

ПОЛОВИНА ПУТИ ПРОЙДЕНА

ПО СОСТОЯНИЮ НА СЕРЕДИНУ ИЮЛЯ К ОТОПИТЕЛЬНОМУ СЕЗОНУ ПОДГОТОВЛЕНЫ КОММУНИКАЦИИ ДЛЯ ТЕПЛОСНАБЖЕНИЯ БОЛЕЕ ПОЛОВИНЫ ЗДАНИЙ МОСКВЫ



В рамках летних профилактических работ по состоянию на 17 июля 2019 года проведены гидравлические испытания на 66,3% магистральных тепловых сетей, опрессовано 5307,8 км тепловых сетей.

На данный момент к прохождению осенне-зимнего максимума нагрузок полностью готовы коммуникации, обеспечивающие теплом и горячей водой 37,2 тыс. зданий (более 50% от общего количества зданий, обслуживаемых «МОЭК»), в том числе 19,2 тыс. жилых домов (более 60%).

В этом году «МОЭК» приступил к проведению профилактических работ на сетях тепло-

снабжения 13 мая. В межотопительный период компания проводит не только гидравлические испытания на тепловых сетях, но и профилактические и капитальные ремонты на районных тепловых станциях, центральных тепловых пунктах и насосно-перекачивающих станциях.

«Работы по подготовке системы теплоснабжения Москвы к отопительному сезону 2019/2020 годов идут в полном соответствии с утвержденным графиком. В этом году все работы на тепловых сетях города разделены на 595 десятидневных этапов, по состоянию на 17 июля работы на 387 этапах уже завершены», — отметил руководитель Центрально-

диспетчерского управления ПАО «МОЭК» Валерий Маслов.

На текущий момент гидравлические испытания — самый надежный метод подготовки к зимним максимумам нагрузки. Параллельно с этим компания активно использует и методы неразрушающего контроля, например внутритрубную диагностику, при которой в трубу запускается сканер, который ультразвуком исследует состояние трубы. На основании этой информации проводятся локальные предупредительные ремонты.

Все профилактические работы планируется завершить в конце августа.

ГЛАВНЫМ ИНЖЕНЕРОМ «МОЭК» НАЗНАЧЕН РОМАН КОРОВИН

Решением Совета директоров с 8 июля 2019 года заместителем управляющего директора — главным инженером ПАО «МОЭК» назначен Роман Коровин, ранее занимавший должность заместителя главного инженера по магистральным тепловым сетям и директора ремонтно-эксплуатационного филиала

Роман Викторович Коровин — профессиональный энергетик, в системе теплоснабжения Москвы работает свыше 15 лет. Начав с рядовой должности слесаря тепловых сетей, стал диспетчером экс-

плуатационного филиала, затем заместителем руководителя, главным инженером филиала. С 2014 года — заместитель главного инженера компании.

«Роман Викторович обладает большим опытом работы в системе теплоснабжения столицы как на уровне текущей эксплуатации, так и в сфере управления. Его компетенции позволят вырабатывать решения, направленные на повышение технической и экономической эффективности деятельности компании для ее дальнейшего развития как отраслевого лидера», — отметил управляющий директор ПАО «МОЭК» Денис Башук.



РАБОТА С ДОЛЖНИКАМИ

«МОЭК» делится опытом на международном энергофоруме



В рамках прошедшего в Санкт-Петербурге Российского международного энергетического форума (РМЭФ-2019) прошел круглый стол «Работа с должниками. Позитивные практики». Участники мероприятия — эксперты отрасли, представители ресурсоснабжающих организаций Группы «Газпром энергохолдинг» — ПАО «ОГК-2», ПАО «ТГК-1», ПАО «МОЭК», управляющих компаний Москвы, Санкт-Петербурга, Петрозаводска, Мурманска и Ставропольского края — обменялись лучшими практиками по снижению задолженности потребителей за коммунальные ресурсы.

Заместитель начальника Правового управления ПАО «МОЭК» Ирина Семкина рассказала о мерах, предпринимаемых «МОЭК» в рамках борьбы с распространенной среди недобросовестных управляющих компаний практикой по уходу от платежей. Схема выглядит так: создается управляющая компания, собирает с жильцов деньги, поставщикам коммунальных услуг их не перечисляет, жилищные услуги обитателям жилья не предоставляет, накапливает сотни миллионов рублей долгов и затем ликвидируется. А потом появляется новая УК с теми же учредителями и руководителями. «Сейчас мы только начинаем возбуждать уголовные дела в отношении таких управляющих компаний — должников, но думаю, будем активнее использовать этот механизм», — отметила Ирина Семкина.

У ресурсоснабжающих компаний имеется и положительный опыт сотрудничества с потребителями. В рамках круглого стола прошла церемония вручения межрегиональной премии «Образцовый управдом» по итогам рейтинга потребителей тепловой энергии за 2018 год. Лауреатами премии в том числе стали три управляющие компании из Московского региона — ГБУ «Жилищник р-на Ломоносовский» (ЮЗАО Москвы), ООО «Свиблов Град» (СВАО), ТСЖ «Мечта» (Химки, Московская обл.). Кандидатуры этих УК были рекомендованы «МОЭК» и его дочерней компанией «ТСК Мосэнерго» к участию в конкурсе за профессионализм, надежность и высокую платежную дисциплину в сфере предоставления коммунальных услуг отопления и горячего водоснабжения.

Наша компания уделяет большое внимание взаимодействию с добросовестными потребителями: в 2018 г. стартовал конкурс «Лучший партнер «МОЭК»». Цель — продвижение лучших практик управления в сфере ЖКХ, поощрение добросовестных потребителей, популяризация энергосберегающих технологий. По итогам конкурса четыре компании-победителя получили от «МОЭК» сертификат на проведение бесплатной диагностики тепловизором одного из своих объектов с целью выявления потерь тепла.

ЗАДАЧА РОСТА: ОТ НАЧАЛЬНИКА К ЛИДЕРУ. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

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 важнейшей инфраструктурной отрасли. И в первую очередь решать эту задачу будет необходимо нашим руководителям

В компании разработана масштабная 3-летняя комплексная программа развития руководителей «Задача роста: от начальника к лидеру». Основная задача программы — это развитие управленческого потенциала руководителей путем изучения современных методов управления персоналом, создание пространства для обмена опытом и поиска совместных, порой нестандартных решений. Охват программы 99% — от мастера до директора.

В рамках программы развития во втором квартале 2019-го стартовало обучение по трем уровням: продвинутый, стандартный и базовый. Для каждого уровня была сформирована своя программа, но все они объединены общей темой этого года «Основные навыки и функции современного руководителя». Одну из ключевых ролей в проекте играют менеджеры по персоналу филиалов, которые в рамках программы проводят тренинги для линейных руководителей. При поддержке исполни-

тельных директоров филиалов и отдела обучения и развития персонала они организовали и провели более 80 групп обучения, что составляет более 1250 обученных руководителей. И это не финальная цифра, так как обучение еще не окончено и будет продолжаться до конца июля.

В рамках первого модуля руководители участвовали в тренинге «Базовые управленческие навыки» и бизнес-симуляции «Перевозчики», а также проходили дистанционный курс «Эффективное делегирование полномочий».

Основными темами были современные принципы управления, основные задачи руководителя, управленческий цикл и его реализация, эффективная кросс-функциональная коммуникация и многое другое. Программа обучения построена по принципу blended learning (смешанное обучение), с применением разнообразных форматов: от самообучения на основе рекомендованной литературы и курсов СДО до интерактивных мероприятий в классе, таких как бизнес-симуляции и деловые игры.

Сейчас стартует обучение по второму модулю, следите за новостями в корпоративной газете и на внутреннем портале.

