИВКИ?

Рассказывает доктор медицинских наук, врач иммунолог-аллерголог, соведущий программы «Жить здорово» Андрей Продеус. Людям без хронических заболеваний и особых состояний здоровья никакая специальная подготовка к ревакцинации не требуется, но диспансеризацию лучше все-таки пройти, считает он. Пациент с хроническим заболеванием перед повторной прививкой должен посетить лечащего врача.

После ревакцинации, как и после любой другой прививки, может возникнуть недомогание: головная боль, слабость, повышение температуры. Вероятна также болезненность в месте инъекции, добавил врач. «Если температура поднимается выше 38 градусов, рекомендуется выпить жаропонижающее. Если такое состояние продолжается в течение трех дней и более, нужно обязательно обратиться к врачу», – сказал Андрей Продеус. Он напомнил, что в первые несколько дней после повторной прививки необходимо избегать интенсивных физических нагрузок, не употреблять алкоголь и не посещать сауну.

■ Подготовила Елена Гуршал по материалам РБК, ТАСС, «Российской газеты», «Московского комсомольца»

В случае вакцинации после 19 июля 2021 года работники «Сахалин Энерджи» получают до трех оплачиваемых выходных дней. Решение привиться следует принимать с учетом особенностей вашего здоровья и рекомендаций врача. Дополнительную информацию можно найти в разделе «Вакцинация» и на странице о COVID-19 на внутреннем сайте компании.

Такой же позиции придерживаются многие правительства. В США, например, тоже объявили о необходимости повторной вакцинации. В Израиле ревакцинация уже идет: здесь вновь вернули «зеленые» паспорта, закрыли двери общественных мест перед непривитыми и одновременно приглашают сделать третий бустерный (усиливающий) укол.

НУЖНО ЛИ ПЕРЕД ПОВТОРНОЙ ПРИВИВКОЙ ПРОВОДИТЬ ТЕСТ НА АНТИТЕЛА?

Министр здравоохранения РФ Михаил Мурашко подчеркнул, что регулярно проверять уровень антител для этого не обязательно. Управление по санитарному надзору за качеством пищевых продуктов и медикаментов США также не советует ориентироваться на тесты для оценки состояния иммунитета.

КАКОВЫ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕВАКЦИНАЦИИ?

О повторных прививках от коронавируса вакциной «Спутник V» сообщал в апреле один из разработчиков вакцины Денис Логунов. «Если мы ревакцинируем людей через четыре-шесть месяцев, а такие случаи и на сотрудниках уже были, и в гражданском обороте, то мы имеем очень хорошие отклики», – отметил он.

ИМЕЕТ ЛИ ЗНАЧЕНИЕ, КАКОЙ ВАКЦИНОЙ БЫЛ ПРИВИТ ЧЕЛОВЕК В ПЕРВЫЙ РАЗ, ДЛЯ ПОСЛЕДУЮЩЕЙ РЕВАКЦИНАЦИИ?

По мнению руководителя Екатеринбургского научно-исследовательского института вирусных инфекций «Вектор» Александра Семенова, это неважно, поскольку все вакцины в любом случае

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРИВИТЫХ



В течение суток после вакцинации **не рекомендуется** мочить место инъекции.

В течение **3 суток** – посещать сауну и баню, употреблять алкоголь.



ИЗБЕГАЙТЕ ЧРЕЗМЕРНЫХ НАГРУЗОК В ТЕЧЕНИЕ 3 СУТОК ПОСЛЕ ВАКЦИНАЦИИ

Дефицит глюкозы в организме, вызванный длительными, изнуряющими, с элементами соревнования физическими нагрузками, может негативно повлиять на **состояние здоровья** после вакцинации.



Используйте средства индивидуальной защиты: носите **маски**, пользуйтесь **антисептиком**, соблюдайте социальную **дистанцию**, избегайте посещения мест с **массовым скоплением людей**, больше **гуляйте** на свежем воздухе.



ПИТАЙТЕСЬ ПРАВИЛЬНО

Пейте больше воды и употребляйте продукты с повышенным содержанием **белков, витаминов и микроэлементов**.





Набираем высоту

В «Сахалин Энерджи» продолжается корпоративное первенство «Высота». Накал борьбы между командами нарастает, и все активнее участники «восхождения» стараются вырваться вперед. Каким образом? Конечно же, получая новые баллы!

СТАНЬ «ЗОЛОТЫМ» ИЛИ СНИМИ ВИДЕО!

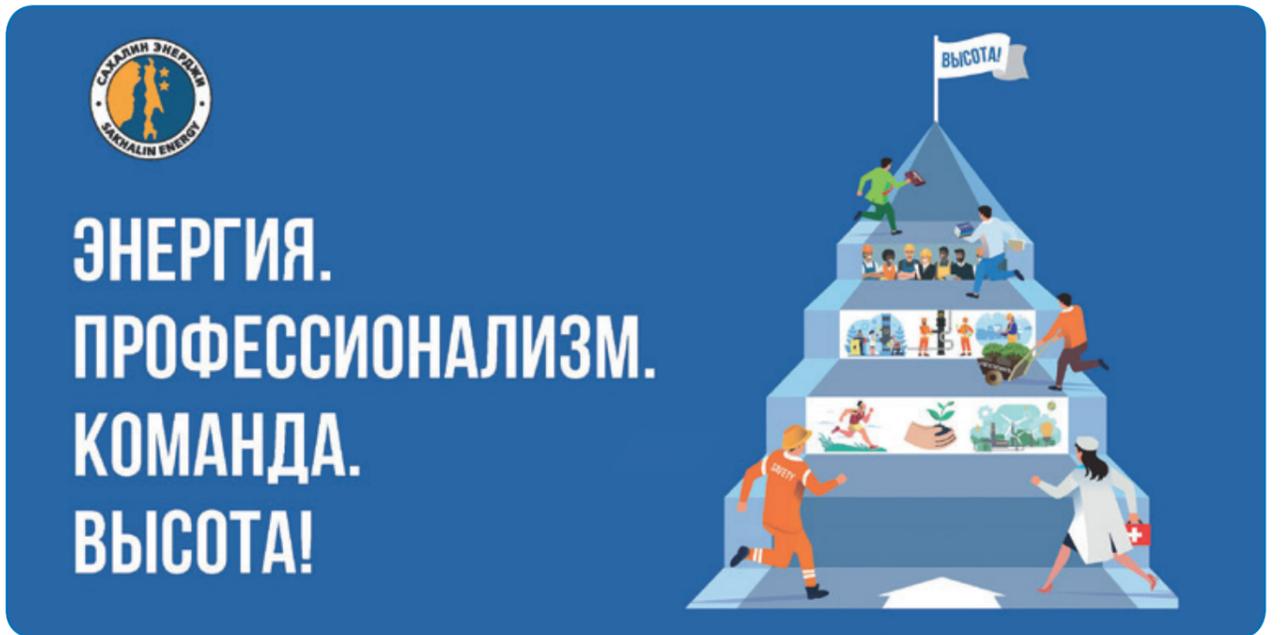
Прекрасной возможностью пополнить заветными очками свои копилки для каждой из двадцати пяти команд-участниц стало участие в Летнем дне безопасности и Пит-стопе большого планового останова.

