

УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!

Поздравляю всех сотрудников и ветеранов предприятий Группы «Газпром энергохолдинг» с Днем энергетика и наступающим Новым годом!



Приближаются дни, когда каждый подводит итоги уходящего года и размышляет о дальнейших планах, о том, что нас ожидает впереди, что предстоит совершить и как сделать это лучше, чем удавалось ранее. У всех нас есть основания проводить 2019 год в хорошем настроении от результатов работы, оставив непростые испытания позади в качестве полезного опыта.

Будущее определяется и прежними делами. В 2019 году Группа «Газпром энергохолдинг» с вводом в эксплуатацию Грозненской ТЭС полностью выполнила масштабную инвестиционную программу строительства и модернизации в рамках договоров о предоставлении мощности. Достигнув этой

вершины, мы обрели большой опыт внедрения и эксплуатации современного оборудования различных типов.

Новая электростанция в Грозном позволит укрепить позитивную динамику экономических показателей ПАО «ОГК-2» и Группы в целом, которая во многом обеспечивается благодаря успешной оптимизации производственной деятельности.

Мероприятия, направленные на совершенствование работы и повышение ее эффективности, проводятся во всех компаниях Группы. Так, на парогазовом энергоблоке ТЭЦ-20 ПАО «Мосэнерго», компании, где пик финансовой отдачи от ДПМ-проектов уже пройден, в ходе инспекции горячего тракта проведена модернизация турбины с увеличением установленной мощности на 27 МВт – с 418 до 445 МВт. При этом впервые реализована концепция «гибких» межсервисных интервалов, благодаря чему появились новые возможности для оптимизации работы оборудования – максимального использования мощности или увеличения периода между плановыми ремонтами основного оборудования – с 3 до 4–6 лет.

Более того, Группа «Газпром энергохолдинг» уже самостоятельно может осуществлять сервисное обслуживание газовых турбин по программам малых и средних инспекций и осваивает компетенции по выполнению главных инспекций.

С передачей ООО «Газпром энергохолдинг» полномочий единоличного исполнительного органа ПАО «ТГК-1» в 2019 году завершено создание единой системы управления основными производственными компаниями Группы «Газпром» в электроэнергетике.

ПАО «ТГК-1» в уходящем году удалось продвинуться в решении некоторых многолетних проблем в сфере теплоснабжения. Компания продолжает уделять внимание и развитию гидроэнергетических объектов. В частности, на Верхне-Тулумской ГЭС, самой мощной в Заполярье, осуществляется масштабная реконструкция гидроагрегатов.

ПАО «МОЭК» наращивает участие в динамичном развитии Москвы – самого северного из крупнейших мегаполисов мира. Компания оптимизирует процессы взаимодействия с потребителями – как действующими, так и потенциальными – упрощает процедуры и сокращает сроки подключения объектов к системе теплоснабжения. В 2019 году значительно увеличилось число присоединенных объектов. Среди них – крупнейшая в

стране школа на 2500 мест и самый большой в Европе крытый тематический парк развлечений «Остров мечты». Кроме того, проведена глубокая реконструкция насосно-перекачивающих станций «Марьинская» и «Бирюлево-Борисовская» – ключевых элементов теплоснабжения для порядка 800 тысяч жителей.

«Газпром энергохолдинг» продолжает реализацию проектов строительства и модернизации генерирующих мощностей. Синхронизированно с проектом строительства Амурского ГПЗ ПАО «Газпром» ведутся работы по созданию Свободненской ТЭС, электросетевого и подстанционного хозяйства – для энерго- и теплоснабжения новейшего предприятия-гиганта на востоке страны.

Ряд объектов Группы «Газпром энергохолдинг» уже отобран в рамках новой государственной программы модернизации.

Реализуя Стратегию ПАО «Газпром» в электроэнергетике на 2018–2027 годы, которая, в частности, предполагает выход на перспективные рынки за рубежом, в 2019 году приступили к строительству ТЭС Панчево в Сербии – первой парогазовой электростанции в этой республике и первого проекта «Газпром энергохолдинга» за пределами Российской Федерации. Ввод станции в эксплуатацию намечен уже в наступающем году.

2020 год будет особенно значимым для отечественной энергетики. Это год 100-летия плана ГОЭЛРО. Тогда, в 1920-е годы, вопреки сомнениям в реалистичности осуществления столь грандиозного замысла в стране, переживающей последствия масштабных потрясений, нашим предшественникам удалось практически невозможное – в сжатые срокикратно увеличить мощность энергосистемы, внедрить принципиально новое оборудование и технологии.

Память об этом трудовом подвиге, о важности сохранения и приумножения всего лучшего, что было создано в отрасли за столетие, призвана способствовать формированию успешного будущего российской электроэнергетики. И это будущее – в руках Энергетиков нынешнего поколения!!!

Благодарю вас за работу!

Благополучия и здоровья вам и вашим близким!

С праздниками!

**Генеральный директор
ООО «Газпром энергохолдинг»
Д.В. Федоров**

ИДЕЯ — ДЕЙСТВИЕ — РЕЗУЛЬТАТ

О ПЕРВЫХ ИТОГАХ 2019 ГОДА, БЛИЖАЙШИХ ПЕРСПЕКТИВАХ И СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЗАДАЧАХ «МОЭК» РАССКАЗЫВАЕТ УПРАВЛЯЮЩИЙ ДИРЕКТОР ДЕНИС БАШУК

Денис Николаевич, как прошел год, можно уже делать какие-то выводы?

О результатах деятельности в 2019 году детально, со всеми цифрами мы поговорим позже, уже после Нового года. Но некоторые предварительные итоги работы компании подвести можно уже сейчас.

Год для нас выдался непростой, но в целом компания прошла его успешно.

В первую очередь хочу отметить большой вклад технического блока в надежное прохождение прошлого отопительного сезона и вход в нынешний. Это результат ответственного отношения к ремонтной кампании. В этом межотопительном периоде после годового перерыва мы проводили температурные испытания – это позволило дополнительно выявить около 600 повреждений. Также технический блок дифференцированно подошел к проведению гидравлических испытаний по сетям разных диаметров – некоторые участки прессоvalи до 25 атмосфер, что также дало возможность определить большее количество потенциально слабых мест и провести ремонты.

Это, безусловно, должно сказаться на надежности работы в зимний период.

На экономические результаты негативное влияние оказала беспрецедентно теплая погода, из-за которой отпуск тепла был ниже ожидаемого. По итогам первого полугодия мы скорректировали бизнес-план, но в октябре-ноябре ситуация повторяется. Мы все-таки «метеозависимая» компания, и из-за погодных условий отпуск тепла снизился. В связи с этим финансовый результат по основному виду деятельности складывается с убытком. Понятно, что такая ситуация не устраивает ни менеджмент, ни акционеров, поэтому планы на 2020 год придется корректировать.

