



ЭНЕРГИЯ СТОЛИЦЫ

№12 (139), ДЕКАБРЬ 2017

Газета Московской объединённой энергетической компании

УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!

Поздравляю всех сотрудников и ветеранов предприятий

Группы «Газпром энергохолдинг» с Днём энергетика и наступающим Новым годом!

Уходящий год ознаменован рядом примечательных круглых дат и символических событий, которые не только являются важным рубежом, но и дают новый импульс для нашего развития, укрепляют нашу уверенность в будущем.

Мы отмечали десятилетие вхождения «Газпрома» в большую электроэнергетику. Оно осуществлялось и с тем, чтобы сформировать лидера – лучшую российскую компанию и в этой отрасли.

В настоящее время Группа «Газпром энергохолдинг» – на первом месте по объёмам производства электрической и тепловой энергии компаниями тепловой генерации страны, занимает лидирующие позиции на рынке теплоснабжения Московского региона – крупнейшем в мире рынке тепла, где работает наша компания, единая теплоснабжающая организация – ПАО «МОЭК». Мы уже выполнили самое большое число разнообразных проектов в рамках договоров о предоставлении мощности. За 10 лет нами было реализовано более 30 проектов строительства новейших парогазовых, газотурбинных и угольных энергоблоков, обновления традиционных паросиловых агрегатов и объектов малой гидроэнер-

гетики суммарной электрической мощностью порядка 8,5 ГВт.

На состоявшемся в этом году заседании Совета директоров ПАО «Газпром» было отмечено успешное решение основных задач Стратегии в электроэнергетике, утверждённой в 2007 году. Была поручена разработка этого документа на дальнейшую перспективу.

При этом мы всегда руководствовались и продолжаем действовать исходя из того, что подлинное лидерство в энергетике – это не столько количественные показатели, а особое качество деятельности, основанное на принципах созидания и ответственности.

Именно этому следовали первопроходцы российской электроэнергетики, основавшие 130 лет назад компанию «Мосэнерго» и построившие первые крупные российские электростанции в Москве и Санкт-Петербурге, которые сейчас находятся в составе нашей Группы. Они являются монументальным олицетворением деятельного труда многих поколений энергетиков на благо жителей и промышленности страны.

Примечательно, что 2017 год, год 100-летнего юбилея одного из крупнейших потрясений в истории нашей страны, мы отметили

созидательным событием – переключением энергетического снабжения центра Санкт-Петербурга, в том числе Зимнего дворца, на новейшее оборудование Центральной ТЭЦ.

В уходящем году государство подтвердило планы дальнейшей модернизации электростанций и обозначило возможные механизмы. Мы заблаговременно подготавливались к этой работе и можем приступить к ней, в том числе в сотрудничестве с российскими инженерами и производителями оборудования.

Таким образом, 2017 год продемонстрировал абсолютную убедительность того, что тепловая энергетика была, есть и будет основой энергетики России на многие годы вперёд. При этом всегда главным в энергетике был, есть и будет энергетик – ответственный человек дела.

Уважаемые коллеги! Наша работа нужна людям, нужна стране. В силах каждого из нас продолжать действовать так, чтобы и наши потомки гордились нами.

Благодарю вас за труд, за неравнодушный подход к работе.

Крепкого здоровья, счастья и благополучия вам и вашим близким! Успешной реализации возможностей!

С праздниками!



Генеральный директор
ООО «Газпром энергохолдинг»
Д.В. ФЁДОРОВ

ДЕНИС БАШУК: ДЛЯ УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ НАШЕЙ КОМПАНИИ ТРЕБУЕТСЯ ВКЛЮЧЕНИЕ КАЖДОГО СОТРУДНИКА

Наступает новый, 2018 год. Традиционно в декабре мы подводим итоги: что было главным, что отошло на второй план, чего удалось достичь, а что ещё только предстоит решить.

– Денис Николаевич, как можно охарактеризовать уходящий год, что стало его ключевыми точками?

– В первую очередь мне хотелось бы поблагодарить за работу и поздравить всех сотрудников нашей компании с Днём энергетика и Новым годом. Мы честно выполняем свою миссию – обеспечиваем тепло жителей столицы. Это почётная роль и огромная ответственность. Мы получили в наследство самую протяжённую теплоту в мире, и работы впереди очень много. Я уверен, что общими усилиями мы с этой работой справимся.

В ноябре исполнилось четыре года, как управление компанией перешло к Группе «Газпром». За это время проделана огромная работа по наладке экономической модели компании, сверстаны планы по её финансовому оздоровлению. Как результат, в 2016 году впервые была получена чистая прибыль в 929 млн рублей. Группа «Газпром энергохолдинг» продолжила развитие компании, и есть все основания полагать, что финансовый итог 2017 года также будет положительным.

Общие организационные и технические решения в рамках одной группы приносят хороший синергетический эффект. У нас действуют рабочая группа по повышению эффективности системы централизованного теплоснабжения и управляющий комитет по балансам тепловой энергии с участием представителей ПАО «МОЭК», ПАО «Мосэнерго» и

ООО «Газпром энергохолдинг». В результате их работы мы получили оптимизацию расхода топлива, а значит, повысили общую эффективность компаний – речь о сотнях миллионов рублей экономического эффекта и снижении нагрузки на окружающую среду.

Безусловно, этот год запомнится рядом знаковых событий: мы закончили первый этап мероприятий для перспективного присоединения к единой системе теплоснабжения будущих потребителей на территории ЗИЛА с потреблением до 110 Гкал/ч. А это значит, будет закрыта вышедшая из эксплуатации ТЭЦ ЗИЛ, а город фактически получит экологически чистый микрорайон с новым качеством жизни. В 2017 году закончился очередной этап работ по подключению к теплу новых объектов транспортной инфраструктуры: всего за последние три года это 16 новых транспортно-пересадочных узлов и девять станций метро, а все задачи мы выполнили в условиях жёстких сроков. Эти два проекта показывают, что компания готова развиваться в партнёрстве с растущей Москвой.

Стартовал проект «Цифровой «МОЭК»», одной из основных задач которого в этом году был массовый перевод потребителей на электронный документооборот. В итоге 70% бюджетных организаций уже перешли на ЭДО. Всего же на начало 2017 года такими услугами пользовались 40% от общего количества потребителей, а к концу года ожидается уже 60%. Наглядно иллюстрирует выгоду от этого инструмента

такой факт: например, в августе 2016 года Филиал №11 распечатал 830 тыс. страниц документов, а в августе 2017-го – на 400 тысяч меньше!

На сайте ЦТП «МОЭК» запущен электронный калькулятор для предварительного расчёта стоимости присоединения. Потребителям предоставлена возможность подавать документы как на бумажном носителе, так и в электронном виде.

В соответствии с ранее намеченными планами мы довели количество клиентских центров для обслуживания потребителей до девяти, открыв новые и перезапустив в новом формате действовавшие. Теперь весь спектр наших услуг можно оформить в каждом из округов Москвы. Через них за один день к нам могут обратиться до четырёх тысяч человек.

19 декабря будет запущена новая версия клиентского сайта, где потребители смогут получать всю необходимую им информацию о состоянии расчётов, обмениваться с нами данными учёта, заказывать дополнительные услуги, писать обращения в компанию и многое другое. До конца года будет готова и его мобильная версия. Для себя мы считаем, что это – виртуальный клиентский центр, так что их теперь у нас десять. Наша основная задача – облегчить доступ к нашим услугам в электронном виде, при этом перечень вопросов, решаемых «в цифре», будет расти.

– Это события, так сказать, внешние, которые видят и могут оценить москвичи. А внутри компании?