Среди альтернативных способов улучшить позиции в турнирной таблице — возможность стать «золотым работником». Этот показатель также учитывается в общем зачете. Некоторые команды — сегодня их уже пять — берут высоту, достигая стопроцентного показателя «золотых работников» при плановых 88%, зафиксированных в оценочной карте. Желаем им удержать эту планку, а остальным — догнать лидеров!

К слову, в этом может помочь и участие в конкурсе на лучший видеоролик «Профессиональные лайфхаки». Работы принимаются в двух направлениях: применительно к профессиональному развитию и саморазвитию, а также в контексте новой реальности. Посмотреть заявленные ролики можно на внутреннем сайте компании в разделе, посвященном корпоративному первенству.

ШАГ ЗА ШАГОМ

Кроме того, в рамках «Высоты» продолжает действовать инициатива подсчета шагов. Для того чтобы стать ее участником, необходимо установить на мобильный телефон шагомер или воспользоваться фитнес-браслетом, а затем зафиксировать полученный результат на сайте «Высоты». Напоминаем, что данные о количестве шагов можно вносить не только за себя, но и за других членов команды. При этом есть возможность конвертировать в



шаги любую двигательную активность — ссылки на программы-конверторы на интранет-сайте «Высоты» вам в помощь. Для удобства информацию можно вносить еженедельно.

Но даже если вы гуру ходьбы и «наматываете» в день несколько десятков километров, в одиночку свою команду в лидеры вывести не удастся. Важно учесть, что оценивается именно командный показатель, то есть усредненное значение, полученное после обработки всех результатов. Поэтому, коллеги, важно движение каждого из вас — ведь в этом случае фраза «буквально в шаге от победы» приобретает особую актуальность.

ВОСХОЖДЕНИЕ С ОБУЧЕНИЕМ

Если вы любитель онлайн-обучения, то это тоже повод заработать очки для своей команды. Электронный курс по управлению опасными факторами на рабочем месте направлен на предотвращение рисков, связанных с травмами рук, падениями, спотыканиями и поскользываниями. Обучение доступно на русском языке, английская

версия курса будет размещена в интранете в ближайшее время.

И конечно же, очки в командную копилку приносит участие в вебинарах, в том числе под руководством специально приглашенных известных российских экспертов (*читайте подробнее ниже в материале «Идем на проблему»*). Что немаловажно, учитывается даже просмотр контента в записи — от такой возможности грех отказываться! Следите за анонсами, возвращайтесь к пропущенным или понравившимся вебинарам на странице раздела «Профессионализм и саморазвитие».

В общем, вариантов стать лидером масса, нужно лишь найти время правильно ими воспользоваться. И здесь практические рекомендации участникам каждой команды могут дать ответственные за направление сотрудники. Они с радостью помогают коллегам еще увереннее продвигаться к корпоративной высоте. Давайте развиваться вместе!

■ Павел Рябчиков

Идем на проблему

Удаленное обучение (вебинары) открывает перед нами удивительные возможности, о которых мы не задумывались еще несколько лет назад: стираются границы времени и расстояния.

Находясь на своем рабочем месте на Сахалине, достаточно открыть ссылку — и вот вы уже лицом к лицу с одним из лучших бизнес-спикеров России по управлению персоналом и продажами, который говорит с вами из Московской области.

С утра Максим Батырев проводит для нас вебинар, а вечером он уже уезжает в комбат-тур* в Абакан. Жизнь стала настолько динамичной, что нам остается только два варианта: погрузившись в рутину, смотреть, как она пролетает мимо, либо «идти на проблему» (по теории Мак-

сима Батырева, второе относится к ключевым качествам лидера).

Мы живем в такое время, когда информационное пространство переполнено, нам предлагают различные курсы, интеллектуальные марафоны, книги, статьи, информационные ресурсы, но мы не можем успеть все. При этом не все ресурсы качественны, и многие просто засоряют эфир. Поэтому, когда среди всего этого разнообразия нам на блюде подается каемочкой преподносят топового спикера, который за два часа рассказывает все самое важное о целеполагании и мотива-

«ЖИЗНЬ СОСТОИТ ВСЕГО ЛИШЬ ИЗ МОМЕНТОВ И БОЛЬШЕ В НЕЙ НИЧЕГО НЕТ. ПОЭТОМУ ЕСЛИ ВЫ ДЕЛАЕТЕ КАЖДЫЙ МОМЕНТ ЗНАЧИМЫМ, ОНА ВСЯ НАПОЛНЯЕТСЯ СМЫСЛОМ.»



