

ЭНЕРГИЯ СТОЛИЦЫ

№ 02 (151), **ФЕВРАЛЬ 2019**

Газета Московской объединённой энергетической компании

ЗАДАЧА РОСТА: ОТ НАЧАЛЬНИКА К ЛИДЕРУ

В «МОЭК» СТАРТУЕТ ТРЕХЛЕТНЯЯ ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Сегодня Москва стремительно меняется, и одна из важнейших задач, стоящих перед нашей компанией, — не просто идти в ногу с городом, но и в чем-то опередить его, предложить лучшие решения в развитии энергетической отрасли, показать возможности нового уровня комфорта



ля достижения этой цели необходима компетентная команда руководящего звена, способная не только поддержать текущее состояние «МОЭК», но и предложить эффективные способы решения существующих проблем, разработать инициативы, достойные современной компании — лидера отрасли. Создание условий для стратегического развития на новых принципах управления — одна из основных задач, стоящих сейчас пе-

ред «МОЭК». И решить ее можно только в том случае, если мы сумеем воспитать лидеров нового уровня, — отметил управляющий директор Денис Башук на встрече с активом в конце прошлого года.

Для повышения потенциала всего руководящего звена — от мастера до директора — в «МОЭК» разработана масштабная программа развития. Трехлетний курс теоретической подготовки, тренингов, практических занятий направлен не только на развитие управ-

ленческих компетенций наших руководителей, но и на укрепление кросс-функциональных коммуникаций, повышение личной эффективности и дальнейшее развитие системного мышления.

Подробнее о целях проекта и подробностях программы читайте в интервью начальника Управления по работе с персоналом Зои Кудри.

>>> стр. 3

НОВЫЕ ЗНАНИЯ В КОМФОРТНЫХ УСЛОВИЯХ

«МОЗК» подключил к теплоснабжению самую крупную в России школу

пециалисты «МОЭК» завершили работы по подключению к теплоснабжению новой столичной школы, которая после ввода в эксплуатацию станет крупнейшей в России. Экспериментальная школа с Кванториумом на 2500 мест расположена на территории бывшей промзоны ЗИЛ. Предполагается, что в экспериментальном учебном центре откроют специализированные классы естественных наук, лекционную аудиторию, лингвистический блок, комнаты для кружков, уроков труда.

Максимальная тепловая нагрузка новой школы — 6,3 Гкал/час. Присоединение выполнено от тепловой сети диаметром 600 мм через распределительную сеть диаметром 200 мм с реконструкцией действующей тепловой камеры. Источник теплоснабжения — TЭЦ-9 ПАО «Мосэнерго», расстояние до подключаемого объекта — около 1 км.

Строительно-монтажные работы на тепловых сетях выполнил «МОЭК-Проект» в ноябре 2018-го за 20 дней, подключение проведено с опережением сроков, предусмотренных договором. В настоящее время теплоноситель уже подан на комплекс зданий, это позволяет вести отделочные работы в зимний период.

Территория промышленной зоны ЗИЛ была присоединена к системе централизованного теплоснабжения «МОЭК» в отопительный период 2017/2018 гг. после принятия решения о выводе из эксплуатации устаревшей местной ТЭЦ ЗИЛ. В результате все существующие и перспективные потребители территории обеспечиваются тепловой энергией с ТЭЦ-9 и ТЭЦ-8 «Мосэнерго». На территории бывшего завода «МОЭК» в короткие сроки проложил 2,2 км трубопроводов, а для подключения к магистральной теплосети от ТЭЦ-9, стоящей на другой стороне ТТК, под автодорогой построены два тоннеля для прокладки теплотрассы длиной 110 м каждый.

СУД И ДЕЛО

«МОЭК» активизировал борьбу с должниками

начале нового года постепенно подводятся итоги года минувшего. Для юристов и сбытовиков компании он был очень насыщенным. «Положительные результаты – итог большой работы по оптимизации внутренних процессов и организации более тесного взаимодействия с клиентом, говорит и. о. директора филиала «Горэнергосбыт» Александр Запруднов. - Особенно это важно на стадии обеспечения текущего потока платежей, превентивной и досудебной работы». В течение года внедрены стандарты работы сбытовых подразделений, новые методы досудебного урегулирования задолженности, требования к ведению претензионной работы. За счет активизации этого направления удалось более чем на 4,9 млрд рублей сократить задолженность на стадии досудебного урегулирования и претензионной работы.

В судебную работу в 2018 году передано просроченной задолженности на 3,3 млрд рублей больше относительно показателей 2017 года.

Плотное сотрудничество сбытового и правового блоков дает результат: в 2018 году компания выиграла в судах различной инстанции 1202 дела против потребителей-должников на сумму более 4,4 млрд рублей, тогда как в 2017 году было выиграно 881 дело на 3,8 млрд рублей.

«Наша задача — обеспечить поступление средств от неплательщиков, в том числе путем обращения в судебные инстанции, и в прошлом году мы значительно активизировали работу с потребителями — должниками за поставленную тепловую энергию. В подавляющем большинстве случаев наша позиция подтверждается судами, в 2018 году мы выиграли более 95% исков», — отметил заместитель управляющего директора — директор по правовым и корпоративным вопросам ПАО «МОЭК» Алексей Шарафутдинов.



Сегодня «МОЭК» использует весь спектр возможностей, предоставленных законом для борьбы с неплательщиками, — судебные иски, воздействие через Мосжилинспекцию, привлечение к субсидиарной ответственности директоров и владельцев компаний, обращение в полицию.

Разумеется, окончательная победа над должниками еще далека (если вообще возможна как из-за особенностей законодательства, так и весьма специфичного мен-

талитета ряда представителей коммунального бизнеса), так что и в этом году активные действия по воздействию на неплательщиков будут продолжены. Ведь эти осевшие в карманах теневых дельцов ЖКХ деньги в первую очередь необходимы для надежного теплоснабжения столицы, соответственно, «МОЭК» сделает все возможное для выполнения этой задачи.

Подготовил Дмитрий ФИЛАТОВ

УДОБСТВО КЛИЕНТА — НАШ ПРИОРИТЕТ

Филиал № 11 делает новый шаг на пути клиентоориентированности

Вянваре этого года в Филиале № 11 «Горэнергосбыт» начал функционировать Центр по работе с крупными клиентами. Новое подразделение организовано по принципу отделения сбыта, основной его

задачей является взаимодействие с потребителями, чьи объекты расположены как минимум в шести различных административных округах города Москвы. Цель создания ЦрКК — повышение удобства для клиентов и отработка перспективных моделей сотрудничества.

«Переход на обслуживание в новое подразделение избавит наших потребите-

лей от необходимости обращаться в различные отделения сбыта для решения своих вопросов. За каждым крупным клиентом закреплен единый куратор по всем заключенным договорам, что позволит осуществлять взаимодействие наиболее качественно и оперативно», — отмечает начальник Центра Инга Бойко.