– А те же самые клиентские центры – это создание комфортных рабочих условий, в новых или отремонтированных отделениях сбыта раз-



местились более 800 наших сотрудников. Многие теперь работают ближе к дому. «Цифровой «МОЭК»» позволит разгрузить людей от бумажной рутины и высвободить их время и энергию на более производительную деятельность.

После длительного перерыва возобновлено проведение Спартакиады компании, в которой приняли участие более 330 работников в составе 15 команд. Коллектив очень позитивно это воспринял, значит, спортивная жизнь будет развиваться и дальше. Ещё один очень приятный

БИЗНЕС-ИГРА «ПЕРЕВОЗЧИКИ» – НОВЫЙ ПОДХОД К ОБУЧЕНИЮ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

В рамках реализации программы развития руководителей «Продвинутый уровень» 22 ноября состоялось обучение по теме «Ситуационное лидерство» в формате бизнес-игры «Перевозчики».

Участниками программы стали руководители различных подразделений компании, таких как блоки закупок, финансов, производственный блок, ИТ и т. д. Обучение было направлено на развитие ключевых компетенций: лидерство, работа в команде, принятие обоснованных решений и коммуникация.

Бизнес-симуляция – это одна из современных форм обучения руководителей, максимально приближенная к реальным процессам работы.

В рамках обучения моделируется работа компании и взаимодействия основных подразделений: совета директоров, финансово-закупочного отдела, конструкторского бюро и бригады рабочих. В процессе игры тренеры с участниками разбирают промежуточные ито-

ги, проводят параллели с реальными процессами и обсуждают, что необходимо сделать для достижения поставленных задач в рамках игровой ситуации и в своей повседневной работе.

Результатом бизнес-симуляции стало достижение целей и задач, стоящих перед смоделированной компанией, а также разбор полученного опыта и результатов с последующим переносом их на текущую рабочую практику, поиск путей улучшения в реальной работе.

Роман КОРОВИН:

*В ходе тренинга мы увидели процесс в от-
сутствие чёткой постановки задач и вы-
строенных связей между смежными блока-
ми и посмотрели, как эту ситуацию мож-*

*но изменить в течение короткого времени. Полученный опыт налаживания связей меж-
ду функциональными блоками может быть
тиражирован в деятельность любых подра-
зделений компании. Мы научились слышать
смежные подразделения, в понятной форме
давать обратную связь, задавать правиль-
ные вопросы и в результате получать си-
нергетический эффект в максимально ко-
роткое время.*

Андрей КАГАНОВСКИЙ:

*Участие в бизнес-семинаре позволило увидеть
ошибки в коммуникации между сотрудни-
ками разных подразделений компании при вы-
полнении рабочих задач, а также получить
практические советы и навыки по устране-
нию данных ошибок.*

Максим КАРАНДЕЕВ:

*Деловая игра позволила мне по-новому посмо-
треть на принципы взаимодействия между
подразделениями и увидеть, как искажение
при передаче важной информации может
привести к неожиданным и негативным по-
следствиям для всех участников.*

Роман РЯБЧЕНКО:

*Вовлечённость в игру получилась колоссаль-
ная, равнодушных не было. Самое интересное
заключается в том, что, казалось бы, непри-
нуждённая игровая обстановка раскрывает
целый пласт проблем: неправильно выстро-
енные внутренние коммуникации, сложно-
сти при оперативном принятии обоснован-
ных решений, трудности взаимопонимания
при работе в команде. Игровой процесс был
организован таким образом, что на первом
этапе игры, который мы, кстати, успешно
провалили, ведущий со своими помощниками
не вмешивался в бизнес-симуляцию, поэтому
разбор наших ошибок, являющихся типовы-
ми для многих компаний, был предельно поня-
тен и мы быстро перестроились. Следующие
два этапа мы успешно выполнили в установ-
ленные сроки.*



120 ЛЕТ В СИСТЕМЕ ТЕПЛОСНАБЖЕНИЯ МОСКВЫ

28 ноября отметила юбилей старейшая действующая электростанция столицы – ГЭС-1 им. Смидовича.

Представители нашей компании поздравили коллег из «Мосэнерго» с этой знаменательной датой. «Все 120 лет станция выполняет свою основную задачу, обеспечивая надёжное энерго- и теплоснабжение центра столицы. Оправдывая название, ГЭС-1 всегда находилась в авангарде развития теплоэнергетической отрасли», – отметил, выступая на торжественном собрании, посвящённом юбилею станции, первый заместитель управляющего директора «МОЭК» Сергей Власичев.

ГЭС-1 является одной из двух старейших действующих электростанций России. Станция внесена в Список Всемирного наследия ЮНЕСКО как уникальный памятник промышленной архитектуры.

С момента ввода в эксплуатацию в 1897 году и до начала реализации масштабного плана ГОЭЛРО в 1920-х годах электростанция на Раушской набережной оставалась крупнейшей в России. Впервые в отечественной энергетике здесь были внедрены производство и передача трёхфазного тока высокого напряжения. В 1915 году осуществлена связь Раушской станции с электростанцией «Электропередача» в Богородском районе Московской губернии – станции начали работать в

параллельной сети. Так было положено начало созданию Московской энергетической системы. В 1931 году от ГЭС-1 проложена первая в столице тепломагистраль: началась теплофикация Москвы, система теплоснабжения которой на сегодняшний день является крупнейшей в мире. В 1933 году на ГЭС-1 начала свою работу первая отечественная теплофикационная турбина. В послевоенные годы ГЭС-1 стала первой в стране электростанцией, перешедшей на самый экологически чистый вид топлива – природный газ.

За годы работы ГЭС-1 неоднократно реконструировалась, на станции вводилось новое эффективное оборудование. Сегодня, оставаясь старейшей действующей электростанцией России, ГЭС-1 обладает самым молодым парком турбинного оборудования среди ТЭЦ «Мосэнерго», расположенных в столице.

Уникальность ГЭС-1 заключается не только в истории развития, но и в расположении станции: в самом сердце Москвы, в 600 метрах от Кремля. Коллектив электростанции несёт особую ответственность за надёжную эксплуатацию оборудования, бесперебойное электро- и теплоснабжение потребителей. Большое внимание на ГЭС-1 уделяется экологии: станция ведёт постоянную работу, направленную на сокращение выбросов в атмосферу, защиту водного бассейна, снижение шумового воздействия на окружающую территорию.

От имени всех сотрудников Московской объединённой энергетической компании поздравляем коллег с юбилеем! Желаем всему коллективу ГЭС-1 новых достижений, успехов и процветания.



СИНЕРГИЯ ДЛЯ КАЖДОГО

В конце ноября Москва принимала мероприятие международного уровня – Synergy Global Forum. Ведущие мировые бизнес-тренеры, авторы специальной литературы, успешные бизнесмены делились секретами своего успеха, рассказывали о методиках самообразования, о возможностях личного и профессионального роста. На форуме побывали несколько наших коллег, которые рассказывают о своих впечатлениях от мероприятия.

«На форуме я получил огромный заряд энергии и, можно сказать, острое желание что-то изменить.

Среди лекторов были мотивационный оратор Ник Вуйчич, миллиардер Ричард Бренсон, боксер Майк Тайсон, режиссер Оливер Стоун, бизнес-исследователь Нассим Талеб, – рассказывает заместитель начальника диспетчерского отдела Филиала №3 Артур Макаров. – Но наибольшее впечатление произвело выступление Стивена Кови». В своей книге «Скорость доверия. То, что меняет всё» он показывает, что те компании, где уровень доверия между сотрудниками и между службами выше, достигают более высоких результатов. И доверие здесь трактуется не только как вера на слово, но и как разделение общих ценностей, готовность помогать в решении общих задач, обсуждать проблемы для поиска их причин, поясняет Артур Макаров.