Елена БОРИСЕВИЧ,
Управление по работе с персоналом



ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА



Игорь КАЛУЖСКИЙ,
исполнительный директор Филиала № 1:
Практическая польза от участия в программе развития руководителей для меня выражается в возможности оценить свой потенциал для работы в команде, увидеть себя как бы со стороны. Возможность понять, насколько ты совпадаешь (или не совпадаешь) в оценке происходящего с членами команды, оперативность принятия решений и твоя личная роль в этом. Программа интересная, дает встряску и пищу для размышлений о своей роли и месте в команде и компании.



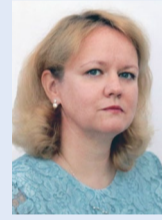
Наталья ВАЛУЕВА,
начальник Управления ценообразования и сметного нормирования:
За короткий интервал времени нам была продемонстрирована мини-модель работы бизнес-процесса со всеми ее сложностями и проблемами во взаимодействии. Например, находясь в бригаде рабочих, мы получили приказ «приступить к строительству», при этом не имея для этого никаких материалов, проекта и т. п., которые неоднократно запрашивали. Данное обучение позволило немного по-другому взглянуть на процесс и с большим пониманием отнестись друг к другу.



Дмитрий ФИЛАТОВ,
начальник управления по связям с общественностью и СМИ:
Кому-то может показаться, что «Перевозчики» — это просто игра в паровозики, в кубики «Лего». На самом деле это, конечно же, не так. Игра — это лишь внешняя форма, которая позволяет наглядно показать недостатки в коммуникациях между службами, убедить в важности командной работы, проиллюстрировать, что позиция «проблема на вашей стороне» ведет к общему убытку. Тренинг показывает, что надо принимать решения с учетом мнения коллег. Становится понятно: когда выполняешь свою работу, стоит подумать и о том, что ты можешь сделать для соседнего подразделения, чтобы ему было проще сделать свою. И в этом как раз правильный эффект от тренинга.



Алсу БИКТАШЕВА,
менеджер по персоналу:
Учитывая стремительность, с которой меняется Москва, программа «Задача роста» более чем своевременна для нас: ведь руководитель должен уметь формировать и поддерживать команды, способные к быстрым изменениям и открытые к инновациям. Для меня участие в данной программе — однозначно задача роста, в ней я развиваю свои навыки и как тренера, и как наставника, и в первую очередь как проводника перемен. Мне нравится та атмосфера открытости, которая возникает между сотрудниками на тренинге: она помогает в относительно неформальной обстановке обсудить важные вопросы, поделиться опытом, иногда даже выработать какие-то быстрые решения. Развитие других людей — это важная ценность лично для меня, поэтому я очень рада, что есть возможность помогать коллегам в саморазвитии, ну и, конечно, развиваться самой, держать себя в тонусе.



Елена СОЛОВОВА,
менеджер по персоналу:
Проект имеет огромную значимость для развития руководителей и для их движения вперед к лидерству с целью повышения эффективности работы компании. Развитие руководителей — это не просто получение новых знаний, знакомство с новыми возможностями, но и приобретение определенных навыков, умения видеть производственные проблемы под другим углом, находя необычные и действенные методы решения в управленческой деятельности. Развитие руководителей — это важный аспект бизнеса. Думаю, что мое участие в проекте как тренера заключается в ключевой роли, направленной на создание позитивной обучающей среды для линейных руководителей, которая позволяет каждому раскрыть свой потенциал. Как тренер я получаю грандиозную возможность помочь работникам в развитии их управленческих компетенций и в то же время выявить пробелы в их управленческих навыках с проработкой недостающих знаний на тренинге. Считаю, что открытость новому опыту помогает нашим руководителям расти, развиваться как в личном, так и в профессиональном плане. И я как тренер обязана быть агентом, способствующим самораскрытию их управленческого потенциала.

НОВЫЕ РУКОВОДИТЕЛИ ВОСЬМОГО И ШЕСТНАДЦАТОГО ФИЛИАЛОВ



Исполнительным директором Филиала № 8 назначен Роман Рябченко, Филиал № 16 возглавил Денис Фонсов

Роман Рябченко работает в московской энергетике с 2003 года. Трудовую деятельность начинал машинистом-обходчиком на ТЭЦ-23, позднее работал начальником смены в «Мостеплоэнерго». С 2005 года — начальник отдела ремонта и эксплуатации тепловых станций и котельных Филиала № 7 «Юго-Западный», с 2014-го — заместитель главного инженера, а затем главный инженер Филиала № 7.

Денис Фонсов в системе теплоснабжения Москвы работает уже четверть века. С 1994 г. по 2004 г. — мастер, старший мастер участка Филиала № 5 ГУП «Мосгортепло», с 2005 г. по 2007 г. — старший мастер Филиала № 1 «Центральный», заместитель начальника участка

предприятия № 12 Филиала № 1. Затем занимал должности главного инженера на предприятиях филиалов № 1 и № 7, директора предприятия № 1 Филиала № 7. С 2015 г. по июль 2019 г. — главный инженер Филиала № 16.

«Восьмой и шестнадцатый филиалы получили новых энергичных и профессиональных руководителей, — подчеркнул главный инженер «МОЭК» Роман Коровин. — И Роман Геннадьевич, и Денис Евгеньевич имеют огромный опыт работы в энергетике. При этом начинали они «на земле», то есть досконально знакомы с каждым этапом производственной деятельности компании. Профессионализм сопровождается инициативностью и заслуженным авторитетом среди коллег, и я уверен, что эти качества позволят новым руководителям обеспечить необходимый высокий уровень решения производственных и управленческих задач».



НАДЕЖНЫЙ ПАРТНЕР

«МОЭК» СТАЛ ПОБЕДИТЕЛЕМ ВСЕРОССИЙСКОГО КОНКУРСА ПО ЭКОЛОГИИ

Наша компания стала победителем Всероссийского конкурса лучших региональных природоохранных практик «Надежный партнер — Экология». Официальная церемония награждения состоялась 11 июля 2019 года в Москве в здании Совета Федерации

На конкурс в номинации «Лучший проект по обеспечению населения чистой питьевой водой» компания представила успешный опыт организации системы контроля и управления качеством горячей воды.

В «МОЭК» разработана и успешно выполняется согласованная с Роспотребнадзором программа контроля качества горячей воды,

в рамках которой проводится многостадийный контроль и управление качеством воды: на источниках распределения и поставки горячей воды, на участках ремонта сетей горячего водоснабжения, а также по обращениям граждан на горячую линию. Программа контроля позволяет оперативно обнаруживать причины изменения качества воды и своевременно принимать меры по его поддержанию.

«МОЭК» высоко ценит полученную награду и намерен в дальнейшем повышать уровень предоставляемых услуг централизованной системы горячего водоснабжения», — отметил начальник Производственного управления Алексей Дыскин.



Всероссийский конкурс лучших региональных природоохранных практик «Надежный партнер — Экология» проводится

при поддержке Совета Федерации, Минэнерго, Минприроды, Минпромторга и Минстроя России.

КМС «МОЭК»: ИТОГИ ПОДВЕДЕНЬ!

ОБЪЯВЛЕНЫ ФИНАЛИСТЫ И ПРИЗЕРЫ КОНКУРСА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И РАЦИОНАЛИЗАТОРОВ 2019 Г.

Конкурс молодых специалистов — это площадка, где активные молодые сотрудники могут предложить идеи по улучшению существующих в компании бизнес-процессов. В «МОЭК» мероприятие успешно реализуется уже четвертый год

В этом году на конкурс было представлено рекордное количество работ — в первом туре приняли участие 160 инициатив, во второй тур прошли 62 проекта. Центральная конкурсная комиссия оценивала работы исходя из таких критериев, как качество исследований, степень технической про-

работки, новизна предложенных концепций и перспектива внедрения.

Напомним, что победители примут участие в Конкурсе молодых специалистов и рационализаторов «Газпром энергохолдинга», который пройдет в сентябре в Москве. В качестве подготовки к нему финалисты прош-

ли обучение по курсу «Навыки проведения и подготовки презентаций».

