

ПЕРЕМЕНЫ НА ПЕРЕДОВОЙ

«МОЭК» остро нуждается в максимальном поступлении оплаты за поставленное тепло. Средства позволяют проводить ремонты, закупать современное оборудование и инструменты для обеспечения качественного теплоснабжения москвичей. Один из шагов в решении проблемы — переход на прямые договоры с потребителем



В июле этого года руководством «МОЭК» принято принципиальное решение о распространении практики перехода на прямые договоры с жителями многоквартирных домов по инициативе нашей компании в случаях, когда УК грубо нарушает платежную дисциплину.

Это новый взгляд на выстраивание сбытового бизнеса. С одной стороны, когда все возможности по взысканию задолженности с управляющей компании-должника исчерпаны и продолжать судебные тяжбы больше нет смысла, разумно делать выбор в пользу конечного потребителя услуг, который, как правило, является более надежным плательщиком. С другой стороны, прямые договоры с жителями многоквартирных домов сложнее и в организации расчетов, и в обеспечении собираемости платежей, чем отношения с добросовестной управляющей компанией.

На сегодняшний день по инициативе «МОЭК» филиал «Горэнергосбыт» расторг договоры с несколькими управляющими компаниями — злостными неплательщиками, на прямые расчеты переведено 14 многоквартирных домов. А с 1 сентября сбытовому филиалу предстоит реализовать перевод на прямые договоры 68 домов в центре Москвы, находящихся в управлении небезызвестной УК «Дом Мастер» — лидера среди должников за поставленные ресурсы. Этот крупный проект также потребует соответствующих изменений внутренних бизнес-процессов.

«Мы понимаем, что компания остро нуждается в полном поступлении оплаты за поставленное тепло: надо выполнять бизнес-план и задачи по собираемости, поставленные руководством и акционерами. Несмотря на то, что изменение конструкции взаимоотношений влечет за собой увеличение нагрузки на

сбытовые (и не только) подразделения и обязывает нас к определенным действиям, в ряде случаев для «МОЭК» это единственный способ прекращения накопления задолженности. Кроме того, активное внедрение прямых договоров создает стимул для прочих управляющих компаний вести свой бизнес честно и соблюдать платежную дисциплину, — отмечает директор Филиала № 11 Александр Запруднов. — Запуск такого сложного бизнес-процесса, как работа с прямыми договорами, позволит еще лучше отладить горизонтальные связи между задействованными подразделениями: отделением сбыта, тепловой инспекцией, эксплуатационными филиалами, правовым управлением, управлением по работе со СМИ. В сбытовом блоке активно работает Центр по работе с прямыми договорами. Все это создает уверенность, что решение этой непростой задачи нам по силам.»

РЕЙТИНГ ПОДТВЕРЖДЕН, ПРОГНОЗ УЛУЧШЕН

Российское агентство оценило экономические показатели «МОЭК»

Российское рейтинговое агентство «Эксперт РА» подтвердило рейтинг кредитоспособности ПАО «МОЭК» на уровне ruAA- и изменило прогноз по рейтингу со «стабильного» на «позитивный».

Согласно отчету агентства, за прошедший год улучшился уровень рентабельности компании — по итогам отчетного периода «МОЭК» продемонстрировал уровень рентабельности по EBITDA на уровне 17%, что лучше среднеотраслевых значений для теплоэнергетики.

Попросту говоря, рейтинг подтверждает участникам финансового рынка, что «МОЭК» является надежным предприятием, которому можно «давать займы»: технические службы обеспечивают грамотную эксплуатацию оборудования, а «офис» — работу управленческих, финансовых и сбытовых механизмов.

Изменение прогноза по рейтингу на «позитивный» связано с существенным ростом операционного результата компании, в основе которого лежит увеличение выручки от подключения к системам теплоснабжения и более холодный отопительный сезон прошлого года. Кроме того, благодаря росту операционной прибыли, компании за прошедший год удалось снизить уровень общей долговой нагрузки.

Всего за 2018 г. «МОЭК» отпустил потребителям 79,1 млн Гкал тепловой энергии (+6,4% за год).

Среди факторов, позитивно влияющих на рейтинг, были отмечены монопольные рыночные позиции компании и ее значение как элемента коммунальной инфраструктуры Москвы, высоко диверсифицированная структура кредитов, а также неподверженность валютным рискам ввиду полностью номинированного в рублях долга и отсутствия существенных валютных операций.

На высоком уровне оценивается и прогнозная ликвидность «МОЭК»: при ее оценке агентство рассчитывает, что компания продолжит финансировать поддерживающие капитальные затраты за счет операционного денежного потока, без привлечения новых заимствований. Дополнительно эксперты агентства отметили, что компания поддерживает низкий уровень аварийности, физический износ основных средств компании остается на прежнем уровне, а существенную часть операционного денежного потока компания направляет на обновление инфраструктуры.



ГОТОВНОСТЬ К НОВЫМ ВЫЗОВАМ

О подготовке к прохождению отопительного сезона, задачах технического блока, роли профессионалов в компании рассказывает новый заместитель управляющего директора — главный инженер ПАО «МОЭК» Роман Коровин

Еще раз поздравляем с назначением! Как коротко сформулируете первоочередную задачу на ближайшие «100 дней»?

Разумеется, сегодня главная задача — выполнение всех запланированных работ по подготовке объектов ПАО «МОЭК» и потребителей Москвы к уже близкому отопительному периоду, реализация всей запланированной ремонтной программы как в натуральном, так и денежном выражении. Могу сказать, что в настоящее

время ремонтная программа «МОЭК» выполняется в полном объеме, на 100%.

Кроме того, у нас в компании весьма напряженный бизнес-план, его выполнение обязательно. Так что это также одна из ключевых задач.

В числе приоритетов — выполнение инвестиционной программы. Есть ряд знаковых



НА СВЯЗИ С ПОТРЕБИТЕЛЕМ

Взаимодействие подразделений как инструмент роста эффективности труда

В начале года по инициативе отделения сбыта № 9 (СЗАО) стартовал проект по переадресации всех телефонных звонков, поступающих в отделение, через Единственный контакт-центр компании (ОКЦ).

Целью проекта являлась, с одной стороны, разгрузка сотрудников отделения сбыта – в основном клиент-менеджеров – от справочных обращений и стандартных звонков по вопросам сбытовой деятельности. С другой стороны, проект можно рассматривать как возможность развития компетенций ОКЦ, чтобы в дальнейшем операторы могли отвечать на более широкий круг запросов потребителей самостоятельно.

Впечатления от проекта у сотрудников отделения сбыта № 9 положительные. По мнению **начальника клиентского отдела Ильи Гордеева**, пилотный проект позитивно отразился на работе подразделения, высвободив время у клиент-менеджеров, что особенно актуально в период проведения расчетов, когда заводятся показания приборов учета и нужно сконцентрироваться, чтобы не допустить ошибок в начислениях.