Энергетический заряд, полученный на конференции, надо направлять на самосовершенствование, на улучшение мира вокруг. «Конечно, в нашей компании я нахожусь не на том уровне руководства, который позволяет самому привнести глобальные изменения. Но я могу в нужной ситуации задать правильный вопрос, пообщаться с коллегами и повысить их мотивацию, – говорит Артур Макаров. – Уже после мероприятия я узнал, что на форуме были и несколько человек из руководства «МОЭК». И это правильно: лидеры компаний должны принимать участие в таких мероприятиях, это дает пищу для размышлений, заставляет ставить вопросы о смысле работы и давать на них ответы».

О мотивации к развитию, делясь впечатлениями о форуме, говорит и заместитель главного инженера «МОЭК» по магистральным сетям Роман Коровин. В рамках мероприятия освещались самые востребованные и актуальные темы: менеджмент, лидерство, предпринимательство, эффективность – как своя, так и подчинённых. «Безусловно, полученный опыт, то, что мы увидели и услышали, пригодится нам в планировании дальнейшего движения компании», – уверен он.

По словам Романа Коровина, именно стремление к развитию определяет успешность и является неотъемлемым фактором личного роста: «Наш коллектив достаточно молодой и амбициозный. Сотрудники регулярно принимают участие в различных профессиональных состязаниях, таких как конкурс молодых специалистов и «Мастера «МОЭК», занимают призовые места на отраслевых соревнованиях». Это ещё раз подчёркивает желание и готовность молодого коллектива к саморазвитию и постоянному стремлению к получению новых профессиональных навыков, считает Роман Коровин. Задача руководства – дополнительно мотивировать сотрудников и направить их энергию и знания на достижение максимальной эффективности в работе.

Подготовила Елена АКЧУРИНА

ТЕПЛО НОЧНОЙ МОСКВЫ

Контроль состояния тепловых сетей – дело сугубо приземлённое: подземное заложение трубопроводов, тепчеискатели, шурфы, раскопки и тому подобное. Тем не менее уже много лет ПАО «МОЭК» использует авиацию для дистанционного контроля системы теплоснабжения столицы.

В середине ноября в социальных сетях москвичи активно обсуждали ночные полёты вертолета над городом. Выдвигались самые разнообразные версии – от большой автомобильной аварии до пожаров и прочих ЧП. Между тем ответ для горожан оказался достаточно неожиданным: по заказу ПАО «МОЭК» специализированной организацией проводились работы, включающие в себя полёты для выполнения тепловой инфракрасной аэросъёмки (ТИКАС) города Москвы.

«Мы используем инфракрасную аэросъёмку уже больше десяти лет, её применение позволяет максимально точно определить места сверхнормативных потерь тепловой энергии, места разрушения изоляции и разгерметизации трубопроводов, отслеживать развитие во времени такого рода изменений и, что особенно важно, своевременно проводить организационные и технические мероприятия по их минимизации и устранению», – рассказывает руководитель Службы диагностики тепловых сетей ПАО «МОЭК» Сергей Крохин.

В настоящее время «МОЭК» привлекает авиацию один раз в год. Обычно полёты с аэрофотосъёмкой проводятся осенью при температуре воздуха около 0°С. Обязательное условие – отсутствие снега. Именно такая погода является оптимальной для проведения исследований. Как правило, тепловая инфракрасная аэросъёмка проводится в ночное время, чтобы минимизировать присутствие посторонних «тёплых» объектов и обеспечить чистоту исследований.

Аэросъёмка проводится с борта вертолёта с помощью уникального специализи-

рованного авиационного тепловизионного комплекса высокого разрешения «ИКАР» и позволяет с высоты 350 метров в полосе 750 метров получать тепловые инфракрасные изображения. Летать вертолёту над городом по заказу «МОЭК» с его более чем 15 тысячами километров тепловых сетей при-



Вид на Москву сверху в привычном режиме – изображение с сервиса «Яндекс.Карты»



После ночного полёта: это же место в инфракрасном режиме. Тёмные пятна (более «тёплые» объекты) – потенциальные проблемные места (возможна утечка теплоносителя, повреждение изоляции и т. д.), требующие дополнительной проверки ремонтными службами ПАО «МОЭК»

ходится много и при этом достаточно низко – отсюда повышенное внимание со стороны жителей к проводимым работам.

Полёты – это только первый этап достаточно сложных работ. Во время первичного анализа информации аэросъёмки происходит пространственная коррекция полученных тепловых инфракрасных изображений и формирование маршрутных данных, пригодных для дальнейшей обработки и экспресс-диагностики. На следующей стадии осуществляется масштабная трансформация маршрутных материалов с формированием фрагментов теплового поля размером 1 кв. километр.

Итог всего процесса – актуализированные схемы тепловых сетей и схемы диагностики, которые переносятся на топографическую основу и подгружаются в ГИС «МОЭК».

Экономический эффект от применения авиации для компании достаточно весом. Традиционные методы выявления слабых мест трубопроводов – гидравлические и температурные испытания теплосетей, которые ежегодно проводятся в рамках подготовки к отопительному сезону, – дают информацию непосредственно по состоянию труб, что называется, по факту. Тогда как информация, полученная по итогам проведения тепловой инфракрасной аэросъёмки, позволяет оперативно оценивать реальное состояние теплосетевой инфраструктуры Москвы и выявлять аварийные и аварийно-опасные участки тепловых сетей и сетей с повышенными тепловыми потерями.

Таким образом, за счёт реальной оценки состояния теплотрасс и, соответственно, корректировки планов ремонтных работ снижаются затраты на капитальный ремонт теплосетей. «МОЭК» планирует использовать возможности авиации для решения своих задач и в дальнейшем, так что ради тепла в своих домах зимой москвичам предстоит немного потерпеть ночной шум над головой.

«КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ» — В КАЖДОМ ФИЛИАЛЕ!

Внедрение проекта «Культура безопасности», старт которому был дан пилотным запуском в девятом филиале в 2015 году, подходит к финишу. До конца декабря он будет реализован на всех предприятиях, во всех филиалах «МОЭК».

За два с половиной года в каждом филиале были отобраны и обучены внутренние тренеры, которые в дальнейшем будут заниматься практической реализацией принципов безопасного производства. Для руководителей предприятий были проведены специальные тренинги «Лидерство в производственной безопасности», поскольку задача руководителя – не только создать на рабочих местах максимально безопасную среду, но и сформировать у своих подчинённых осознанное отношение к вопросам охраны труда.



Только за 2017 год на предприятиях «МОЭК» было проведено пять тысяч аудитов безопасности.

В 2018 году предстоит дальнейшая работа в рамках проекта: помимо того, что продолжится реализация практик в рамках «Культуры безопасности», будет разработан курс «Энергия безопасности» для рабочих с видеороликами и отработкой механизмов действий в потенциально опасных ситуациях. На корпоративном портале появится отдельная страничка «Культуры безопасности». Подавляющее большинство наших коллег уже понимает, что сохранение жизни и здоровья на 99% зависит от самого человека, от неукоснительного соблюдения правил охраны труда. Задача проекта – научить это делать правильно.

Юлия ЗАХАРОВА, отдел охраны труда

ИСПОЛЬЗУЙ БУМАГУ РАЦИОНАЛЬНО!

Больше внимания к безбумажным технологиям – больше вклад в заботу о природе! Таков вклад Центра организации и контроля исполнения поручений в проект «Цифровой МОЭК».

Наша компания неуклонно движется к процессу безбумажного делопроизводства, отходя от стандартов из прошлой жизни, нашедших отражение во фразе из киноленты «Служебный роман»: «Наша бумажная промышленность работает превосходно».