На сегодняшний день услугами Центра уже пользуются такие организации, как ГУП «Москоллектор», ГУП «Московский метрополитен» и ОАО «РЖД», объекты которых являются неотъемлемой частью городской инфраструктуры, а также Управление по обеспечению деятельности мировых судей города Москвы.

В перспективе Центр должен стать эталонным сбытовым подразделением, на базе которого будет проводиться реинжиниринг бизнеспроцессов, связанных с реализацией тепловой энергии. Акцент в работе будет сделан на активное дистанционное взаимодействие, повышение скорости решения вопросов, автоматизацию процессов. Иными словами, Центр будет соответствовать всем современным тенденциям в сфере обслуживания клиентов.

ПАО «МОЭК» постоянно совершенствует свою структуру для повышения эффективности и удобства взаимодействия с клиентами. Создание ЦрКК позволит нам стать ближе к нашим потребителям и максимально отвечать всем их интересам.

Потребителям, заинтересованным во взаимодействии с ЦрКК, следует обращаться по адресу: 117574, Голубинская ул., д. 2а, или звонить по телефону +7 (495) 587-97-11.

Оксана МУХИНА, Филиал № 11



Сотрудники ЦрКК на встрече с представителем ГУП «Московский метрополитен»

ОСНОВЫ ТЕПЛОТЕХНИКИ — ЗА 4 ЧАСА!

Все необходимое и ничего лишнего — в новом внутреннем курсе Владимира Качалова

Внашей компании стартовала новая внутренняя учебная сессия «Конструкция и устройство типового оборудования. Базовый курс». Проводит сессию ее разработчик — заместитель главного инженера по эксплуатации Филиала № 20 Владимир Качалов. Программа и содержание сессии были согласованы главным инженером ПАО «МОЭК» Андреем Зениным.

Можете ли вы представить, что всего за 4 часа обучения можно освоить основы теплотехники и узнать о внутреннем устройстве основных применяемых в нашей компании типов оборудования, а также о сути процессов, протекающих при его работе и эксплуатации?

Да, теперь это возможно! Благодаря отсутствию загруженности академической информацией, не имеющей непосредственного рабочего применения в «МОЭК», данный курс

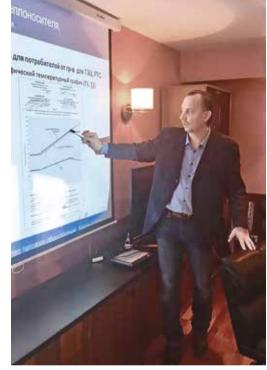
позволяет слушателям получить только ту информацию, которую они смогут использовать сразу после обучения в повседневной работе. Владимир также рассказывает, как полученные знания помогут оптимизировать работу и улучшить показатели конкретного подразделения, снизить временные и финансовые затраты на выполняемые операции.

Основной целевой аудиторией являются мастера, а также сотрудники профильных отделов – ПТО, отдела эксплуатации теплоэнергетических объектов, сектора подготовки производства. Однако при наличии интереса к программе обучения на сессию могут записаться все желающие. Кстати, для Владимира это не первый опыт в «педагогической» работе: раньше в течение длительного времени, без отрыва от основной работы он вел курс повышения квалифика-

ции по направлениям «тепломеханика», «тепломеханическое и теплопотребляющее оборудование». Сессия уже получила большое количество положительных отзывов от слушателей, принявших участие в первых группах обучения.

Подробнее ознакомиться с программой и оставить заявку на участие можно на странице сессии «Конструкция и устройство типового оборудования. Базовый курс» или у менеджера по персоналу в своем филиале. Руководители структурных подразделений также могут направить своих работников для участия в сессии, написав электронное письмо Софии Саттаровой (Управление по работе с персоналом, Sattarova_S_R@moek.ru).

София САТТАРОВА, Управление по работе с персоналом



ЛУЧШИЕ КАДРЫ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНЫХ РЕШЕНИЙ

УПРАВЛЕНИЕ СТРАТЕГИИ ПОДВЕЛО ИТОГИ КОНКУРСА

В декабре в нашей компании прошел интереснейший эксперимент — Управление стратегии объявило внутренний конкурс на замещение вакантной должности главного специалиста отдела оптимизации и повышения эффективности. К участию приглашались все инициативные и неравнодушные сотрудники, готовые менять компанию к лучшему. И вот — итоги подведены, победитель уже приступил к работе



Победителем конкурса Управления стратегии стал Константин Арзамасов

заявке на конкурс претенденты должны были рассказать о себе, изложить свои идеи по оптимизации деятельности «МОЭК».

тантин Арзамасов. «Выбрать было очень непросто, – рассказывает начальник Управления стратегии Станислав Маржохов. – И если бы у нас было три вакантных должности, мы бы, навер-

Из десятка заявок для участия в основном этапе были отобраны 18 претендентов. Им предстояло разделиться на три команды и в рамках деловой игры разработать проект эффективного расположения бригады по обслуживанию тепловых пунктов в отдельно взятом районе Москвы. На второй этап конкурса вышли 11 кандидатов, которые прошли вербальное и числовое тестирование (данные виды тестирования применяются в ведущих компаниях России при поиске сотрудников на топовые позиции). На третьем этапе шесть оставшихся участников приняли участие в интервью по компетенциям, продемонстрировав при этом высокий уровень подготовки. Последний этап – для трех соискателей прошел в формате персонального собеседования с начальником Управления стратегии, по его итогам победителем был признан главный инженер предприятия № 6 Филиала № 6 Константин Арзамасов. «Выбрать было очень непросто, — рассказывает начальник Управления стратегии Станислав Маржохов. — И если бы у нас было три вакантных должности, мы бы, наверное, взяли всех». По его словам, главным критерием отбора была не столько ценность и конкретность идей, которые предлагали кандидаты, сколько увязка этих идей с текущими потребностями общества, способность своим примером вдохновлять коллег на изменения и повышение собственной эффективности.

«Мы с коллегами из отдела подбора персонала внимательно изучили всех финалистов и выбрали кандидатуру Константина Арзамасова, – говорит Станислав Маржохов. – Он уже давно работает в «МОЭК», прошел все ступени от инженера КИПиА до главного инженера предприятия и одновременно очень активно участвует в проекте «Эффективность» и конкурсах молодых специалистов. В победителе нашего экспериментального конкурса соединяются большой производственный опыт и активная жизненная позиция, кроме того, Конс-

тантин проявил себя как отличный организатор (под его руководством команда филиала в 2017-м выиграла конкурс профмастерства) и пользуется большим уважением коллег. Мы считаем, что именно такие люди будут самыми лучшими проводниками перемен в компании».