Разумеется, сейчас мы видим только промежуточные итоги. Но они вполне позволяют сделать выводы о прошедшем годе и, главное, наметить ориентиры на следующий, понять, какие факторы будут способствовать дальнейшему развитию, определиться, что предстоит изменить.





РТС «ПЕНЯГИНО» — 25 ЛЕТ!

ПОЗДРАВЛЯЕМ КОЛЛЕКТИВ СТАНЦИИ С ЮБИЛЕЕМ

30 декабря исполняется 25 лет районной тепловой станции «Пенягино», расположенной на севере одного из динамично развивающихся московских районов Митино

Коллектив РТС отвечает за надежное и бесперебойное отопление и горячее водоснабжение 158 многоквартирных жилых домов, 37 школ и детских садов, 4 лечебных учреждений и 90 других объектов. На станции установлены четыре котла КВГМ-100-150М общей суммарной тепловой мощностью 400 Гкал/час.

«Станция – фактически ровесница района Митино, – рассказывает начальник РТС «Пенягино» Сергей Новиков. – Коллектив по меркам «МОЭК» у нас не очень большой – всего 34 человека, включая управленческий персонал. И все мы прекрасно осознаем степень ответственности перед городом и его жителями. Фактически с момента запуска РТС работают на «Пенягино» начальник смены Эльвира Быконя, машинист котлов Ольга Нен, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования Сергей Кобелев. Свой профессиональный опыт и ответственное отношение к делу сегодня они передают молодежи. Я бла-



Современное оборудование и его эффективная эксплуатация – залог комфорта и тепла в домах москвичей. На фото директор предприятия № 6 (Филиал № 9) Олег Пряников и начальник РТС «Пенягино» Сергей Новиков

годарен всем коллегам за их добросовестный круглосуточный труд. Уверен, что вместе мы сумеем обеспечить тепло и комфорт в домах москвичей».

Дорогие коллеги! Мы поздравляем вас с юбилеем и желаем безаварийной работы, новых трудовых побед, счастья, благополучия и мира!

«МОЭК» НАЗЫВАЕТ ЛУЧШИХ

В компании подведены итоги конкурса профессионального мастерства «Мастера МОЭК». Борьба за звание самой профессиональной и сплоченной команды продолжалась два месяца



Напомним, первыми в борьбу вступили команды транспортных цехов Филиала № 14. Работники продемонстрировали отличные знания правил дорожного движения и высший уровень мастерства по скоростному маневрированию в ограниченном пространстве на спецтехнике. Призовые места распределились следующим образом: 1-е место – команда № 1 транспортного цеха № 2, 2-е место – команда № 1 транспортного цеха № 1, 3-е место – команда № 2 транспортного цеха № 3.

Условия традиционного конкурса для эксплуатационных филиалов в этом году существенно изменились. В составе команд появился новый участник – электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, а в программу вошел еще один этап – локализация аварийных ситуаций на тепловом пункте и переходный режим работы ЦТП «лето-зима», «зима-лето». К соревнованиям присоединилась команда Филиала № 19 (которая, кстати, по результатам конкурса вошла в пятерку лидеров).

Все команды продемонстрировали высокий уровень профессиональных знаний в выполнении теоретических и практических заданий. Но конкурс на то и конкурс, чтобы определить сильнейшего.

Лучшей по итогам прохождения всех этапов стала команда Филиала № 5, которая уверенно шла к победе и не сдавала позицию лидера с самого начала соревнований. «Серебро» у команды Филиала № 20, третье место второй год подряд в упорной борьбе занял Филиал № 1.

Впервые в конкурсе приняли участие команды отделений сбыта и Аппарата управле-

ния Филиала № 11. Участникам от сбытового подразделения предстояло продемонстрировать свои профессиональные знания и навыки как на теоретическом этапе – в формате теста, так и решая профессиональные задачи. Главным было проявить компетенцию и командную сплоченность.

По итогам конкурса сбытовиков первое место заняла команда структурного подразделения СВАО (ОС № 3). Второе место у

структурного подразделения САО (ОС № 2), третьими стали представители структурного подразделения ЮЗАО (ОС № 7).

Подробности о проведении этапов, фоторепортажи, рассказ о церемонии закрытия «Мастеров МОЭК», комментарии экспертов, отзывы участников – читайте в специальном выпуске «Энергии столицы» в январе 2020 года.



Команда Филиала № 5 на открытии конкурса: все этапы еще впереди, но настрой – решительный

БЕЗОПАСНОСТЬ ГЛАЗАМИ РЕБЕНКА

ПОДВЕДЕНЫ ИТОГИ КОНКУРСА ДЕТСКОГО РИСУНКА

С 20 сентября по 20 ноября в нашей компании проходил конкурс детского рисунка «Безопасность глазами ребенка», который был приурочен к Году охраны труда

Основной целью творческого состязания было не только выявление юных талантов среди детей сотрудников «МОЭК», но и формирование у них внимательного отношения к здоровью человека, его безопасности в повседневной жизни и на рабочем месте. Конкурс стал прекрасным поводом для родителей поговорить с детьми о правилах охраны труда и о том, почему так важно их соблюдать не только на производстве, но и в быту.

В конкурсе приняли участие 166 детей и внуков работников компании. Победители определялись в трех возрастных группах – младшей (3–5 лет), средней (6–9 лет) и старшей (10–14 лет). Работы были выполнены в различных техниках: карандаши, фломастеры, гуашь, акварель, пастель, мелки.

Сотрудникам компании было предложено принять участие в голосовании на внутреннем портале. Выбирать лучшие работы было непросто: все юные художники проявили творческий подход, ярко и красочно изобразив самые разные аспекты охраны труда.

Победителями были признаны дети, чьи работы набрали наибольшее количество «лайков». Конкуренция оказалась очень серьезной – всего было получено более 3000 голосов сотрудников «МОЭК».

По результатам голосования работников были выявлены 9 победителей – по трое в каждой возрастной категории. Еще 12 юных художников награждены специальными призами жюри конкурса.

В учебном центре организована галерея работ участников.

Елена ТУРУНТАЕВА,
Управление по работе с персоналом



Победители конкурса получили специальные дипломы и подарки

ПОЗДРАВЛЯЕМ ПОБЕДИТЕЛЕЙ!

Софья Трочина, 4 года
Алексей Шаронов, 3 года
Вячеслав Костылев, 4 года
Иван Катков, 6 лет
Екатерина Подстаницкая, 9 лет
Дарья Крейс, 8 лет
Александра Стацкая, 12 лет
Николай Павлинов, 11 лет
Ярослав Пантани, 12 лет

Всем участникам конкурса желаем новых творческих успехов!