ции, это стоит того, чтобы ненадолго отложить дела и вдохновиться, наполниться позитивом, получить заряд мотивации и с новыми силами идти к новой высоте.

Как избежать того, чтобы жизнь превратилась в день сурка, как выбраться из накатанной колеи, чтобы жизнь заиграла новыми красками и каждый день наполнялся смыслом, каковы пять национальных бед и что важно в воспитании детей — ответы на все эти вопросы подкрепляются на вебинаре яркими при-

мерами из опыта и юмором. У Максима Батырева получилось действительно интересное, живое выступление.

Все, кто не смог подключиться к прямой трансляции или еще не смотрел запись, найдут вебинар Максима Батырева на странице «Профессионализм и саморазвитие» корпоративного первенства «Высота».

■ Елена Гулий

* Авторский тур с экспертами в разные регионы России и страны мира.

«Нам нужна цель. А за ней — следующая цель. Пока цели не будет, будут тоска, лень по утрам и плохое настроение. Человек, не видящий смысла в своей деятельности, превращается в большую амебу. Человек, который видит цель, будет сфокусирован на ее достижении и счастлив в работе и в жизни. Надо найти ответ на вопрос «Я живу, чтобы... что?» Тогда мы будем полны энергии».

Максим Батырев, российский менеджер, лауреат национальных премий «Электронная буква» и «Книжная премия Рунета»

Игры разума Андрея Макарова

Интервью с кандидатом филологических наук, начальником отдела переводов компании «Сахалин Энерджи» мы начали с традиционного вопроса: что или кто повлияли на выбор вашей профессии?

АНДРЕЙ МАКАРОВ, НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА ПЕРЕВОДОВ

Окончил Курский государственный университет по специальности «иностран- ный язык (английский)» с дополнительной специаль- ностью «иностран- ный язык (немецкий)». Защитил кан- дидатскую диссертацию по теме «Дативные отношения в скрытой грамматике».



— История любви к будущей профессии началась с пятилетнего возраста, когда я в детском саду начал изучать английский. Мне сразу понравился этот мелодичный и достаточно простой язык. Может быть, потому, что в латинском алфавите всего 26 букв, в отличие от русского языка (*улыбается*).

В начальной школе я познакомился с творчеством групп The Beatles и Queen (спасибо отцу). Можно сказать, что моя любовь к английскому расцвела на фоне увлечения англоязычной музыкой. Кроме того, я регулярно участвовал в олимпиадах и показывал лучшие результаты на занятиях. В девятом классе я впервые сдал международный экзамен (City&Guilds International ESOL) и побывал в Великобритании с образовательным визитом. Тогда же выиграл областную олимпиаду по английскому языку и занял четвертое место на первой всероссийской. В тот момент я твердо решил, что должен продолжать изучать языки. Поступил в родной вуз — Курский государственный университет. Моя специальность по диплому — «учитель английского и немецкого языков». Буду честен, я не видел себя учителем в школе.

— И тем не менее решили защищать кандидатскую.

— С диссертацией произошла забавная история. До аспирантуры я увлекался лексикологией и фразеологией и собирался развивать эту тему. Однако, признаюсь, проявил некоторую пассивность в выборе научного руководителя, и в итоге мне посоветовали потрясающего человека — доктора филологических наук, профессора Воронежского государственного университета Вячеслава Борисовича Кашкина (или меня посоветовали ему). Он переключил меня на область скрытой (имплицитной) грамматики. К тому моменту под его руководством было уже проведено исследование генитивных отношений (семантико-синтаксических отношений, выраженных в русском языке родительным падежом), поэтому я вышел на следующий этап и занялся изучением дативных отношений (то есть мой «родной» падеж — дательный).

— Как складывалась ваша карьера?

— Несмотря на то что первое удостоверение технического переводчика я получил еще в школе и занимался фрилансом с первого курса университета, я не думал, как ни странно, что моя карьера будет связана с переводом. Когда поступил в аспирантуру, понял, что передача знаний, обучение студентов — это мое. Пять лет преподавал в вузе практику английского языка и введение в филологию и испытывал настоящее удовольствие. В общей сложности подготовил более ста студентов.

К сожалению, экономика нашей страны устроена таким образом, что учителям и преподавателям везде почет, но не всегда достойная оплата. Так что, взвесив за и против, я решил поменять свою жизнь. Работал переводчиком на проекте реконструкции котельной и строительства ТЭЦ, затем в управлении внешнеэкономической деятельностью в компании-импортере. Навыки закупок и маркетинга помогли мне перейти в категоричный менеджмент. На тот момент мне казалось, что я не вернусь к преподаванию и переводам.

Однако история сложилась иначе — в 2015 году я собрал небольшую команду переводчиков под «зонтиком» своего ИП. Именно на том месте меня и нашел бывший однокашник и порекомендовал меня в отдел переводов компании «Сахалин Энерджи».

— Как проходит среднестатистический рабочий день?

— Попробуем тезисно охватить реперные точки. Основная задача в течение дня — своевременно удовлетворить потребность компании в качественных переводах. Поэтому что бы ты ни делал, чем бы ни занимался, краем глаза всегда видишь почтовый ящик, куда приходят заявки на письменный и устный переводы. Все остальное время распределяется между приоритетными задачами, коих десятки.

Проекты развития и подготовки молодых кадров, работа с заказчиками, подрядчиками и персоналом отдела, масса оперативных вопросов — и каждый второй из разряда “challenging”. Все это приправляется деловыми встречами и совещаниями. Два монитора перед глазами, на одном в режиме реального времени контролируется список задач. Так что среднестатистический рабочий день проходит в абсолютно непрерывном движении. Пускай и не в физическом перемещении из пункта А в пункт Б, но в движении глаз по мониторам, пальцев по клавиатуре и мозга по текущим задачам и проектам.