Перед новым сотрудником Управления стратегии поставлены непростые задачи: провести ревизию всех поданных инициатив, выделить среди них первоочередные и те, которые требуют немедленного реагирования. Ему также предстоит проанализировать работу портала в этой области. «В первую очередь я планирую определить те инициативы, которые имеют потенциал масштабирования, и направить максимум усилий на их доработку и внедрение, - говорит Константин Арзамасов. - Еще одно важное направление работы - поиск лучших практик в ведущих филиалах компании и транслирование их опыта в другие подразделения. Всех коллег призываю быть активными и не замыкаться на своем узком круге обязанностей. В нашей компании дружный и профессиональный коллектив, и нет задач, которые мы не могли бы решить все вместе!».

Подготовила Елена АКЧУРИНА

СОБЫТИЯ. КОММЕНТАРИИ

стр. 1 <<<

ОТ НАЧАЛЬНИКА К ЛИДЕРУ

В ПАО «МОЗК» стартовала трехлетняя программа развития управленческих компетенций руководителей. О целях проекта и подробностях программы рассказывает Зоя Кудря, начальник Управления по работе с персоналом



Расскажите, пожалуйста, как возникла идея создать программу развития всех руководителей – от мастера до директора?

В декабре на встрече с руководителями компании управляющий директор Денис Башук обозначил основные задачи «МОЭК» на ближайшие три года. Среди них – создание условий для стратегического развития

компании на новых принципах управления. Согласитесь, это амбициозная задача и для всей компании, и для наших руководителей всех уровней - от мастера до управляющего директора. Мы, как представители HR-блока, не могли не принять участие в выполнении этой задачи. Сейчас у нас совместно с техническим блоком есть успешный опыт реализации программ в области подготовки руководителей (проект «Кадровое планирование»), а обозначенная управляющим директором стратегия компании подсказала, что эти программы нужно выводить на новый, глобальный уровень. Так появилась идея создания комплексной программы развития руководителей со 100%-м охватом. Это значит, что в программе примут участие все управленцы каждого уровня - в филиалах и Аппарате управления, от мастера до директора.

В чем основная цель программы?

Москва активно меняется, «МОЭК» должен не только успевать за темпами ее развития, но и выдвигать свои инициативы. Наша цель – сработать на опережение. Это невозможно без грамотной команды управленцев всех уровней, нацеленных не только на поддержание текущего состояния компании, но и предлагающих новые, эффективные способы решения стоящих перед «МОЭК» задач.

Программа направлена на развитие управленческих компетенций наших руководителей, укрепление кросс-функциональных коммуникаций, повышение личной эффективности, дальнейшее развитие системного мышления, навыков работы с изменениями и многое другое, о чем участникам предстоит узнать уже в ближайшее время.

Для всех руководителей будет общая

На сегодняшний день в «МОЭК» трудятся 2,5 тысячи сотрудников, у которых в подчинении есть работники - от трех человек до нескольких сотен. Им надо правильно ставить задачу, организовывать рабочий процесс, проверять результат, поощрять за хороший и корректировать действия при плохом. Руководители решают разные задачи и имеют различный управленческий опыт. Программа будет адаптирована под разные управленческие уровни. В общем и целом темы будут одинаковыми, отличие будет в используемых инструментах обучения. Разной будет и глубина погружения. Отмечу, что участие в программе будет обязательным для каждого руководителя.

Что они будут изучать?

Так как программа будет длиться три года, каждый новый год будет иметь одну ключевую тему, которая будет разбираться более детально в конкретных модулях. Эти темы будут раскрываться по принципу от простого к сложному: от развития базовых управленческих навыков через ситуационное лидерство к командному лидерству и эффективному управлению командой.

Какие форматы обучения ждут участ-

Наши программы будут построены по принципу «смешанного обучения»: часть обучения пройдет в дистанционном режиме (прохождение электронных курсов, изучение рекомендованной литературы и др.), также мы будем организовывать для наших руководителей внутренние учебные сессии, тренинги и бизнес-симуляции, подготовленные внутренними и внешними экспертами. Что касается периодичности обучения – для каждого запланирована одна активность в квартал.

Зоя Игоревна, что бы Вы хотели пожелать коллегам-руководителям на старте такого масштабного проекта?

Наших коллег ждет интересная и динамичная программа обучения, которая, мы надеемся, позволит им достичь нового уровня в области управления персоналом и личного профессионального развития. Желаю участникам успешно пройти и завершить обучение и не останавливаться на достигнутом, продолжать совершенствовать свое мастерство в будущем. Создав мощную, конкурентоспособную команду лидеров, мы сможем все и даже больше!

Подготовила София САТТАРОВА

III ЛЕТНЯЯ СПАРТАКИАДА ПРОЙДЕТ 18 МАЯ

Новые виды спорта, новые участники — и новый конкурс для болельщиков! Включайся уже сейчас!

«МОЭК» официально определена дата главного спортивного события года -III летняя Спартакиада пройдет 18 мая. В этом году организаторы внесли в регламент интересные изменения. Например, среди основных игроков команд по волейболу станет обязательным присутствие женщин. Расширится соревновательная программа: в ней появятся два новых вида спорта - плавание и большой теннис. Хорошо знакомые и любимые в нашей компании – виды спорта, конечно, сохранятся. Команды по-прежнему будут соревноваться в мини-футболе, волейболе, стритболе, легкой атлетике, настольном теннисе, шахматах, гиревом спорте и стрельбе из пневматического пистолета.

Ярким и запоминающимся моментом Спартакиады обещает стать товарищеский матч по хоккею, который пройдет вне рамок общекомандного зачета.

Усилится в этом году конкуренция: в соревновательный процесс вольется команда Филиала № 19, появившегося в нашей стремительно развивающейся компании в связи с присоединением ООО «ТСК Новая

Организаторы позаботились и о зрителях. К множеству ярких и интересных конкурсов, которые пользуются у гостей неизменной популярностью, в этом году добавится работа фан-клуба. Здесь болельщикам помогут эф- тивных команд идет полным ходом, мы рефектно и красочно поддержать команду сво-

его филиала. Все эти нововведения позволят включить в спортивную борьбу все большую аудиторию работников компании и членов их семей.

Спартакиада проводится в третий раз, и можно с уверенностью говорить о рождении хорошей традиции: на спортивных площадках филиалы не просто борются за звание сильнейших, здесь рождаются и укрепляются команды для достижения общих целей и лучших результатов.

Большой интерес и накал страстей вызфилиалов. Поэтому пока полготовка споршили не давать скучать болельщикам. Мы Подготовила Елена АКЧУРИНА

объявляем первый «околоспартакиадный» турнир - конкурс новостей для портала #ГОТОВИМСЯКСПАРТАКИАДЕ.

Пишите о подготовке - тренировках, сыгровках, творческих процессах, бурлящих внутри филиалов. Необязательно раскрывать карты перед будущими соперниками присылайте яркие фото, а подписи могут быть минимальными. А может быть, вы напишете стихи или придумаете веселую тематическую викторину?

Итоги конкурса будут подведены на Спарвал в прошлом году конкурс стенгазет среди такиаде, ценные призы победителям будут вручены на церемонии закрытия.