ПЕРСОНАЛЬНОЕ ДЕЛО

На первый взгляд может показаться, что работа с персоналом — это только отпуска и больничные. Но на самом деле это целая система — управление персоналом. Управление персоналом является одной из основных составных частей современного менеджмента

И начинается оно с момента появления вакансии и далее сопровождает всю жизнь сотрудника в компании. В рамках системы управления персоналом мы можем выделить 4 ключевых блока: подбор персонала, кадровое администрирование, компенсации и льготы, обучение и развитие персонала. У каждого блока есть свои задачи, но все они направлены на достижение главной цели — реализацию системного подхода к управлению персоналом в ПАО «МОЭК».

Системный подход к работе с персоналом становится сейчас еще более актуальным на фоне быстрой динамики развития компании, технологий и людей, а также в период постоянных внешних и внутренних изменений. Одна из ключевых задач системного подхода — создание условий для сопровождения изменений и помощи нашему персоналу в адаптации и поддержке трансформации компании. Все активности, которые проводятся в компании, дают возможность нашим работникам максимально реализовать себя, проявиться и быть замеченными. И конечно же, все это фиксируется и становится неотъемлемой частью портфолио наших работников.

Самые острые и актуальные вопросы работы с персоналом мы будем теперь освещать в «Энергии столицы» на постоянной основе. Встречайте: рубрика «Персональное дело»!



ЗАДАЧА РОСТА: ОТ НАЧАЛЬНИКА К ЛИДЕРУ

Наш «МОЭК» трансформируется: открывает для себя новые возможности, ставит новые цели и достигает новых результатов. Для руководителей компании всех уровней это челлендж — нужно постоянно развиваться самому и развивать свою команду. Название программы «Задача роста: от начальника к лидеру» говорящее. Кстати, а как вы, уважаемые читатели, понимаете разницу между начальником и лидером?



В этом году в «МОЭК» стартовала 3-летняя программа развития руководителей «Задача роста: от начальника к лидеру». Целевой охват программы — 99% руководителей всех уровней — от мастера до директора, это чуть меньше 2500 сотрудников. Периодичность обучения — одна активность в квартал. Это значит, что раз в квартал каждый участник программы либо придет на очный тренинг, либо пройдет дистанционный курс, прочтет книгу с последующим обсуждением и так далее. Основные задачи программы — развитие управленческого потенциала наших руководителей и создание в «МОЭК» экосистемы для обмена опытом и поиска совместных, порой нестандартных решений.

В 2019 году обучение руководителей проходило по трем уровням: продвинутый, стандартный и базовый. Для каждого уровня была сформирована своя программа, так как масштабы задач, которые решает директор филиала и мастер, отличаются.

Важно отметить, что все уровни объединены общей темой 2019 года — «Основные навыки и функции современного руководителя». Все руководители изучали современные методы и инструменты развития своих

сотрудников. Большое внимание на занятиях было уделено тому, как создать в коллективе «правильную среду» для открытого обсуждения текущих задач, в том числе проблем-

ных, для обмена опытом и лучшими практиками. Кроме того, в программу включены темы о построении коммуникаций как внутри, так и между функциями, налаживании кросс-функциональной работы, поиске новых/нестандартных решений.

В этом году в рамках программы было проведено более 5000 человеко-программ. В рамках темы 2019 года были рассмотрены следующие учебные блоки: эффективные коммуникации, вовлекающая мотивация, ситуационное руководство, принятие решений в быстро меняющихся условиях, делегирование полномочий, эффективная работа с ПО.

Следующий год будет не менее интересным и полезным. Он пройдет под общим названием «Ситуационное руководство» и будет посвящен теме управления изменениями, эффективным коммуникациям в команде, принципам ситуационного руководства и многому другому. Как и в 2019 году, мы большое внимание уделим выбору форматов обучения. Мы очень надеемся, что нашим руководителям эти знания будут помогать в работе и они активно смогут применить их в своей ежедневной практике.

Елена БОРИСЕВИЧ,
Управление по работе с персоналом



ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА

Дмитрий ГАВРИЛЮК,
начальник отдела договорной и общеправовой работы:

Данный проект важен для руководителя, так как придает ему новый импульс в саморазвитии. Мне было интересно узнать о методах нематериальной мотивации персонала, закрепить навыки психологической оценки типов личности. Правильный апгрейд потенциала руководителя формирует из него лидера, способного создать единое позитивное развитие коллектива с пропорциональным улучшением результата его работы.

Александр АНТИПЬЕВ,
начальник отдела планирования и контроля закупочной деятельности:

Самым интересным и важным в программе «Задача роста» для себя считаю получение развернутой информации о выстраивании взаимодействий руководителя и сотрудников отдела. Это, прежде всего, своевременное донесение информации (удовлетворение информационного голода) и индивидуальный подход в поиске стимулов (нематериальная мотивация), а также личный пример пове-

дения (ролевая модель руководителя) и четкое формулирование задачи в вопросах планирования и достижения цели.

Александр ЗАПРУДНОВ,
директор Филиала № 11:

Персонал — это наш основной ресурс. Развитие управленческих навыков руководителей по программе вводит единый понятийный аппарат и механизмы, устанавливает коммуникации внутри компании. На этой базе дальше можно эффективно решать задачи любого уровня: от текущих до стратегических. Особую значимость обучение руководителей приобретает в сбытовом филиале. Полученные знания и умения будут способствовать личностному росту руководителей, укреплять конкурентные преимущества и повышать бренд нашей компании.

Владимир КАЧАЛОВ,
главный инженер Филиала № 7:

Самое важное — это систематизация и «раскладка по полочкам» в голове имевшихся разрозненных знаний, дополнение их, выстраивание в четкую линию-концепцию работы как с подчиненным персоналом, так и с управляемыми производственными про-

цессами. У меня появилось четкое понимание того, что я ранее делал «не так», что позволило мне изменить подходы ко многим решаемым вопросам и измениться самому. Если в одной фразе — я стал другим, и я это ощущаю и понимаю, состоялся переход на новую, более высокую профессиональную ступень.

Ирина КУЛЕШОВА,
менеджер по персоналу:

Все мы знаем, что главное богатство компании — это сотрудники. Грамотно развивать сотрудников — значит, получить в итоге команду профессионалов, преданную компании. В 2019 году в программу развития «Задача роста» пришли новые игровые техники, дистанционные обучающие курсы, визуализация и обучающие тренинги. Таким образом, обучение стало еще интереснее и удобнее. Я участвовала в программе первый год, в качестве тренера и в качестве обучаемого. Знания, полученные в процессе учебы, неоднократно были использованы мною в решении различных задач. Кроме того, во время проведения тренинга я увидела, какие активные, идейные и позитивные руководители в нашей компании!