Желаем удачи нашим конкурсантам и ждем побед в финале конкурса ГЭХ!

Александра РЯЗАНОВА,
Управление по работе с персоналом



ФИНАЛИСТЫ КОНКУРСА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И РАЦИОНАЛИЗАТОРОВ «МОЭК» — 2019

Техническая секция

1. Дмитрий Соин (Филиал № 7) «Использование USB эндоскопа-видеоскопа для оперативного осмотра трубопровода и строительных конструкций в труднодоступных местах».
2. Абдула Абдулгаев (Филиал № 3) «Подогрев тротуаров и площадей за счет избыточной тепловой энергии тепловых сетей».
3. Михаил Богданов (Аппарат управления) «Коммерциализация патентов».

Секция «Управление и автоматизация»

1. Антон Попов, Дмитрий Карташов, Эльвина Насырова, Андрей Лебедев (Филиал № 11), Людмила Кунда, Екатерина Сумарева (Филиал № 1), Тимур Матухнов (Аппарат управления), Роман Федоров (Филиал № 3) «Создание мобильного приложения «МОЭК»».
2. Дмитрий Лазарев, Владимир Милков (Аппарат управления) «Интерактивная карта задолженности за тепловые ресурсы потребителей в многоквартирных жилых домах».
3. Вера Михайлова (Аппарат управления) «Методика анализа работоспособности приборов учета ГВС».

УЧАСТВУЙ, ПОБЕЖДАЙ, ЦИФРОВИЗИРУЙ!

Подведены итоги конкурса «Искусственный интеллект»

2 июля 2019 года состоялась торжественная церемония награждения участников конкурса «Искусственный интеллект». Всего в конкурсе приняло участие 56 проектов. Лидерами по количеству инициатив стали Филиал № 11 (10 работ, 16 участников) и Аппарат управления (9 работ). Конкурс прошел в два тура — на первом этапе работы оценивались в дистанционном формате, на втором

конкурсанты презентовали свои работы в очной форме. Всего в очном туре было рассмотрено 16 проектов.

Перед конкурсной комиссией, в которую вошли представители Управления стратегии (Станислав Маржохов), ЦИТ (Сергей Шрейбер и Ольга Зайцева), финансового блока (Кристина Коновалова), Управления по работе с персоналом (Зоя Кудря и Дина Бариева) и ТСК «Новая Москва» (Наталья Панчошка), стояла непростая задача — оценить поданные заявки с точки зрения логичности описания идеи, эф-

фекта от внедрения, возможности тиражирования, затрат и реализуемости.

Победителями конкурса стали представители Аппарата управления **Андрей Ерасов** и **Юрий Хромоногин** (тема работ — «Выявление скрытых утечек посредством нейронной сети»), **Анастасия Иванова** («Искусственный интеллект в ведении информации по объектам теплоснабжения «МОЭК»), **Дмитрий Андрусенко** и **Игорь Соседин** («Система оповещения M-GATE»).

По единодушной оценке участников, конкурс стал отличной площадкой для обмена идеями в области высоких технологий между представителями разных блоков. В обсуждении каждой представленной идеи одинаково горячо и доброжелательно участвовали и члены конкурсной комиссии, и авторы других работ. Во втором, очном туре участники объединялись в команды — например, проект тематики чат-ботов для общения с клиентами объединил работы из Аппарата управления и нескольких филиалов.

Наградой для финалистов и победителей конкурса станет обучение по корпоративной программе в области искусственного интеллекта/управления данными. Программа будет

состоять из нескольких частей: пре-курс (самостоятельная подготовка к обучению по источникам, предоставленным преподавателями), входное тестирование, занятия в классе и, самое главное — работа над реальными проектами совместно с преподавателями и кураторами от Управления стратегии и ЦИТ. В ходе обучения наши коллеги узнают о перспективах использования данных в компании и способах их монетизации, алгоритмах машинного обучения; научатся формировать команду под проект и грамотно формулировать задачу не только для коллектива, но и для внешнего подрядчика, оценивать ресурсы, необходимые под проект.

Кроме того, всем участникам конкурса будет предоставлен доступ в корпоративную электронную библиотеку ALPINA DIGITAL, а это более 1800 наименований бизнес-литературы, возможность чтения книг на смартфоне, планшете и компьютере даже без доступа к Интернету, скачивание наиболее актуальных книг для создания небольшой деловой библиотеки.

Зинаида ЧУБАРОВА,
Управление по работе с персоналом





ГОРОД НАШЕГО ТЕПЛА

ОСОБАЯ ИСТОРИЯ ДВАДЦАТОГО ФИЛИАЛА

Двадцатый филиал — один из самых молодых в нашей компании, как раз в этом году он отмечает первый юбилей — пять лет со дня образования. В зоне ответственности филиала — множество самых разных объектов, начиная от жилых домов, учреждений и заканчивая историческими архитектурными памятниками столицы. Да и сама история формирования «двадцатки» — особенная...



Немало трудностей пришлось преодолеть руководству и сотрудникам Филиала № 20 на пути к становлению. Было тяжело, но очень интересно!

Теперь, по прошествии пяти лет, когда все работает, как отлаженный механизм, когда сформирована полноценная рабочая команда, уже достигнута, не побоюсь этого слова, высокие результаты. В смотре магистральных сетей наши предприятия заняли сразу и первое, и второе место, в конкурсе на лучшую эксплуатацию ЦТП — пятое место. По итогам 2018 года лучшим эксплуатационным филиалом стал Филиал № 7, мы же уступили победителю всего один балл. Так что не будет преувеличением сказать, что сегодня мы сплоченный, устоявшийся коллектив со своими традициями и правилами, главное из которых — всегда работать дружно и слаженно, одной сплоченной командой.

СОБРАТЬ СЛАЖЕННУЮ КОМАНДУ

Владимир Качалов, заместитель главного инженера филиала по эксплуатации (на момент верстки номера — назначен главным инженером Филиала № 7):



В отличие от остальных подразделений «МОЭК», которые на момент реструктуризации в 2014 году были сформированы и давно имели отлаженную структуру, новый, двадцатый, создавался с нуля и в крайне сжатые сроки. Официальная дата образования филиала — 1 июня 2014 года, вскоре после того, как было принято решение о создании на базе «МОЭК» единой теплоснабжающей организации. В основу формирования нового филиала тогда лег не привычный территориальный признак по административным округам Москвы, а технологическое и функциональное предназначение — теплоснабжение. В итоге было сформировано подразделение, которое не просто выполняет свой функционал, но сегодня занимает в «МОЭК» довольно высокие позиции по производственным показателям.

ВРЕМЯ СТАНОВЛЕНИЯ: ТЯЖЕЛО, НО ОЧЕНЬ ИНТЕРЕСНО

О периоде создания филиала рассказывает исполнительный директор Александр Астафьев: Когда мы начали создавать наш филиал, оказалось, что у нас есть семь территориальных участков, выделенных из четырех других фи-



лиалов по технологическому признаку — привязка к источникам теплоснабжения. Два на юге, два на юго-востоке, два в центре и один в восточном округе. На этих участках работают люди, и все они из разных филиалов, со своими устоявшимися требованиями и правилами. Кроме того, наши объекты расположены в зоне действия не одной, а сразу трех ТЭЦ. Требовалось не только привести все эти фрагменты к единому знаменателю, но и организовать их эффективную и слаженную работу.

Тогда, в самом начале, в июне 2014-го — не было еще ни филиала, ни аппарата. Была только задача: в кратчайшие сроки, «вчера», орга-

низовать филиал, при этом не прерывая производственный процесс и обеспечивая бесперебойное теплоснабжение. Так, постепенно, работая плечом к плечу, мы начали собирать эти участки, превращая их в полноценные предприятия. Очень непросто было за короткий период набрать персонал, ведь приходилось привлекать сотрудников из других филиалов, и далеко не все хотели уходить от сложившихся отношений и команд.