Мы стремимся к тому, чтобы бумага осталась лишь атрибутом для фиксации неожиданного полёта мысли или в крайнем случае использовалась для оформления документа, который по закону должен быть оформлен и сохранён в традиционном виде – на бумажном носителе.

В 2017 году электронными стали такие важные процессы, как согласование приказов, распоряжений, протоколов и исходящих документов. Теперь они осуществляются в системе электронного документооборота АС «Делопроизводство» (LanDocs). Здесь же происходит обмен служебной информацией (служебные записки), постановка регистрационных штампов на входящих документах, поступающих в «МОЭК» в электронном виде. Вместо бланков, отпечатанных типографским способом, с 2018 года вводятся в использование электронные бланки, когда сотрудник на своём компьютере вносит текст в готовый шаблон и может его сразу загрузить в АС «Делопроизводство» или распечатать. И всё это – только в области делопроизводства!

В планах «МОЭК» много других интересных и амбициозных проектов в этой сфере. Один из них – участие в международной ак-

ции «День без бумаги» (World Paper Free Day), которая проводится ежегодно каждый четвёртый четверг октября.

Отдел делопроизводства Центра организации и контроля исполнения поручений предлагает проводить День без бумаги как минимум дважды в год: каждый четвёртый четверг января и каждый четвёртый четверг октября. Давайте посмотрим на ежедневные рутинные процессы с новой точки зрения: известно, что каждый офисный сотрудник 45% всех бумаг выбрасывает в течение суток после распечатки!

Итак, мы объявляем акцию в поддержку природы и современного безбумажного производства открытой и приглашаем присоединиться к ней всех работников ПАО «МОЭК» 25 января 2018 года.

УСЛОВИЯ УЧАСТИЯ В АКЦИИ «ДЕНЬ БЕЗ БУМАГИ»:

1. Запомните дату проведения акции – 25 января 2018 года (но мы ещё напомним на всякий случай).
2. В этот день не распечатывайте черновики и документы для рассмотрения/исполнения или передачи на рассмотрение/исполнение – используйте для этого электронные средства связи: MS Outlook, АС «Делопроизводство» (LanDocs), корпоративный портал (это актуально, например, для запросов), телефон.
3. При острой необходимости распечатать документ используйте обе стороны листа.

4. Посчитайте те документы, которые вы бы распечатали в отсутствие акции. Постарайтесь зафиксировать полученные результаты.
5. Постарайтесь делать заметки и прочие ежедневные записи в электронном виде на компьютере или в облачном офисе и приложениях.
6. Читайте газеты/журналы/книги в электронном формате.
7. Соберите ненужную бумагу дома и сдайте на переработку.
8. Откажитесь от печати чека в банкомате: все данные можно уточнить посредством вывода на экран или в онлайн-банке.
9. Пользуйтесь электрическими сушилками для рук вместо бумажных полотенец.
10. Поделитесь своими наблюдениями или предложениями с отделом делопроизводства Центра организации и контроля исполнения поручений, направив письмо на электронную почту odcok@moek.ru.

Конечно, как бы нам ни хотелось, полностью отказаться от бумаги пока не удастся. Тем не менее, подавая пример использования современных безбумажных технологий для достижения благородной цели – экономии природных ресурсов, мы способствуем росту функциональности, мобильности, оперативности нашей деятельности, повышаем клиентоориентированность.

Анастасия БОЛДЫРЕВА, отдел делопроизводства

СОРЕВНУЮТСЯ РЕМОНТНИКИ

27–30 ноября на площадке Единого центра подготовки персонала ООО «Газпром энергохолдинг» в Москве состоялись Первые соревнования ремонтных компаний, в которых приняли участие пять команд ремонтных предприятий АО «Газпром энергоремонт». В состав каждой команды вошли слесарь, слесарь с дополнительной профессией «газорезчик», электрогазосварщик, электрослесарь.

Участники продемонстрировали знания нормативно-технических документов, навыки оказания первой помощи пострадавшему при несчастном случае. На третьем и четвёртом этапах своё профессиональное мастерство показали электрослесари и сварщики.

Победителем соревнований стала команда №3 «Энергия», второе и третье места заняли команда №1 «Позитив» и команда №2 «Импульс» (все – ООО «ТЭР»).

«Эти соревнования не только повышают уровень профессиональной подготовки сотрудников ремонтных компаний, но и способствуют обеспечению надёжности и эффективности работы электростанций – это и есть одна из самых главных задач, которые стоят перед нами», – отметила член организационного комитета, заместитель директора по персоналу и организационному развитию – начальник управления ООО «Газпром энергохолдинг» Е.П. Русина.

ДЕНИС БАШУК: ДЛЯ УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ НАШЕЙ КОМПАНИИ ТРЕБУЕТСЯ ВКЛЮЧЕНИЕ КАЖДОГО СОТРУДНИКА



для меня факт 2017 года – наши ребята заняли три из шести призовых мест на Конкурсе молодых специалистов «Газпром энергохолдинга», и в качестве поощрения 11 участников получили от компании возможность пройти обучение по программе mini-MBA на тему теории управления и стратегического менеджмента. И такая практика будет продолжена.

Посмотрите, как востребован внутренний портал: людям стало интересно, чем живёт компания, это важный признак внутреннего доверия. Я регулярно просматриваю его обновления, особенно рубрику «Народные новости», где сотрудники рассказывают о себе и о коллегах.

– В «МОЭК» регулярно стали проводиться различные конференции, круглые столы, в качестве слушателей мы посещаем всероссийские форумы. Какую цель преследуем?

– Для «МОЭК» важен опыт сотрудников в сфере теплоснабжения и управления компанией, а также их желание развиваться. Например, мы провели две конференции «Эффективность, надёжность и инновационный подход». Цель – вытащить предложения по улучшению, которые раньше не были востребованы в силу разных причин, создать условия, чтобы их можно было реализовать сейчас, определить отправные точки возникновения проблем и предложить способы их устранения.

Мы производственная компания, а управленцы среднего звена технического блока – её основа, они лучше других видят проблемы и могут определить, что надо для их решения. Встречаясь с ними на конференции по эффективности, я откровенно говорил, что сейчас перед компанией стоят серьёзные вызовы: необходимость больших инвестиций в систему теплоснабжения, задача оптимизации затрат, повышение вовлечённости персонала, поиск источников дополнительных доходов.

Не менее важно быть готовым применять и опыт других компаний, приглашая на работу к нам новых сотрудников, используя их знания там, где не надо изобретать велосипед, а можно просто брать лучшие практики. Новые люди зачастую не знают, что «у нас так никогда не делали» или «это не сработает», поэтому движение вперёд точно будет.

Есть такое понятие – человеческий капитал. Это костяк компании, носители её корпоративной культуры, неравнодушные люди независимо от возраста или стажа работы в организации, которые связывают свой успех с её будущим, которые направляют свои знания на её развитие. Правильно поступают те руководители, которые замечают таких людей в своём подразделении и дают им возможность развития. Можно привести в пример реализованный проект по формированию кадрового резерва. Его участники получают необходимые знания и рассматриваются для назначений в рамках компании в целом. Данный подход позволяет, с одной стороны, максимально эффективно использовать человеческий ресурс, а с другой – даёт возможность карьерного развития работникам независимо от текущей должности, подразделения, филиала.

– Кстати, как раз большой опыт сотрудников – диспетчеров, оперативного и аварий-

но-ремонтного персонала филиалов – дал возможность быстро устранить последствия инцидента в Восточном административном округе в самом конце ноября.