Иван СТУПНИКОВ,
заместитель начальника отделения — руководитель клиентского центра отделения сбыта № 7:

В рамках обучения по программе «Задача роста» было очень интересно принимать участие в активных способах обучения, которые предусматривали деятельное участие каждого, включая мозговые штурмы и деловые игры. Вовлеченность в процесс происходит с первой и до последней минуты. Хочется отметить живой и динамичный стиль работы тренеров, практические инструменты, которые можно использовать сразу после тренинга, хороший юмор и экспертизу тренеров в темах, что создает атмосферу сотрудничества на тренинге и дает возможность активно участвовать во всех играх и упражнениях. Что немаловажно, со стороны тренеров также предоставлялась экспертная обратная связь, которая помогает осознавать свои сильные стороны и зоны развития. В ходе таких тренингов повышается личная профессиональная квалификация, происходит развитие способностей планирования, делегирования, постановки целей и общих вопросов организации производства. Надеюсь, что и в дальнейшем обучение будет проходить в подобных форматах.

ИДЕЯ — ДЕЙСТВИЕ — РЕЗУЛЬТАТ



По итогам года лучшим филиалом «МОЭК» признан девятый. Василий Афанасьев и Денис Бащук на РТС «Строгино»

Что можно назвать позитивными итогами года?

Приобретается новое оборудование. Только по спецтехнике в этом году около 60 единиц: МАВРы, передвижные электростанции, грузовики с манипуляторами, бригадные машины для выезда к месту работ, экскаваторы. Это обеспечит удобство для персонала и облегчит выполнение задач.

Что особенно радует — за ежедневной эксплуатацией технический блок не забывает смотреть в завтрашний день: в рамках программы НИОКР наши разработки вдобавок к трем патентам прошлого года получили еще один в этом году, и еще одна заявка находится на оформлении в Роспатенте.

В этом году стало видно, что усилия последних лет не прошли впустую. Повышение качества управленческих решений приносит конкретные результаты. Мы стали лучше работать, более эффективно.

Например, если говорить об инвестиционной программе: по итогам 9 месяцев мы выполнили план на 100%, а по году ожидаемое снижение объема незавершенных капвложений составит 11% (1 миллиард рублей). Накануне начала отопительного сезона были введены в строй после глубокой модернизации две насосно-перекачивающие станции — «Марьинская» и «Бирюлево-Борисовская». Компания лучше подготовилась к зиме, что обеспечило «мягкий старт» отопительного сезона. Кстати, в этом году замечаний при включении тепла со стороны города было существенно меньше, чем в прошлые годы.

Что касается работы блока технологических присоединений — мы наблюдаем рост подключенных объектов: если в 2018-м их было 468, то в 2019 году — порядка 550. В Управлении нового строительства это был год ввода новых объектов, за этот счет и получилась столь значительный рывок. Дальше ввод войдет в привычные параметры, показатели 2020 года будут на уровне 2018 года. Так что здесь динамика хорошая, при этом мы «закрываем» вопросы, доставшиеся от прошлых лет. Общий объем нашей инвестпрограммы с техприсоединением в 2019 году составил 28 млрд, а в 2020-м мы планируем довести ее почти до 35 млрд рублей, и компания должна быть готова ее реализовать — это наш вклад в развитие города.

На брифингах с руководством компании Вы всегда уделяете внимание строгому исполнению закупочной программы...

Это не случайно. Четко исполняемая закупочная кампания — это костяк работы: эксплуатация, ремонтники и строители вовремя по-

Повышение качества управленческих решений уже приносит конкретные результаты: мы стали лучше работать, более эффективно

лучают материалы и подрядчиков, а финансисты знают, когда и сколько потребуется денег для расчетов. В этом году программа закупок выполнялась успешно, «МОЭК» остается по этому показателю одним из лучших в Группе. Уже в апреле ремонтная программа была отторгована в полном объеме, что позволило своевременно заключить договоры и приступить к ее выполнению. Такая же ситуация по закупкам инвестиционной программы. Это говорит о росте качества планирования — мы перестаем жить в логике «работы с колес».

Еще одним из важных направлений деятельности является контроль за товарным потоком в Обществе. У нас в пик ремонтной кампании на складах лежит запасов на 4 млрд рублей. Практика показывает: вовсе не факт, что все закупленное потребуется. А это значит, что деньги лежат мертвым грузом. Поэтому мы планомерно выполняем задачу ежегодного снижения запасов материалов. В этом году в данной работе были задействованы и производственные филиалы. В итоге мы имеем снижение по отношению к прошлому году на более 500 млн рублей. Это не только результат командно-административных мер, но и итог донастройки КИС «Вега», более качественной классификации материалов, их автоматического резервирования. Сегодня главное не количество запасов, а управление потоками материалов. Цель — перейти от формирования запасов к планированию поставок. Чем точнее формулируются требования, тем меньше будет издержек на хранение. Это задача не одного года, но работа идет.

Корпоративный сектор также отметил происходящие позитивные изменения. Результатом работы по укреплению финансового состояния ПАО «МОЭК» стало подтверждение рейтинга кредитоспособности агентства RAEX на уровне ruAA — с изменением прогноза со стабильного на позитивный. В 2019 году компания успешно вышла на рынок долговых инструментов. Дебютная эмиссия прошла с рекордно низкими ставками купона для эмитентов энергетического сектора за всю историю российского рынка облигаций. Тремя траншами мы разместили облигаций на 15 млрд рублей. Это означает, что мы можем для

кредитования привлекать средства дешевле, чем деньги банков. Это только несколько примеров. Сегодня практически все направления деятельности компании так или иначе вовлечены в процесс трансформации.

А какова ситуация с выполнением задач по собираемости и сокращению задолженности потребителей за поставленные тепло и горячую воду?

В целом сбытовой блок и 11-й филиал как его основное звено показывают стабильную работу по сбору денежных средств, создавая уверенность в поступлении необходимого финансирования проектов, которые реализует компания при любой погоде и независимо от ситуации, которая разворачивается в экономике и на рынке управления жилым фондом. Так, 2019 год в сравнимых условиях по собираемости ожидается лучше предыдущего примерно на 1%, причем без поддержки в виде получения субсидий от города.

В этом году проведена большая работа по решению проблем с крупнейшими должниками компании, большой вклад здесь внесли наши юристы — и это хороший эффект от плотного сотрудничества двух подразделений. Для прекращения накопления долгов мы в инициативном порядке стали переходить на прямые договоры с жителями домов. Благодаря совместным усилиям с коллегами из Правительства Москвы с рынка коммунальных услуг удалось вывести УК «ДОМ-Мастер», одного из крупнейших многолетних должников. Вплотную занимаемся УК «ЮНИ-ДОМ». Уверен, что постепенно наведем порядок и с другими убежденными неплательщиками.

Сейчас в компании много говорят о идущих процессах трансформации. Чтобы понимать общий замысел и видеть свою роль в его реализации, сотрудникам важно знать, зачем предпринимаются те или иные изменения в их зоне ответственности, почему меняется привычный алгоритм работы.

