

КМС-2021: ПЕРВОЕ «ЗОЛОТО» «МОЭК» В ТЕХНИЧЕСКОЙ СЕКЦИИ

Подведены итоги финала X Конкурса молодых специалистов и рационализаторов Группы «Газпром энергохолдинг». Две работы наших коллег получили особенно высокую оценку жюри и заняли первое и третье места в Технической секции. С учетом этого «золота» теперь в копилке «МОЭК» есть все награды КМС



Победители КМС обсуждают итоги конкурса с постоянным советчиком и консультантом всех участников Алексеем Дыскиным и главным инженером Романом Коровиным

По традиции в конкурсе принимали участие молодые специалисты «МОЭК», «ТГК-1», «ОГК-2» и «Мосэнерго», представившие 24 проекта по оптимизации и повышению эффективности бизнес-процессов своих компаний. Как и в прошлом году, слушания работ проходили в дистанционном формате. В этом году члены конкурсной комиссии особенно отметили высокий уровень подготовки презентаций и качество выступлений конкурсантов.

Наша компания приняла участие в конкурсе шестой раз, на внутренних этапах комиссии ПАО «МОЭК» рассмотрели 128 работ. В состав центральной комиссии вошли руководители технических блоков компаний ПАО «Газпром» и ООО «Газпром энергохолдинг».

С поздравлениями перед участниками конкурса выступил заместитель управляющего директора – директор по персоналу ПАО «МОЭК» **Владимир Смирнов**. «МОЭК» всегда с удовольствием принимает участие в конкурсе, поддерживает участников и обращает внимание на инициативы молодых сотрудников. Очень важно не только хорошо работать, но и уметь показать результаты своей работы. В этом смысле конкурс является отличной школой для перспективных молодых работников», – отметил он.

В этом году наши финалисты заняли два из трех мест пьедестала Технической секции. Победителем был признан **Дмитрий Сапов** («Система оптимизации затрат на реконструкцию ветхих тепловых вводов»), третье место заняли представители Филиала № 5 **Ярослав Ковалёв** и **Тимур Гаппоев** («Сокращение затрат ПАО «МОЭК» на выполнение работ по благоустройству после проведения текущего ремонта теплотрасс»).

Кроме того, работа наших коллег **Павла Шандоры** (отдел совершенствования эксплуатации, АУ) и **Кирилла Бобкова** (отдел эксплуатации тепловых пунктов, АУ) «Применение ана-

литических алгоритмов при работе с данными АС «Диспетчеризация» для повышения оперативности устранения нарушений работы оборудования тепловых пунктов» отмечена дополнительной номинацией в рамках секции «Управление и автоматизация» «За командную работу».



Подводя итоги, хочется поблагодарить начальника Управления по развитию систем теплоснабжения **Алексей Дыскин**, который принимал активное участие в конкурсе с самого начала, с первого этапа, поддерживал и направлял конкурсантов на протяжении всего их пути.

В связи с сегодняшней эпидемиологической обстановкой торжественное награждение победителей состоится позже, в рамках встречи победителей с управляющим директором ПАО «МОЭК» **Денисом Башуком**.

Поздравляем коллег и желаем успешного внедрения инициатив! Особая благодарность всем, кто помогал нашим конкурсантам на разных этапах подготовки к конкурсу.

Мария СОБЧЕНКО,
Управление по работе с персоналом

ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА



Дмитрий САПОВ,
главный специалист
отдела перспективно-
го развития и схем те-
плоснабжения (АУ):

Мой проект «Система оптимизации затрат на реконструкцию тепловых вводов» – о том, как в условиях ограниченного бюджета достичь роста показателей по реконструкции стареющего фонда тепловых сетей и при этом не нарушить действующие обязательства по теплоснабжению существующих и перспективных потребителей. Комплексный анализ теплопотребления, режимов работы, расчетных нагрузок, оценка перспективной нагрузки и проработка аварийных переключений позволяют при реконструкции избежать строительства избыточных диаметров тепловых вводов и прокладывать реально необходимые. На данный момент идея уже обкатывается в пилотном режиме: по одному проекту ведется проектирование, и еще по четырём участкам проектирование начнется в ближайшее время. И мы продолжим встраивать проект в существующие процессы.