— Вы нарисовали такую картину, что боюсь даже спрашивать: есть ли место науке в вашей жизни? Есть ли точки соприкосновения или время подумать о дативных отношениях?

— Как я, возможно, написал бы в какой-нибудь анкете: «Научную деятельность в настоящий момент не веду». Но на вопрос «отражается ли» отвечаю однозначно: да! Начнем с того, что подготовка научных статей, проведение большой аналитической работы дают человеку совершенно определенные опыт и компетенции. Это навык кропотливой работы с документами, способность к глубокому анализу, вдумчивость, внимание к деталям. Такие «привычки» приобретаются на всю жизнь.

Что касается непосредственно специфики моей научной работы, то изучение имплицитной грамматики позволяет совершенно по-иному взглянуть на язык, на семантику текста и прочих единиц языка, на синтаксис. Помните «Игры разума» (A Beautiful Mind) и то, как цифры, буквы, символы, формулы играли перед глазами математика Джона Нэша? Точно так же, изучая скрытые схемы языковых отношений, мы видим, как и почему слова стыкуются друг с другом и что все это реально значит. Там, где неопытный глаз увидит два плюс два, мы найдем третий, а то и четвертый, и пятый элементы и объясним, почему это равняется семи.

Вопреки распространенному представлению, лингвистика в некотором роде точная наука. И в то же время язык полон субъективных категорий. Мы копаемся в лексемах, синтаксемах и синтагмах, как математики в формулах, пытаемся определить, почему же здесь все-таки должен быть артикль *the* или предлог *to*. А в устном переводе такой анализ осуществляется молниеносно, практически на автомате. Главный след, который оставляет научная деятельность, — достаточно глубокое понимание предмета изучения. Хочется верить, что этот дар я не потерял за годы вне науки.

— На ваш взгляд, переводчиком могут стать все или это особый путь для определенного типа людей с конкретным складом ума и характера?

— Точно так же, как и инженером или барабанщиком — дело нехитрое. Думаю, все смогут составить схему установки карниза или отстучать ритм на пионерском барабане. Так же и с переводчиками — любой может взять словарь и попробовать переводить и даже получить какой-то результат. Художественных переводчиков мы сразу вынесем за скобки — это люди, обладающие особым творческим складом ума. Достаточно упомянуть несколько фамилий — Тургенев, Пастернак, Толкин, Мураками, Акунин — великие писатели и великие переводчики. Художественный переводчик — соавтор оригинального текста.

Что касается технических переводчиков, то когда-то таковым мог стать любой человек, обладавший определенной степенью усидчивости, некоторой эрудированностью и умением работать со словарем. Времена меняются, профессия трансформируется, и в первую очередь — профессия переводчика письменного: развитие систем машинного перевода, нейросетей говорит о неминуемом техническом прогрессе. Искусственный интеллект быстро учится, и наша задача вскоре будет заключаться в его дальнейшем развитии и постредактировании. Устные переводчики будут востребованы еще достаточно долго — системы голосового перевода развиваются все же чуть медленнее.

Резюмирую: классные переводчики всегда были людьми особенными. Для письменного переводчика важны терпение, кропотливость, внимательность, аналитические способности. Устный переводчик — это человек реактивный, стрессоустойчивый, коммуникабельный, выносливый. Но и тот, и другой должны обладать теми самыми «языковыми способностями», которые не каждый из нас может даже четко объяснить.

— Не перейдет ли профессия переводчика в разряд реликтовых?

— Машина уже переводит намного лучше слабого переводчика и даже чуть лучше среднего. Это не значит, что ее можно поставить работать вместо человека — и дело в шляпе. Нет, нужен глаз да глаз, поэтому в нашей отрасли появилась профессия постредактора машинного перевода. Не стоит заблуждаться и доверять технике на 100%. В письменной и устной речи всегда найдется масса нюансов, которые неспособна распознать бездушная жестянка. Однако по мере развития рынка систем машинного перевода из профессии будут вытесняться низкоквалифицированные кадры — но будет расти престиж лучших. Это естественный и неизбежный процесс.

Устные переводчики надолго останутся в цене и наверняка сами будут участвовать в развитии систем голосового перевода. Мы уже около десяти лет живем с мобильными телефонами, способными распознавать нашу речь и выдавать перевод. Да, эти программы еще не очень широко распространены и не очень качественные, но времена роботов-переводчиков, таких как С-ЗРО из «Звездных войн», не за горами. Успеем ли мы увидеть таких в нашей жизни? Утверждать не берусь.

— Недавно читала письма Пастернака, в них он рассказывал о своих переводах Шекспира и Гете. Для него это был способ выразить самого себя, передать мысли и чувства, которые невозможно было в то время высказать от своего имени. Вы пробовали переводить поэзию или прозу?

— Увы, я не могу сказать, что у меня большой опыт художественного перевода. «Увы», потому что это, безусловно, чрезвычайно интересное поле деятельности. И все же я считаю, что в нашей профессии всегда есть простор для творчества, будь ты художественный переводчик, судебный, технический или синхронист.

Современный специалист — это коммуникатор. Банальная вещь: переводчик не переводит слова, тем более не переводит буквы. А там, где речь идет о синтагмах, о тексте, — там найдется место для творчества. Мы не отражаем, мы передаем информацию от одной стороны коммуникации другой наиболее эффективным способом. И вот между ними мы и создаем «краткую нору», через которую пропускаем информацию на одном языке, чтобы выдать ее на языке получателя. Профессионалы, которые занимаются художественным переводом, решают абсолютно ту же задачу — переносят слова автора на другой язык, пусть и с большей долей креатива. Переводчик — это всегда творец, раскладывающий информацию на составные части, а затем собирающий их воедино.

— Вы недавний островитянин, но как бы вы продолжили фразу «Ну что тебе сказать про Сахалин?»