Разумеется, нам не нужны перемены ради самих перемен. Сейчас мир меняется стремительно, неизбежные сегодня позиции уже завтра могут быть утрачены. Например, мы привыкли, что являемся основным игроком на рынке тепла в Москве. Но очевидно, что так будет не всегда, без серьезных изменений в методологии своей работы мы быстро станем аутсайдерами или просто уйдем с рынка.

Причем изменения — это постоянный процесс, нам приходится оперативно реагировать на самые разнообразные изменения — в законодательстве, в технологиях, в запросах потребителей и т. д.

Вероятно, может возникнуть ощущение, что мы запустили разом слишком много проектов и непонятно, что происходит. Могу сказать — это точно не так. Трансформация включает несколько блоков связанных между собой проектов, каждое подразделение-участник готовит у себя базу для качественных изменений соседа и одновременно само является пользователем улучшений у смежника.

В результате трансформации компания должна стать более клиентоориентированной и повысить уровень проникновения технологий.

Сегодня мы запустились почти по всем направлениям. Пока результаты разные: где-то еще на уровне подготовки организационных изменений, где-то они уже превращаются в экономические результаты.

В качестве примера такого комплексного решения возьмем блок из шести уже реализуемых в компании взаимосвязанных между собой проектов: диспетчеризация; нормирование в эксплуатационных филиалах; цепочка добав-



Введены в строй после глубокой модернизации НПС «Марьинская» и «Бирюлево-Борисовская»



Сегодня «МОЭК» – основной игрок на рынке тепла в Москве

ленной стоимости; мобильный обходчик/бригада; прочие доходные договоры; КПЭ филиалов.

Например, проект «Диспетчеризация». В чем его суть? Сейчас обходчик ежедневно приходит на тепловой пункт, проводит визуальный осмотр оборудования, проверяет показания приборов и заносит их в журнал, который хранится здесь же. В случае каких-то отклонений сотрудник сообщает эту информацию руководителю, который принимает решение о проведении каких-то работ.

Но ведь работу по сбору информации может выполнять электроника в онлайн-режиме! Есть 14 важных параметров работы ЦТП (центрального теплового пункта) – давление, температура, расход и прочие, которые могут напрямую раз в час приходить к диспетчеру филиала. В случае отклонений он сам принимает решение о направлении на место ремонтной бригады. А если все данные в норме, зачем тратить время на ежедневные обходы с заполнением бумажного журнала? У нас ведь гораздо более сложные и критично ответственные насосные станции контролирует автоматика, почему не доверить ей ЦТП?

В рамках проекта «Диспетчеризация» количество диспетчеризируемых тепловых пунктов выросло с 4306 в 2017 году до 5505 в 2019 году. Внедрение автоматизации по передаче данных позволит высвободить эксплуатационный персонал от неэффективного ручного труда по сбору показателей работы оборудования. Это даст возможность гораздо оперативнее реагировать на нештатные ситуации, уменьшить количество исков потребителей, сократить потери от недоотпуска тепла. Если потребуются бумажный документ, например для суда или управляющей компании, то без проблем все показания можно распечатать из базы и заверить печатью.

Мы изучаем опыт других теплоснабжающих компаний, в том числе за рубежом. Например, в городах с похожей на московскую системой теплоснабжения уровень диспетчеризации ЦТП достигает 100%, и они практически целиком отказались от неэффективного ручного сбора данных.

А как этот проект связан с другими?

Напрямую. Взять то же «Нормирование труда в эксплуатационных филиалах». Нормативная база составлена без учета диспетчеризации и требует актуализации. По ряду ключевых работ нормативы вообще отсутствуют. Мы живем в логике 70-х годов прошлого века, а мир меняется, кругом Интернет, базы данных и облачные хранилища, а у нас по-прежнему обходчик с бумажным журналом и карандашом. И ладно бы это было эффективно, так ведь нет:

пани на безубыточность, на повышение комфорта работы персонала.

Что компания делает для развития персонала, почему сотруднику должно быть интересно работать именно в ней?

У нас каждый год есть ряд ключевых активностей, которые становятся хорошим подспорьем в профессиональном и карьерном продвижении. Роль кадрового резерва, который раньше был формальностью и элементом отчетности, очень возросла. Сегодня при назначениях на руководящие должности приоритет отдается именно людям из кадрового резерва. Например, из 1050 человек, прошедших через программу «Кадровый резерв филиалов», 241 получил повышение. Из 229 ребят, участвовавших в молодежных проектах, например Конкурсе молодых специалистов, таких 51. Из 62 сотрудников, участвующих в крайне ценных «Внутренних тренерах», в 2019 году 11 пошли на повышение. В «МОЭК» активная позиция сотрудников влияет на карьерный рост. И теперь руководители могут запрашивать не только традиционную анкету из кадров, но и более широкое портфолио: в каких проектах кандидат участвовал, какую пользу принесли компании его предложения в проект «Эффективность» и пр. Это ориентир для решения при назначении на должность, важный элемент социального лифта.

Есть какие-то проблемы, которые надо обязательно решить в 2020 году?

По-прежнему актуальная задача – автоматизация рабочих процессов в компании. Например, возьмем передачу ведомостей прибора учетов от потребителей в электронном виде. Проект был начат с выявления и анализа наиболее трудозатратного функционала в отделениях сбыта, который требует трансформации и/или автоматизации. Задача была – выявить такой функционал, поэтапно перестроить и автоматизировать, ввести нормативы на наиболее трудозатратные процессы. Составлен такой перечень процессов, составляющих 80% нагрузки на отделения сбыта. «Лидирует» в топ-списке процесс приема и обработки ведомостей с показаниями приборов учета. Те, кто вовлечен в процесс, знают, что в период пиковой нагрузки приема показаний отделения сбыта практически всю первую декаду месяца проводят трудоемкие ручные операции по проверке, анализу и вводу показаний в биллинговую систему. Процедура обработки этих ведомостей сопряжена с очередями, большим объемом бумаги,

трудозатратами... Сегодня мы уже довели их прием в электронном виде до 28% в целом по приборам учета. Это теплосчетчики и водомеры. А в части теплосчетчиков, обработка отчетов о теплоснабжении которых является наиболее ресурсозатратной, объем составляет уже 43%. Цель 2020 года – выйти минимум на 95%. Ведь автоматизация этого процесса приводит к высвобождению ресурсов внутри 11-го филиала, которые уже сейчас поэтапно перераспределяются на работу с прямыми договорами, взыскание дебиторской задолженности.

Одно из важных направлений, которое уже реализуется и работа по которому продолжится в 2020 году, – трансформация КПЭ производственных подразделений. Сегодня разрыв по ключевым показателям между лучшим и худшим филиалом почти в 3 раза. В перспективе такого разрыва быть не должно, «разбег» по показателям не должен быть выше 40%. Наша цель – сфокусировать внимание на показателях, имеющих наибольшее влияние на финансовый результат, и поделиться лучшими практиками.