«По результатам анализа за июль в отделение № 9 поступил 601 звонок, из них около 50% отработаны сотрудниками ОКЦ. В основ-

ном это вопросы справочного характера, требующие ответа на экспертном уровне», – рассказывает **начальник отдела Контакт-центр Юлия Нестифорова**.

Потребители тоже в выигрыше: на стандартный запрос в ОКЦ ответ можно получить очень быстро. Средняя скорость ответа на звонок в июле составила 9 секунд! Трудно представить себе более быстрый способ получения информации. Операторы контакт-центра, как правило, сразу дают исчерпывающий ответ по телефону, используя базу знаний. Потребитель не тратит время на поиск информации, нет повторных обращений и звонков.

Если вопрос сложный и на его проработку требуется время, оператор ОКЦ направляет запрос в отделение сбыта с описанием проблемы с помощью АС «Делопроизводство». «Здесь мы видим также позитивный эффект: у сотрудника отделения сбыта, когда потребитель не «висит на трубке», есть время проанализировать информацию и подготовить ответ. Это важно, поскольку качество и полнота ответов – ключевые показатели наших коммуникаций с потребителями», – отмечает Илья Гордеев.

Участники проекта признают, что контакт-центр не может обработать абсолютно все запросы. Бывает так, что потребитель настаивает на общении только с куратором по договору и отказывается озвучивать вопросы оператору.

Интерактивные скрипты для операторов ОКЦ постоянно обновляются и дополняются вопросами бытовой тематики. «Мы получаем информацию от отделений, но не всегда так быстро, как хотелось бы. Бывает, что контакт-центр получает информацию о произошедших изменениях после поступления запроса потребителя, а хочется действовать на опережение, – добавляет Юлия Нестифорова. – Кроме того, мы фиксируем тематику обращений и можем анализировать информацию о наиболее частых причинах обращений, выявлять узкие места во взаимодействии с клиентами. Задача ОКЦ – оперативно решать проблемы потребителей, переводя максимально процессы с других каналов на себя».

Стоит добавить, что ОКЦ участвует в других, не менее важных процессах, таких как обзвон потребителей-должников, информирование потребителей о развитии Единого личного кабинета, возможностях получения дополнительных услуг, оказываемых компанией.

Говоря о перспективах развития проекта, специалисты отмечают, что полное перераспределение обращений со всех отделений возможно только после автоматизации приоритетных процессов в ОКЦ.

**Подготовила
Ольга ТАНАЕВА**



Общее количество поступающих звонков в отделение сбыта – свыше 20 тысяч в месяц. Такое же количество звонков обрабатывает контакт-центр, в пиковые периоды их число доходит до 30 тысяч

НОВЫЙ ИМПУЛЬС ДЛЯ «ЭФФЕКТИВНОСТИ»

СПЕЦИАЛЬНАЯ РАБОЧАЯ ГРУППА УПРОСТИТ УЧАСТИЕ В ПРОЕКТЕ

В «МОЭК» начала работу Межфункциональная проектная группа по эффективности (МФПГ) – коллективный орган управления проектом «Эффективность». В составе группы – представители различных подразделений компании. На первой встрече 1 августа обсуждалось, как упростить сотрудникам компании участие в проекте, убрать имеющиеся барьеры и помочь в воплощении их идей

«Еще весной, внося изменения в действующий на тот момент процесс по проекту «Эффективность», мы решили запросить на этот счет мнение всех подразделений компаний без исключения. И в ответ получили беспрецедентный эмоциональный отклик – более 350 предложений, замечаний, а в отдельных случаях и требований. Тогда мы ясно осознали: «Эффективность» не оставляет равнодушным никого, и каждый должен иметь право решать, каким быть проекту», –

отметил во вступительном слове **Артем Рафальский, координатор группы**.

Задача группы – придать новый импульс проекту «Эффективность», создать условия для того, чтобы любой сотрудник, имея хорошую идею по улучшению, был уверен, что выдвинутое предложение будет обязательно реализовано и принесет компании пользу. К тому же теперь автор имеет в своем блоке коллегу, который донесет его идеи до Управляющего комитета, защитит интересы подразделения в целом, а получить обратную связь теперь станет легче.

«Это ни в коем случае не должна быть работа над очередным регламентом. У нас и так такое количество регулирующих внутренних документов, что разобраться в них становится трудно», – говорит **Александр Колодзей, руководитель проектного офиса по развитию производственной деятельности**.

Что важно, МФПГ – первое в компании сообщество, наделенное правом принятия

решений: группе делегированы полномочия членов Управляющего комитета по стратегии и эффективности, которые раньше самостоятельно рассматривали инициативы сотрудников и принимали решения об их реализации.

«Обязательно должны быть критерии монетизации. Но надо учитывать и не только денежный эффект: например, есть организационные факторы, повышающие производительность труда», – считает **Дина Бариева, представляющая в группе блок по управлению персоналом**.

На встрече развернулась дискуссия о принципах эффективности, какого уровня идеи нужны, должны ли они касаться только своего подразделения или можно вторгаться «на чужую поляну»? Участники отметили, что говорить об эффективности «вообще» большого смысла нет. «Требуется четкая измеримость показателей работы и постановка конкретных целей, тогда и разговор об эффективности бу-

дет предметный, и сотрудникам станет понятнее, над какими идеями надо работать, – подчеркнул **Александр Стручков, заместитель начальника Управления повышения эффективности сбытового бизнеса**. – И смотреть надо у себя в подразделении».

«Авторы идей должны учитывать, что «МОЭК» – это регулируемая организация, и подаваемые ими предложения должны быть направлены на улучшение экономических показателей компании в целом, в том числе бизнес-плана. А на проявление активности сотрудники могут быть замотивированы разными способами, и не всегда мотивация должна иметь только материальную составляющую», – отметила **Елена Осипова, представитель инвестиционного блока**.

Очередная встреча группы состоится на следующей неделе.

**Подготовил
Дмитрий ФИЛАТОВ**

НОВЫЕ ЗНАНИЯ = ЛУЧШИЙ РЕЗУЛЬТАТ

Базовый курс по устройству типового оборудования «МОЭК» прослушали уже около 200 наших коллег



В августе прошлого года в компании был запущен внутренний обучающий курс «Конструкция и устройство типового оборудования». С тех пор проведено 10 сессий, в которых приняло участие более 180 сотрудников «МОЭК». Разработал учебный курс **главный инженер Филиала № 7 Владимир Качалов**.