Первый год прошел в очень напряженной ежедневной работе: не было очень многого — полноценной аварийной службы, полноценных отделов аппарата, даже офисного здания, первые месяцы мы все находились в разных зданиях на разных концах территории филиала. Все, что у меня тогда было, — это служебная машина и печать. Я приезжал в бухгалтерию, где в порядке живой очереди люди выстраивались на подпись с документами, далее ехал в другое здание, где располагался отдел кадров, потом еще и еще... Фактически жил в машине. Везде требовалось присутствие и внимание, чтобы наладить взаимодействие между объединяемыми в филиал группами и приступить к полноценной работе.

20-й филиал — достаточно уникальное явление и в истории «МОЭК», и в истории формирования производственных подразделений компании. Некоторые предприятия в полном составе перешли к нам из других филиалов, другие предстояло создавать заново, и нам с коллегами приходилось с перманентным успехом «биться» за нужный нам персонал.

При формировании филиала во главу угла мы поставили не только технические характеристики (протяженность сетей, количество предприятий и оборудования в эксплуатации). Предприятия создавались еще и по такому принципу, чтобы в каждом коллективе собрались те люди, которые хотят, могут и готовы работать вместе, которые разделяют общий командный дух. И этот принцип помог нам безболезненно пройти процесс становления и сформировать слаженную команду, которая может заниматься решением любых вопросов и задач.

Бытует такое мнение, что люди — это затратная статья. Но многие продвинутые бизнес-теоретики не перестают повторять: люди — статья доходная. Чем больше мы вкладываемся в людей, тем больше получаем отдачу. Когда мы формируем команду, когда занимаемся персоналом, всегда продумываем способы мотивации. Причем премия — это самый простой, но не самый эффективный вид мотивации, есть способы более сложные, но при этом увеличивающие отдачу. И когда мы начинаем их применять, люди начинают работать совершенно по-другому. Поэтому мы стараемся находить людей с потенциалом к росту, развивать их, мотивировать, оказывать в том числе и эмоциональную поддержку.

И еще один принцип в работе филиала — оценка качества нашей работы, где главным критерием я считаю количество встреч с потребителями. За исключением подготовки к зиме, когда клиент сдает свое оборудование и получает акт готовности, других поводов для встречи в идеале быть не должно. Нет технических проблем, нет аварий и сбоев, нет и вопросов к нам. Как воздух, которого не замеча-



5

источников генерации:
ТЭЦ № 8, ТЭЦ № 9, ТЭЦ № 11,
РТС «Нагатино»,
РТС «Фрезер»

716 км

магистральных
сетей и тепловых
вводов

1011

тепловых
пунктов

558 км

разводящих
сетей

7897 зданий,

в том числе
2488 жилых домов,
761 социальный объект

ешь, когда дышишь. Именно этого ждет от нас руководство компании, именно этого желает и город, реализуя программу комфортной городской среды.

Особенность Филиала № 20 в том, что только здесь есть три больших источника «Мосэнерго», это ТЭЦ-8, 9 и 11. И у магистральных предприятий, и у диспетчерской службы работа достаточно сложная, поскольку надо урегулировать взаимодействие со всеми тремя источниками. С одной стороны, это хорошо, у нас есть пространство для маневра, а с другой – большая нагрузка и на диспетчеров, и на персонал тех подразделений, которые работают с этими источниками. Кроме того, на нашей территории работают еще два источника помельше – РТС «Нагатино» и РТС «Фрезер», которые также включены в единую схему филиала.

ДЫХАНИЕ ИСТОРИИ

Обеспечение теплом центральной части столицы требует особенно аккуратной работы. На территории обслуживания 20-го филиала расположено достаточное количество исторических московских объектов – это и знаменитый Покровский монастырь, где находятся мощи св. Матроны Московской, и мужской ставропигиальный Новоспасский монастырь, построенный в XVI веке. Есть и другие непростые потребители. **Об объектах, требующих особого подхода, рассказывает Владимир Качалов:**

Московский международный дом музыки – потребитель очень требовательный. Объект уникален по своим характеристикам, там необходимо выдерживать достаточно сложный микроклимат. На данном объекте обеспечивается бесперебойное двухстороннее питание от разных ТЭЦ, и мы не отключаем этот объект никогда. Либо справа, либо слева он все время подключен, зимой это отопление и вентиляция, летом от тепла работают системы кондиционирования, которые поддерживают микроклимат в концертных залах, потому что иначе пострадает отделка и нарушится уникальная акустика.

В Новоспасском монастыре лет 5–7 назад была проведена полная реконструкция инженерных коммуникаций. Уникальная роспись монастыря требует серьезного контроля за микроклиматом, да и сами монахи, несмотря на аскезу, должны мыть руки теплой водой.

Еще один заметный городской объект, который будет вводиться в ближайшее время, – это парк развлечений «Остров мечты» – русский Диснейленд в Нагатинской пойме. Этот огромный парк аттракционов тоже подключается к нашим сетям, и 20-й филиал будет экс-

плуатировать и обслуживать этот объект. Подключение уже произошло, сети врезаны, первые пусковые очереди смонтированы, и сейчас заключаются договоры на пусконаладочные работы первой очереди.

На территории Таганки и Басманного округа находится много архитектурных и исторических памятников. Хотя основная масса зданий – это XIX век, но можно встретить и сооружения, воздвигнутые в шестнадцатом столетии. При работе с ними и у 20-го филиала, и у 1-го – у всех, кто работает в историческом центре, есть особые сложности в работе. Это памятники, а если имеешь дело с памятником – нельзя просто просверлить дыру; здесь, чтобы проложить трубу, нужно провести полную экспертизу... Поэтому все эти объекты у нас на особом контроле, ребята из предприятий их знают как свои пять пальцев и относятся к ним чуть-чуть по-другому. И если на рядовой объект можно прийти с отбойным молотком, то на такой особый надо еще и надеть сменную обувь.

Еще об одном объекте, требующем особого отношения, рассказывает Юрий Горелов, директор предприятия № 1 «Таганское»:



Как и у всех филиалов, ведущих работу в центральных районах Москвы, на территории предприятия № 1 есть свои интересные объекты. Наиболее известный из них – Покровский ставропигиальный женский монастырь, где хранятся мощи праведной старицы Матроны Московской. Объект известный, но с точки зрения теплоснабжения он ничем не отличается от большинства остальных. Эксплуатация полностью ведется 20-м филиалом, в ходе реконструкции монастыря проложены новые тепловые сети, установлено современное оборудование теплового пункта. Но поскольку этот объект, можно сказать, федерального значения, то и люди там достаточно требовательны, особенно по срокам проведения работ. Наши наработанные методы, «образ действий», которые применяются на других объектах, приходится корректировать в пользу

требований и пожеланий потребителя. Проявлять гибкость, понимание.

Дополняет рассказ Юрия начальник участка Алексей Кололов:



Сети, обеспечивающие теплом монастырь, нам передали в 1992 году. Тогда в зданиях монастыря размещались самые разные учреждения и ведомства. Например, в одном из поме-

щений располагался спортзал. Спустя два года комплекс зданий вернули церкви, начались ремонтные работы. Постепенно были переложены сети с использованием труб в ППУ-изоляции.

Потом была построена новая гостиница, и в ней разместили тепловой пункт. Этот ЦТП и идущие от него сети (к еще одному небольшому административному зданию) мы обслуживаем по доходному договору. Все остальные сооружения на территории монастыря запитаны от ЦТП «МОЭК». Кстати, с 1998 года на сетях не было ни одного повреждения.

Конечно, монастырь – это особый объект. У них свой устав и уклад. Есть сложности с доступом на территорию, въездом техники. Планировать работы нужно заранее, уведомлять о них – заблаговременно. Вся наша деятельность на территории монастыря может происходить только с предварительного благословения настоятельницы. Правда, если ситуация срочная – благословение дается очень быстро.