Прочие доходные договоры. Этому проекту уже около 2 лет, он идет немного не такими темпами, как ожидалось. Для придания ему ускорения в июле была создана рабочая группа по нерегулируемым видам деятельности. Эта тема актуальна, так как на них погода не влияет (в отличие от нашего основного вида деятельности). Мы ставим целью увеличение выручки путем формирования консолидированной позиции подразделений в работе по нерегулируемым видам деятельности.

Вообще много есть проблем, но процесс глобальной трансформации идет, задел сделан большой, многое находится в процессе. Это большая системная работа.

Что Вы можете пожелать коллективу в наш профессиональный праздник?

Для всех нас уже давно День энергетика и Новый год фактически стали синонимами. Ответственность за тепло в домах, надежная работа всей системы теплоснабжения как никогда актуальны как раз в зимние морозы. Так что в первую очередь хочу всем нам пожелать безаварийной, спокойной работы не только в праздничные новогодние дни, но и в течение всего года. Уверен, что все вместе мы сделаем нашу компанию лучшей в отрасли! Счастья и здоровья вам и вашим близким! С праздниками!

Подготовил Дмитрий ФИЛАТОВ

Нам не нужны перемены только ради перемен. Мир стремительно меняется, и без серьезных изменений можно стать аутсайдером



За год количество диспетчеризируемых ЦТП выросло до 5,5 тысячи

ПОДВОДЯ ИТОГИ: ЦИФРЫ И ФАКТЫ 2019 ГОДА

О работе сбытового подразделения «МОЭК» в уходящем году, тенденциях и перспективах развития рассказывают директор Филиала № 11 Александр Запруднов и его заместители — Людмила Ведерникова, Андрей Маслов и Константин Соболев



РЕАЛИЗОВАТЬ СВОЙ ПОТЕНЦИАЛ



Александр Запруднов,
директор филиала

По итогам 2019 года мы вышли на выполнение напряженного бизнес-плана по собираемости. Кроме того, в этом году сохранена тенденция предыдущих двух лет: динамика дебиторской задолженности существенно ниже роста выручки, и задолженность снижается в абсолютных значениях. Средняя собираемость за 3 года с учетом теплого 2019 года составила 99,6%, а с учетом следующего года по итогам 4 лет мы планируем выйти на уровень выше 100%.

В этом году удалось не только синхронизировать усилия всех подразделений компании по борьбе с неплательщиками, но и вовлечь в этот процесс городские власти. Таким образом, был реализован первый положительный опыт «МОЭК» и города в части вывода с рынка жилищных услуг крупнейшей компании-неплательщика ООО УК «Дом-Мастер». Совместно с управлением корпоративной защиты заведено три уголовных дела на руководителей УК — злостных неплательщиков, что является немаловажным фактором влияния на других должников.

В 2019 году нам удалось развить компетенцию по работе с прямыми договорами в бизнес-процесс, создать всю необходимую инфраструктуру, мы начали осуществлять переход на прямые договоры в инициативном порядке.

Сделан ряд шагов в сторону повышения прозрачности расчетов и начислений — это связано с реализацией проектов автоматизации и переходом на дистанционные сервисы с потребителями.

В филиале существенно вырос уровень доверия к компании внутри коллектива. Многие сотрудники прошли обучение, мы показали, что внутри филиала можно расти и занимать более высокие позиции. Так, по итогам конкурсов на замещение вакансий 15 человек были назначены на руководящие должности или получили повышение.

По 10-балльной шкале сработали на пятерку. Мы не стоим на месте, но у нас большой потенциал для роста. К сожалению, многие изменения нельзя провести отдельно в сбыте, можно только в компании в целом.

Из важных событий можно отметить первую сбытовую конференцию по повышению эффективности работы с дебиторской задолженностью со специалистами компаний группы ГЭХ: ПАО «Мосэнерго», ПАО «ОГК-2»,

АО «Газпром теплоэнерго», ПАО «ТГК-1», ООО «ТСК- Мосэнерго», ПАО «МОЭК». На семинар приехали участники из Москвы и Московской области, Санкт-Петербурга, Вологды, Иваново, Твери и других регионов. На конференции выступили представители правового и сбытового блоков, PR- и GR-подразделений компании. По отзывам опыт был полезен всем участникам, и мы будем его продолжать.

Среди перспектив 2020 года можно отметить 4 направления. Первое — цифровизация. В частности, развитие проекта «Коммерческий диспетчер». Для автоматизации процессов и снятия нагрузки с сотрудников будет осуществлен переход на новый программный комплекс. Это станет следующим шагом в сторону перехода с ручного труда на интеллектуальный и повышения эффективности.

Второе — развитие и стимулирование персонала. Все обучающие программы, программы замещения, профессиональные соревнования и конкурсы будут продолжены.

Третье — активное взаимодействие с другими подразделениями компании с целью сбора дебиторской задолженности. Опыт этого года показал, что консолидация усилий приносит лучший результат.

И четвертое — развитие доходных договоров с целью увеличения выручки компании по нерегулируемым видам деятельности.

В БОРЬБЕ ЗА ПЛАТЕЖНУЮ ДИСЦИПЛИНУ



Андрей Маслов,
заместитель директора по операционной деятельности

Из знаковых мероприятий этого года можно отметить несколько новых мер в борьбе за собираемость и платежную дисциплину. Так, мы начали выставлять досудебную пеню за просрочку платежа. Соответствующий функционал был реализован в программном комплексе в сентябре этого года. В целях компенсации потерь за несвоевременную оплату за 2 месяца было собрано порядка 1 млн рублей пеней.

Сейчас совместно с правовым управлением необходимо наработать судебную практику и широко применять этот механизм к неплательщикам, которые ошибочно полагают, что могут пользоваться «бесплатным кредитом» за счет «МОЭК». Эта практика будет побуждать управляющие компании к регулярной и полной оплате.

В этом году мы перешли к комплексной работе с должниками, которые имеют в управ-

лении объекты, расположенные в различных округах. Мы синхронизируем действия в части выставления претензий и судебной работы — по всем округам ведем работу параллельно. Так у должника не остается возможности «увести» деньги в связанные компании, расположенные в других районах.

Объем передачи дебиторской задолженности в судебную работу в 2019 году в два раза превысил показатели прошлого года. За счет оптимизации внутренних процедур сроки передачи задолженности в суды сокращены до 7 месяцев.

Если говорить о результатах работы подразделений, то оценивать результаты объективно можно по показателю собираемости и сокращению объема неотработанной задолженности в отделениях. Этот объем сократился как минимум в три раза от состояния на начало года. Поэтому по 10-балльной шкале подразделения сработали на 8,5 балла.