Что касается участия в КМС, я в очередной раз восхищен высочайшей компетенцией членов комиссии, их погруженностью в проекты, заинтересованностью и ценностью комментариев и предложений по развитию или доработке проектов. Конкурс молодых специалистов позволяет не только поделиться своими предложениями, но и познакомиться с другими интересными проектами. Спасибо не только за оценку моей работы, но и за высочайший уровень организации конкурса на всех этапах.



Тимур ГАППОЕВ,
начальник отдела пла-
нирования и сопрово-
ждения ремонтов (Фи-
лиал № 5):

Наш проект направлен на повышение культуры производства и сокращение затрат «МОЭК» на выполнение работ по благоустройству территорий после проведения ремонта тепловых сетей. В случае реализации идея позволит компании экономить от 20 млн рублей в год. В нашем филиале реализация проекта запланирована на 2022–2023 годы, мы надеемся, что результат подтвердит наши теоретические расчеты. Участие в конкурсе – это отличный опыт, большое спасибо всем организаторам и коллегам из других компаний за честную и интересную борьбу.

«ХОТ-ДЕСК» УЖЕ В «МОЭК»

Новый формат работы для новой реальности

В мире набирает популярность «гибридный» формат работы – в отличие от традиционного, офисного, он совмещает «удаленку» с обычным кабинетным рабочим местом.

В тестовом режиме в кабинете № 2009 здания Аппарата управления на проспекте Вернадского организован кабинет с общими рабочими местами «хот-деск». Это такой подход к организации офисного пространства, при котором сотрудники не имеют персональных столов и кресел, а занимают свободные рабочие места по необходимости. Формат подходит для подразделений, чьим специалистам не

требуется постоянное присутствие в офисе, но при этом есть регулярная необходимость бывать на службе (подписание документов, встречи с руководством и т. п.).

Доступ в компьютер к своему «цифровому» рабочему месту обеспечен через обычные логин и пароль. Данная практика позволяет каждому желающему сотруднику протестировать для себя комбинированный режим работы, который в будущем будет распространяться на различные подразделения и здания «МОЭК». Кроме того, это удобно для работников, имеющих разъездной характер работы – в таком кабинете они будут

HOT DESKING — ПОДХОД К ОРГАНИЗАЦИИ ОФИСНОГО ПРОСТРАНСТВА, ПРИ КОТОРОМ СОТРУДНИКИ НЕ ИМЕЮТ ПЕРСОНАЛЬНЫХ СТОЛОВ И КРЕСЕЛ, А ЗАНИМАЮТ СВОБОДНЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА ПО НЕОБХОДИМОСТИ

1. Принцип Clean look: поверхности столов пустые, на них нет личных вещей.
2. Личные вещи пользователей хранятся в тумбочках и шкафах.
3. Каждое рабочее место оборудовано компьютером и телефоном, в кабинете установлен принтер.
4. Реальная чистота и более качественная

уборка: свободные от вещей поверхности проще убирать.

5. Доступ к «цифровому» рабочему месту осуществляется через логин и пароль.
6. Чтобы выйти на работу в удобное время в зону «хот-деск», достаточно забронировать рабочее место через корпоративный портал или внутреннюю сеть Exchange.



чувствовать себя комфортно вне зависимости от его адреса.

Для ПАО «МОЭК» как для социально ориентированного работодателя новый формат – это возможность собрать обратную связь от сотрудников на раннем этапе проекта по переходу на комбинированный режим работы и внедрить дополнительные улучшения при его масштабировании. В ближайшее время аналогичные кабинеты будут оборудованы в зданиях на ул. Автозаводской и ул. Складочной. Отличительная особенность кабинета «хот-

деск» – это практика «чистых столов». Для продуктивной работы созданы все необходимые условия: компьютер, телефон, принтер, тумбочка и гардеробный шкаф для личных вещей.

Чтобы выйти на работу в «хот-деск» и составить собственное мнение о новинке, достаточно забронировать рабочее место через корпоративный портал Общества или внутреннюю сеть Exchange на удобное время.

При наличии вопросов по доступу в кабинет «хот-деск» вы можете обратиться к Галине Мансуровой, внутренний тел. 84-35 ■

НОВЫЕ НАЗНАЧЕНИЯ

Исполнительным директором Филиала № 8 назначен Расим ТАКТАРОВ, до этого занимавший должность главного инженера Ф4



Расим Фаритович – профессиональный энергетик. Трудовую деятельность в московской теплоэнергетической системе начал в 1999 году в качестве машиниста-обходчика по турбинному оборудованию ТЭЦ-11 «Мосэнерго». С января 2005 года работает в «МОЭК». Занимал должности ведущего инженера, начальника участка ГТУ, главного инженера предприятия № 6, директора предприятия № 3 Филиала № 5, затем – заместителя главного инженера по эксплуатации этого же филиала. В январе 2020 года был назначен главным инженером Филиала № 4.