Основной целевой аудиторией, по замыслу Владимира (в то время заместителя главного инженера Филиала № 20), должны бы-

ли стать мастера и сотрудники профильных отделов – ПТО, отдела эксплуатации теплоэнергетических объектов, сектора подготовки производства.

«При ежедневном рабочем общении с персоналом среднего и нижнего звена на предприятиях и в АУ филиала у меня неоднократно возникало ощущение, что сотрудники не понимают основ внутренних процессов, происходящих при работе тепломеханического оборудования, – рассказывает Владимир Качалов. – Это заставило меня задуматься о возможной перспективе развития персонала».

Ситуация в отрасли требует от нас повышения производительности труда, и вопросы, которые можно решить на месте самостоятельно, недопустимо выносить на обсуждение и решение на верхний руководящий уровень, уверен Владимир Качалов. Квалификация персонала среднего звена должна позволять принять ответственное решение на месте, самостоятельно. Тем самым экономится время, стои-

мость материала и работ (экономия на раскопке и последующем благоустройстве) и средства на упущенной выгоде (потребитель быстрее получит тепловую энергию, которую оплатит Обществу).

«Обучение персонала – не только процесс получения сотрудниками новых знаний. Сотрудники чувствуют, что небезразличны «МОЭК», так как в них инвестируют время и средства, дают возможность развиваться, – говорит **Дина Бариева, начальник отдела обучения и развития персонала**. – Участвуя в проекте, наши внутренние преподаватели делятся уникальной экспертизой с коллегами и «прокачивают» свои лидерские компетенции. Очень здорово, что в компании работает более 50 таких замечательных сотрудников, готовых развиваться и развивать других. Так, все вместе мы создаем в «МОЭК» атмосферу, в которой каждый может реализовать свой потенциал».

Учебная сессия пользуется большой популярностью у сотрудников «МОЭК», поучаство-

вать в ней могут не только представители «целевой аудитории», но и все желающие. Кстати, многие уже обучившиеся отмечают доступность лекции для специалистов смежных подразделений.

Своим впечатлением делится **Исмаил Кишук, эксперт отдела оптимизации и повышения эффективности Управления стратегий**:

«Хочу отметить высокий профессионализм преподавателя, легкую и интересную подачу информации с приведением конкретных, живых примеров из личного опыта трудовой деятельности в «МОЭК». Материалы лекции, предполагающие сложные расчеты с множеством выкладок, Владимиру Владимировичу удалось собрать, пропустить через призму эмпирического знания и сформулировать в лаконичные решения, доступные для понимания специалистов с различным уровнем подготовки. Я выражаю благодарность Владимиру Владимировичу и поздравляю его с назначением на должность главного инженера Филиала № 7!».

Подготовила Елена АКЧУРИНА

ГОТОВНОСТЬ К НОВЫМ ВЫЗОВАМ



Роман Коровин и зам. главного инженера Филиала № 1 Рустам Курмишин обсуждают ход гидравлических испытаний

В настоящее время ремонтная программа «МОЭК» выполняется на 100%

объектов – таких как НПС «Бирюлево-Борисовская», КТС «Акулово». На них сейчас проводится полная реконструкция, с демонтажом и заменой устаревшего технологического оборудования. При этом работы должны быть завершены не позднее 15 сентября. Эти объекты особенно важны – от них зависит теплоснабжение более чем 1000 строений в столице, резервных источников теплоснабжения для которых просто нет. В целом по этим объектам мы идем в графике, возникающие проблемы оперативно решаем совместно с блоком с Х.Х. Абдуллина (капитальное строительство).

Как проходит подготовка к ОЗП в этом году, есть какие-то особенности?

Да, изменения есть. Например, в этом году мы изменили пробное давление при гидравлических испытаниях тепловых сетей на ряде магистралей: оно увеличено до 24 атмосфер по сравнению с 20 атмосферами в прошлом году. Эта мера позволяет нам повысить качество опрессовки, лучше выявлять дефекты, что в итоге приведет к снижению показателей повреждаемости сетей непосредственно в ходе отопительного сезона.

В этом году очень большое внимание уделяется благоустройству городской среды. Мы активно работаем с правительством Москвы по городским программам, таким как «Мой двор», «Мой район», «От дома до дома». Несмотря на масштаб и сжатые сроки, работы проходят в высоком темпе и будут завершены к сентябрю, графики синхронизированы с городскими службами.

В целом взаимодействие с руководством столицы находится на высоком уровне, город помогает нам и с финансированием: выделены субсидии на приведение в порядок тепловых сетей в районах реализации городских программ. Разумеется, для «МОЭК» это дополнительная нагрузка, в том числе и на сотрудников. Но в итоге все эти усилия оправдываются,

они позитивно скажутся на повышении надежности теплоснабжения не только в ближайшем отопительном периоде, но и в будущем.

Еще одно отличие этого года от прошлого – в 2018 году на график подготовки к ОЗП в столице серьезно повлиял чемпионат мира по футболу. Подготовка систем теплоснабжения Москвы к отопительному сезону в полном объеме в прошлом году потребовала большого напряжения сил всех профильных служб компании, в первую очередь технического блока. В этом году ремонтная программа более сбалансирована, больше возможности работать не в авральном режиме.

Какие личные ощущения после назначения – поменялся ли взгляд на деятельность компании в целом, успели ли увидеть что-то новое для себя? Или все в целом похоже?

Конечно, все ощущается несколько по-другому. Например, совершенно иначе воспринимаются принимаемые топ-менеджментом компании решения – сейчас они кажутся более взвешенными, сбалансированными. Понятно, что учитываются интересы всего Общества, а не только оперативно возникающие потребности той или иной службы или блока. Видна тщательная проработка всех деталей, их сбалансированность и конечная ориентация на перспективу.

В последние годы компания начала выходить из традиционного для теплоэнергетической отрасли консерватизма

Разумеется, изменилось и взаимодействие с городом. Оно вышло на другой уровень, вырос объем информации, вырос объем взаимодействия.

То есть стало интереснее? Рабочий график при этом поменялся?

То, что стало интереснее, – это не вызывает сомнений. Конечно, на работе приходится проводить много времени, во всяком случае, точно не меньше, чем на предыдущей должности.

Вы работаете в системе московского теплоснабжения достаточно давно, застали реформы всех последних лет. Сегодня работать проще, чем 10–15 лет назад?

Приоритетный проект для нас — рост роли диспетчеризации

На мой взгляд, работать сейчас в чем-то стало сложнее. Прежде всего из-за того, что «МОЭК» ставит сегодня перед собой более амбициозные задачи. Они рассчитаны не на краткосрочный период, а на многолетнюю перспективу, носят стратегический характер. Еще 15 лет назад вообще не говорили о стратегии развития компании, горизонт планирования ограничивался буквально одним календарным годом. Сегодня ситуация кардинально изменилась, жизнь выдвигает новые требования ко всем сотрудникам Общества, в том числе и к техническому блоку.