ГОРОД

ЛУЧШИЙ СРЕДИ РАВНЫХ

В конце декабря 2018 года впервые в практике «МОЗК» был определен лучший по производственным показателям эксплуатационный филиал компании. Победителем этого соревнования стал Филиал № 7, также выигравший последний конкурс на лучший ЦТП и занявший второе место на конкурсе профмастерства. Секрет успеха — в командной работе и взаимовыручке, считает исполнительный директор филиала Сергей Сурков



НЕТ ПРАВА НА ОШИБКУ

Помимо большого жилого фонда в зоне ответственности Филиала № 7 - теплоснабжение очень важных, особенных объектов города Москвы – Первой градской больницы и Морозовской детской больницы. Отопление и горячая вода не должны здесь отключаться ни на минуту, ведь от этого зависит работа врачей и в конечном счете – жизнь и здоровье пациентов.

На территории Морозовской больницы 20 строений. Обслуживанием двух ЦТП и 4,5 км трубопровода (в однотрубном исчислении) занимается бригада мастера Руслана Дмитриева.

И несмотря на то что на участке еще 34 ЦТП, к оборудованию на территории больницы сотрудники бригады подходят с повышенной ответственностью: дети нуждаются в особой заботе, а больные дети - тем более.



Бригада мастера Руслана Дмитриева в числе других объектов обслуживает Морозовскую больницу (на фото – мастер Руслан Дмитриев, слесарь ТП Сергей Коняхин, наладчик КИПиА Александр Севрюков, электромонтер Денис Шляхов, слесарь ТП Андрей Гринько)

БОЛЬШАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НА КОМПАКТНОЙ ТЕРРИТОРИИ

Филиал № 7 – один из самых компактных в «МОЭК». При этом его объекты находятся в зоне четырех округов Москвы - Юго-Западного, Западного, Южного и Центрального. Коллектив «семерки» обслуживает более 5000 зданий и сооружений, 504 центральных и 341 индивидуальный тепловой пункт, КТС «Нижние Котлы» и более 1000 км тепловых сетей. Также сотрудники филиала осуществляют контроль за тепловыми пунктами и тепловыми сетями, находящимися на балансе потребителей, – 921 тепловой пункт и 206,68 км тепловых сетей.

Помимо многочисленного жилого фонда в зоне ответственности филиала находятся важнейшие социальные объекты – НИИ неотложной детской хирургии и травматологии (Центр Рошаля), Морозовская детская городская клиническая больница, Первая градская больница (ГКБ № 1 им. Н.И. Пирогова), Большой Московский цирк, посольства 27 государств, Парк культуры и отдыха имени Горького, многочисленные учебные заведения, вокзал и даже монастырь.

«С учетом расположения на стыке четырех округов мы находимся в тесном контакте со



Сергей Сурков возглавляет Филиал № 7 с 2013 года

многими представителями города (15 управ, 4 префектуры) и должны уметь оперативнейшим образом решать любые рабочие вопросы, а значит открытость и работа в команле – важнейшие составляющие в нашей работе», - говорит Сергей Сурков, исполнительный директор филиала.

Сергей Сурков возглавляет филиал № 7 с 2013 года, в теплоэнергетике работает более тридцати лет, является заслуженным энергетиком СНГ и почетным работником ЖКХ г. Москвы. При его активном участии филиал реализует проект «Умные сети», внедряет системы технологий эффективного производства, разрабатывает и «обкатывает» другие пилотные проекты в области повышения эффективности производственных процессов.

«Мы гордимся опытной командой, с которой съели не один пуд соли, работая бок о бок на важнейшую из задач - обеспечение теплом жителей и работников столицы. Именно такое неравнодушие, личную ответственность за результат мы стараемся воспитать в молодых сотрудниках: работа по взращиванию преемника должна являться приоритетом для каждого стоящего руководителя», - подчеркивает Сергей Сурков.

ДУМАТЬ О БУДУЩЕМ

ли переведены на более высокие должности. Мастер Максим Аляутдинов (32 года) стал начальником участка ТП и ТС предприятия № 4, слесарь по обслуживанию ТС Иван Бол-



Хагани Агаев помогает идеям молодых коллег оформиться в конкретный проект

тоносов (35 лет) – мастером участка ТП и ТС Филиал гордится своей молодежью: только за предприятия № 5, слесарь по обслуживанию последние полгода несколько молодых специалистов, занимавших рабочие позиции, бы- ка ТП и ТС предприятия № 4. Ведущим инженером отдела КИПиА стал бывший наладчик КИПиА и победитель конкурса молодых специалистов и рационализаторов 2017 года Григорий Белов (24 года).



5

источников тепла: ТЭЦ-20, РТС «Волхонка-Зил», КТС-54, КТС-18, КТС «Нижние Котлы»

568 км

магистральных тепловых сетей и тепловых вводов

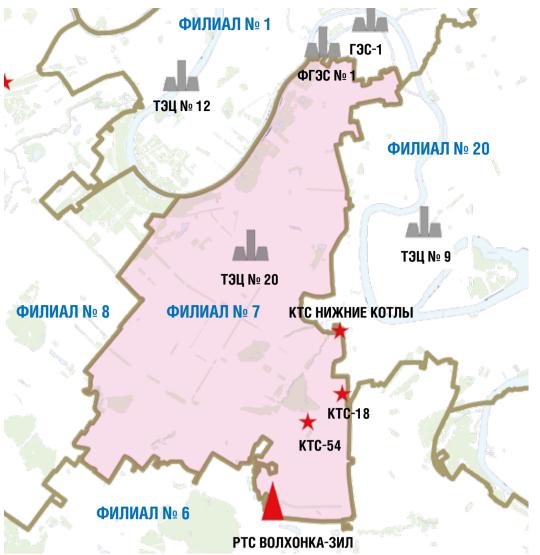
845 тепловых пунктов

разводящих сетей



5034 здания, в том числе: 2255 жилых домов, более 650 объектов социальной сферы (школы, сады, больницы)

5 ФИЛИАЛ № 7



подразделений «МОЭК» начинали свою карьеру в Филиале № 7.

Идеи и энергию молодых специалистов необходимо подкреплять и усиливать опытом и системным подходом к решению задачи. Одним из замечательных и ценных наставников для многих сотрудников является Агаев Хагани Идрис Оглы, начальник электротехнического отдела.

Являясь безусловным экспертом в своей области, Хагани помогает идеям оформиться в конкретное предложение для представления в проект «Эффективность» или на Конкурс молодых специалистов и рационализаторов. В этом у него огромный опыт: свою первую награду за рационализаторские идеи он получил в 1977 году, а электротехнический отдел аппарата управления филиала Хагани возглавляет на протяжении последних 12 лет.