Расим Тактаров – активный участник программы «Эффективность». На его счету более 20 идей и инициатив.

Главным инженером Филиала № 4 назначен Павел ШИШКОВ, до этого занимавший должность зам. главного инженера Ф4 по магистральным тепловым сетям



Трудовую деятельность в московской энергетике Павел Анатольевич начал в 2004 году в ГУП «Мосгортепло». С 2005 по 2017 год работал в «МОЭК» монтажником сантехсистем и оборудования, мастером, главным инженером предприятия № 6 и директором предприятия № 2, затем заместителем главного инженера по эксплуатации Филиала № 4. Около года занимал руководящие должности в сторонних организациях. В марте 2018-го возобновил работу в «МОЭК» в качестве директора предприятия № 7 Филиала № 4. В августе 2019 года был назначен заместителем главного инженера по магистральным тепловым сетям этого же филиала.

Павел Шишков – активный участник проекта «Эффективность» (около 15 идей и инициатив).

Поздравляем коллег с назначением и желаем успехов в профессиональной деятельности. ■

«МАСТЕРА МОЭК»: ГОТОВНОСТЬ НОМЕР ОДИН!

КОНКУРС ПРОФМАСТЕРСТВА НАЧНЕТСЯ 1 НОЯБРЯ

В этом году соревнования состоятся по двум блокам: среди команд эксплуатационных филиалов и среди команд отделений сбыта Филиала № 11 «Горэнергообслуживание»

В связи с текущей эпидемиологической обстановкой будет сокращена программа конкурса эксплуатационного блока. Соревнования пройдут по четырем этапам:

- Проверка знаний нормативно-технических документов (НТД) по охране труда, пожарной безопасности, правилам технической эксплуатации и другим государственным нормам.
- Оказание первой помощи пострадавшим.
- Проверка уровня противопожарной подготовки команды.
- Производство работ по ремонту участка тепловой сети.

Первый этап пройдет в дистанционном формате с использованием Skype для бизнеса. Все остальные этапы будут организованы на площадках учебного центра Управления по работе с персоналом и Филиала № 16 «Ремонтно-эксплуатационный» с соблюдением требований Стандарта санитарно-гигиенической безопасности ПАО «МОЭК».

В состав команд от каждого филиала войдут 5 участников: руководитель команды, специалист по охране труда, мастер участка ТП и ТС, слесарь по обслуживанию ТС и электрогазосварщик. К соревнованиям присоединится команда Филиала № 10.

Впервые в истории конкурса в рамках основной программы пройдут соревнования в номинации «Лучший газорезчик» – будет сформирована команда из 5 газорезчиков Филиала № 16 «Ремонтно-эксплуатационный». Работники, которые покажут лучший результат по итогам конкурса, представят нашу компанию на Соревнованиях ремонтного персонала ООО «Газпромэнергохолдинг» в декабре.

В программе конкурса среди команд Филиала № 11 «Горэнергообслуживание» пять этапов: один теоретический и четыре практических. Участникам предстоит продемонстрировать знания бизнес-процессов сбытового блока, норм и правил по охране труда, а также навыки работы с потребителями и профессиональной документацией.

В состав команд войдут сотрудники клиентских и договорных отделов, отделов по работе с дебиторской задолженностью, по работе с



ГУ ИС, по расчетам с потребителями, инспекторы.

В состав оргкомитета в этом году вошли руководители технического блока, представители Управления по работе с персоналом и филиалов № 11 «Горэнергообслуживание», № 14 «Транспортный». По традиции возглавляет работу оргкомитета заместитель управляющего директора – главный инженер Роман Коровин. Заместители председателя – Александр Симачков и Мария Тютенкова. Руководитель проекта от учебного центра Управления по работе с персоналом – Мария Коваленко.

Новости с площадок конкурса, комментарии и фоторепортажи читайте в следующем номере «Энергии столицы», на корпоративном портале и в «Вестнике «МОЭК».