– Мы с главным инженером контролировали весь ход восстановительных работ на месте разрыва до тех пор, пока не было обеспечено теплоснабжение по штатной схеме. Любой специалист вам скажет, что в управлении такими технически сложными системами, как наша, есть два важных фактора. Первый – технологическая надёжность, и для её обеспечения у нас выполняется большой объём диагностических, ремонтных и инвестиционных программ. Второй – оперативность в устранении неисправностей, и компания обладает для этого необходимыми финансовыми, материальными и человеческими ресурсами. Проводится исследование, и мы, безусловно, сделаем необходимые выводы из этого инцидента. В связи с этим мы должны собрать всю информацию, проанализировать её и наметить пути решения проблемных вопросов.

– Совсем недавно, подводя итоги года на большом совещании с участием всех руководителей компании, вы отметили, что сейчас крайне важно провести тонкую настройку механизма рабочего взаимодействия всех служб между собой.

– Задачей совещания было обозначить проблемные вопросы каждого блока и обсудить, как их можно решить в режиме сотрудничества. Проблемы у нас общие, избитая аналогия «мы все в одной лодке» очень уместна. Не надо стремиться к тому, что только твоя работа должна быть идеальной: на практике это значит, что в чём-то могут быть ущемлены интересы коллеги-смежника, а значит, пострадает общий результат.

В презентациях заместителей управляющего директора был виден рост открытости, готовность обсуждать проблемы. Руководители понимают, что им всё больше надо заниматься стратегическим и тактическим управлением и только в отдельных случаях подключаться к решению операционных проблем. «Операционка» – это уровень начальников управлений, а замы директора должны формулировать общие цели и определять совместные пути их достижения.

Например, при реализации инвестпрограммы у нас идёт значительный объём замен проектов, причин этому множество, в итоге сотрудники выполняют много работы на «корзину», которая потом становится невостребованной. От этого надо избавляться.

В нынешних условиях на первый план выходит работа Филиала №11. Идущая там отладка внутренних бизнес-процессов, повышение клиентоориентированности и работа по собираемости денежных средств очень важны. В последнее время появились хорошие результаты по процессу «Эффективность использования тепловой энергии», который сбытовики реализуют совместно с техническим блоком. Там большой потенциал сокращения коммерческих и технологических потерь (а значит, и экономия на покупке ресурса) и увеличения поступления живых денег. Компания остро нуждается в средствах для финансирования инвестпрограммы и должна развиваться вместе с городом. Ведь если не будет предложения от нас, то его на рынке сможет обеспечить кто-то другой: уровень развития альтернативных технологий отопления, энергосбережения скоро позволит это сделать.

– В коллективе не прошло незамеченным повышение статуса директоров филиалов: трое из них включены в список согласующих приказы по компании, а место главного инженера занял Андрей Зенин, прошедший все ступеньки на производстве.

– Это целенаправленные решения, потому что значительный потенциал улучшений – именно

в филиалах. Директора филиалов, согласующие приказы, смотрят на документы через призму своих возможностей, оценивают потенциал решения поставленных задач и наличия ресурсов, влияние на общий производственный процесс. Коллеги «с земли» мне, конечно, возразят: мол, отлаживайте механизмы у себя в аппарате управления, и в значительной мере будут правы. Мы видим свои недоработки и занимаемся их устранением.

Последние решения направлены на то, чтобы показать: «МОЭК» – одна компания, с одной общей задачей, с одним коллективом. И акционер, и город дали нам уже достаточно и вправе спрашивать с нас результат. При этом и собственники, и Москва с готовностью оказывают нам организационную поддержку: тот же самый Совет директоров регулярно рассматривает наши вопросы, например, по закупкам, чтобы ускорить процедуры. По работе с должниками большое содействие оказывают профильные департаменты Правительства Москвы, Мосжилинспекция.

– На последний в этом году очный Совет директоров вынесен вопрос о приоритетных направлениях развития. Не слишком ли это смелое решение – в условиях нынешней мировой нестабильности, диктующей и финансовую неопределённость, планировать что-то на длительный период?

– Это продуманное решение, мы должны ставить какие-то определённые планки, нельзя в такой системе, как «МОЭК», жить, как говорится, «с колёс». Посмотрите на Москву: город совсем недавно утвердил свой бюджет сразу на три года. Так что мы действуем в правильном направлении. В этом году Совет директоров «МОЭК» принял годовую программу закупок – 2018 задолго до начала года, ещё до утверждения бюджета. Это говорит о доверии к нам со стороны акционера. Это, конечно, упрощает нам жизнь с точки зрения сроков: мы можем войти в новый год с заключёнными договорами и сразу же начать их исполнение. Но и накладывает ответственность: все объёмы работ должны быть выполнены вовремя.

О горизонтах: нам многое нужно делать уже сейчас, чтобы и через несколько лет оставаться в тренде. Яркий пример: при росте жилых и деловых площадей в Москве не происходит соразмерного увеличения отпуска тепла, а это значит, что бизнес компании не растёт. В новых условиях при планировании стратегии развития нужно учитывать внешние вызовы: и новые технологии строительства, и внедрение энергосберегающих технологий, и выбор потребителем своих локальных источников тепла, и растущие требования потребителя по надёжности.

– Какие основные задачи стоят перед коллективом на следующий год?

– Самое главное, конечно, – безаварийное прохождение отопительного сезона и реализация ремонтной и инвестиционной программ. Летом в Москве будут проходить матчи Чемпионата мира по футболу, это внесёт серьёзные коррективы в наши планы. Мы разработали график профилактических работ на сетях с учётом того, чтобы под ограничения не попали спортивные объекты и гостиницы. Да и все остальные городские проекты – «Моя улица», реновация, строительство транспортно-пересадочных узлов и другие – требуют нашего полного включения.

В более широком смысле наша задача на год – дальнейший рост компании, в которой интересно работать, в которой у каждого есть чувство сопричастности к большому делу, нужно для нашего города. Уровень и динамика изменений окружающего мира сейчас очень высоки, и мы должны этому соответствовать. Для успешного развития нам требуется включение каждого сотрудника.

2017 ГОД ЗАПОМНИТСЯ РЯДОМ ЗНАКОВЫХ СОБЫТИЙ



Осуществлены мероприятия для перспективного присоединения к системе теплоснабжения будущих потребителей на территории микрорайона ЗИЛ.



Заключено свыше 490 договоров на техприсоединение с нагрузкой более 1400 Гкал/ч.



Обеспечено техприсоединение объектов ЧМ-2018 по футболу – спортивной и туристической инфраструктуры стадионов «Лужники» и «Спартак».



Начали действовать девять новых клиентских центров для обслуживания потребителей, где можно оформить весь спектр наших услуг. Общая пропускная способность – до четырёх тысяч обращений в день.



Сотрудники компании заняли три из шести призовых мест на Конкурсе молодых специалистов ООО «Газпром энергохолдинг».

Подготовил Дмитрий ФИЛАТОВ

ПОЗДРАВЛЯЕМ ПОБЕДИТЕЛЕЙ И ПРИЗЁРОВ КОНКУРСА «МАСТЕРА “МОЭК”»!

Обязательные этапы конкурса профессионального мастерства завершились 29 ноября. Победителем «Мастеров “МОЭК”» стала команда Филиала №6, второе место занял Филиал №1. Третье место разделили команды четвёртого и девятого филиалов.



В этом году в программу конкурса вошли новые этапы: оказание первой помощи пострадавшим и проверка противопожарной подготовки команды. Кроме того, в рамках Года экологии вне основного зачёта прошёл дополнительный этап «Экологический спринт». В конкурсе принимали участие команды филиалов №№1–9, 16 «Ремонтно-эксплуатационный», 20. Победители и призёры «Мастеров “МОЭК”» представят нашу компанию на Открытых соревнованиях оперативного персонала тепловых сетей в рамках премии «Надёжная энергетика».