— ...На острове нормальная погода. Иногда даже жаркая. Здесь живут замечательные стойкие люди и ведет деятельность лучшая в мире компания — «Сахалин Энерджи». А еще здесь рыба и морепродукты — просто фантастика. Природа нереальная. Здесь хорошо!

■ Беседовала Елена Гуршал



Our strength lies in our united team

DEAR COLLEAGUES,

On the first Sunday of September, we celebrate the people who have devoted their careers to a matter of national importance, oil and gas production and supply of essential fuels to customers. These people greatly contribute to Russia's economic development and build a solid foundation for implementing numerous social programmes and enhancing the welfare of the country's population.

Each year, the oil and gas industry faces new challenges, and it is through our shared efforts that the Company has been able to successfully cope with them. We fully honour our commitments to customers, maintain large-scale production and development activities, introduce cutting-edge technologies, and make a transition to our new digital platform in various business segments, including hydrocarbon production and processing. Operating in

one of the most remote locations with an extremely harsh climate, we have passed all the difficult tests with flying colours, achieving excellent performance along the way.

Our people have always demonstrated a team spirit and professionalism dealing with various challenges and coping with difficult issues while facing a tough economic environment. I believe that oil and gas workers' dedication, confidence and focus on results will bring us to new frontiers in the global energy market.

I would like to thank our employees, contractors and the entire professional community for their diligent work and warmly congratulate all of you on our professional holiday, Oil and Gas Industry Workers' Day. May you and your families enjoy sound health and good fortune!

Roman Dashkov, Chief Executive Officer

Shutdown for the sake of growth

Sakhalin Energy has completed a major scheduled shutdown of its gas infrastructure facilities – the largest in scale in the history of the company. About 3,000 technical specialists completed approximately 1,600 work orders and worked more than 1.2 million man-hours without a single lost time incident. These are unprecedented figures compared to the indicators for the previous years. The technical operations performed at the company's production facilities were by far more impressive.

ROMAN DASHKOV, CHIEF EXECUTIVE OFFICER

“Everyone involved in the major turnaround campaign have worked as an efficient and professional team focused on delivering results that are vital for the company. I am confident that, having completed a number of key activities, Sakhalin Energy is now capable of sustaining reliable operations in the long term. As we face increasing competition in the energy market, this becomes a matter of utmost importance.”



LUN-A

The numerous tasks successfully completed at the Lunskeye-A (LUN-A) offshore platform, the very first link in the gas supply chain, included the repair of a thirty-inch (more than the height of a grown-up person) shut-off valve on the train 1 export pipe. This equipment is designed to stop the transportation of hydrocarbons to the onshore processing facility (OPF) in case of emergency. In other words, it plays an important role in ensuring industrial safety.

The repair operations included a complete disassembly of the valve, the replacement of the main components, and a modification of the internal configuration of the valve inserts to create two barriers on the side nearest to the pipeline. To open the valve and replace parts of the equipment, we had to isolate it from the pipeline under pressure.

There are several technologies in the world that make it possible to perform such an operation. The company chose the most reliable method: the installation of a remotely controlled isolation device, which saves the trouble of completely bleeding the pressure in the pipeline. The use of the device minimises gas losses.

As part of the shutdown, a number of some other complex operations were performed at the platform, for example, the replacement of two large-sized valves, the inspection and cleaning of a three-phase separator. All equipment was first tested for operability and safety. It was put into operation only after we had received the necessary confirmation. In fact, it was the most large-scale shutdown that the LUN-A platform had ever seen. It had taken us two years to prepare for the turnaround. Thanks to the thorough preparation, it was able to complete the work on time and in compliance with all safety requirements.

OPF AND OPFC

The replacement of two 80-metre flare tips was another operation successfully completed at the onshore processing facility (OPF) during the shutdown. The technical operation was carried out at a height, using a crane and with the support of industrial climbers. Previously, the actions had been practised on the ground, using a specially designed imitation flare unit. Mandatory rescue drills had been conducted with special dummies. The flare platform itself had been tested for strength and capability to withstand excess weight (which exceeded the real load on the platform during the actual operations).

In addition, construction and installation works were completed at the connection point of OPF booster compressor station (OPFC). In the future, this will allow to quickly carry out the systemic commissioning of OPFC.

BS-2

Another technically complex operation – the replacement of a giant thirty-inch valve weighing 10 tonnes – was completed at BS-2.

The valve is one of the critical elements that ensure the safety of the Trans-Sakhalin pipeline system. It acts as a shutdown valve that cuts off the flow of hydrocarbons if necessary.

In addition, the BS-2 fire and gas detection system was upgraded during the shutdown. The replacement of outdated equipment has increased the protection of the production facility.

PRIGORODNOYE PRODUCTION COMPLEX

The upgrade of the control system, the alarm system, the interlocks, and the emergency protection system has enhanced the safety and

efficiency of the final link of the gas chain – the Prigorodnoye production complex. Cutting-edge technologies and IT solutions helped to increase the automation level of the system and the speed of notification about possible emergencies.

At the LNG plant, the tip of one of four flare stacks was replaced for the first time since the plant's start-up in 2009. The operation was arranged so that it was not necessary to climb to a height of 125 metres – step by step the flare tip was lowered down the guide rails of the main frame, and then, after the replacement, was raised and put in place.

Another important part of the shutdown was mechanical work to overhaul and upgrade the axial compressor of the Prigorodnoye asset's mixed refrigerant compression unit. The compressor, one of the heaviest pieces of equipment at the project (the total weight of the parts to be removed, serviced and re-installed is about 95 tonnes), is used to pressurise and circulate the mixed refrigerant in the natural gas liquefaction cycle.

The attention of federal and regional media, however, was focused on the replacement of two of the four loading arms at LNG jetty. It was the first time ever that such large-scale lifting operations had been performed in Russia.