Например, от нас сегодня требуется более четкое планирование, в том числе и финансовое. Разумеется, при сохранении надежности работы столичной системы теплоснабжения. Управление по работе с персоналом организует большое количество образовательных программ практически для всего менеджмента компании. Например, обучение по программе «Финансы для нефинансовых менеджеров». В первую очередь эта программа ориентирована на сотрудников, отвечающих в подразделениях за проект «Эффективность». Коллеги смогут понять, чем EBITDA отличается от EBIT, узнают, что такое CashFlow и как

определить точку безубыточности. Конечно, технический блок должен учитывать все это в своей работе.

С точки зрения технологии тоже произошли и происходят значительные изменения. Могу сказать, что в предыдущие годы была значительно выше повреждаемость в отопительном периоде, что в свою очередь вызывало большую нагрузку персонала. Сейчас этот показатель стал меньше – в первую очередь за счет активного использования новых технологий. Например, мы научились устранять дефекты, не отключая потребителей, используя резервные схемы теплоснабжения, – чего не делалось раньше. Кроме того, «МОЭК» повышает уровень диспетчеризации и автоматизации своих производственных процессов, что позволяет намного более оперативно и взвешенно принимать решения.

Я считаю, что за последние годы мы начали выходить из традиционного для нашей отрасли консерватизма, «МОЭК» сегодня развивается в рамках передовых мировых тенденций. Мы сейчас фактически вырабатываем новый, во многом уникальный, не имеющий аналогов опыт развития и эксплуатации масштабной, сложной системы теплоснабжения такого огромного мегаполиса, как Москва.

При трансформации компании постоянно возникают вопросы – что мы должны менять в техническом блоке, что нельзя не сделать?

Менять в первую очередь надо собственное сознание и сознание сотрудников. Наша отрасль традиционно консервативна, и наиболее консервативны в ней специалисты именно технического блока. Поэтому не случайно сейчас в «МОЭК» уделяется столь большое внимание обучению персонала. При этом акцент делается на ориентации на конечный результат – в том числе финансовый. Чтобы развиваться, мы должны стать более ориентированными на рынок, на его постоянно меняющиеся требования и запросы.

С применением методологии Process Framework (eTOM) появится возможность синхронизировать процессы технического блока с процессами других подразделений «МОЭК», а также определить недостаточно развитые функции и процессы и, наоборот, наглядно увидеть избыточные или дублирующиеся. Это позволит сфокусировать усилие на самом важном, что в свою

очередь выведет компанию на новый уровень взаимодействия с клиентом и предоставляемых услуг.

Кроме того, необходимо пересмотреть подходы к формированию инвестиционной и ремонтной программ, более ответственно относиться к оценке эффективности вложений денежных средств.

С точки зрения технологий мы уже говорили о росте роли диспетчеризации, сегодня это для нас приоритетный проект. Передача параметров с тепловых пунктов, зданий потребителей позволяет оперативно менять гидравлические и температурные режимы для оптимизации процесса теплоснабжения. Кроме того, необходимо более плотно заниматься потерями, в компании разработан соответствующий план мероприятий, который мы уже реализуем.

Задач, стоящих перед техническим блоком, много. Наша компания сегодня динамично развивается, так что постоянно приходится реагировать на новые вызовы, решать возникающие проблемы.

Подготовил
Евгений ДМИТРИЕВ



ГОРОД НАШЕГО ТЕПЛА

ТЕПЛО ДЛЯ НОВОЙ МОСКВЫ

Самый молодой в «МОЭК», с территорией в почти полторы тысячи квадратных километров и множеством разрозненных объектов — девятнадцатый филиал очень сильно отличается от остальных подразделений нашей компании. Да, филиалу есть к чему стремиться, но поводов для гордости тоже хватает



Другая Москва: массовая жилищная застройка в поселении Первомайском пока только в планах, а малая котельная уже готова к теплоснабжению будущих новоселов

СЕМЬ ЛЕТ ПЕРЕМЕН

В 2018 году «ТСК Новая Москва» завершило операционную деятельность под управлением компании «ТСК Мосэнерго» и вновь стало эксплуатационным филиалом «МОЭК» — Филиалом № 19. Основное внимание после этого уделяется «перенастройке» коллектива под регламенты и структуру «МОЭК». Процесс адаптации продолжается и сегодня, но изменения к лучшему уже очень заметны. Да, проблем еще много. Но девятнадцатому филиалу есть чем гордиться.

Присоединение огромных площадей бывшего Подмосковья к столице вдохнуло новую жизнь в эти районы. Одновременно с массовым строительством жилых кварталов началась не только реорганизация тепловых сетей и реконструкция котельных, но и формирование подразделений новомосковского филиала «МОЭК». Об истории и сегодняшнем дне девятнадцатого филиала рассказывает **исполнительный директор Владимир Сулименко**.

ИСТОРИЯ С ПРЕДЫСТОРИЕЙ



Владимир Сулименко — профессиональный энергетик, поработавший и на тепловых станциях, и на магистральных сетях. В 2014–2015 годах занимал должность главного инженера Филиала № 9 «МОЭК». 12 мая 2015 года возглавил работу ТСК «Новая Москва» (в составе «ТСК Мосэнерго»), с 1 января 2019-го — исполнительный директор Филиала № 19 ПАО «МОЭК»

История наша начинается с присоединения территорий Новой Москвы 1 июля 2012 года. Филиала № 19 еще фактически не существовало, но работа уже кипела: сотрудники «соседних» с областью шестого, седьмого и восьмого филиалов выезжали на объекты энергогенерации, встречались с главами администраций поселений, чтобы получить хоть какую-нибудь техническую документацию, зарисовать общие планы и схемы.

Площадь территорий, присоединенных тогда к столице, равняется 1480 кв. км, а численность населения на момент присоединения составляла чуть меньше 250 тысяч человек. Разрозненные источники генерации, тепловые сети в состоянии, мягко говоря, далеко от идеала, недоукомплектованный штат сотрудников — все это досталось нам вместе с двумя тысячами домов, жители которых рассчитывали на надежное теплоснабжение предстоящей зимой.

