

Работать здесь престижно. Молодые люди охотно приходят на предприятие, чему во многом способствуют социальные гарантии, возможности для дальнейшего образования и карьерного роста, участие в общественных, спортивных, культурно-массовых мероприятиях, отдых и оздоровление.

История ОАО «Нафтан» насчитывает более полувека. Ежегодно в начале февраля на предприятии отмечают сразу два события: 4 февраля 1968 года на Полоцком химкомбинате получили первый белорусский полиэтилен, а 9 февраля 1963-го Полоцкий нефтеперерабатывающий завод выпустил первый белорусский бензин.

С градообразующим предприятием связана практически каждая вторая семья Новополоцка, здесь трудятся целыми династиями. Порядка 10 тысяч работников задействованы на технологических установках, в заводских цехах и на производствах, в социальной сфере. Кроме этого, в обеспечении бесперебойной работы ОАО «Нафтан» задействованы работники и других предприятий Новополоцка: энергетики, ремонтники, строители, монтажники, транспортники, сотрудники МЧС и другие специалисты обеспечивают бесперебойную работу промышленного гиганта.

БОЛЬШОЕ ВНИМАНИЕ — ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Начальник управления персоналом **Александр Телегин** отмечает, что профориентационная работа с молодежью проводится с выпускных классов.



— За прошлый год в Полоцке, Новополоцке, Глубоком и других районах мы провели более 90 профориентационных мероприятий, в которых приняло участие около четырех тысяч детей и родителей, — говорит специалист. — Долгосрочные договоры о взаимодействии с целью привлечения молодежи на предприятие заключены с Новополоцким государственным политехническим колледжем и с Полоцким государственным университетом им. Евфросинии Полоцкой. Более 90 % принимаемых ежегодно на работу молодых специалистов — выпускники указанных учебных заведений. В этом году мы расширили географию и разместили в автоматизированной информационной системе Министерства образования заказ на подготовку кадров и в других учебных учреждениях страны (Витебска, Гродно, Могилева, Гомеля, Мозыря, Орши, Полоцка, Барановичей). Общее количество заявленных на 2025 год молодых специалистов — более 190 человек, в том числе на основе целевого набора — 90 человек (42 — ступень ССО, 48 — ступень ПТО). В основном это слесари-ремонтники, слесари по КИПиА, операторы технологических установок, аппаратчики, лаборанты химанализа, электромонтеры, машинисты технологических насосов и компрессоров. По договору целевого обучения после окончания учебы ребятам гарантируется трудоустройство сроком на 5 лет. Планируем включить в коллективный договор и бонусы для целевиков, в частности выплату единовременной материальной помощи при трудоустройстве.

В период учебы молодые люди могут пройти на предприятии производственную и преддипломную практику, а также получить оплачиваемое рабочее место.

ВАЖНЫ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Председатель профсоюзной организации ОАО «Нафтан» Белхимпрофсоюза

ДОРОГУ МОЛОДЫМ!

Перспективную работу, солидную зарплату, соцпакет и другие преимущества предлагает молодежи ОАО «Нафтан»



Алексей Быков.

Алина Молокова.

Игорь Батурин подчеркнул важность работы цеховых комитетов и профкома с молодыми кадрами.



— Профсоюз совместно с нанимателем организует конкурсы профмастерства среди молодых рабочих. Многие выпускники вузов в течение 3–4 лет выдвигаются на должности руководителей и специалистов, что немаловажно при построении карьеры, — обращает внимание профсоюзный лидер. — В коллективный договор включен раздел «Социальная защита молодежи», в соответствии с которым при приеме на работу молодым специалистам выплачиваются подъемные, выделяется общежитие, а в случае создания семьи и рождения детей предоставляется арендное жилье. Также предоставляется возможность со скидкой посещать спортивные объекты города и предприятия, получать путевки в санатории и оздоровительные лагеря для детей, обеспечивается медицинское и пенсионное страхование. Если работники возвращаются на предприятие после службы в армии, то им выплачивают единовременную материальную помощь. Также на балансе ОАО «Нафтан» находятся социальные объекты: поликлиника, санаторий, детский оздоровительный лагерь, база отдыха, спорткомплекс, Дворец культуры, которые с удовольствием посещают заводчане и члены их семей. И это помимо заработной платы, которая одна из самых высоких в регионе.