They were carried out with the participation of the Pijlgracht, a specialised vessel equipped with two main cranes with a lifting capacity of up to 700 tonnes each. One of the cranes was used to dismantle the old loading arms with a height of 22 metres and a weight of 77 tonnes. It is unbelievable that the specialists operating the equipment from such a distance managed to align the bolt holes of

the flange connections, which are only several centimetres in size!

This achievement was accompanied with another one – the unique operations were completed ahead of schedule. Together they made up a remarkable success.

PREPARATION IS THE KEY TO SUCCESS

The comprehensive scheduled shutdown of 2021 was preceded by extensive preparatory work. The preparations were made taking into account the challenges of the COVID-19 pandemic, and included practising various development scenarios.

During the shutdown, the most advanced technologies, including remote video assistance systems, were used. This made it possible to perform highly complex repair operations with the online participation of specialists from foreign manufacturing companies. The number of representatives of foreign manufacturers who were physically present at Sakhalin Energy facilities was minimal (5% of the total personnel engaged).

All in all, Sakhalin Energy achieved all the key objectives of the summer turnaround campaign. On the one hand, this will enable the company to reduce operating costs and devote more time to planning maintenance operations. Also it will provide opportunities for increasing capacity and, in particular, LNG production.

In future, the entire integrated Sakhalin-2 gas chain will be transferred to a four-year maintenance cycle. Starting from 2023, each process train will be shut down once every two years.

■ Pavel Ryabchikov

planned shutdown – 2021

Sakhalin-2 Race Track Pit Stop



Two of the four loading arms were replaced at the LNG jetty of Prigorodnoye production complex



Сила традиций

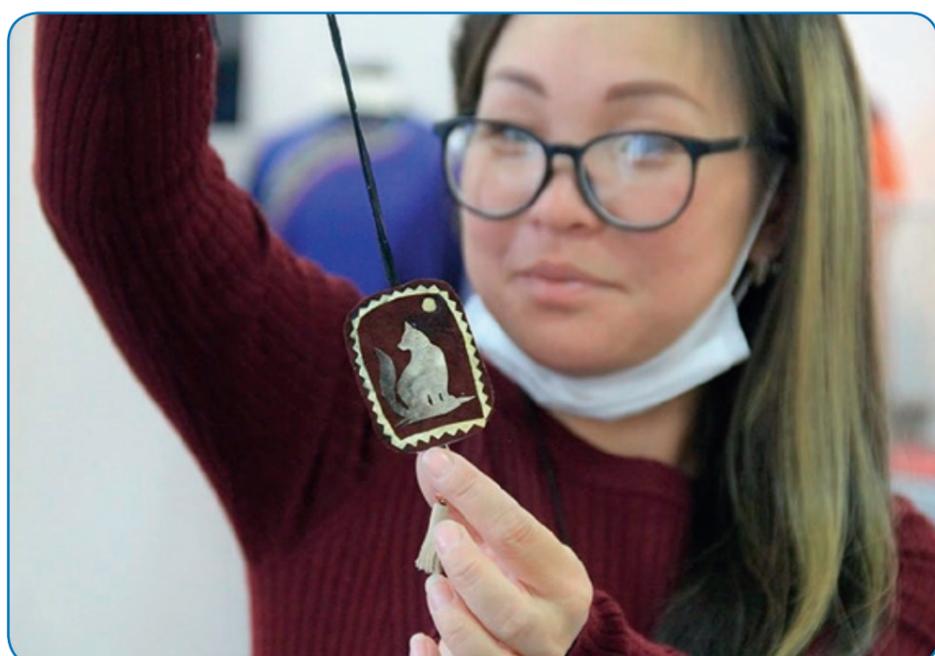
Уже почти месяц жители и гости областного центра ощущают «Силу традиций». Выставочный проект, посвященный традиционным знаниям нивхов, стартовал третьего августа в Литературно-художественном музее книги А. П. Чехова «Остров Сахалин». Его инициатором выступила компания «Сахалин Энерджи».



В день открытия выставки прошла презентация одноименной книги, изданной «Сахалин Энерджи». Как рассказала ее автор, старейшина древнего нивхского рода Койвонгун («Лиственница») Ефросинья Шкалыгина, знания о важнейшей части исконной культуры своего народа она получила от мамы, знаменитой сказительницы и рукодельницы Татьяны Улита. В записях, часть которых сделана еще в 50-х годах прошлого века, описываются свойства растений и их применение в жизни коренных народов – в лечебных целях или во время обрядов



Коллекция из фондов районных музеев тесно связана с растительным миром и демонстрирует важнейшую роль островной флоры в повседневной жизни сахалинских этносов. Туески, лукошки, тык-корзина, корытце и другие предметы быта изготовлены из растительных материалов и использовались в качестве посуды для ягод и грибов. Не обошлась экспозиция и без гербария лекарственных растений, которые собрала жительница села Чир-Унвд Галина Возгыбина и описала их целебные свойства



Ежедневные экскурсии по выставке сопровождаются интерактивными занятиями под руководством известных сахалинских мастеров: Валерии Осиповой, Людмилы Паскит, Ольги Садиновой и других. На одном из них ведущий методист областного краеведческого музея Федор Мыгун научил всех желающих вырезанию нивхского узора. Под руководством наставника простейший элемент спирально-ленточного орнамента в руках его учеников буквально на глазах преобразался в лебедя, бабочку или «бесконечную» морскую волну... А для самых любознательных любителей островной флоры предусмотрены лекции сотрудников «Сахалин Энерджи» и экскурсия в ботанический сад с элементами викторины. Мероприятия пройдут до шестого сентября включительно – чтобы на них попасть, необходимо предварительно записаться по телефону музея: 43-65-09.

■ Марина Семитко

ОстроVa спасения

Компания «Сахалин Энерджи» провела тренинг по спасению птиц, загрязненных нефтью и нефтепродуктами. Этот обучающий курс стал особенным: впервые его прошли участники ежегодного Всероссийского молодежного форума «ОстроVa».