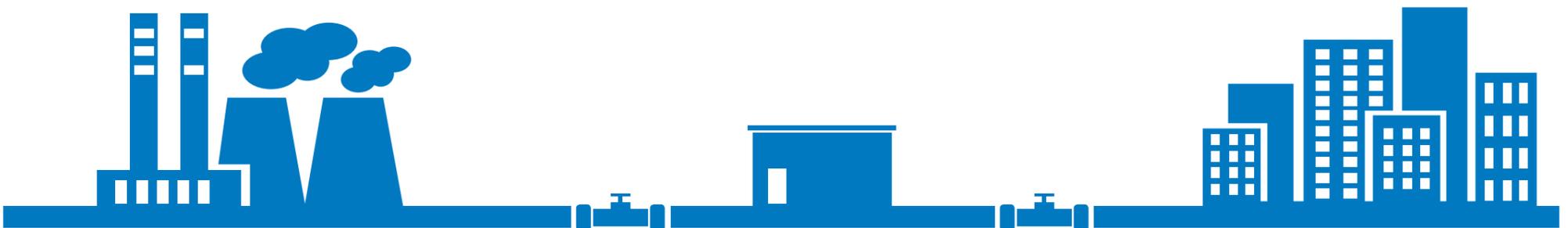
Повторюсь: главная особенность девятнадцатого филиала — это разрозненность объектов энергогенерации. Самый отдаленный объект находится на расстоянии 60 км от границ «старой» Москвы, даже оператор сотовой связи при подъезде сюда сообщает: вы покинули домашний регион, вас приветствует оператор, отвечающий за сотовую связь в Калужской области.

Обслуживать такую огромную территорию нелегко. Для этого были созданы пять эксплуатационных предприятий, отвечающих за бесперебойную поставку теплоносителя потребителям, и еще одно — аварийно-ремонтное (пред-

приятие № 6) — для оперативного устранения повреждений. Бригады шестого предприятия базируются по трем разным адресам.



До Кремля — 63 км: аварийно-ремонтные бригады предприятия № 6 привыкли быстро преодолевать большие расстояния



72 источника тепла,
в том числе:
57 собственных источников генерации: **27** КТС,
30 малых котельных
5 РТС «Мосэнерго»
10 источников на территории сторонних
производственных объектов

758 км
магистральных
сетей

56
тепловых
пунктов

218 км
разводящих сетей

1235 зданий,
в том числе
1088 жилых домов,
147 объектов социального назначения

С ЗАБОТОЙ О БУДУЩЕМ: КАК ВОСПИТАТЬ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО МАСТЕРА ЗА ПОЛТОРА ГОДА

Новые технологии позволяют «МОЭК» уверенно развиваться, не отставая от стремительно меняющейся столицы. Но даже самое инновационное оборудование вряд ли сможет работать без участия человека, и кадровый вопрос еще не скоро будет снят с повестки дня. Для подготовки линейных руководителей нового поколения в компании запущен проект «От слесаря к мастеру». Эффективная программа, разработанная участниками кадрового резерва «МОЭК» из эксплуатационных филиалов, позволяет оперативно превратить выпускника профильного вуза в квалифицированного мастера



Сергей Сучков пришел в «МОЭК» еще студентом, после четвертого курса, на должность слесаря 4-го разряда

Инициаторами программы выступили преемники второй волны. «Вопрос представляется нам очень актуальным, – рассказывает заместитель главного инженера по инвестиционной и ремонтной деятельности Филиала № 3 Сергей Сучков. – В нашем филиале много руководителей, начинающих карьеру в «МОЭК» со стартовых специальностей. Значение практического опыта трудно переоценить. Именно знания, полученные «на земле», позволяют грамотно и оперативно решать производственные задачи».

Суть проекта подготовки мастера сводится к следующему. Молодой специалист приходит в «МОЭК» на стартовую позицию и параллельно с работой проходит три этапа подготовки к должности мастера. Этапы в целом совпадают с основными фазами годового производственного процесса: запуск систем отопления после лета, прохождение отопительного сезона и проведение летних профилактических работ. Каждый этап завершается тестированием. По итогам успешного третьего тестирования уже можно начинать процедуру перевода на должность мастера.

Программа «От слесаря до мастера за 1,5 года» получила достаточно высокую оценку руководства технического блока «МОЭК». «Для молодых, энергичных, заинтересованных специалистов вступление в нашу программу означает некую гарантию карьерного роста в крупной современной инфраструктурной компании, разумеется, в том случае, если человек сумеет хорошо зарекомендовать себя, – отмечает директор предприятия № 1 Филиала № 3 Алексей Быков. – В то же время «МОЭК» в короткие сроки получает не только образованного, но и опытного, и инициативного, неравнодушного мастера». В первом предприятии работают четверо участников программы. «Ребята стараются, у них большой потенциал. Успешно пройдены две аттестации. Думаю, из них получатся хорошие мастера», – говорит Алексей Быков.

Запуск пилотной программы стажировки для студентов и выпускников состоялся в марте этого года. Отбор участников проходил в два этапа: интервью по компетенциям с работниками отдела подбора персонала и кадрового планирования и встреча с наставниками – участниками рабочей группы на базе



третьего филиала. Пятеро работников-стажеров были распределены по филиалам, которые для них территориально удобны. За каждым закреплен наставник из рабочей группы. Директора предприятий тоже контролируют обучение и работу стажеров.

«Первые пять стажеров пришли к нам из ИГЭУ им. Ленина и РГАУ – МСХА. Среди наставников – директора и главные инженеры предприятий, опытные мастера из Филиала № 3. Бригады, в которых сейчас трудятся стажеры, приняли ребят хорошо, ведь они понимают, что все это делается с прицелом на будущее. Гораздо удобнее работать с мастером, который обладает не только теоретическими знаниями, но и практическими навыками, и опытом», – поясняет Сергей Сучков.

Сейчас все пять участников успешно прошли два первых тестирования и приступили к третьему этапу обучения. Коллеги идут на опережение ранее разработанного графика стажировки, возможно, они смогут стать мастерами раньше установленного проектом срока.

В сентябре планируется открытие второй стажерской группы «От слесаря до мастера за 1,5 года», сейчас идет активное общение с выпускниками профильных вузов.

«Программа позволяет, с одной стороны, обеспечить приток в «МОЭК» на стартовые вакансии (которые постоянно открыты практически во всех филиалах) заинтересованных в работе молодых людей, – говорит начальник Управления по работе с персоналом Зоя Кудря. – Причем это будут инициативные люди, стремящиеся реализовать себя и содействовать развитию компании. С другой стороны – мы воспитываем руководителей нового поколения, которые занимают должность мастера, уже изучив на практике производственные этапы деятельности «МОЭК», собственными руками покрутившие задвижки и при этом получившие качественную теоретическую подготовку в профильных вузах. После успешного прохождения стажировки участники будут переведены на позицию «Мастер».

Успешное начало программы вызвало большой интерес в производственных подразделениях «МОЭК»: многие наши коллеги, работающие сейчас на т. н. стартовых вакансиях, стали обращаться к руководству предприятий с заявками на участие в проекте. В связи с этим коллеги из рабочей группы обдумывают возможность создать и другие стажерские программы, например с возможностью карьерного роста до должности того или иного специалиста в АУ филиала.