КУРС НА ОПТИМИЗАЦИЮ И РАЗВИТИЕ



Константин Соболев,
заместитель директора по коммерческому учету и контролю энергоресурсов

Среди реализованных проектов этого года можно выделить кросс-функциональный проект по передаче показаний приборов учета в электронном виде. В этом году в дополнение к механизму получения данных от потребителей через Единый личный кабинет (ЕЛК) реализована автоматическая передача показаний путем интеграции с городской системой АСУПР. На январь 2019 года мы получили 10 тысяч ведомостей. На конец года автоматизацией будет охвачено 45–50 тысяч ведомостей.

В ЕЛК добавлен важный функционал по подаче документов для допуска приборов учета в коммерческую эксплуатацию. Для клиентов это удобный инструмент коммуникации с компанией. Все документы размещаются в электронном архиве, который создается силами потребителя. Кроме того, созданная база данных впоследствии будет использоваться для других проектов.

В 2019 году реализуется крупнейший проект диспетчеризации в компании — построение автоматической системы сбора данных (АССД) в пилотной зоне ТЭЦ-8. Все тепловые пункты в зоне действия ТЭЦ-8 уже оснащены системой диспетчеризации, сейчас мы совместно с ЦИТ организуем установку оборудования на тепловые пункты и объекты потребителей. Это по-

зволит полностью закрыть контур и получить технологический и коммерческий баланс тепловой энергии и теплоносителя.

В 2020 году на основании анализа данных будут прописаны методики и алгоритмы, которые потом будут масштабированы на всю систему теплоснабжения города. По этим данным уже в следующем году можно будет разработать предложения по совершенствованию ключевых бизнес-процессов компании. Технические службы будут мгновенно получать информацию о каких-либо сбоях, скорость реакции на нарушения теплоснабжения будет существенно выше. Сбыт выстроит оптимальные балансы, максимально сократив потери.

В этом году мы продолжили работу по развитию деятельности, приносящей компании дополнительную выручку. В частности, с АО «МОЭК-Проект» реализован проект расчета нагрузок по Сбербанку на 128 объектах на сумму 29 млн рублей. Всего по результатам 2019 года получено 3,2 млн рублей подтвержденной чистой прибыли от прочей деятельности.

Филиал 11 имеет большие перспективы расширения компетенций в части оказания услуг, где мы имеем высокий уровень знаний и экспертизы. В следующем году в этом сегменте мы сможем увеличить выручку в несколько раз.

По 10-балльной шкале я бы оценил работу на 7 баллов: отработали не хуже, чем в прошлом году. С другой стороны, у нас масса направлений для оптимизации и развития.

В 2020 году мы проведем ранжирование всех задач и будем ориентироваться на проекты, приносящие добавленную стоимость. В личном плане основная задача — переход на режим работы 50% — операционная деятельность, 50% — работа, направленная на совершенствование и развитие.

ЗАДАЧА — ВЫЙТИ НА СОБИРАЕМОСТЬ ВЫШЕ 100%



Людмила Ведерникова,
первый заместитель
директора

С учетом моего недавнего прихода в компанию пока могу говорить только о перспективах и хочу поделиться пла-

нами по совершенствованию бизнес-процессов в одиннадцатом филиале.

Из того, что можно улучшить, — это упорядочить взаимодействие филиала с подразделениями Аппарата управления «МОЭК», структурами холдинга, установив единый канал коммуникаций.

Для повышения эффективности внутри филиала необходимо систематизировать работу, составить карту бизнес-процессов. Поскольку структура сбыта очень разветвленная, важно четко установить границы ответственности: кто и по каким вопросам принимает решения. Должно быть понимание, как работают руки, ноги и голова у этой системы. При этом важно сбалансировать баланс между централизацией функций и уровнем ответственности на местах. Аппарат управления филиала должен всегда иметь обратную связь и информацию для анализа и принятия решений. Для эффективного управления бизнес-процессами подходы должны быть абсолютно идентичными во всех подразделениях, а действия необходимо унифицировать и уложить в понятные логические ряды.

Надо сказать, что уровень собираемости у сбыта «МОЭК» один из самых высоких в РФ. Можем ли мы лучше? — Можем. Потенциал есть, несомненно. Наша задача — выйти на собираемость выше 100%, с учетом взыскания задолженности прошлых лет это вполне возможно.

Подготовила Ольга ТАНАЕВА

ЭРУДИЦИЯ, КОМАНДА, РЕАКЦИЯ!

ПЕРВАЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СПАРТАКИАДА «МОЭК» ПРОШЛА С БОЛЬШИМ УСПЕХОМ



В компании положено начало новой традиции — теперь в корпоративном календаре появится интеллектуальная спартакиада «МОЭК». Первая игра прошла в субботу, 30 ноября, на площадке учебного центра

За игровые столы сели 16 команд нашей компании (по одной от каждого филиала и две — от Аппарата управления) и одна команда гостей — коллег из «Мосэнерго». Формат спартакиады — КВИЗ (от англ. quiz — «викторина»). Игра представляет собой интеллектуально-развлекательную битву, не требующую особой предварительной подготовки. Главное в ней — общая эрудиция, желание играть в команде, хороший настрой и умение понимать других игроков, что называется, с полуслова. Похожие форматы хорошо знакомы у нас в стране по телевизионным играм «Что? Где? Когда?» и «Брейн-ринг».

Открывали спартакиаду заместитель управляющего директора — главный инженер Роман Коровин и Борис Левин — известный игрок телевизионного Клуба знатоков.

«Очень правильно, что ваша компания не только видит в своих сотрудниках профессиональную функцию, но и ценит в них человеческие качества: открытость, быстроту реакции, оптимизм, чувство локтя, товарищество, умение понимать партнера с полуслова, думать «на одной волне», — отметил Борис Левин в приветственном слове. «Согласен, эти качества помогают побеждать не только в играх, но и в обычной повседневной работе. Из этого складывается комфортная атмосфера в коллективе», — поддержал телезнатока Роман Коровин.

Сама игра состояла из трех туров, которые включали разминочные вопросы, видеозадачи, аудио- и фотовопросы. С самого начала развернулось острое соперничество между приглашенной командой «Мосэнерго» под названием «Подстанция Бонасье» и командой «РЭКС» шестнадцатого филиала. В итоге более опытная дружина «Мосэнерго» набрала больше всего очков, а победителем в корпоративном зачете стала команда Филиала № 16. На втором месте команда Аппарата управления «Пионеры энергетики», на третьем — «Юго-Восточный базар» Филиала № 5.

«Команду мы сформировали по простому принципу: вместе с нашим менедже-



ром по персоналу Майей Паниной кинули клич — приходите, кто хочет, — говорит капитан РЭКСа Денис Фонсов. — С желающими провели несколько тренировочных игр, просто скачав вопросы из Интернета. Даже не ожидали, что это будет так увлекательно. По итогам сформировали команду, и вот результат — первое место.