ИТОГИ КОНКУРСА 2019 ГОДА

Среди команд филиалов №№ 1–9, 19, 20 и 16 «Ремонтно-эксплуатационный» первое место заняла команда Филиала № 5, которая уверенно шла к победе и не сдавала позицию лидера, начиная с первого этапа конкурса. На втором месте – команда Филиала № 20, третье место у команды Филиала № 1.

Среди команд Филиала № 11 «Горэнергообслуживание» победителем конкурса стала команда Отделения сбыта № 3 (СВАО), второе место заняла команда Отделения сбыта № 2 (САО), третье – команда Отделения сбыта № 7 (ЮЗАО).

Среди команд транспортных цехов Филиала № 14 «Транспортный» (в этом году конкурс в этих номинациях проводиться не будет): первое место – команда № 1 транспортного цеха № 2, второе место – команда № 1 транспортного цеха № 1, третье место – команда № 2 транспортного цеха № 3.

В 2020 году конкурс не проводился из-за сложной эпидемиологической обстановки.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ПОЛНОМОЧИЯ В СМК: ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА

В 2020 году в ПАО «МОЭК» внедрена система менеджмента качества (далее — СМК). Область применения СМК распространяется на все подразделения АУ и филиалы ПАО «МОЭК», что подразумевает вовлечение в систему абсолютно всех сотрудников. В предыдущих публикациях мы рассказывали о сущности системы, ее основных принципах, функциях и пользе для компании, общались с руководителем рабочей группы по внедрению СМК Татьяной Дмитриевой и представителем высшего руководства по качеству Сергеем Сизёвым

Мы уже разобрались в том, кто такой Процессный аналитик (это руководитель подразделения, отвечающий за проектирование бизнес-процесса, а также за его описание, внедрение, мониторинг и оптимизацию) и посмотрели функционал Внутреннего аудитора (обученный сотрудник, осуществляющий независимую проверку объектов аудита). Напомним, что СМК — это один из инструментов управления, который позволяет видеть целостную картину взаимодействия всех участников рабочего процесса и оценивать его результативность. Его суть — в комплексной отладке процессов, а не точечных усилиях, в создании условий для их поддержания в работоспособном состоянии.

Сегодня мы продолжим разговор и увидим «взгляд изнутри» владельца процесса, уполномоченного по СМК и внутреннего аудитора.

Роман КОРОВИН, владелец бизнес-процессов (в том числе одного из основных — «Генерация, транспортировка и распре-



деление тепловой энергии (диспетчеризация)», заместитель управляющего директора — главный инженер:

Процессное управление не является новым для нашей компании, тем не менее впервые в рамках внедрения СМК процессы были не только выделены и описаны, но и утверждены приказом по Обществу, что подразумевает определенные обязательства по их мониторингу. В функционал владельца бизнес-процесса входит оперативное управление и обеспечение результативности процесса. Проектирование процесса, описание, мониторинг и оптимизацию обеспечивают процессные аналитики, а участниками процесса являются различные подразделения АУ и филиалов.

Понимание принципа работы СМК как набора взаимодействующих процессов и метрик позволяет быстрее прогнозировать, выявлять и устранять проблемы, в том числе находящиеся в межфункциональной плоскости. Ежегодно мною как владельцем бизнес-процессов проводится анализ их результативности, с определенной периодичностью в течение года отслеживаются показатели в целях определения возможностей для улучшения и выработки корректирующих мероприятий для обеспечения требуемых значений. Контроль выполнения показателей является важным, так как определяет достижение целей в области качества, которые в свою очередь непосредственно влияют на стратегические цели Общества.

Анастасия РЕШТА, уполномоченный по СМК, начальник производственно-технического отдела (Филиал № 5):

Уполномоченный по системе менеджмента качества — это сотрудник, у которого есть не-



обходимые права и обязанности для обеспечения результативной работы СМК.

Внедрение СМК в филиале проходило без трудностей. На первом этапе казалось, что система менеджмента качества — это нечто постороннее и в нашу деятельность не очень вписывается. Однако в процессе работы выяснилось, что если внимательно читать руководство по качеству и положение о бизнес-процессах, то находятся ответы на возникающие вопросы. Постепенно приходит и понимание того, что СМК помогает систематизировать процесс для достижения определенной цели, а не просто «работать ради работы». Одним словом, это хороший рабочий инструмент, и многие в филиале уже оценили его возможности по достоинству.