Владимир ШМАКОВ,
исполнительный директор
Филиала №6:
Итоги «Мастеров» подведены, и теперь уже можно признаться: именно первое место было нашей целью. Мы шли к этому результату последовательно: третье место в 2015 году, второе – на прошлом конкурсе. Мы знали, что победа нам по плечу, тщательно анализировали свои просчёты, тренировались.

Сегодня я хочу поблагодарить свою команду, её руководителя Константина Арзамасова и всех тех, кто помогал в подготовке. Спасибо, дорогие коллеги! Мы гордимся вами!

Мы поздравляем победителей и призёров конкурса! Желаем командам всех филиалов успехов на следующем конкурсе профессионального мастерства «Мастера “МОЭК”», который состоится в 2018 году.

ИТОГОВАЯ ТАБЛИЦА

Команда филиала	Количество набранных баллов							Итого набрано баллов	Место
	Этап №1	Этап №2	Этап №3	Этап №4	Этап №5	Этап №6	Этап №7		
1	156	194,74	167	190	185,08	107	105	1104,82	2
2	170	129,91	152	90	186,38	149	0	877,29	10
3	178	122,4	155	186,5	192,33	96	0	930,23	9
4	158	176,7	157	174	172,66	98	159	1095,36	3
5	160	130,92	160	180	169,38	104	117	1021,3	4
6	171	160,71	161	200	166,76	149	145	1153,47	1
7	152	123,41	150	190	176,05	92	109	992,46	6
8	142	110,63	151	155	166,69	103	129	957,32	7
9	163	198	171	173,5	147,79	143	99	1095,29	3
16	140	80,85	135	125	143,79	158	164	946,64	8
20	169	165,95	158	140	194	56	120	1002,95	5

Церемония закрытия конкурса с награждением победителей и призёров, торжественными поздравлениями и фотографиями на память состоится позже, 18 декабря, когда этот номер газеты уже уйдёт в печать. Подробности о мероприятии читайте на корпоративном портале «МОЭК».

Подготовила
Елена АКЧУРИНА

«МАСТЕРА “МОЭК”»: ХРОНИКИ КОНКУРСА



Задание этапа «Оказание первой помощи пострадавшим», пожалуй, оказалось самым неожиданным для участников: никто не ждал, что им придётся иметь дело с групповым несчастным случаем. Лидером этапа, набрав 171 балл из 200, стала команда Филиала №9 (руководитель – Владимир Колосков).



Навыки в пожарной подготовке команды демонстрировали в этом году впервые. Высшую степень готовности к борьбе с огнём продемонстрировала команда Филиала №6 (руководитель – Константин Арзамасов), набравшая 200 баллов (!) из 200 возможных.



На этапе «Работа с грузоподъёмными механизмами», оставив позади команды-конкуренты, победу одержали мастера шестнадцатого филиала (руководитель – Алексей Попов). Этап оказался достаточно сложным и требовал от команды не только тщательного соблюдения нормативов, но и абсолютного взаимопонимания и слаженности.



Итоги этапа «Производство работ по ремонту участка тепловой сети» подводились после оценки выполненных сварных соединений в лаборатории металлов и сварки Службы диагностики тепловых сетей. Победа на этих соревнованиях также была присуждена команде шестнадцатого филиала.

ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА:



Владимир КОЛОСКОВ,
руководитель команды
Филиала №9:
В первую очередь хочу выразить благодарность организаторам за проведение конкурса на таком высоком уровне. Раньше я участвовал в «Мастерах» как куратор отдельных этапов и наставник работников определённого направления. Руководжу командой я впервые, впервые вижу картину в целом. Поэтому для меня не только новые, но и традиционные этапы были волнительными, яркими и интересными.

Особенно запомнилось лёгкое замешательство команды при прохождении этапа «Оказание первой помощи», когда было обнаружено сразу два «пострадавших» и один из них усугублял стрессовую ситуацию криками и мольбами о помощи. Я считаю, что элементы внезапности и неожиданности на практических этапах конкурса весьма полезны и являются хорошей проверкой навыков, так как наиболее приближены к реальным ситуациям и заставляют участников думать и действовать здесь и сейчас, без подсказок коллег и справочников. Одним словом, конкурс удался, с нетерпением будем ждать следующий.

Напоминаем, что именно команда девятого филиала стала победителем этапа «Оказание первой помощи».



Владимир БУЛАНОВ,
руководитель команды
Филиала №1:
В целом второе место – это достойный результат, тем более, что в прошлом году мы были лишь восьмыми. Что-то получалось лучше, что-то хуже. Все ошибки будут тщательно проанализированы, и на следующем конкурсе мы, конечно же, будем бороться за победу.

ОСОБАЯ МИССИЯ

27 декабря в России празднуют День спасателя. В нашей компании есть сотрудники, которые по праву могут считать его своим профессиональным праздником наряду с Днём энергетика.



Профессиональное аварийно-спасательное формирование (ПАСФ) было создано в «МОЭК» в 2016 году на основании Федерального закона «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей».

Штатная численность подразделения – 69 человек, они поделены на восемь бригад. Среди спасателей «МОЭК» – электрики, слесари, сварщики, мастера и командир формирования. В составе каждой бригады – представители всех перечисленных специальностей. Возглавляют формирование два руководителя, Алексей Попов и Денис Лычков (в «мирной» жизни соответственно руководитель аварийно-ремонтной службы Филиала №16 и заместитель руководителя службы).



Особое формирование укомплектовано специальной аварийно-спасательной техникой, рассказывает заместитель руководителя АРС Денис Лычков. В распоряжении спасателей – два штабных автомобиля для перевозки бригады и оборудования и два автомобиля, снабжённых передвижными электростанциями и другими необходимыми для сварки агрегатами. Дополнительно было закуплено профессио-

нальное спасательное оборудование: гидравлическое (не зависящее от электричества) и работающее от дизель-генераторов. «Таким образом, наши бригады абсолютно мобильны и готовы выполнять свои функции в любых условиях», – отмечает Денис Лычков.

Но не только техника превращает ремонтную бригаду в аварийно-спасательную. Техниккой управляют люди – специально обученные, владеющие особыми навыками, гото-



вые отправиться к месту вызова в любое время суток.



«Чтобы получить статус спасателя, нужно пройти строгую медкомиссию, потом – обучение в специализированных центрах МЧС. Далее следует аттестация», – объясняет начальник участка Сергей Смирнов. Основные учебные дисциплины – оказание первой медицинской помощи и работа с профессиональным спасательным оборудованием, например тем, которое предназначено для спасения пострадавших из-под завалов. Регулярно проводится переаттестация, а медкомиссию нужно проходить один раз в год.



«Спасатель – это не просто запись в трудовой книжке. Вызов может поступить в любую минуту, в любое время дня и ночи, – говорит Алексей Попов. – К счастью, возможности применить свои новые знания у нас пока не было. Мы надеемся, что поводов не будет и дальше, но постоянно отрабатываем навыки и готовы применить их на практике, когда это потребует».

От имени всего коллектива «МОЭК» поздравляем сотрудников аварийно-спасательного формирования с их профессиональным праздником. Дорогие коллеги! Пусть в жизни и в работе вам сопутствует удача, а специальные навыки применяются только на тренировках!

Елена АКЧУРИНА

БЕСЦЕННЫЙ ОПЫТ

История «МОЭК» – это преемственность: поколений, компаний, ответственности за город. И хотя юридически годом основания нашей компании считается 2004-й, внутренне мы считаем нашей всю историю развития теплоснабжения в Москве. Сегодня мы хотим представить читателям «Энергии столицы» человека, чья трудовая деятельность в системе московского тепла началась почти 50 лет назад. Итак, знакомьтесь: мастер аварийно-ремонтной бригады Филиала №16 Сергей Панкратьев.