Подробную информацию о возможности участия в программе можно получить в отделе подбора персонала и кадрового планирования АУ «МОЭК» (Ульяна Коптелова, koptelova_u_s@moek.ru), а также у менеджеров по персоналу производственных филиалов.

Подготовила
Елена АКЧУРИНА

ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА



Александр МАЛИНСКИЙ,
слесарь, предприятие № 1:

В программу «От слесаря к мастеру» я попал в процессе поиска работы в последний год учебы в магистратуре. Предложение показалось интересным, хотя я скорее рассматривал инженерные вакансии – больше теории, расчетов, чертежей. Но почему не попробовать что-то другое?

Работа в производственном подразделении мне нравится! Я окончательно убедился, что теоретических знаний для руководства бригадой явно недостаточно. Этот вывод подтверждают и мои коллеги – члены бригады (они старше и, естественно, опытнее меня – и готовы учить молодежь всему, что умеют сами), мой наставник Алексей Сергеевич Быков, другие мастера нашего предприятия и филиала. Необходимые знания и навыки мы получаем в «полевых» условиях, проходя весь основной производственный цикл «МОЭК» непосредственно в эксплуатационном предприятии.

Я готов приложить максимум усилий, чтобы успешно окончить стажерскую программу и стать настоящим мастером и грамотным специалистом. И конечно, развиваться дальше и делать эффективнее деятельность подразделения, а возможно – и всего «МОЭК».



Никита ОРЛОВ,
слесарь, предприятие № 2:

Про «МОЭК» и стажерскую программу я узнал во время обучения в вузе. Небольшой практический опыт у меня уже был (практика в ДЭЗ), перспективы, предложенные здесь, показались мне интересными, и я решил попробовать свои силы.

С бригадой мне повезло (хотя, возможно, в «МОЭК» все бригады такие): набираюсь опыта у настоящих профессионалов, относятся ко мне коллеги просто замечательно. Работа оказалась даже интереснее, чем я себе представлял. Да и процесс обучения по программе «От слесаря к мастеру» – увлекательный. Я узнал много нового и о компании, и непосредственно о работе. Ближайшая задача, которую я ставлю перед собой, – закончить обучение по программе, стать мастером ТП и ТС. Останавливаться на этом я не собираюсь: «МОЭК» предоставляет хорошие возможности для развития и роста. Хотелось бы принимать активное участие в жизни трудового коллектива, по мере возможности содействовать росту эффективности труда и совершенствованию рабочих процессов на мастерском участке, в предприятии и в компании в целом.

ВТОРОЕ СЛАГАЕМОЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

Все больше студентов выбирает практику в «МОЭК»

С начала 2019 года неоплачиваемую практику в нашей компании уже прошло рекордное количество студентов – более 400 человек. И это не окончательный по-

казатель, ведь впереди еще осенне-зимний период. Напомним, годом ранее мы приняли 235 практикантов, в 2017-м – 147 человек.

Ежегодно количество студентов, которые проходят практику в «МОЭК», неуклонно растет.

Практика – отличная возможность присмотреться к молодым специалистам и пригласить

лучших на работу в компанию. Дорогие коллеги! Не упускайте этот шанс! В сентябре начинается новый учебный год. Если в вашем подразделении есть потребность в молодых, перспективных и заинтересованных практикантах-студентах, направьте письмо-запрос в отдел обучения и развития персонала Валенти-

ны Мальхановой (Malkhanova_V_O@moek.ru). В письме укажите, кто (вуз, специальность) и на какой период вам нужен, чем будет заниматься, где будет расположено рабочее место.

Валентина МАЛЬХАНОВА,
Управление по работе с персоналом

ОТПУСК ПО ОБМЕНУ

ПРОГРАММА «ДУБЛЕР» КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ СБЫТА

Чтобы обеспечить бесперебойную работу сбытового блока на период плановых отпусков руководителей, в Филиале № 11 «ГорэнергоСбыт» разработана специальная программа с рабочим названием «Дублер»



Особенность программы в том, что отсутствующего руководителя заменяет не его непосредственный заместитель, а руководитель (начальник или заместитель) из другого подразделения. Таким образом, все руководители, фактически меняясь местами, имеют возможность на время отпуска своих коллег поработать в разных отделениях филиала и даже примерить на себя ответственность руководителя подразделения с другими должностными и функциональными обязанностями.

«Программа, помимо целей снижения рисков при ротации работников, направлена на обеспечение устойчивости производственного процесса, интеграции опыта в смежном коллективе, — отмечает менеджер по работе с персоналом одиннадцатого филиала Ольга Хлопова. — Это способствует развитию коммуникаций, между отделениями происходит обмен лучшими практиками. Безусловно, работа на замещающей должности повышает уровень ответственности и способствует сплочению коллектива филиала».

С начала работы программы прошел примерно год, за это время практически все заместители начальников отделений сбыта побывали на месте руководителей. Мы побеседовали с участниками «Дублера», чтобы выяснить, какой опыт они приобрели в процессе замещения своих коллег, какие проблемы выявили друг у друга.

ПОЛЬЗА ДЛЯ ВСЕХ



Инга Бойко — сейчас руководитель Центра по работе с крупными клиентами — в момент старта проекта была заместителем по клиентской части в отделении сбыта № 7. «Я была первой участницей проекта замещения, мне досталась должность руководителя отделения № 4 (ВАО). Это было новшеством, такого в одиннадцатом филиале раньше никогда не было! — вспоминает Инга. — Я была в небольшом шоке, на новом месте постаралась объективно посмотреть, насколько соответствуют стандартам процессы. В зоне особого внимания — вопросы клиентского сервиса, которые в седьмом отделении, на мой взгляд, были выстроены четко. Проана-

лизировала работу клиент-менеджеров, внесла свои предложения по совершенствованию клиентоориентированного подхода. Вернулась на свое место с чувством удовлетворения от проделанной работы. Впоследствии все, кто проходил этот путь, спрашивали у меня совета. Я, конечно, делилась опытом. Я от этого проекта вижу только пользу, причем обоюдную. К слову, недавно меня замещал Сурен Погосьян — заместитель начальника отделения сбыта № 8 (ЗАО), он показал моим сотрудникам приемы анализа и планирования собираемости, которые они используют у себя в отделении. Пользуемся, и эффект есть».