На фото: слесарь Александр Будулев, начальник участка ТП и ТС Алексей Кололов, главный инженер предприятия № 1 Александр Лукерин, мастер Павел Лосев, оператор ТП Ирина Оськина, слесарь Иван Яркин, слесарь Шамиль Сибгатуллин



На территории филиала находятся старейшие здания Москвы. Яркий пример – Путевой дворец великого князя Московского Василия III, ведущий свою историю с 1395 года. На фото: электромонтер Иван Чижов, слесарь ТП Николай Викулов, мастер Сергей Ерохов, наладчик КИПиА Сергей Розозин, слесарь ТП Александр Шатовкин

ВОКРУГ «ЗИЛА»



В зоне ответственности филиала есть очень интересный объект – зона ТЭЦ «ЗИЛ». Это промтерритория бывшего завода автомобильного Завода имени Лихачева, которая снабжалась теплом и электричеством от собственного источника – ТЭЦ «ЗИЛ». Изношенность основных фондов и оборудования побудила владельца – город Москву – принять специальное постановление о выводе ТЭЦ «ЗИЛ» из эксплуатации. **О проекте по прекращению промзоны рассказывает Владимир Качалов:**

стр. 4-5 <<<

Все объекты на огромной территории промзоны (а это десятки гектаров!) переключаются на магистральные сети, которые находятся в эксплуатации Филиала № 20. Стоит отметить, что такой большой территории, как ТЭЦ «ЗИЛ», на централизованное теплоснабжение не переводилось в Москве, наверное, годов с 1970-х, когда массово застраивались и подключались такие районы, как Марьино или Капотня.

Поскольку строительство на «ЗИЛе» ведется на основании договоров технологического присоединения силами Управления капитального строительства «МОЭК», то и курирование всех этих работ, все технические характеристики, согласования-рассмотрения схем проектов присоединения сетей легли на плечи Филиала № 20. Кстати, работы по подключению сетей от ТЭЦ-9 проводились под Третьим транспортным кольцом уникальным способом микротоннелирования на глубине 11 метров без прекращения движения по ТТК.

НЕПРОСТОЙ БАСМАННЫЙ

В Басманном районе существует и другая специфика, продолжает рассказ **Владимир Качалов**: «Этот район был исключением в Москве. Здесь и разводящие сети, и ЦТП находились в эксплуатации местной управляющей компании. Управляющая компания вытягивала все соки из оборудования, не вкладывая туда практически ничего. Изношенное оборудование пришло в упадок, и в зимние периоды в Басманном районе происходило не одно и не два отключения теплоснабжения в день, а гораздо больше». По его словам, именно благодаря Басманному району 20-й и 1-й филиалы стали лидерами по количеству «бесхозных» объектов, которые город передал «МОЭК», определив компанию как эксплуатирующую организацию.

«У нас есть предприятие № 2, которому передали десятки километров бесхозных теплосетей, десятки тепловых пунктов, насосное оборудование, узлы управления, – рассказывает Владимир Качалов. – Возникла проблема: получили полрайона (вторую такую же половину получил первый филиал). Что с этим делать? Ни один объект не отвечал даже минимальным требованиям тех стандартов, которые устанавливает наша компания при обеспечении теплоснабжения. Руководство «МОЭК» сделало исключение, и мы имели возможность ремонтировать и переключать бесхозные сети и вкладывать средства в ремонт оборудования. И сейчас, по прошествии 2–3 лет работы на объектах Басманного района приведен в неплохое состояние с точки зрения надежности».



Герои из аварийки: электрогазосварщик Владимир Никушин, мастер Виктор Романов, слесарь АВР Анатолий Шевченко, слесарь АВР Андрей Поздняков

Количество инцидентов на бесхозных сетях к сезону 2018/2019 г. удалось сократить в четыре раза. При этом за весь отопительный сезон было всего три перебоя в теплоснабжении потребителей». По иронии судьбы Александр Ковалев начал работать в московском теплоснабжении именно на территории Басманного района, и именно он принимал в качестве мастера первые передаваемые дома.

ВОССТАНОВИТЬ БЕЗ ПРОМЕДЛЕНИЯ

Филиал успешно принимает участие в городских программах «Моя улица» и «Мой район». Здесь задействованы все подразделения, но особую роль при этом играет аварийно-ремонтное предприятие, которое виртуозно справляется со своей нелегкой работой по своевременному устранению повреждений и активно помогает городу становиться еще комфортнее и красивее.

являются бригадирами в своих сменах, – Василий Беспалов, Николай Шахов, Иван Федотов, электрогазосварщики Сергей Витюшин, Александр Потапов, Александр Жабин, слесари АВР Анатолий Шевченко, Михаил Красоткин, Сергей Белик. Сейчас у нас работают исключительно высококвалифицированные сотрудники, мы обеспечены всей необходимой спецтехникой, оборудованием, инструментом и аварийным запасом.

Работы много, нагрузка большая и зимой, и летом. Бригады помимо аварийных работ занимаются подготовкой к осенне-зимнему периоду, восстановлением повреждений после гидравлических и тепловых испытаний на теплосетях. Кроме того, мы работаем по доходным договорам, ремонтируем бесхозные сети и производим локально-вставочные ремонты, заменяем устаревшее оборудование в павильонах, тепловых камерах,

ЦТП. Работать приходится в коллекторах, в дюкерах, где сети проложены в подводных переходах под руслом Москвы-реки. Основная производственная деятельность аварийной службы связана с серьезными рисками для работников, поэтому особое внимание уделяется вопросам производственной безопасности.

Хочется выразить большую благодарность всему нашему дружному филиалу, особенно сотрудникам структурных подразделений, за оказание помощи и поддержку при выполнении аварийно-восстановительных работ. Работая в таком коллективе и с такими специалистами – нам все по плечу.

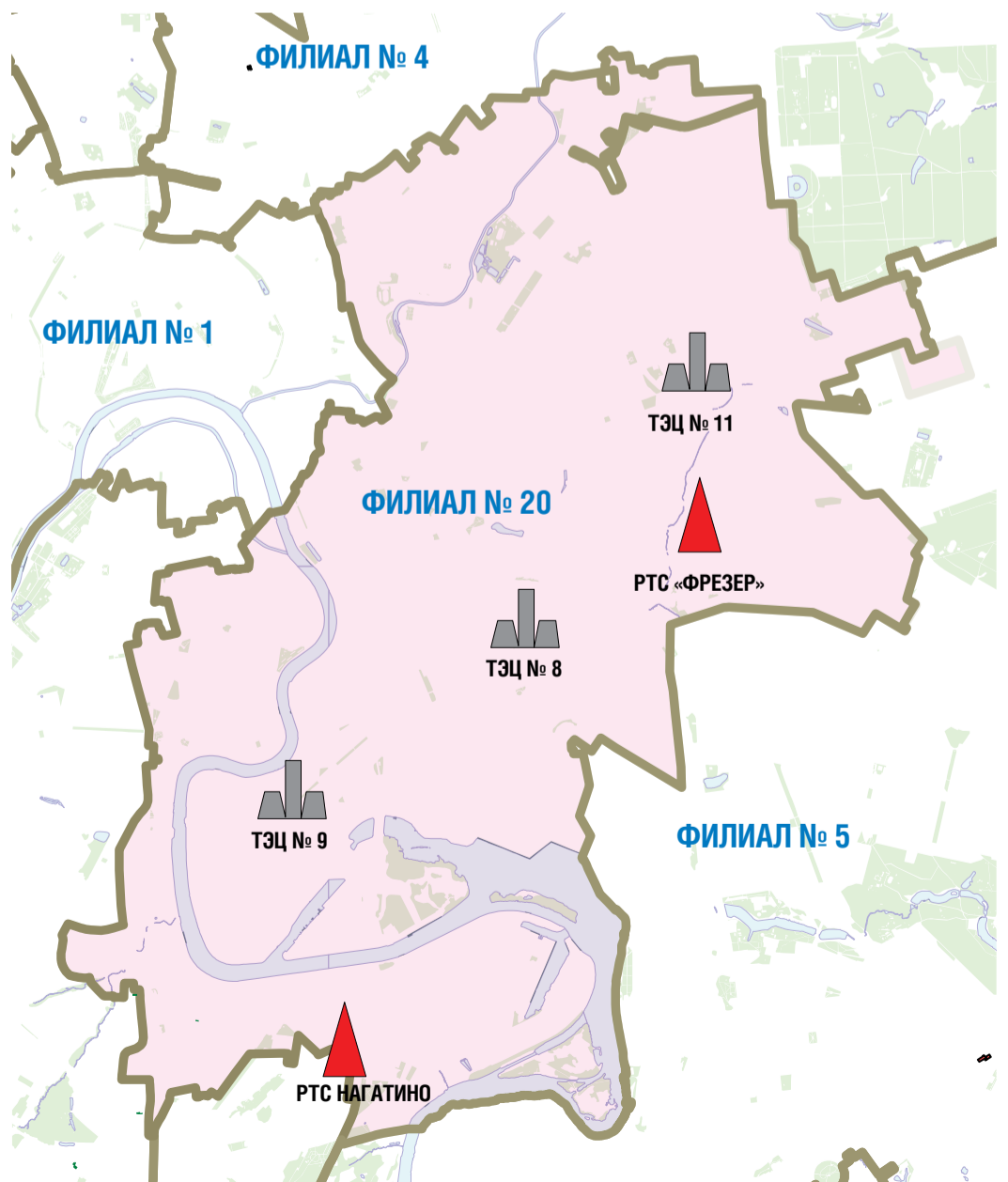
Подготовили
Вячеслав БРУСЕНКО,
Елена АКЧУРИНА,
Денис КРИКУН