Пришедший в 1969 году, после службы в армии, на работу в «Теплосеть» Сергей Панкратьев застал ещё функционирующие квартальные котельные: котлы, трубы, все те ассоциации, которые возникают у не посвящённого в секреты теплоэнергетики человека при слове «отопление». Молодой слесарь поступил в техникум. Днём работал, приобретая производственный опыт, вечерами учился. В 1975 году Сергей стал мастером.

В числе первых Сергей Панкратьев был зачислен в первую в истории «Теплосети» аварийную бригаду. Оснащённая специальной техникой бригада обслуживала всю тер-

риторию Москвы. «Конечно, оборудование тогда было, мягко говоря, попроще, – вспоминает Сергей Леонидович. – На вызовы мы привозили с собой несколько прицепов. Даже для сварки нужно было два прицепа: в одном сварочный агрегат, в другом баллоны».

За неполные пять десятков лет Сергей Панкратьев не утратил живого интереса к работе. Постоянно совершенствуется оборудование, появляются новые возможности. «Например, теперь мы можем врезаться в трубопровод, не снимая давления, то есть прямо в действующую магистраль, – говорит наш собеседник. – Конечно, в 75-м году нам такое и присниться не могло». Расставаться с теплоэнергетикой Сергей Панкратьев пока не пла-

нирует. Свою работу он считает очень важной и ответственной: «Люди уверены, что в их домах будет тепло, а из кранов будет течь горячая вода. Мы не должны их подвести».

«Такие работники – золотой фонд нашей компании, – уверен начальник участка аварийно-ремонтных работ №1 шестнадцатого филиала Сергей Смирнов. – Профессионал до мозга костей, отличный руководитель, очень порядочный человек. Конечно, мы рады работать с молодёжью, но молодёжи нужно у кого-то учиться, причём не только в профессиональном плане. И именно Сергей Леонидович передаёт своим молодым коллегам производственный опыт и учит их ответственности».



ПОЗДРАВЛЯЕМ ПОБЕДИТЕЛЕЙ ФОТОКОНКУРСА!

По решению жюри победителями нашего конкурса стали Дмитрий Пронин (Филиал №5), Ольга Шарикова (Филиал №2), Татьяна Жукова (Филиал №11) и Анастасия Старовойт (Филиал №9). Их работы были использованы при оформлении календаря «МОЭК».

Редколлегия газеты также выбрала своего победителя. Приз наших симпатий достаётся АLINE ШИШКИНОЙ из Филиала №2 и коту Коржику – «самому благодарному потребителю тепловой энергии и верному поклоннику теплоснабжающей организации, который как никто другой переживает за окончание ОЗП и пользуется услугами с удовольствием, стараясь, чтобы ни одна калория тепловой энергии не была потрачена впустую».

Друзья! Желаем вам новых творческих успехов и вдохновения!

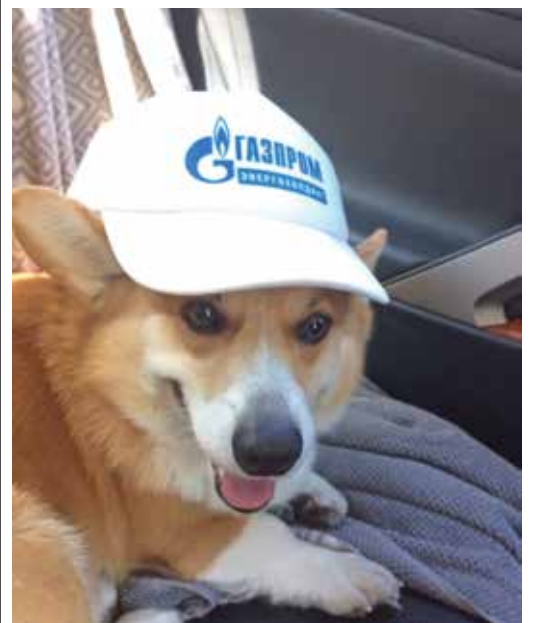


«Тепло дали!»

ХВОСТАТЫЙ ТАЛИСМАН

Наступающий год по восточному календарю – год Жёлтой Собаки. Все болельщики сборной ГЭХ по футболу предвидят особенно удачный спортивный сезон, ведь талисманом команды является представитель породы вельш-корги пемброк по кличке Гарри. Его хозяйка Светлана Веденева, руководитель команды, рассказывает, что о происхождении этой породы есть много легенд, среди которых главная – история о том, что корги были лошадками эльфов. И сейчас у каждой такой собаки, в том числе у Гарри, можно найти отметину на шерсти в виде седла от сказочной упряжки.

Волшебное происхождение собаки никого в команде не оставляет равнодушным. Спортсмены даже выявили тенденцию: если Гарри присутствует на соревнованиях, команда обязательно выигрывает. Кроме того, пёс ещё и самый преданный болельщик футбольной команды!



НИЧТО ЧЕЛОВЕЧЕСКОЕ...

Не энергетикой единой живут сотрудники нашей компании. Конечно, работа отнимает много времени, но увлечённый человек всегда сумеет выкроить часок на любимое хобби. В предпраздничном номере «Энергии столицы» мы хотим рассказать о двух коллегах с очень необычными увлечениями.



ЧЕЛОВЕК-ОРКЕСТР

У вас дома есть музыкальный инструмент? Гитара или пианино? А может быть, в ящике письменного стола хранится губная гармошка? Водитель цеха №1 Транспортного филиала «МОЭК» Иван Ледовской – счастливый обладатель 38 музыкальных инструментов! Причём многие из них он собрал собственными руками. Гармони и баяны, гитара, балалайка, аккордеон послушно оживают в руках Ивана Петровича. Он научился играть в детстве, научился сам, когда отец купил четырём братьям первую гармонь – одну на всех. «Мы жили в деревне в Курской области. Семья была музыкальная, и мать, и отец играли на балалайке, мама – ещё на гитаре и мандолине, – вспоминает наш собеседник. – А мы мечтали о гармонии. И получили её как награду за работу на свекольном поле». Армия, переезд в Москву, работа на заводе. Казалось бы, времени на увлечение оставалось немного. Но братья продолжали играть. График водителя – сутки через трое – можно считать подарком в плане свободного време-

ни. Сейчас братья часто собираются вместе, приходят ещё несколько друзей. Гармонисты братья Ледовские – достаточно известное имя среди знатоков жанра. Параллельное (и смежное) увлечение Ивана Петровича – реставрация музыкальных инструментов. Некоторым из экземпляров его коллекции почти 100 лет! «У них совсем другое звучание, очень красивая отделка, и так приятно вдохнуть в них новую жизнь», – говорит он. Конечно, хобби отнимает много времени, но каждый сам решает, как проводить свободные часы: на диване перед телевизором или в окружении того, что делает твои дни насыщенными и яркими.