Мероприятие федерального масштаба объединило на Сахалине неравнодушных юношей и девушек из многих регионов страны, которые хотят изменить регион к лучшему и реализовывать здесь общественно значимые проекты.

Программа обучения была насыщенной. Прежде чем перейти к практике, сотрудники «Сахалин Энерджи» рассказали 28 участникам образовательного трека «ОстроVa экологии» об анатомии птиц и уделили особое внимание нетравмирующим способам отлова животных, а также технике безопасности во время работы в полевых условиях.

Полученные знания участники тренинга применили на деле – на следующий день песчаный пляж залива Анива заперстрил людьми в белоснежных и голубых защитных комбинезонах. Здесь под руководством специалистов компании молодежь опробовала технику работы в трех группах. В их задачи входил отлов загрязненных птиц, их первичная стабилизация, утилизация тушек «погибших» животных и отпугивание непострадавших особей.

Отрабатывая навыки установки оборудования, молодые люди разместили на побережье надувные шары, ограничивающие участок условного разлива нефтепродуктов.

Нанесенные на них круги черного цвета имитируют глаза хищников, тем самым отпугивая незагрязненных птиц от места происшествия в реальной ситуации. Еще одно средство отпугивания – «страшного человека» – участники тренинга установили неподалеку. The Scary Man – так официально называется устройство – представляет собой яркую надувную фигуру, которая приходит в движение в сопровождении световых и звуковых сигналов.

«Мы никогда не ловили птиц, не держали их и тем более не спасали, поэтому сегодняшний тренинг стал для нас неожиданным, полезным и уникальным опытом. Есть повод задуматься о будущей занятости, ведь теперь мы знаем, как себя вести с пернатыми в реальной ситуации», – поделились впечатлениями Светлана из Ярославля и Анна из Санкт-Петербурга.

Несмотря на то что основное внимание в обучающем курсе было уделено спасению птиц, его участники могут применять полученные навыки и по отношению к другим диким животным, находящимся в зоне происшествия.

Как рассказал начальник отдела экологического мониторинга и сохранения биоразнообразия «Сахалин Энерджи» Тимофей Звездов, следуя обязательствам о сохранении биоразнообразия, «Сахалин Энерджи» внедряет программу подготовки персонала к проведению мероприятий по реабилитации животных, загрязненных нефтью и нефтепродуктами, с 2005 года. За это время навыкам спасения обучены около 400 человек, включая сотрудников компании и представителей заинтересованных сторон.

«Животные, пострадавшие от нефти, нуждаются в оперативной и квалифицированной помощи, однако с такой задачей могут справиться только обученные люди. Приятно, что пул участников нашего тренинга пополнила молодежь из разных регионов страны. Сегодня молодые люди действовали одной командой, понимая, что от точности и слаженности их действий в реальной ситуации зависит жизнь беспомощного пернатого. Надеюсь, мы зажгли в них искру интереса к этому благородному делу, и наши спасатели воплотят в жизнь новые идеи в области экологии единственного островного региона России», – добавил Тимофей Звездов.

И судя по отзывам участников экологического направления «ОстроVов», прошедших обучение, эти ожидания наверняка оправдаются.



Р. S. На следующий день после тренинга по спасению птиц с участниками «ОстроVов» встретились сотрудники кадрового директората «Сахалин Энерджи». Чтобы помочь юношам и девушкам понять, в каких направлениях деятельности они могут себя реализовать, начальник отдела обеспечения персоналом Сергей Коровин рассказал им о перспективных профессиях на проекте «Сахалин-2». Затем ведущий специалист отдела формирования и развития кадрового резерва Олеся Коваленко предложила молодым людям принять участие в викторине и в деловой игре, в которой надо было построить самую высокую, устойчивую и прибыльную платформу. В стороне никто не остался...



«Презентация о деятельности «Сахалин Энерджи» прошла очень увлекательно, живо, информативно – видно, что компания действительно заботится о своих кадрах. Деловая игра с четким таймингом тоже выше всяких похвал – в таком формате я никогда не играла. На память об этой встрече нам подарили 3D-книгу о проекте «Сахалин-2» – это просто «бомба», по-другому не скажешь! Разглядывая ее уже в номере, мы радовались такому подарку, как дети... Огромное спасибо организаторам!»

Из отзывов участников образовательного трека «ОстроVa экологии»





Показатель детского счастья

наши дети

опрос

Как оценить эффективность программы «Веселые каникулы – 2021»: хорошо получилось или плохо, продуктивно или бесполезно? По какой шкале? Цель была простой и понятной: сделать детей счастливыми. Но каковы же показатели детской «счастливости»? Ответ на эти вопросы поможет найти главный специалист сектора социальных льгот и гарантий Ирина Немыкина.

– Ирина, вы нашли рецепт детского счастья?

– Мне кажется, да. Для того чтобы были счастливы дети, программу для них должны придумать счастливые и увлеченные своим делом взрослые. И нам повезло найти именно таких профессионалов в институте проблем образовательной политики «Эврика». Мы сотрудничаем с этой некоммерческой организацией, и в настоящее время она осуществляет оперативное управление корпоративным Детским центром. Сотрудники «Эврики» сумели создать событийное, игровое и одновременно развивающее пространство для наших детей в рамках летней программы.

– Вернемся к нашим вопросам: по какой шкале оценить успех? Может быть, для взрослых это пятерка, а для детей – и до троечки не дотянули?

– У нас был свой термометр (улыбается). В «Веселых каникулах» применялись абсолютно разные инструменты замера обратной связи. Используя «экраны настроения» на площадках, дети могли выразить свои эмоции. Каждый вечер ребята вместе с мастерами устраивали так называемые рефлексивные круги. Кроме того, вожатые подмечали и записывали фразы, вели своеобразный дневник «Говорят дети». Это не вымученные признания, а реальная оценка событий. Судите сами: «Вы осуществили мою мечту! Я всегда хотела исполнить этот трек», «Интересно смотреть в эту штуку и фотографировать», «Чтобы играть весело, надо сперва сильно напрячься», «Это очень сложно для тех, кто не знаком с принципами Куборо!»