«Открытость новому для меня – это в первую очередь позитивное отношение к переменам и желание развиваться самому и развивать свою компанию, - говорит Хагани. - Молодежь, работающая в нашем филиале, как на подбор активная, с азартом решает поставленные задачи, проявляет интерес ко всему новому, легко «зажигается». Мне интересно работать с этими ребятами. За ними будущее на-

Многие руководители производственных шей компании, а наша основная задача – их поддержать и подготовить».

ЧУВСТВО ЛОКТЯ И ВЗАИМНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

«Наше профессиональное развитие в первую очередь происходит благодаря поддержке и наставничеству со стороны более опытных руководителей, - подчеркивает Артем Стрюк (начал работать в филиале на должности слесаря по обслуживанию тепловых сетей в начале 2017 года; сейчас – мастер аварийно-ремонтной бригады предприятия № 6, член сборных «МОЭК» и ГЭХ по волейболу). – Молодые специалисты приходят работать, а наши наставники учат нас любить свою профессию и отвечать за результат всей команды».

Кстати, Дмитрий Фонсов, директор предприятия № 6 «Аварийно-ремонтное», заражает своих работников любовью не только к профессии, но и к активному отдыху. Сам Дмитрий много лет играет в волейбол и хоккей; основные игроки сборной команды по волейболу трудятся именно на его предприятии.

«Спорт сплачивает людей. Поэтому мы не ставим себе задачу – выиграть спартакиаду. Мы стараемся нести спорт в массы. Руководство филиала предоставило нам все возможное для активного досуга - места для тренировок, инвентарь, - рассказывает Дмитрий Фонсов. – И очень многие приходят после работы поиграть, получить заряд энергии, почувствовать себя членом команды». Только в шестом предприятии 12 человек занимается волейболом, 8 работников - с удовольствием играют в футбол. Двери спортзалов открыты для всех – и для спортсменов высокого уровня, таких как Артем Стрюк, многократно признававшийся лучшим игроком разных турниров, и для тех, кто видел мяч только в школьные годы на уроках физкультуры.

«Конечно, к Спартакиаде «МОЭК» мы тоже готовимся, - отмечает Дмитрий. - У нас не-



Дмитрий Фонсов: главный итог спортивных занятий – привычка отвечать за весь коллектив

плохие шансы не только в игровых видах спорта (волейболе, футболе, стритболе). Достаточно сильные в филиале шахматисты, игроки настольного тенниса, активно готовим команду по стрельбе».

Но главным итогом регулярных спортивных занятий все равно остается здоровый образ жизни, сплоченность, привычка отвечать за всю команду, все предприятие, весь филиал.

«Именно взаимовыручка, готовность всегда прийти на помощь коллеге помогает нам обеспечить надежное теплоснабжение города, – уверен Сергей Сурков. – Не замыкаться на узких задачах подразделения, мыслить и действовать масштабнее, постоянно искать самые оптимальные решения для ежедневной работы и делиться ими с коллегами это наша тактика, и результаты деятельности филиала в 2018 году подтвердили ее правильность».

Мы поздравляем Филиал № 7 с заслуженным первым местом по итогам прошлого года и желаем дальнейших успехов каждому работнику и коллективу в целом. Так держать, коллеги!

Подготовили Алсу БИКТЯШЕВА, Елена АКЧУРИНА

ЗАСЛУЖЕННАЯ ПОБЕДА

Эксплуатационные филиалы с повышенным вниманием относятся к конкурсам на лучшую организацию эксплуатации тепловых пунктов. Призовое место на конкурсе - это уже повод для гордости, что уж говорить о победе!



Бригада образцового ЦТП (на фото – наладчик КИПиА Дмитрий Тощаков, слесарь Дмитрий Дмитриенко, директор предприятия № 1 Михаил Клюкач, бригадир Виктор Баранов, мастер Николай Костюков)

Образцовый тепловой пункт обслуживает бригада мастера Николая Костюкова (предприятие № 1 «Донское»).

«С таким коллективом мы просто обязаны выигрывать, - говорит Николай Костюков. - Все - профессионалы и с большой ответственностью подходят к своей работе. Конечно, во время подготовки нам помогали коллеги и из предприятия, и из филиала. Большое спасибо нашему директору Михаилу Ивановичу Клюкачу. Он лично контролировал устранение каждого недочета, был строг с нами, не давал расслабляться».



Михаил Клюкач, конечно, тоже доволен результатами конкурса: «Ребята – молодцы. На территории предприятия тепловые пункты уже не новые, но мы стараемся содержать их в образцовом порядке. Конкурс – очень полезное начинание, он помогает мастерам быть в тонусе, к тому же во время подготовки мы стараемся «дотянуть» до идеального состояния большинство ТП».

В НОГУ С ГОРОДОМ

О последних клупных проектах филиала рассказывает главный инженер Роман Рябченко



Роман Рябченко: В постоянном взаимодействии с городскими властями мы делаем Москву еще комфортнее и технологичнее

Мы стараемся идти в ногу с быстро развивающимся городом. Как одно из структурных подразделений компании, филиал принимает активное участие в развитии транспортной инфраструктуры Москвы, строительстве развязок, транспортно-пересадочных узлов.

Сейчас в работе три крупных проекта вынос тепловых сетей «МОЭК» из пятна застройки в районе метро «Каховская», Калужской и улицы Новаторов. Здесь прокладывается участок Большой кольцевой линии Московского метрополитена. Главная задача нашей компании в этой сфере - тщательно рассчитать и выбрать самые оптимальные варианты перекладки, чем мы и занимаемся вместе с «МОЭК-Проектом» и городскими проектными организациями. Работы в части выноса коммуникаций на Каховской практически завершены, по двум другим адресам идет разработка проектных решений.

В рамках строительства южного участка третьего пересадочного контура будет осуществлена перекладка тепловых сетей диаметрами от 150 до 1000 мм.



транспортной инфраструктуры Москвы

Еще один амбициозный московский проект – строительство входа в Центральный парк культуры и отдыха со стороны Ленинского проспекта. Реализация оказалась достаточно сложной – из-за сжатых сроков и необходимости в очень тесном взаимодействии с городскими структурами (мы были вынуждены долго ждать, пока будут завершены работы по сносу строений на территории будуще-



Прямо под этой красивой лестницей проходит тепловая магистраль «МОЭК» в проходном канале

го бульвара). В результате нам пришлось действовать очень оперативно, но мы справились. Прямо под широкой лестницей проходит магистраль «МОЭК» диаметром 400 мм. Важно отметить, что горожанам не стоит беспокоиться: вопросам безопасности и комфорта в данном проекте уделялся наивысший приоритет, и теперь москвичи могут спокойно пользоваться удобным проходом прямо к музею «Гараж».