Дмитрий ГАВРИЛЮК, участник рабочей группы по СМК и внутренний аудитор, начальник отдела договорной работы:



Проект СМК — важный этап в жизни компании и ее коллектива. Это дополнительное укрепление горизонтальных и вертикальных связей, возможность погружаться в «не свои» бизнес-процессы, оценивать их свежим взглядом со стороны.

Считаю, что в работе ведущего аудитора СМК важен принцип «проверяя, не навреди, а помоги». Работа в этой логике дает положительный результат для участников бизнес-процесса и способствует позитивному движению на пути выполнения поставленных целей СМК и руководством компании. Многие «замечания/рекомендации» по результатам проверок — это либо новый взгляд на вещи, либо хорошо забытое старое (имею в виду неучтенные на различных этапах согласования предложения самих участников бизнес-процессов).

Мне участие в рабочей группе по внедрению СМК принесло опыт изучения и проверки отдельных бизнес-процессов и бесценное общение с коллегами, осознание СМК как дополнительного инструмента реальной возможности влиять на качество работы всего механизма функционирования Общества.

ЭКОЛОГИЯ, ОБЩЕСТВО, УПРАВЛЕНИЕ: ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОЛЬЗА ESG-ПОВЕСТКИ

«Газпром энергохолдинг» провел стратегическую сессию по развитию практик ESG. В ней приняли участие более 100 представителей компаний «Газпром энергохолдинг», «Мосэнерго», «МОЭК», «ТГК-1» и «ОГК-2». Встреча была организована корпоративным блоком головной организации совместно с юридической компанией Branap Legal

Аббревиатуру ESG можно расшифровать как «экология, социальная политика и корпоративное управление». В широком смысле это устойчивое развитие коммерческой деятельности, которое строится на принципах защиты окружающей среды, добросовестном отношении к сотрудникам и Обществу, повышении уровня корпоративного управления.

«Внедрение принципов ESG — одна из ключевых мировых тенденций в инвестиционной деятельности и бизнесе, роль которой будет только возрастать ввиду повышения внимания государства и общественности к экологической повестке, а также растущей роли ESG-рейтингов. Однако развитие этих принципов в Группе «Газпром энергохолдинг» должно быть поступательным и учитывать особен-

ности деятельности компаний», — отметил заместитель генерального директора по правовым и имущественным вопросам Альберт Бикмурзин.

В формате свободной дискуссии специалисты компаний рассказали о текущем статусе работ по каждому из направлений, совместно с экспертами определили ключевые мероприятия для развития практики ESG в дочерних компаниях «Газпром энергохолдинга». Ближайшие задачи — разработка дорожной карты в сфере ESG, а также ключевых документов, в том числе политики в области устойчивого развития.

«Отраслевые специалисты подтвердили высокое качество корпоративного управления в Группе «Газпром энергохолдинг». В ходе дискуссии мы определили текущие и стра-



тегические действия по следованию передовым ESG-практикам для капитализации этого нематериального актива и обсудили механизмы донесения этой информации до заинтересованных сторон. Учитывая серьезное внимание к теме в бизнес-среде, соблюдение рекомендованных стандартов может давать реальные преимущества — например, предоставлять доступ к выгодному «зеленому» кредитованию», — отметила заместитель директора по правовым и имущественным вопросам ПАО «МОЭК» **Ольга Соломина**, руководитель рабочей группы «Корпоративное управление» по внедрению практики ESG.

В своем выступлении **Владимир Смирнов**, директор по управлению персоналом «МОЭК» и глава рабочей группы по направлению «Социальная сфера», подчеркнул, что в компаниях «Газпром энергохолдинга» до-

статочно серьезное внимание уделяется социальным аспектам, но они не всегда находят отражение во внутренних документах и, следовательно, не отражаются в публичных годовых отчетах. «Полагаю, что небольшие корректировки в части целеполагания, во внутренних документах и их реализации могли бы существенно улучшить позицию Группы ГЭХ в области устойчивого развития, сделав компанию более понятной и привлекательной как для внешних потребителей информации, включая акционеров, так и для сотрудников компании, так как социальные вопросы (оплаты труда, прав работника, обучения и развития, вовлеченности, поддержке, мотивации при достижении целей, защиты здоровья и другие) являются самыми важными для каждого работника», — отметил Владимир Смирнов.