– Некоторые высказывания звучат загадочно, даже не понимаешь: хорошо это или плохо.

– Если фразы, подобные первой, имеют очевидный положительный контекст и довольно прозрачны для понимания, то с остальными дела обстоят сложнее. Да и не могут они быть простыми, когда речь идет о комплексном развитии личности ребенка. Нам важно, чтобы дети научились фиксировать интерес к той или иной деятельности и понимали степень сложности того, что они делают. Эти важные этапы помогают ребятам ориентироваться во времени, пространстве, рефлексировать, то есть самостоятельно оценивать уровень своего развития.

– Ирина, ну а как отразить, например, такую фразу: «25 сантиметров скотча – это так мало»?

– Этот вопрос позволяет получить осознанное представление о ресурсах и разумном их использовании – и не во время лекций, а в процессе решения практических задач. Некоторые из ребят к пятой смене уже могут сознательно зафиксировать свой интеллектуальный рост. Судите сами: «Теперь я знаю больше о принципах энергетики и устройствах, которые можно запитать от солнечных батарей».

– Мы уже рассказывали в предыдущих выпусках «Вестей», насколько ярким, необычным и жарким было лето участников «Веселых каникул». Что вы назвали бы главным результатом?

– У этого сезона есть второе название: «Сахалин – территория выбора». В течение этого лета наши дети учились принимать осознанное решение и нести за него ответственность. К примеру, когда они отдавали предпочтение той или иной мастерской, они знали, что должны дойти до финиша – реализации своего проекта, и у всех это получилось. Не могу удержаться, чтобы снова не обратиться к словам самих участников: «Мне не нравится, когда что-то решают за меня и ведут туда, куда я не хочу» или «Когда я занимаюсь тем, чем не хочу, то все происходит не так интересно и гораздо дольше».

Главный результат – это зарождение осознанности. Начиная с требований к безопасности, которые выполняются не просто потому, что так нужно кому-то, а потому, что это просто логично и разумно, и заканчивая осознанным поведением в мастерских. Даже наши малыши (6–8 лет) го-



ворили, что им понравилось проводить мастер-классы для других детей и нести за это ответственность.

– А изюминка проекта?

– Можно отметить несколько интересных и важных моментов. Во-первых, в проектирование и реализацию «Веселых каникул» в этом году были активно включены иностранные наставники, и мы на практике «распробовали на вкус» парную педагогику. И очень отраднo было наблюдать, как все свободнее и активнее становятся дети в общении с педагогами-иностранцами. Учитывая, что смены в лагере были полилингвальные, носители языка были включены в различные активности дня на каждой площадке.

А еще в качестве изюминки хотелось бы отметить событийный формат организации общих мероприятий. Понимание, что это должно быть не просто развлечением, а именно событием, родилось не сразу. В результате пришли к парадоксальному выводу: событие должно иметь недостижимую на первый взгляд цель – своего рода вызов для дальнейшего постижения чего-то нового.

– Миссия невыполнима?

– Что-то в этом роде. Дети, «покупаясь» на эти задачи, в процессе их решения приобретают новые навыки.

– А родители разделяли этот энтузиазм? Может, им хотелось чего-то более традиционного?

– Давайте подведем итоги вместе с ними.

«Благодаря детскому лагерю дочь преодолела страх общения на английском языке. До каникул, несмотря на достаточно хорошую базу, Аделина стеснялась и боялась разговаривать по-английски, а после легкой и комфортной практики общения с Луккой и Джорджем эта неуверенность ушла. Более того, Аделина сказала мне: «Мама, теперь я знаю, зачем мне учить английский!» Еще один важный момент в программе «Веселых каникул» – возможность общения ребенка с детьми в разных группах (по возрасту или по интересам). В комфортной и безопасной среде они приобретают и оттачивают навыки коммуникации, самовыражения, отстаивания своей позиции, умения договариваться и сотрудничать».

Наталья Олейникова,
мама Аделины и Макара

* * *

«Девочкам очень понравились занятия в танцевальной мастерской. В целом из их рассказов чувствуется, что каждому был индивидуальный подход. Детям очень важно, когда учитывают их мнение, когда они могут влиять на происходящее, самостоятельно выбирать мастерскую и другие активности. Успех программы, как мне кажется, зависит от конкретных людей, работающих с детьми. От команды».

Наталья Дудрина,
мама Александры и Екатерины

■ Беседовала Елена Гуршал

Честное мнение – залог успеха

Второго сентября в «Сахалин Энерджи» начнется ежегодный опрос мнения работников. Его результаты, которые мы узнаем в ноябре, станут основой для улучшения рабочего климата в компании.

В фокусе внимания – оценка работниками деятельности «Сахалин Энерджи» в таких вопросах, как руководство и управление, условия труда, работа в коллективе, развитие персонала и его вовлеченность, непрерывное совершенствование.

Опрос проходит на условиях конфиденциальности: информация о его участниках и их ответах в компанию «Сахалин Энерджи» передаваться не будет.

Полученные результаты помогут понять, насколько хорошо мы справляемся с поставленными задачами и что необходимо предпринять, чтобы сделать «Сахалин Энерджи» еще более привлекательным местом работы. Ваше честное мнение – залог успеха ежегодного опроса.

ОПРОС
МНЕНИЯ РАБОТНИКОВ
«САХАЛИН ЭНЕРДЖИ»

ОТКРЫТОЕ ЧЕСТНОЕ МНЕНИЕ КАЖДОГО – КЛЮЧ К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ КОМПАНИИ.

КОГДА:
2 сентября – 29 октября
2021 года

КАК: Электронное сообщение от eppova

КТО: Работники «Сахалин Энерджи», а также работники, направленные компаниями-акционерами