СТОЛИЧНЫЕ СТАНДАРТЫ ДЛЯ НОВОЙ МОСКВЫ

В 2018 году 000 «ТСК Новая Москва» в результате реорганизации завершило операционную деятельность под управлением компании «ТСК Мосэнерго» и стало еще одним эксплуатационным филиалом «МОЭК» — теперь это Филиал № 19. О ходе присоединения, процессах адаптации к новым условиям и основных задачах филиала рассказывает его исполнительный директор Владимир Сулименко



Владимир Викторович, что уже сделано с момента перехода в «МОЭК», как изменилась бывшая «ТСК Новая Москва»?

Несмотря на то что с 1 января 2019 года наш коллектив вошел в состав «МОЭК», процесс адаптации еще далек от завершения. Хочу подчеркнуть, что все многочисленные мероприятия в связи с реорганизацией, пришедшиеся на прохождение отопительного периода, никак не повлияли на нашу основную деятельность – надежное теплоснабжение потребителей, и переход к стандартам «МОЭК» идет в рабочем режиме.

На сегодняшний день во многом налажена операционная деятельность и взаимодействие со структурными подразделе-

ниями ПАО «МОЭК». Основное внимание направлено в первую очередь на приведение регламентов и сроков выполнения работ в соответствие с установленными в «МОЭК», что в итоге позволяет выстраивать работу быстро и четко, делать ее более эффективной.

Кроме того, сегодня важным направлением работы является обучение персонала филиала. Наши сотрудники могут пройти дополнительную подготовку для повышения квалификации, в рамках реорганизации все желающие получили уникальную возможность для саморазвития, приобретения новых навыков.

Есть ли какие-то отличия от подходов в управлении раньше и сейчас?

Несмотря на смену статуса, ярко выраженных, принципиальных отличий в управлении нет, все-таки мы являлись одной из компаний Группы. Так что сегодня по большому счету применяются отработанные в «МОЭК» решения управления бизнес-процессами. И мы уделяем много внимания совершенствованию системы управления и ее полному соответствию стандартам «МОЭК», точной настройке.

Тем не менее у нас есть определенная специфика по сравнению с другими эксплуатационными филиалами «МОЭК» – наши объекты и подразделения очень неоднородны по состоянию эксплуатируемого оборудования, к тому же территориально значительно удалены друг от друга. Например, на территории Новой Москвы у нас в эксплуатации более 50 разрозненных объектов малой генерации, более 50 тепловых пунктов, мы обеспечиваем теплоснабжение более 1,9 тысячи зданий в более чем 20 поселениях в рамках территорий Новой Москвы. Поездка из аппарата управления филиала до наиболее удаленных объектов эксплуатации может занять более двух часов, и это при условии отсутствия дорожных пробок.

Разумеется, это добавляет сложностей, в том числе и в процесс оперативного управления.

Что все-таки вызывает больше всего проблем - новые требования, регламенты, кадры, что-то еще?

Я бы не сказал, что есть какие-то глобальные проблемы, связанные именно с реорганизацией. Ведь процесс перехода из «ТСК Мосэнерго» не был внезапным, он готовился достаточно долгое время, и решение принималось после детального анализа ситуации. Разумеется, самое сложное – это перенастройка коллектива под новые для нас регламенты и структуру компании. Но это не проблема, а вполне предсказуемый процесс адаптации, требующий разъяснений персоналу новых алгоритмов действий для решения задач.

Остальные проблемы вполне традиционны для теплоэнергетики и появились не вчера. С

момента присоединения территорий Новой Москвы в 2012 году больше всего вопросов вызывают ветхие сети и находящееся в аренде морально устаревшее оборудование. Они уже не соответствуют современным нормам и правилам, при этом возможности проведения реконструкций за счет амортизации оборудования практически нет. И решение этого вопроса невозможно без поддержки «МОЭК» и Правительства г. Москвы.

Как выстраивается взаимодействие с Аппаратом управления «МОЭК» - техническим блоком, финансистами и так далее?

Процесс взаимодействия выстраивался на высоком уровне еще во время подготовки к реорганизации, была создана специальная рабочая группа. Коллеги и сегодня оказывают нам активную поддержку, весь коллектив Филиала № 19 благодарен специалистам служб АУ за содействие в решении текущих проблем и организационных вопросов, в том числе связанных с планированием и развитием систем теплоснабжения. Для решения вопроса достаточно обратиться с проблемой в рабочем порядке, и тебе расскажут и подскажут, что и как, без излишней бюрократической волокиты.

И в заключение буквально пару тезисов о задачах на ближайшую и среднесрочную перспективу...

Ближайшая задача - в кратчайшие сроки полностью завершить мероприятия по реорганизации ООО «ТСК Новая Москва» посредством присоединения к ПАО «МОЭК», влиться в существующий коллектив «МОЭК». А на перспективу – продолжить развитие филиала с учетом проведения энергоэффективных мероприятий, повышения надежности и безопасности эксплуатации объектов теплоснабжения в нашей большой Новой Москве.

Подробнее о жизни Филиала № 19 мы обязательно расскажем в одном из номеров «Энергии столицы» в традиционной рубрике «Город нашего тепла. Крупным планом».

ЖИЗНЬ ДАЕТ ВОЗМОЖНОСТИ, А МЫ ДОЛЖНЫ СТАРАТЬСЯ ИХ ИСПОЛЬЗОВАТЬ



«Лидерами не рождаются. Пора стать одним из них» — таков официальный девиз всероссийского конкурса руководителей «Лидеры России», который проходит под эгидой Администрации Президента РФ и призван выявить наиболее перспективных управленцев со всей страны. С гордостью хотим отметить, что второй раз подряд в полуфинал выходит представитель «МОЭК»: в этом году им стал Петр Гаврилин, руководитель службы диагностики тепловых сетей. Мы попросили Петра Александровича рассказать нашим читателям об участии в конкурсе, что называется, «от первого лица»



ШАНС ПРАКТИЧЕСКИ ДЛЯ КАЖДОГО

Принять участие в конкурсе может любой желающий. Единственные требования к кандидатам – это два года опыта управленческой работы для участников до 35 лет и пять лет опыта управленческой работы для участников до 55 лет.

Конкурс состоит из трех дистанционных отборочных туров, очных полуфинала в федеральном округе и всероссийского финала, который в этом году пройдет в Сочи. Я принимал участие еще в прошлогоднем конкурсе, но остановился в третьем дистанционном туре, а в полуфинале тогда принял участие другой представитель «МОЭК» – Артем Филиппов. Думаю, что такие результаты свидетельствуют об уровне человеческого капитала на-

Победители конкурса получают грант на бизнес-образование в 1 миллион рублей, а мя ответа на вопрос очень ограничено. Не потакже наставников из числа руководителей высшего уровня. Например, в этом году с победителями поделятся своим опытом министр энергетики Александр Новак, мэр Москвы Сергей Собянин, председатель Совета директоров ПАО «Газпром» Виктор Зубков. И хотя победителей будет всего 100 человек, остальные участники тоже не останутся в обиде. Они получат определенный опыт и достаточно громко заявят о себе.