ТЯЖЕЛО В УЧЕНИИ — ТЕПЛО ЗИМОЙ

Надежное теплоснабжение потребителей в отопительный период — это не только большая работа по подготовке к будущему ОЗП летом и грамотная эксплуатация сетей и оборудования. Это еще и постоянная готовность к ликвидации возможных повреждений

ПАО «МОЭК» регулярно проводит тренировки, в ходе которых отрабатываются действия оперативного и диспетчерского персонала при ликвидации нарушений теплоснабжения, в том числе в условиях низких температур наружного воздуха. Одна из них прошла в середине октября на Бережковской набережной с участием специалистов Фили-

ала № 1, ЦДУ и представителей профильных организаций города.

Во время тренировки в дополнение к «основной программе» мы попросили наших коллег продемонстрировать и некоторые из применяемых «МОЭК» технологий по обнаружению повреждений на тепловых сетях. Об этом — наш фоторепортаж.



После получения сигнала о парении на Бережковской набережной на место прибыла бригада Филиала № 1



Ограждение места работ и выставление наблюдающего — обязательное условие



Регулярные тренировки — залог надежного теплоснабжения Москвы



Специалисты обеспечивают вентиляцию камеры



Использование теческатора позволяет точнее определить место повреждения



Руководители учений в штабном автобусе анализируют ситуацию



Анализ полученных данных позволяет сократить время и объем ремонтных работ

У ИСТОКОВ МОСКОВСКОЙ ЭНЕРГЕТИКИ

ТСК МОСЭНЕРГО | 2021 10 ЛЕТ



В юбилейный год сотрудники «ТСК Мосэнерго» побывали в музее столичной энергосистемы

Более 40 сотрудников компании и членов их семей посетили уникальный Музей Мосэнерго и энергетики Москвы — корпоративный выход был организован в рамках мероприятий, посвященных 10-летию со дня основания ООО «ТСК Мосэнерго». В ходе экскурсии наши коллеги (как из Аппарата управления, так и филиалов) познакомились с богатой экспозицией музея, который сегодня размещается на одном из крупных объектов энергетики Москвы — ТЭЦ-20 (ул. Вавилова, д. 13).

Одна из задач, которую ставили перед собой организаторы мероприятия, — рассказать детям о профессии энергетика, ее значении

для жизни города. Экспозиция музея, о которой подробно рассказал профессиональный экскурсовод, как раз и позволила прикоснуться к истории и современности масштабной системы теплоснабжения московского региона.

Экспонаты музея рассказывают об истории московской энергосистемы от ее зарождения в 1887 году и до сегодняшнего дня — от первых лампочек Лодыгина до суперсовременных электростанций, обеспечивающих электричеством и теплом столицу России. В ноябре запланирована еще одна экскурсия для сотрудников «ТСК Мосэнерго» и членов их семей в Музей Мосэнерго.

КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ: РЕСТАРТ ПРОЕКТА

Компания возобновляет проект «Кадровое планирование». Его основная цель — построение системы преемственности и предоставление новых возможностей для карьерного роста работников

В ПАО «МОЭК» с 2015 года реализуется проект «Кадровое планирование», обеспечивающий прозрачность карьерного роста и назначений на вакантные должности внутренних кандидатов. В его основе лежат планы преемственности на посты руководителей всех уровней, что позволяет сотрудникам увидеть свои карьерные возможности.

Пандемия 2020–2021 гг. внесла свои коррективы в бизнес-процессы компании, в том числе была «поставлена на паузу» и работа с кадровым резервом. Отбор преемников, а также некоторые мероприятия по обучению и развитию были приостановлены. Однако жизнь диктует свои потребности в назначении эффективных руководителей, так что активная ротация в руководстве филиалов позволила преемникам, состоящим в кадровом резерве, занять целевые

должности. Например, в 2020 году 67 преемников переведены на ключевые должности филиалов, что составило 62% от общего количества переводов. Именно этот показатель «точности планирования» отражает успешность формирования кадрового резерва.

Весной 2021 года по предложению топ-менеджмента были актуализированы списки ключевых должностей и утверждено положение о работе с резервом кадров в новой редакции. В периметр проекта теперь входят все филиалы, а ключевые должности Аппарата управления актуализированы с учетом изменений организационной структуры и перспективной потребности.