Леонид Капитанов, главный инженер предприятия № 10 «Аварийно-ремонтное»:

Летом 2014 г. началось формирование 20-го филиала «МОЭК». Было составлено штатное расписание нового аварийного предприятия, и в первую очередь в него вошли сотрудники аварийных служб бывших 4-го и 5-го районов МТК. Также необходимо было сформировать и подготовить еще четыре бригады для обеспечения безаварийной и надежной работы основного и вспомогательного оборудования ЦТП и разводящих сетей ЦО и ГВС.

Необходимо было привлечь к работе сотрудников с опытом работы в аварийной службе, которые могли бы стать наставниками и передать опыт новым коллегам. И мы сумели пригласить к себе таких специалистов, в основном это были сотрудники 1-го филиала: мастера Павел Ларин и Алексей Грибцов, электромонтеры, которые сейчас



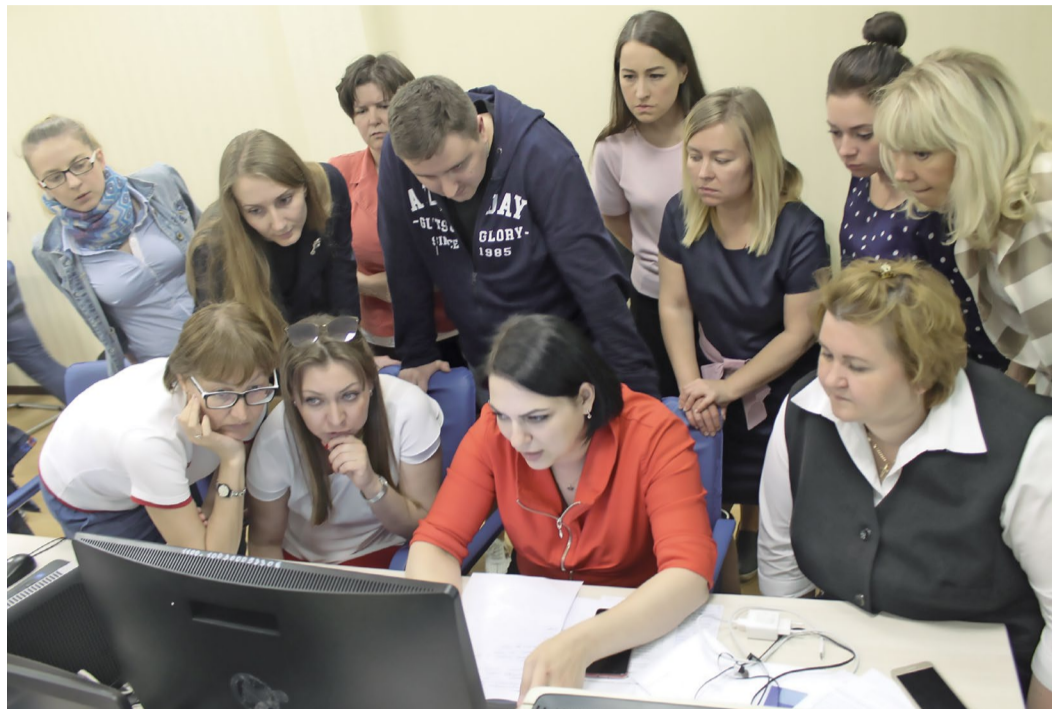
Александр Ковалев свою трудовую жизнь в роли директора предприятия фактически посвятил теплоснабжению Басманного района

По словам директора предприятия № 2 «Басманное» Александра Ковалева, всего на его территории 140 тепловых пунктов, 72 из них переданы в эксплуатацию филиала как бесхозные с протяженностью сетей 36,883 км. «Систематизированный подход и высокий профессионализм сотрудников предприятия позволили нам продемонстрировать впечатляющую динамику снижения повреждаемости.

САМ СЕБЕ ТРЕНЕР

ПРОЕКТ «ШКОЛА ВНУТРЕННИХ ТРЕНЕРОВ» ЗАРАБОТАЛ В ФИЛИАЛЕ № 11 «ГОРЭНЕРГОСБЫТ»

За первое полугодие 2019-го силами инициативных сотрудников одиннадцатого филиала разработана программа базового профильного обучения для вновь принятых коллег. На этом этапе шла детальная проработка методики, механизмов, ресурсов и подходов к обучению. Мозговой штурм, обсуждение, обоснование своей точки зрения — так рождался подход к системе профильного обучения новичков



По итогам активных дебатов ребята договорились, в каком виде будет представлена программа к утверждению, затем разделились на мини-группы и начали проработку своих модульных работ. И снова очные встречи рабочей группы, обсуждение, доработки.

Каждый из участников проекта, проработав свою тематику вводного курса обучения, пришел к решению стать внутренним тренером. В результате было не только внедрено базовое профильное обучение вновь принятых сотрудников филиала, но и утверждено 15 внутренних тренеров.

«Вводный курс, который был разработан ребятами, состоит из 14 тематических блоков. Цели, которые мы хотим достичь при реализации программы базового обучения, — это снижение текучести, быстрая адаптация новичков, повышение качества работы и снижение загрузки, командообразование и расширение

кругозора сотрудников, — отмечает Ольга Хлопова, менеджер по персоналу филиала «ГорэнергоСбыт». — Особенно в этой работе мне хочется отметить лидера группы — Ирину Макушеву, заместителя начальника договорного отдела Отделения сбыта № 7 (ЮЗАО), — за яркие идеи и способность собрать единомышленников для решения задач проекта».

Сейчас в филиале активно проходят встречи внутренних тренеров с начальниками профильных отделов отделений сбыта для презентации программ, где также обсуждается система обучения. На местах отмечают, что новичку важно прослушать все вводные курсы: от узлов учета тепловой энергии до нового внедряемого процесса по прямым договорам. Только так у сотрудника сложится полное представление о «МОЭК» и понимание того, как выстроены бизнес-процессы.