НА ПУТИ К ПОЛУФИНАЛУ

При регистрации на официальном сайте нужно разместить в личном кабинете видео с самопрезентацией. Как ни странно, из 227 тысяч зарегистрировавшихся на конкурс к дистанционному тестированию была допущена всего лишь 91 тысяча человек. Далее было три этапа дистанционного тестирования, на каждом из которых происходил отсев участников.

Заочный процесс проходит достаточно просто. В определенные даты нужно сесть за ком-

пьютер и пройти тест. Но легко это только с первого взгляда: одно из заданий я проходил под разрывающийся от звонков телефон, так как срочно понадобился коллегам, причем в нерабочее время. Формат теста не дает возможности воспользоваться подсказками – врелучится и окружить себя помощниками с ноутбуками, поскольку очный полуфинал начнется с повторного тестирования.

В ходе первого этапа оценивались способности к анализу числовой и вербальной информации, а также к абстрактному мышлению (на мой взгляд, это были самые интересные задания, отличная разминка для мозгов!). Второй тест касался общих знаний по истории, географии и культуре России. Как ни странно, у меня больше всего сложностей возникло с литературой, хотя сам я человек не только читающий, но и немного пишущий. Но есть русские классики, чье творчество мне не очень близко, из-за чего я не смог ответить на некоторые вопросы. На третьем этапе было необходимо продемонстрировать свой управленческий потенциал. В прошлом году я оступился именно здесь, но, видимо, первый год обучения на Executive MBA в бизнес-школе EMAS не прошел даром, и у меня в этот раз получилось набрать проходной балл.

По результатам каждого этапа участники получали отчеты с рекомендациями по саморазвитию и списком специальной литературы.

В итоге отборочных мероприятий осталось около 2700 полуфиналистов, то есть в очный этап попал лишь каждый 33-й из допущенных к сдаче тестов. А в финал пройдут только 300 участников.

Сюрпризом, и не скрою, довольно приятным, оказалась необходимость выполнения дополнительного задания «Сердце лидера», в рамках которого необходимо было реализовать социально ориентированный проект. Но так как «МОЭК» – это большая семья, особых трудностей у меня не возникло. Совместными усилиями Управления по работе с персоналом, Учебного центра и сотрудников службы диагностики тепловых сетей было проведено мероприятие по профориентации для студентов колледжа.

Очное знакомство с полуфиналистами у меня состоится 15 февраля, когда стартует полуфинал по Центральному федеральному округу. Каждый из соперников вызывает у меня уважение. Всем, кому не успел посоветовать участвовать в текущем конкурсе, рекомендую следить за новостями и попробовать свои силы уже следующей осенью. Для меня же лично мотивация к участию была простой: жизнь дает возможности, а мы должны стараться их использовать.

Петр ГАВРИЛИН, руководитель службы диагностики тепловых сетей



СБЫТ

ВОВРЕМЯ И БЕЗ ПОТЕРЬ

В сбытовом блоке «МОЭК» создан Центр по работе с прямыми договорами. Переход на работу непосредственно с потребителями позволяет не только получить рычаг давления на недобросовестные управляющие компании и добиться снижения дебиторской задолженности, но и повысить надежность теплоснабжения Москвы



ПРАВИЛЬНЫЙ СТАРТ

3 апреля 2018 года вступил в силу Федеральный закон № 59-ФЗ, позволяющий собственникам квартир заключать прямые договоры с ресурсоснабжающими организациями, в том числе и с ПАО «МОЭК» по услугам отопления и горячего водоснабжения.

Для организации качественного и последовательного внедрения в компании нового функционала была сформирована специальная рабочая группа (РГ), куда вошли представители ГЭХ, правового и сбытового блоков, Центральной бухгалтерии, ЦИТ, Управления по связям с общественностью и СМИ, Управления по работе с персоналом, а также коллеги из ТСК «Новая Москва» и ТСК «Мосэнерго».

На рабочие встречи привлекались не только работники различных уровней заинтересованных подразделений, но и коллеги из городских и федеральных структур, имеющих практический опыт работы с населением (АО «Мосводоканал», ГБУ МФЦ г. Москвы, ГБУ ЕИРЦ) и непосредственно влияющих на ситуацию

в области предоставления жилищно-коммунальных услуг (Департамент ЖКХ г. Москвы, Департамент информационных технологий, Минстрой России).

Разработанная участниками РГ развернутая дорожная карта внедрения функционала, оперативное урегулирование разногласий и централизованное согласование документации позволили «МОЭК» за короткий срок подготовиться к старту работы с гражданами.

ПЕРВЫЙ ОПЫТ — СО ЗНАКОМ «ПЛЮС»

Для организации операционной работы с физлицами в сбытовом блоке создан Центр по работе с прямыми договорами (ЦрПД), в состав которого вошли специалисты, имеющие практический опыт работы с населением в иных ресурсоснабжающих организациях, и сотрудники «МОЭК», работавшие с жителями Москвы до 2010 г.

В настоящее время силами ЦрПД, при оперативной поддержке участников РГ разработан и запущен в эксплуатацию раздел сайта «МОЭК» для физических лиц, реализованы

возможности электронной передачи показаний квартирных счетчиков горячей воды и оплаты услуг отопления и ГВС через Сбербанк Онлайн.

При переходе на работу по прямым договорам Филиал № 11 обеспечил жителям возможность сохранения порядка расчетов с помощью Многофункционального центра предоставления государственных услуг (МФЦ), для этого заключен соответствующий договор. Также возможен порядок расчетов силами ПАО «МОЭК» самостоятельно. Решение о способе расчетов остается за жителями. Со своей стороны, Филиал № 11 старается сохранить существующий порядок начислений в многоквартирном доме.

Жители первого МКД (Северо-Восточный округ) перешли на прямые договоры с 1 сентября 2018 года. Первый опыт оказался удачным: все начисления проведены без ошибок и жалоб от граждан.

«Переход на работу непосредственно с жителями дал «МОЭК» возможность снижения дебиторской задолженности по управляющим компаниям, которые не исполняют свои обязанности по своевременной оплате потребленных ресурсов, - говорит начальник ЦрПД Александр Скрипников. - Новое направление сбыта позволяет работать с конечными потребителями наших услуг без посредников, плата за коммунальные услуги от жителей поступает напрямую в ПАО «МОЭК», минуя управляющие компании, что в конечном итоге благоприятно влияет на надежность и безопасность всей системы теплоснабжения города, позволяя вовремя выполнять все необходимые работы на тепловых сетях и оборудовании».

В ближайших планах ЦрПД – продолжение работы по переводу на прямые договоры МКД УК-неплательщиков, полностью регламентировать свою работу, утвердить подходы к формированию среднесрочных и долгосрочных планов по повышению уровня собираемости денежных средств, добиться полной прозрачности расчетов за услуги и, конечно, максимальной клиентоориентированности.