ИЗУЧИЛИ — И БЕРЕМ НА ВООРУЖЕНИЕ



Ольга Филиппова. — Это был напряженный период — много обращений от потребителей в связи с окончанием отопительного сезона. В целом работа в третьем ОС организована аналогично нашему, поэтому я достаточно легко вникла во все вопросы. Волнитель-

«В конце апреля этого года я исполняла обязанности начальника отделения сбыта № 3 (СВАО), — рассказывает заместитель начальника отделения сбыта № 9 (СЗАО) по операционной деятельности

ный момент — это новый коллектив. Но через пару дней волнения исчезли, так как сотрудники хорошо шли на контакт. В целом работа прошла штатно, нестандартных ситуаций не было. Хочу отметить, что в третьем отделении отлично налажен процесс по взаимодействию с ГБУ «Жилищник», в частности по заключению мировых соглашений в рамках искового и исполнительного производства. Берем на вооружение и будем так же выстраивать работу у себя. По недостаткам свое мнение и предложения также направила коллеге — это, к слову, также обязательная часть программы».



ТАК ДЕРЖАТЬ, КОЛЛЕГА!

Для заместителя начальника отделения сбыта № 4 (ВАО) по клиентскому направлению Светланы Васиной, которая на момент написания статьи испол-

няла обязанности руководителя отделения сбыта № 6, это первый опыт замещения. «Побывать на месте руководителя отделения — это обогащающий опыт для меня как с точки зрения расширения функционала, так и с точки зрения необходимости решения новых, более сложных задач, — отмечает она. — Наши отделения похожи по охвату территории и по количеству потребителей. Существенное отличие шестого отделения — грамотный и давно сложившийся коллектив, у нас же гораздо больше новых специалистов, которых многому нужно обучать. Определенно, есть детали, которые я буду применять на своем месте. Например, на время приема показаний приборов учета в шестом отделении выделяется один-два клиент-менеджера, которые занимаются только этой работой. На мой взгляд, это более эффективная организация процесса: потребителю это удобно, а основной состав клиент-менеджеров в это время исполняет другие задачи. Руководителю шестого отделения Александру Ступоченко хочу пожелать удачи: «Так держать!».

НОВОЕ МЕСТО — НОВЫЙ ПОДХОД



Илья Щермов — заместитель начальника отделения по операционной деятельности отделения сбыта № 7 — в феврале этого года руководил пятым отделением сбыта и к выполнению долга подошел со всей ответственностью. «Вооружившись действующими регламентами, я проверил работу сотрудников, нашел ряд несоответствий, дал свои предложения. Была выявлена проблема недостаточного взаимодействия с отделом контроля и учета энергопотребления в силу того, что отдел территориально находился в

другом месте, — комментирует Илья. — На себе ощутил, как повышается доля ответственности, когда ты приходишь в новый коллектив и ты первое лицо. Если в своем отделении № 7 у тебя все идет, как по конвейеру, то на новом месте нужно искать подход к людям. Это всегда некая встряска, автоматически мобилизуешься».

Из полезного опыта для «семерки» собеседник отметил, что приобретенные знания помогли усилить работу по взысканию дебиторской задолженности по определенным должникам. «Хочу отметить, что коллектив в пятом отделении хороший, настоящая команда, и не стоит бояться брать на себя Большую ответственность, надо идти вперед и все успевать», — добавил Илья Щермов.

НА СТРАТЕГИЧЕСКОМ УРОВНЕ



Заместителю начальника отделения по операционной деятельности пятого отделения (ЮВАО) Наталье Голуб достался самый нестандартный случай замещения — она исполняла обя-

занности заместителя директора Филиала № 11 по операционной деятельности. «Здесь совершенно иной масштаб — это стратегический уровень планирования и контроля собираемости платежей. К тому же все очень динамично: задачи трансформируются по ходу исполнения, и нельзя ничего упустить из виду, организовать работу непросто. Я рассматриваю эту деятельность через призму опыта работы в отделении сбыта, и какие-то вещи раскрываются по-другому. Например, если для улучшения процесса необходимо поменять форму отчета, то нужно проявить инициативу и сделать это. Вместе с тем повышается степень ответственности за результат, который ты каждый день должен достигать на своем месте, понимая, что это важная часть общего дела», — комментирует Наталья.

«Дублер» — это не просто способ организовать замещение временно отсутствующего руководителя, уверен директор Филиала № 11 Александр Запруднов. Фактически это постоянно действующий инструмент повышения эффективности работы подразделений сбыта. «После каждого замещения мы реализуем план устранения недостатков и внедрения улучшений, — говорит он. — Помимо этого, руководители получают мощный стимул для личного и профессионального роста. Ставя себя на место другого, они получают ясное понимание «чужой работы», за результаты которой они на определенное время берут на себя полную ответственность. В итоге руководители приобретают универсальные навыки, становятся более гибкими, максимально взаимозаменяемыми».

Подготовила Ольга ТАНАЕВА



ЦЕННОСТЬ ДОКУМЕНТА

Ежегодно отдел комплектования и использования архивных фондов Центра организации и контроля исполнения поручений (ОКИАФ) получает множество запросов на выдачу архивных справок, оригиналов и копий документов. При этом самое большое затруднение вызывает отсутствие документов, которые не были переданы в архив на хранение либо переданы не в полном объеме. Почему так происходит? Вероятно, потому что не всегда есть представление об истинной ценности документа или знания о том, что и как хранить. Предлагаем немного разобраться в базовых принципах архивного дела

Что нужно хранить?

Документы традиционные (на бумаге) или электронные (подписанные электронной подписью и не имеющие аналога на бумаге), возникающие в процессе деятельности вашего подразделения.

Сколько времени хранить?

В течение срока, указанного в Номенклатуре дел подразделения. Если документ по каким-то причинам не был включен в Номенклатуру дел – обязательно включайте, даже если сейчас середина года!

Что делать с документами, срок хранения которых истек либо для оперативной деятельности подразделения они не нужны?

Если срок хранения документов истек и документы не входят в класс научно-технической и исполнительной документации, они могут быть переданы в ОКИАФ для централизованного уничтожения. Решение об уничтожении документов принимает постоянно действующая Экспертная комиссия по экспертизе ценности. Если срок хранения документов указан в Номенклатуре дел как постоянный или долговременный (свыше 10 лет) и документы не входят в класс научно-технической и исполнительной документации, то они могут быть также переданы в ОКИАФ для бережного хранения. При необходимости вы всегда сможете ими воспользоваться, направив соответствующий запрос.

Что делать с незаверенными копиями документов, дубликатами и черновиками, если они уже не нужны?

Совершенно точно – не выбрасывать в мусорное ведро! Для сбора и последующего конфиденциального уничтожения таких документов предусмотрены специальные контейнеры, расположенные в зданиях АУ и филиалов «МОЭК». Но! Обращаем внимание, что в контейнеры нельзя выбрасывать оригиналы документов, даже если это 2-й, 3-й и другие экземпляры, такие документы уничтожаются централизованно.

Сколько времени и как хранить электронные документы?