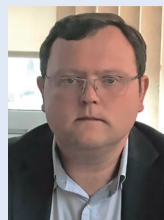
Подготовила Ольга ТАНАЕВА



ВНУТРЕННИЕ ТРЕНЕРЫ ФИЛИАЛА № 11

1. Ирина Макушева, заместитель начальника договорного отдела ОС № 7 (ЮЗАО).
2. Татьяна Есина, заместитель начальника договорного отдела ОС № 2 (САО).
3. Анастасия Шаргунова, эксперт отдела методологии и сопровождения договорной работы Филиала № 11.
4. Лариса Шипелкина, начальник отдела методологии и сопровождения договорной работы Филиала № 11.
5. Александр Фомин, заместитель начальника клиентского отдела ОС № 2 (САО).
6. Елена Уланова, старший клиент-менеджер клиентского отдела ОС № 5 (ЮВАО).
7. Даниил Коврижных, главный специалист отдела методологии и оптимизации управления по повышению эффективности сбытового бизнеса ПАО «МОЭК».
8. Дмитрий Алексеев, главный специалист отдела по работе с дебиторской задолженностью ОС № 3 (СВАО).
9. Ольга Горячева, старший клиент-менеджер клиентского отдела ОС № 6 (ЮАО).
10. Алена Пяткина, ведущий специалист отдела расчетов с потребителями по ЮЗАО.
11. Мария Григорьева, эксперт Центра по работе с прямыми договорами.
12. Валентина Евтюгина, начальник отдела Центра по работе с прямыми договорами.
13. Александр Ковалев, заместитель начальника отдела контроля и учета энергопотребления по ЦАО.
14. Александр Батулин, начальник отдела контроля и учета энергопотребления по СВАО.
15. Юлия Облецова, начальник отдела информационного взаимодействия в сбытовой деятельности Филиала № 11.

ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА



Александр ФОМИН:
Этот проект стал для меня новым интересным опытом. Рассматриваю обучение как неотъемлемую часть отношений в коллективе, когда собираются специалисты разных направлений, идет обсуждение, споры и на определенном этапе возникает команда, которая идет к намеченной цели.

Цель у нас была одна — максимально эффективно и максимально доступным способом подготовить вновь принятых сотрудников к реалиям нашей работы. Чтобы у них возникло целостное понимание как своих целей и задач, так и понимание, как устроен сбытовой блок — какие задачи решает то или иное подразделение. Тренинги устроены таким образом, что слушатели идут одним потоком без деления на подразделения. Кроме того, я считаю, этот проект помогает влиться в коллектив: у новичков уже сразу будет понимание, что в других отделах и подразделениях работают точно такие же люди, к которым можно обратиться за помощью или совместно решить возникающие вопросы.

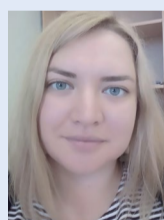
Для меня было важным представить материал в максимально простой форме, не перегружая его лишней информацией. Конечно, мы находимся только в начале пути, и постепенно мы будем улучшать программу, придумывать что-то новое. У меня есть понимание, что наша работа будет востребована.



Дмитрий АЛЕКСЕЕВ:
Проект «Школа внутренних тренеров» — это возможность поделиться накопленными знаниями и внести свой небольшой вклад в профессиональное развитие наших сотрудников, моих коллег.

Разработанные нами обучающие курсы в первую очередь рассчитаны на вновь пришедших в «МОЭК» молодых специалистов. При этом и работники со стажем, я уверен, смогут найти для себя много полезного.

Также хочется сказать спасибо всем ребятам, которые участвовали в этом проекте. Более тесное знакомство с ними и совместная работа над проектом были крайне полезными и приятными опытом.



Мария ГРИГОРЬЕВА:
Я сразу заинтересовалась предложением принять участие в разработке программ базового обучения. Хотелось сделать простые инструкции, которые позволяют понятным языком донести, чем же все-таки занимается тот или иной отдел и как в целом выстроены процессы. Создать рабочую инструкцию, которой будут пользоваться, а не отложат в архив. И главное, помочь новичкам быстрее адаптироваться.

С первой встречи мы поняли, что не зря собрались вместе! Сложилась команда из 15 единомышленников, которые оказались «на одной волне», — такой подход позволил «разбавлять» в общем-то рутинный труд и решение спорных моментов смехом и желанием договориться, а не просто отстаивать личную правоту.

В работу также активно вовлеклись мои коллеги из Центра по работе с прямыми договорами. Это относительно новый процесс для компании. С помощью группы опытных коллег мы получили возможность включить описание бизнес-процессов по прямым договорам в свою программу обучения.

В ближайшее время мы продемонстрируем коллегам из филиала, что у нас получилось, наеемся на конструктивную обратную связь и предложения о том, что мы можем еще улучшить.

Для всех активных и неравнодушных коллег хочу отметить, что участие в таких проектах позволит вам развиваться в компании,знакомиться с новыми и интересными людьми и вдохновляться для новых свершений.



Даниил КОВРИЖНЫХ:
Данный проект позволил заново увидеть то, что давно превратилось в чисто механический процесс. Освещение некоторых вопросов позволило взглянуть на ежедневные и привычные действия под другим углом.

Теперь уже с помощью данного проекта удалось выстроить четкую схему понимания процедур и избежать перекрестного недопонимания между участниками процессов.

Уверен, что внедрение программы положительно скажется на получении знаний большего числа заинтересованных людей. Большой процент тех, кто будет проходить обучение, — это новые сотрудники, а также люди, которые уже работают в компании, но им не хватает знаний для решения новых задач и профессионального роста. Хочу поблагодарить всех коллег, кто принимает участие в данном проекте, — они профессионалы своего дела, им не безразлична дальнейшая судьба компании. Это очень ценно.



Ирина МАКУШЕВА:
Наши цели и планы на будущее — развивать проект обучения и сделать его интересным как для новичка, так и для профессионала. Дальше будут разрабатываться новые модули по блокам вопросов и задач, которые стоят перед 11-м филиалом. Таким образом, мы сможем создать солидный фундамент знаний и развивать не только вновь принятых сотрудников, но и экспертов. Мы благодарны руководству филиала за поддержку и возможность развиваться как тренерам и наставникам.

Мы сможем создать солидный фундамент знаний и развивать не только вновь принятых сотрудников, но и экспертов. Мы благодарны руководству филиала за поддержку и возможность развиваться как тренерам и наставникам.



Александр ЗАПРУДНОВ,
директор филиала:
Работа в сбытовом блоке требует от специалистов высокой квалификации и широкого кругозора, им необходимо разбираться в массе вещей. Наши сотрудники должны знать как техническую, так и юридическую сторону вопросов. Для того чтобы работать с дебиторской задолженностью — быть немного финансистами и бухгалтерами, помимо этого, уметь грамотно выстраивать взаимодействие с клиентами, знать основы маркетинга. Вновь пришедшие работники, выпускники вузов — это в основном узкие специалисты. Поэтому для эффективной работы обучение просто необходимо.

Считаю большим нашим достижением, что ребята своими руками и при помощи коллег создали целую образовательную программу. Приятно, что желание учиться есть у многих сотрудников филиала. Полученные знания и умения будут способствовать профессиональному и личному росту персонала, укреплению конкурентных преимуществ нашей компании.

ПРИГЛАШАЕМ НА РАБОТУ В ПАО «МОЭК»

СЛЕСАРЬ ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ ТЕПЛОВЫХ ПУНКТОВ/ТЕПЛОВЫХ СЕТЕЙ 4-ГО РАЗРЯДА (Все производственные филиалы)

ТРЕБОВАНИЯ:	ОБЯЗАННОСТИ:
<ul style="list-style-type: none"> Среднее техническое образование. Аналогичный опыт работы желателен. Знание типов прокладок, видов и характеристик запорной арматуры, трубопроводов. Навык осуществления слесарных работ. Желателен навык проведения гидравлических испытаний и земляных работ. 	<ul style="list-style-type: none"> Оперативное обслуживание тепломеханического оборудования и трубопроводов тепловых пунктов: осмотр, техническое обслуживание, проведение оперативных переключений, осуществление ППР, сезонных обследований. Осуществление работ по ремонту, реконструкции, сборке, испытанию, регулировке, наладке узлов, деталей и механизмов тепломеханического оборудования. Осуществление гидравлических и температурных испытаний тепловой сети. Проверка работы основного и вспомогательного оборудования после ремонта и сдача его в эксплуатацию.