По словам капитана команды Филиала № 1 Андрея Козодавина, очень правильно сделали те, кто включил в состав коллег из разных поколений — какие-то вопросы лучше «брали» игроки «за сорок», а актуальные сейчас темы (например, музыкальные или по фильмам) легче «щелкала» молодежь.

В «Мосэнерго» интеллектуальные игры в формате квиза проводятся уже довольно давно. «Главное в этом деле — уметь слушать вопрос и анализировать предоставленную в нем информацию. Дальше — накидывать версии, слышать товарища, говоря спортивным языком, «обрабатывать его подачу», — говорит капитан «Подстанции Бонасье» — начальник отдела развития персонала Анна Ковынева. — Спасибо «МОЭК» за приглашение, нам было очень приятно побывать на вашей игре,



Мария ТЮТЕНКОВА, руководитель учебного центра Управления по работе с персоналом:
 Хочу поблагодарить всех участников команды, которая работала над организацией «Клуба знатоков МОЭК»: Зою Крестенко и Юлию Кулешову (ОКиЛ УРП), Екатерину Пряникову, Марию Коваленко, Александру Сулимову, Елену Бурую, Анастасию Сорокину и Анастасию Бердникову (УЦ УРП), Игоря Марочкина (СЭиРЭТО АУ ТП), Дмитрия Селиванова и Алексея Макарова (ЦИТ), Анну Селезневу, Оксану Егорову и Любовь Завещевскую (СМТОиХО), Владимира Милкова (Управление по связям с общественностью и СМИ), Александра Сушкина (Филиал № 6) и участников Совета молодых специалистов. Спасибо вам за отличную командную работу!



была крутая атмосфера — это результат хорошей подготовки».

Подготовка действительно была качественная — вопросы выводились на большие телеэкраны, зал был забрендирован символикой мероприятия, звучала бодрая музыка, а настроение участников и гостей поднимал наш традиционный маскот — Гепард. Он хорошо знаком работникам компании по традиционной спортивной спартакиаде, а здесь по случаю «Клуба знатоков» надел на себя университетскую шапочку. Болельщики и игроки с удовольствием фотографировались с ним и приглашенной звездой Борисом Левиным.

«Надо сказать большое спасибо коллективу нашего учебного центра — за короткое время фактически из одной только идеи они сделали очень классное мероприятие. Самое главное, что мы показали всем сотрудникам — нам приятно сделать для коллег качественный продукт, что на работу можно прийти не только для работы, но и для дружеского общения. Кстати, участие в этом и любом подобном мероприятии отражается в портфолио сотрудни-

ПРОВЕРЬ СЕБЯ

Предлагаем нашим читателям попробовать свои силы и ответить на вопросы из разных туров игры:

1. РАЗМИНКА

Расположите изобретения человечества в хронологическом порядке, начиная с самого раннего: 1) мартеновская печь, 2) воздушный шар, 3) пенициллин, 4) дизельный двигатель.
 € ‘ 4 ‘ 1 ‘ 2

2. НА ЗЛОБУ ДНЯ

К 300-летию Кузбасса хлебопеки испекли черный пряник, где помимо классических составляющих присутствовал и ОН. Своему появлению ОН обязан Николаю Зелинскому — изобретателю противогАЗа. Назовите ЕГО двумя словами.
 ЧТО ГЛ ДИЧННАВОДИЯИТКЧ

3. СЛОЖНЫЙ УРОВЕНЬ

После гибели группы крупных партийных деятелей Сталин создал специальный список лиц, которым запретил ДЕЛАТЬ ЭТО. Он и сам СДЕЛАЛ ЭТО всего два раза, ради Тегеранской конференции. Что запретил делать Сталин?
 ЭЛОГОМВЗ ВН ЧЛЕПЭДГ

4. ТЕМАТИЧЕСКИЙ — ИВАНЫ РАЗНЫХ СТРАН

Академик Иван Павлов родился в семье священнослужителя, но говорил, что к 15 годам в Бога не верил. Кроме того, он сильно критиковал революцию, поэтому, по мнению ряда исследователей, мог быть прототипом этого литературного героя. Назовите героя двумя словами на одну букву.
 ДИНСНЭЖЕВРЭОБРАЩЕПД ДОСЭФЕФДП

5. БЛИЦ

Это женское имя немецкого происхождения известно по трагедии Шекспира «Гамлет». В Советском Союзе это имя расшифровывали почетным званием. Назовите это имя.
 ВЕРПРДГ

ка, которое, как и все его активности в компании, учитывается при планировании карьерных перспектив», — говорит начальник Управления по работе с персоналом Зоя Кудря.

Итак, первая открытая интеллектуальная спартакиада «Клуб знатоков МОЭК» прошла успешно, в следующем году она вновь предложит свои вопросы для всех сотрудников компании.

КОМАНДЫ-ПОБЕДИТЕЛИ

1-Е МЕСТО – «РЭКС», Ф16

Александр Астахов, заместитель главного инженера по ремонту;
 Ольга Гридасова, начальник сектора проектирования тепловых сетей;
 Андрей Марьянский, ведущий специалист сектора эксплуатации АСДТУ;
 Владимир Сложеникин, начальник технического отдела;
 Юлия Урываева, главный специалист отдела эксплуатации;
 Денис Фонсов, исполнительный директор.

2-Е МЕСТО – «ПИОНЫЕРЫ ЭНЕРГЕТИКИ», АУ

Евгения Бичкова, главный специалист сектора договоров технического надзора;
 Наталья Бородина, заместитель начальника отдела сопровождения исполнительной документации;
 Руслан Виргунов, эксперт Управления по корпоративной работе;

Галина Кузьмина, ведущий бухгалтер сектора расчетов с поставщиками;
 Наталья Лопатина, эксперт сектора организации и оплаты труда;
 Юлия Пищулина, эксперт Управления по корпоративной работе

3-Е МЕСТО – «ЮГО-ВОСТОЧНЫЙ БАЗАР», Ф5

Ильсур Арифуллин, начальник участка ТП и ТС;
 Алексей Белов, начальник участка электрооборудования и тепловой автоматики;
 Юрий Ермаков, главный специалист отдела технического перевооружения и инвестиций;
 Ярослав Ковалёв, ведущий инженер производственно-технического отдела;
 Игорь Пронин, инженер 1-й категории отдела КИПиА;
 Виталий Скробот, ведущий энергетик электротехнического отдела.
 Поздравляем!



ЭНЕРГИЯ СТОЛИЦЫ

100 ЛЕТ | 1920 ГОЭЛРО | 2020



ЯНВАРЬ

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

ФЕВРАЛЬ

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
					1	2
					8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	

МАРТ

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

АПРЕЛЬ

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

МАЙ

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

ИЮНЬ

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

ИЮЛЬ

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

АВГУСТ

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

СЕНТЯБРЬ

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

ОКТАБРЬ

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
			1	2	3	4
					10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

НОЯБРЬ

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

ДЕКАБРЬ

пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