Срок хранения электронных документов аналогичен сроку хранения документов на бумаге. До момента внедрения Системы хранения электронных документов нужно позаботиться о сохранности таких документов и выгружать их после подписания электронной подписью на рабочий стол, или в отдельную папку в корпоративной Области обмена, или на материальный носитель. Главное, чтобы потом документы можно было найти и пополнить ими Систему хранения электронных документов, где они будут сохранены до момента истечения срока хранения.

В своей деятельности ОКИАФ всегда придерживается девиза, озвученного русским юристом, историком, археографом Николаем Калачовым: «Пусть лучше лишнее хранится, чем полезное уничтожается». Давайте соблюдать этот принцип вместе!

Анастасия БОЛДЫРЕВА,
начальник ОКИАФ

МЫ – ЭНЕРГЕТИКИ СТРАНЫ!

С 9 по 15 июля команда ООО «Газпром энергохолдинг» приняла участие в федеральной смене «Энергия» на Всероссийском образовательном молодежном форуме «Территория инициативной молодежи «Бирюса» в Красноярском крае. В состав команды вошли 25 молодых специалистов «МОЭК», «Мосэнерго», «ТГК-1» и «ОГК-2»



Команда ООО «Газпром энергохолдинг» на ТИМ «Бирюса»

Всего в форуме приняло участие более 800 человек, которые представляли 23 различные компании и вузы России и Азии, – ООО «Сибирская генерирующая компания», ПАО «Юнипро», Объединенная компания «РУСАЛ», ПАО «Т Плюс», ПАО НК «Роснефть», ПАО «МРСК Сибири» (Россети) и другие.

Открыл форум губернатор Красноярского края Александр Усс, который обратился к участникам с посланием Президента Российской Федерации Владимира Путина: «Насыщенная программа форума включает дискуссии и круглые столы с известными учеными, политиками, предпринимателями, а также широкую палитру общественных, культурных, спортивных мероприятий. Уверен, что время, проведенное на «Территории инициативной молодежи», вы используете с максимальной пользой для себя: для повышения своих профессиональных компетенций, приобретения перспективных деловых и личных контактов».

На форуме коллег ждала действительно насыщенная программа и строгий тайминг – подъем, зарядка, обучение, творческие и спортивные мероприятия.

В первый же день форума для участников открыл двери Бирюсинский университет – ежедневно более чем на 10 площадках участники форума могли принять участие в тренингах, лекциях, мастер-классах и панельных дискуссиях. Молодые специалисты обсуждали вопросы развития отрасли, энергосбережения, повышения энергетической эффективности экономики, цифровизации, инновационных технологий, культуры безопасного поведения, корпоративной культуры, повышения престижа профессии энергетика и построения карьеры. Среди спикеров форума были представители ООО «Газпром энергохолдинг» и ПАО «МОЭК»: Елена Русина представила мастер-класс «Культура безопасного поведения, нулевой травматизм», Сергей Петелин обсудил с участниками форума проблематику обра-

щения с золошлаковыми отходами, Аркадий Хараим – перспективы развития теплоснабжения, а Валерий Чичканов поделился советами на тему «Как стать успешным и востребованным в современном мире».

Семь команд, включая нашу, приняли участие в Международном инженерном чемпионате CASE-IN в рамках специальной лиги «Энергия». Тема чемпионата – «Инновационные направления развития электроэнергетики России». Об участии подробнее рассказал капитан нашей команды Александр Козодавин (ПАО «МОЭК»).

На спортивных площадках форума дружины соревновались в трех видах спорта: футбол, волейбол и стритбол. Команда ООО «Газпром энергохолдинг» в серьезной борьбе завоевала 2-е место в волейболе и заняла 4-е место в общекомандном зачете.

В творческой части форума наша дружина представила музыкальную визитку, приняла участие в конкурсах «Ты – звезда» и «Мисс и Мистер Бирюса». День дружины прошел в русском народном стиле, гостей форума из Китая, Кореи, Японии и Монголии покорили наши национальные костюмы и игры. Для всех участников форума был проведен энергетический «Брейн-ринг».

По итогам форума команда ООО «Газпром энергохолдинг» вошла в десятку лучших дружин ТИМ «Бирюса», заняв 6-е место.

Мария ТЮТЕНКОВА,
Управление по работе с персоналом



Международный инженерный чемпионат CASE-IN

ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА



Мария ТЮТЕНКОВА
(Управление по работе с персоналом):
На форуме много внимания было уделено молодежной политике в энергокомпаниях. В ходе панельных дискуссий и круглых столов коллеги обсуждали участие молодых специалистов в развитии отрасли. Многие из этих вопросов планируем обсудить на нашей ежегодной конференции Совета молодых специалистов – участие в каких проектах компании открывает новые горизонты перед представителями Совета.

Александр КОЗОДАВИН
(Филиал № 1):

На чемпионате CASE-IN нашей команде была поставлена задача – провести анализ развития системы энергоснабжения России до 2030 года и рассмотреть инновационные решения. Наша команда выбрала тему: «Реструктуризация автомобильного парка в России до 2030 года». В рамках реализации проекта мы предложили внедрение электрокаров и развитие сети зарядных станций. Проект получил высокие оценки комиссии и вызвал дискуссию среди экспертов, до призовой тройки нашей команде не хватило 0,5 балла, но мы получили отличный опыт участия в чемпионате.

Владислав СЕМЕНОВ (Филиал № 8):
Форум проходил в формате летнего лагеря: палаточный городок, красивые пейзажи, культурно-массовые мероприятия, спортивные соревнования, обучающие тренинги и мастер-классы. Помимо этого – обмен опытом с коллегами из других компаний. Это в своем роде выход из обыденной жизни, из зоны комфорта. Для меня одним из главных моментов форума стал опыт работы в команде. Хочу поблагодарить руководство «МОЭК» за возможность принять участие в этом мероприятии.

Юрий СИМОНОВ (Филиал № 19):
Участие в ТИМ «Бирюса» для меня было очень интересным и полезным – пришлось выйти за рамки привычного и повседневного времяпрепровождения. Поездкой на ТИМ «Бирюса» я очень доволен – познакомился с новыми людьми из разных уголков нашей страны, а также получил много новых знаний, эмоций и впечатлений.

Алексей МИХАЛКИН (Филиал № 20):
Приняв участие в ТИМ «Бирюса», мы зарядились энергией будущего. В нашей команде были представители из разных регионов России. Мы познакомились за 3 дня до начала форума, у нас сложился отличный коллектив, где каждый поддерживал и переживал друг за друга. Из 23 команд мы заняли 6-е место, и это неплохой результат – конкуренция была серьезная. Я хочу поблагодарить руководство «МОЭК» за возможность принять участие в ТИМ «Бирюса». Я получил очень много полезной информации, которая поможет мне в будущем в достижении своих целей.