ОПЕРАТОР ТЕПЛОВОГО ПУНКТА 2-ГО, 3-ГО РАЗРЯДОВ (Все производственные филиалы)

ТРЕБОВАНИЯ:	ОБЯЗАННОСТИ:
<ul style="list-style-type: none"> Начальное/среднее профессиональное образование. 	<ul style="list-style-type: none"> Контроль за бесперебойной и экономичной работой теплосетевых бойлерных установок тепловых пунктов. Обход тепловых пунктов по утвержденному графику. Обеспечение поддержания заданной температуры, давления сетевой воды. Снятие показаний контрольно-измерительных приборов для контроля параметров теплоносителя и работы местных систем отопления, вентиляции и горячего водоснабжения. Санитарная уборка оборудования и помещения ЦТП.

ЭЛЕКТРОМОНТЕР 4-ГО, 5-ГО РАЗРЯДОВ (Все производственные филиалы)

ТРЕБОВАНИЯ:	ОБЯЗАННОСТИ:
<ul style="list-style-type: none"> Среднее техническое образование, не ниже среднего профессионального. Опыт работы в теплосетевых компаниях, в службе эксплуатации объектов недвижимости. Знание технической документации. Владение изолирующим и слесарным инструментом. Группа по электробезопасности не ниже третьей. 	<ul style="list-style-type: none"> Обеспечение безаварийной работы электрооборудования и электрических сетей тепловых пунктов. Проведение профилактического обслуживания, ремонта электрооборудования тепловых пунктов. Регулирование и проверка аппаратуры и приборов электроприводов после ремонта. Обслуживание силовых и осветительных установок и схем электродвигателей. Выявление и устранение отказов, неисправностей и повреждений электрооборудования со схемами включения средней сложности. Оперативные переключения в электроустановках до 1000 В.

НАЛАДЧИК КИПИА 4-ГО, 5-ГО РАЗРЯДОВ (Филиал № 1, Филиал № 2, Филиал № 4, Филиал № 20)

ТРЕБОВАНИЯ:	ОБЯЗАННОСТИ:
<ul style="list-style-type: none"> Среднее специальное техническое образование. Аналогичный опыт работы желателен (от 1 года). 	<ul style="list-style-type: none"> Обеспечение бесперебойной работы всех контрольно-измерительных приборов, схем и устройств автоматики безопасности, технологической защиты и регулирования. Ремонт, регулировка, испытание, юстировка, монтаж, наладка и сдача особо сложных электромагнитных, электродинамических, теплоизмерительных, счетных, оптико-механических, пирометрических, автоматических, самопишущих и других приборов; установка автоматического регулирования с суммирующим механизмом и дистанционной передачей показаний. Выявление и устранение дефектов в работе приборов, пересчет показаний электрических приборов в другие пределы измерения, вычерчивание шкал, сеток, составление сложных эскизов. Регулировка и поверка по классам точности всех видов тепловых и электрических контрольно-измерительных приборов, авторегуляторов и автоматов питания.

Больше вакансий на сайте www.moe.ru в разделе «Карьера»
Резюме можно выслать по адресу hr@moe.ru или обратиться к менеджерам по персоналу ваших филиалов

ДА ЗДРАВСТВУЕТ БЕГ!



Сотрудники 11-го филиала примут участие в Московском марафоне

В рамках развития спортивной культуры «МОЭК» на базе Филиала № 11 создан беговой клуб, объединивший любителей этого вида спорта. Подготовка к Московскому марафону, который состоится 22 сентября, идет полным ходом.

Для участия в Московском марафоне для получения стартового слота уже подали за-

явки 12 спортсменов «Горэнергосбыта». Дистанция забега рассчитана на преодоление 10-километрового расстояния по маршруту от Олимпийского комплекса «Лужники» по набережным Москвы-реки, Садовому кольцу. Участникам марафона представится возможность установить личный беговой рекорд, побороться за медали и призы от организаторов.

Беговые тренировки проходят еженедельно на территории парка «Сокольники» под руководством опытного тренера и действующего спортсмена Асхата Абдрасова. Занятия, направленные на укрепление общей физической подготовки, а также развитие выносливости и скорости, планомерно и безопасно готовят наших марафонцев к забегу.

За время тренировок в общей сложности каждый из бегунов уже пробежал от 80 до 120 километров! И дважды покорил дистанцию, к которой готовится.

«Лично я никогда не думала, что смогу пробежать 10 км. Раньше бегала по выходным для себя, но не более четырех км. Тренировки очень нравятся, точнее – нравится чувствовать прогресс. Каждую тренировку жду с нетерпением, потому что у Асхата все тренировки разнообразные. Первую десятку мы бежали в умеренном темпе, поэтому было не очень сложно. После я очень гордилась, что мы преодолели свои страхи и неуверенность и все-

таки пробежали. Вторую десятку мы бежали уже в более быстром темпе, поэтому она далась лично мне немного сложнее», – делится впечатлениями клиент-менеджер первого отделения сбыта **Сабина Савина**.

«Бегать я хотела начать давно, но не хватало стимула. Когда увидела сообщение о том, что «МОЭК» набирает команду энтузиастов, не задумываясь записалась. С этого началась моя любовь к бегу. Поначалу было очень сложно. Непривычные нагрузки, отсутствие отработанных навыков техники бега и правильного дыхания. Но с каждой тренировкой становилось легче, и вера в себя крепла. На сегодняшний день я уже два раза пробежала 10 км в рамках наших тренировок. Первый опыт был тяжелый, казалось, что до финиша я не добегу никогда. Но второй забег показал, что постоянные тренировки, хороший инструктор и дружная команда единомышленников принесут неплохие результаты, и 10 км оказались не такими тяжелыми», – отмечает эксперт отдела по работе с дебиторской задолженностью Центра по работе с крупными клиентами **Наталья Борисова**.

«Может быть, мне в какой-то степени и полнее, чем остальным, так как я для себя бегаю уже год, но 10 км стала пробегать только после занятий с ребятами и инструктором, так что им спасибо большое, в команде

есть куда расти и за кем тянуться», – говорит **Татьяна Желенкова**, начальник отдела по работе с потребителями по СВАО.

«Бег вошел в мою жизнь неожиданно и бурно. Раньше начинала бегать, но надолго меня не хватало, оказалось, тренироваться нужно с умом и по определенным правилам! Спасибо нашему тренеру Асхату. В каждой тренировке есть свои нюансы. В групповой тренировке ты тянешься за более сильными и не даешь себе расслабиться. Когда бегаешь одна – бегаешь в удовольствие и ставишь свои личные рекорды каждую тренировку – чуть больше километров, чуть быстрее! А когда бегаешь с музыкой в ушах – так вообще, такое впечатление, как будто тебя кто-то толкает вперед! Для себя я сделала вывод: заниматься нужно с удовольствием и с заботой о здоровье», – уверена **Ирина Карандеева**, старший клиент-менеджер отделения сбыта № 1.

Как отмечает тренер команды #сбытмоэк **Асхат Абдрасов**, процесс подготовки проходит уверенно: «Ни одной тренировки не было отменено или перенесено из-за погодных условий. А личные достижения участников и огонь в их глазах заставляют восхищаться прилагаемыми усилиями и работой над собой».

Так держать! Только вперед!

Подготовила **Ольга ТАНАЕВА**