СТЕПАН ИЗ «МОЭК»

Добродушно улыбающийся человек в каске и синей спецовке выглядывает из водопроводного люка. Это Степан – многократно тиражируемый талисман нашей компании, изготовленный ведущим инженером Службы технического надзора за объектами нового строительства и реконструкции Андреем Прозоркевичем. «Откуда такое увлечение? Ещё из детства! – рассказывает Андрей Александрович. – Дедушка работал в реставрационных мастерских вместе с такими корифеями, как Вучетич и Коненков, принимал участие в реставрации Кремля и прочих московских памятников. Он часто приносил домой формы, мы делали собственные “скульптуры”, потом раскрашивали их». Профессиональными реставраторами ни отец Андрея, ни он сам не стали: отец выбрал энергетику (Александр Прозоркевич проработал почти 50 лет на РТС «Тушино-1»), сын по-



шёл по его стопам. Но увлечение малыми скульптурными формами осталось на всю жизнь. Однажды увидев уменьшенное изображение омоского памятника сантехнику, Андрей решил, что нашей компании тоже необходим такой символ – обычный человек, без лишнего пафоса выполняющий свою работу, очень нужную людям. Так на свет появился Степан. «Любят наш герой. Он, пожалуй, самое востребованное произведение из нашего репертуара. А главное – он меняется вместе с “МОЭК”», – улыбается Андрей Александрович и показывает на синюю с серым спецовку. Город растёт, появляются новые технологии в тепловой энергетике, развивается наша компания. Но всё так же Москве нужен Степан – простой рабочий, делающий жизнь людей теплее и комфортнее.

Елена АКЧУРИНА



Теперь у нас в службе по связям с общественностью и СМИ тоже живёт Степан

ПРЕМИИ ЗА ИНИЦИАТИВУ

Осенью на заседании управляющего комитета по стратегии и операционной эффективности были приняты к реализации 30 инициатив, поданных работниками в рамках проекта «Эффективность». Авторы инициатив в ноябре получили премии за их подачу. Вознаграждение за каждую инициативу составляет 3 тыс. рублей. Если авторов несколько, то премия делится в равных долях. Среди утверждённых – инициативы, касающиеся доработки АС «Делопроизводство», улучшения телефонного справочника на корпоративном портале, создания информационных стендов по проекту «Эффективность» и другие. После реализации инициатив и подтверждения экономического эффекта авторы и работники, содействующие внедрению инициативы, получают вознаграждение. Размер премии напрямую зависит от экономической выгоды проекта.

Марина АНТЮФЕЕВА, Управление стратегии

НАВСТРЕЧУ КМС-2018: ЖДЕМ ВАШИХ ИДЕЙ!

Уважаемые коллеги! Управление по работе с персоналом радо сообщить, что до старта Конкурса молодых специалистов и рационализаторов 2018 года осталось меньше месяца. Конкурсные комиссии начнут свою работу по отбору и оценке заявок уже в январе. В 2018 году молодые специалисты не только смогут подать на конкурс общие идеи, но и получат уникальную возможность подумать над реальными задачами бизнеса. Ждём ваших заявок, будет интересно!!! Подробности читайте на портале и в следующем выпуске «Энергии столицы».

Отдел обучения и развития персонала

С ДНЁМ БУХГАЛТЕРА!

24 ноября в Учебном центре бухгалтеры «МОЭК» отмечали свой профессиональный праздник. В мероприятии, организованном Центральной бухгалтерией и Управлением по работе с персоналом, приняли участие более 30 человек.

Коллег с профессиональным праздником поздравила главный бухгалтер Альбина Букина: «Желаю вам меняться только к лучшему, сохранять гибкость ума, постоянно расти. То, что вы сегодня в этом зале, – для меня уже показатель, что вы открыты для диалога и изменений. Конечно, хочется вам также пожелать терпения, трудолюбия, побольше счастливых, спокойных моментов и запоминающихся событий, например, как сегодняшнее мероприятие».

В первой части бухгалтеров поздравила технический блок в лице старшего инспектора отдела технического аудита и инспекции Управления производственного контроля Валерия Осипова. Коллеги посмотрели видеосюжет о деятельности «МОЭК», познакомились поближе с работой систем центрального отопления и горячего водоснабжения и задали интересующие их вопросы. Далее участники разделились на команды, каждая из которых придумала себе яр-

кое название, и праздник продолжился выполнением заданий на профессиональную тему: коллеги разгадывали кроссворды и ребусы, участвовали в конкурсах. В финале праздника всем участникам были вручены памятные подарки и дипломы. Каждая из команд стала победителем в одной из номинаций: «Самая креативная команда», «Самая эрудированная команда», «Самая находчивая команда», «Самая проныкательная команда» и «Самая сообразительная команда». Впервые День бухгалтера в таком формате праздновали в нашей компании в 2016 году, и это становится традицией. Участники получают возможность познакомиться друг с другом, обменяться опытом и больше узнать

о нюансах работы всех подразделений Центральной бухгалтерии.

Мария ТЮТЕНКОВА, Управление по работе с персоналом



ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА

Екатерина ГРОМОВА, ведущий бухгалтер отдела учёта результатов и капитала: Никогда в своей жизни не думала, что стану бухгалтером, однако судьба распорядилась иначе, и вот я уже со своим большим, дружным коллективом склоняю голову над кроссвордом, разгадываю ребусы, играю в крокодила. Да-да, это тоже часть бухгалтерского функционала, самая весёлая и интересная его часть, ежегодно приходящаяся на 21 ноября. В этот день у нас профессиональный праздник – День бухгалтера. Мы не сводим дебет с кредитом, не пересчитываем ценности, мы отдыхаем и общаемся в неформальной обстановке, но самое главное – у нас появляется возможность оценить креативность,

юмор и жизнелюбие коллег. Второй год подряд наш молодой и активный главный бухгалтер Альбина Николаевна Букина устраивает нам праздник. В этом году праздник особенно удался. Было очень весело, интересно, не было духа соперничества, была общая нацеленность на отличное настроение. Огромное спасибо коллегам, которые приняли участие в организации праздника, подготовке заданий, материалов и наград. Отдельное спасибо Екатерине Чернышёвой, она не только хороший специалист, но и отличный фотограф. Спасибо ведущей Марии Тютенковой: Маши, тебя ждёт большая сцена, ты была восхитительна! Огромное спасибо Альбине Николаевне, с таким руководителем не страшен никакой шторм. Хочу сказать своим кол-

легам: девочки, не заглядывайте в паспорт, у хорошего настроения не должно быть возраста, приходите на праздник в следующем году! Будет здорово, я узнавала!

Людмила БАЛАБАНОВА, ведущий бухгалтер отдела учёта капитальных вложений: Для меня как для нового сотрудника данное мероприятие оказалось не только весёлым, но и познавательным. После просмотра документального фильма я больше узнала о деятельности «МОЭК» – не только со стороны бухгалтерского учёта. Также представилась возможность поближе познакомиться с коллегами из других отделов.

Анна ГРИДИНА, ведущий бухгалтер отдела учёта капитальных вложений: Хочется выразить благодарность всем организаторам мероприятия, посвящённого Дню бухгалтера – 2017. Мероприятие оказалось очень познавательным и развлекательным. Каждое задание было интереснее предыдущего.

Альбина ЯКУБОВА, ведущий бухгалтер сектора расчётов с поставщиками отдела учёта обязательств: Все конкурсы были очень весёлые, интересные и тематические, они стали поводом для воспоминаний и ярких впечатлений. И хотя некоторые участники не были знакомы друг с другом, лёгкая атмосфера сплотила и подружила всех нас.

ГОРОД НАШЕГО ТЕПЛА

Такое название мы дали фотоконкурсу, результатом которого и стал этот календарь. Его можно разместить в кабинете, в комнате отдыха, в приёмной – чтобы планировать своё время и одновременно гордиться компанией, в которой мы работаем, и городом, в котором мы живём.



Дмитрий Пронин, Филиал №5



Ольга Шарикова, Антон Мухоморных, Филиал №2



Татьяна Жукова, Филиал №11



Ольга Шарикова, Антон Мухоморных, Филиал №2



Анастасия Старовойт, Филиал №9

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			

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						

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					

ОКТАБРЬ

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	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				

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			

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		

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		

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	

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	

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

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						