Мария ГРИГОРЬЕВА, Центр по работе с прямыми договорами



По состоянию на январь 2019 г. на «прямые» договоры перешли 56 многоквартирных домов (10 945 лицевых счетов)

ПЕРЕХОД НА ПРЯМЫЕ ДОГОВОРЫ ВОЗМОЖЕН:

- По инициативе собственников помещений МКД. Подтверждением решения является надлежащим образом оформленный протокол общего собрания собственников помещений МКД.
- По инициативе ПАО «МОЭК». Обоснованием решения является наличие дебиторской задолженности в размере, превышающем две среднемесячные величины обязательств по оплате по договору ресурсоснабжения между «МОЭК» и организацией, управляющей многоквартирным домом. Факт задолженности должен быть подтвержден решением суда или подписанным актом сверки.

КАКОВА ПРОЦЕДУРА ПЕРЕХОДА НА ПРЯМЫЕ ДОГОВОРЫ?

- Необходимо инициировать и провести общее собрание собственников помещений в многоквартирном доме, на котором простым большинством голосов присутствующих принять решение о заключении собственниками помещений, действующими от своего имени, в порядке, установленном Жилищным кодексом РФ, договоров горячего водоснабжения, теплоснабжения с ПАО «МОЭК». В собрании должны принять участие не менее половины собственников помещений. В протоколе собрания должна быть указана конкретная дата перехода на прямые договоры с ПАО «МОЭК».
- Протокол общего собрания и копии решений (бюллетеней для голосования) необходимо направить в адрес ПАО «МОЭК» в срок не позднее, чем через десять дней после проведения общего собрания.
- «МОЭК» имеет право продлить сроки перехода на прямые договоры, но не более чем на 3 месяца. Продление сроков требуется для организации инфраструктуры, необходимой для осуществления расчетов ПАО «МОЭК» напрямую с собственниками помещений в многоквартирном доме. В случае продления срока перехода на прямые договоры соответствующее решение будет направлено ПАО «МОЭК» в течение 5 рабочих дней с момента получения обращения от жителей. В иных случаях ответ будет направлен в установленный срок (как правило, 30 дней).

KTO B OTBETE 3A KAYECTBO?

При переходе на прямые договоры ресурсоснабжающая организация (в нашем случае – «МОЭК») отвечает за качество коммунальных услуг, предоставляемых до границы внутридомовых инженерных систем.

В качестве «единого» окна для приема жалоб потребителей выступает при этом лицо, осуществляющее управление домом (УК, ТСЖ, ТСН, ЖСК), эта же организация отвечает за качество предоставляемых коммунальных услуг внутри дома в части надлежащего содержания внутридомовых инженерных коммуникаций.



Сотрудники ЦрПД готовы ответить на все вопросы жителей, на фото – старший по дому (адрес: 3-я Владимирская ул., д. 3, корп. 3) Владимир Ляхов и начальник ЦрПД Александр Скрипников

УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР — НАШ ДОМ ЗНАНИЙ

Учебный центр «МОЗК» предлагает лучшие образовательные методики для подготовки квалифицированных кадров



Преподаватель И.Е. Минц на занятиях по курсу «Пожарно-технический минимум»

а четыре года существования Учебный центр «МОЭК» стал основной корпоративной площадкой для проведения обязательного и профессионального обучения, конференций и профориентационных экскурсий для студентов, а также конкурса профессионального мастерства «Мастера МОЭК». Статистика показывает, что практически каждый сотрудник компании хотя бы один раз побывал на обучении, сессиях или практических занятиях в нашем Учебном центре.

НАВСТРЕЧУ ПЕРЕМЕНАМ

Учебный центр был создан 19 января 2015 года. В 2018 году Управлением по работе с пер-

Учебный центр ПАО «МОЭК» – структурное подразделение Управления по работе с персоналом. Он находится на станции метро «Пражская» (ул. Кировоградская, д. 11, стр. 1). В Учебном центре 13 аудиторий для проведения теоретического обучения и 4 – для практической подготовки, которая проходит с использованием программ тренажерной подготовки, моделирующих реальные ситуации на производстве.

соналом был проведен детальный анализ бизнес-процессов по организации обязательного обучения в «МОЭК». По его итогам в декабре начальником управления Зоей Кудрей было принято решение о централизации всех функций по его организации в Учебном центре, руководителем которого была назначена Мария Тютенкова. Обучение же по профессиональным и развивающим программам курирует Отдел обучения и развития персонала (начальник – Дина Бариева).

«Благодаря централизации мы смогли оптимизировать многие процессы и повысить эффективность работы Учебного центра и отдела обучения», – отмечает Зоя Кудря.

«Наша основная цель — обеспечить своевременную, качественную и эффективную подготовку персонала компании в соответствии с потребностями производственного процесса и требованиями надзорных органов. При этом мы стремимся применять лучшие и современные образовательные практики», — поясняет Мария Тютенкова.

Сейчас в Учебном центре проходит обучение более чем по 40 программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Основные направления — охрана труда, пожарная и промышленная безопасность, курсы целевого назначения

по изучению работ и оборудования, эксплуатируемого в «МОЭК». Отдельно стоит отметить обучение по профессиям рабочих — их в Учебном центре разработано более 15. «При разработке программ мы учитываем не только требования законодательства, но и локальные акты компании. Это позволяет сделать обучение максимально приближенным к производственному процессу, что обеспечивает по-



Занятия по курсу «Охрана труда для руководителей и специалистов»

Мария ТЮТЕНКОВА, руководитель Учебного центра:

Мы всегда открыты для предложений и готовы разрабатывать и адаптировать наши программы обучения с учетом потребностей производства. Если у вас есть вопросы или предложения, направляйте их мне на электронную почту — Tiutenkova_M_D.

До встречи в аудиториях Учебного центра!



На стенде в холле 2-го этажа всегда доступно актуальное расписание обучения

вышение надежности и безаварийной работы систем теплоснабжения города», — поясняет Мария Тютенкова.

Большое внимание уделено программам дистанционного обучения — более 60 курсов размещены на Учебном портале ПАО «МОЭК» и доступны работникам для изучения с любых компьютеров и мобильных устройств.

Работники Учебного центра контролируют соблюдение сроков и периодичности обучения, решают организационные вопросы по процессам подготовки слушателей и деятельности комиссий по проверке знаний, оформляют документы, подтверждающие результаты обучения.

Обучение проводят квалифицированные преподаватели, обладающие богатым опытом работы по своей специальности, многие из них подготовили уже не одно поколение наших работников.

В ближайших перспективах Учебного центра – развитие программ подготовки по рабочим профессиям в соответствии с требованиями профессиональных стандартов и инновационных технологий, внедряемых на производстве.

Управление по работе с персоналом



Преподаватель Е.В. Голубева на курсе «Охрана труда при выполнении работ на высоте» показывает, как правильно применять страховочную систему



Практическое занятие на курсе «Слесарь по обслуживанию тепловых сетей»