ПЕРСПЕКТИВЫ КАРЬЕРНОГО РОСТА



По словам начальника сектора по работе с персоналом **Вячеслава Закревского**, в ходе собеседования с молодыми людьми при трудоустройстве выясняются направленность личности, уровень

профподготовки, определяются точки возможного роста. Если за первые годы работы молодой специалист хорошо себя зарекомендовал, то его включают в перспективный кадровый резерв для дальнейшего карьерного роста, профессионального развития и обучения, а далее он получает повышение по должности либо повышает категорию.

— Таким образом мы сопровождаем молодых людей до 31 года, после чего они переходят в основ-

ной кадровый резерв, в основном на руководящие должности, — говорит Вячеслав Закревский. — Всчески помогаем молодым сотрудникам, в том числе в бытовых вопросах, чтобы они чувствовали себя максимально комфортно в период адаптации на предприятии.

КАДРЫ РЕШАЮТ ВСЁ

— В ОАО «Нафтан» действует система профподготовки, переподготовки и повышения квалификации, что позволяет предприятию самостоятельно готовить рабочие кадры, присваивать и повышать разряды, давать необходимые допуски по охране труда и промышленной безопасности, — отмечает начальник отдела подготовки кадров **Александр Дубровский**. — Сейчас на предприятии порядка 800 человек проходят переподготовку и примерно столько же повышают квалификацию. Ежегодно эта цифра доходит до тысячи. Активно действует и система наставничества. Молодые специалисты трудоустраиваются после распределения в III квартале, а в период с IV квартала текущего года по I квартал следующего организуется обучение по программе наставничества. Так, в 2024 году 28 молодых специалистов обучались у наставников в индивидуальной и групповой форме.



ПРЯМАЯ РЕЧЬ

Молодые специалисты, отработавшие в ОАО «Нафтан» более года, поделились мнениями о работе на предприятии.

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования цеха № 9 **Алина Молокова**:

— После окончания Новополоцкого государственного политехнического колледжа я сразу пришла работать на «Нафтан», где начальником лаборатории в 9-м цеху трудится мой отец. Свой выбор сделала осознанно. Мне импонирует молодежная политика предприятия, полностью устраивают условия труда и заработная плата. При приеме на работу молодежи выплачивается единовременная материальная помощь, что немаловажно. В нашей электротехнической лаборатории очень дружный коллектив: здесь меня тепло приняли и поддерживали. В своей бригаде чувствую себя комфортно, люблю свой коллектив, могу подойти к коллегам с любым вопросом и уверена, что мне всегда помогут. Дальнейшую судьбу планирую связать с данным предприятием.

Слесарь-ремонтник производства № 7 участка теплового обогрева **Алексей Быков**:

— Еще во время учебы в школе я знал, что хочу работать на «Нафтани». Это крупнейшее в Беларуси предприятие с отличными стартовыми возможностями и перспективами профессионального роста. За первый год работы под патронажем старших товарищей я получил большой практический опыт, что считаю бесценным. На предприятии молодым людям предоставлены все возможности: можно участвовать в творческих и спортивных активностях, продолжать учиться и развиваться, чему всегда способствует руководство. Имея диплом об окончании Новополоцкого государственного политехнического колледжа, я решил получить высшее образование и заочно поступил в ПГУ им. Евфросинии Полоцкой, чтобы в дальнейшем продвигаться по карьерной лестнице и приносить пользу предприятию.

СПРАВКА «ВВ»

В ОАО «Нафтан» трудятся представители 180 рабочих профессий. Порядка 300 — 400 практикантов ежегодно проходят на предприятии производственную и преддипломную практику. Каждый год на работу принимают 100 — 150 молодых специалистов, в том числе прошедших обучение на основе целевого набора. В ежегодно обновляемом кадровом резерве ОАО «Нафтан» на руководящие должности находится порядка 1100 человек, около 50 % включенных в него молодых людей в течение нескольких первых лет работы назначаются на высокие должности или повышают категорию.