Уже сегодня сформирован «пул преемников», и в настоящий момент в программе участвуют 899 работников с различными статусами готовности. Определены группы преем-

ников на позиции руководителей филиалов для последующего обучения по модульной программе развития — она стартовала в октябре. Подготовлены списки резервистов на ключевые должности Аппарата управления.

- Напоминаем, что кандидатом в преемники может стать любой работник «МОЭК», который:
- имеет желание развиваться внутри компании;
 - отвечает требованиям, предъявляемым к кандидатам на ключевые позиции: результативность на текущей позиции, наличие опыта работы, потенциал к развитию, инициативность, мобильность, готовность решать новые задачи;
 - целенаправленно и активно занимается сво-

им профессиональным и личностным развитием.

Все желающие стать преемниками могут обращаться к менеджерам по персоналу филиалов или в отдел подбора персонала и кадрового планирования Аппарата управления к Ульяне Коптеловой.

Подать заявку на включение в кадровый резерв можно также через портал по ссылке: https://portal.mircnet.org/HR/pers_adm/SitePages/Кадровое%20планирование.aspx

ПО ЕДИНОМУ СТАНДАРТУ

В чем плюсы типовых форм организационно-распорядительных документов

Сегодня мы публикуем очередной материал в рамках цикла интервью с авторами реализованных идей, которые получили высокую оценку Управляющего комитета по стратегии и эффективности. О своей инициативе по разработке типовых форм организационно-распорядительных документов рассказывают **Ольга Рагун** и **Дмитрий Гаврилюк**.

РАССКАЖИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, О ПРОБЛЕМЕ, НА РЕШЕНИЕ КОТОРОЙ БЫЛА НАПРАВЛЕНА ВАША ИНИЦИАТИВА.

ДМИТРИЙ ГАВРИЛЮК:

Наша идея в первую очередь была направлена на сокращение времени разработки и согласования проектов организационно-распорядительных документов (ОРД) филиалов.

Порядок создания и согласования проектов ОРД в ПАО «МОЭК» осуществляется по типовому преднастроенному маршруту в АС «Делопроизводство», в который включены несколько этапов, в том числе этап правовой экспертизы.

После разработки и утверждения типовых форм ОРД были внесены изменения в Стандарт по документационному обеспечению управления в ПАО «МОЭК». Целью было сокращение срока согласования проектов ОРД филиалов, издаваемых по типовым формам. Сокращение сроков согласования составило от 3 до 5 дней, что существенно оптимизирует работу подразделений филиалов.



Ольга РАГУН, заместитель начальника отдела делопроизводства

Трудовую деятельность в «МОЭК» начала в 2015 году в должности специалиста отдела договорной работы Юридической службы. В 2019 году переведена в отдел делопроизводства Центра организации и контроля исполнения поручений. Основными целями в работе любого подразделения компании считает качество, оптимизацию, эффективность, результат.



Дмитрий ГАВРИЛЮК, начальник отдела договорной работы

Работает в «МОЭК» с 2004 года. Занимается правовым сопровождением организации договорной деятельности. Автор более 10 идей и инициатив в рамках программы «Эффективность», семь из них реализованы в полном объеме.

КАК ВОЗНИКЛА ИДЕЯ ОПТИМИЗАЦИИ?

ОЛЬГА РАГУН:

Идея, видимо, назревала давно. На правовую экспертизу поступает большой объем однотипных документов. Однако часто повторяющиеся проекты приказов по одной и той же тематике, как это ни парадоксально, немного различались, часто имели редакционные ошибки. Так и родилась идея создания единых форм ОРД.

Первой ее озвучила главный специалист сектора общеправовой работы отдела договорной работы Правового управления Татьяна Балебанова. Обсуждая пути ее реализации, мы втроем (Ольга Рагун, Дмитрий Гаврилюк, Татьяна Балебанова) придумали схему, не требующую дополнительного финансирования. Однако ее реализация осложнялась необходимостью разработки самих форм ОРД, согласования (так как процесс не курируется Корпоративно-правовым блоком) их с филиалами и техблоком, согласования с Центром организации и контроля исполнения поручений (ЦОК) возможности последующего изменения Стандарта по делопроизводству в части внесения типовых форм ОРД.

ДМИТРИЙ ГАВРИЛЮК:

Засучив рукава, разработали 23 формы приказов для филиалов по основным тематикам, получили поддержку руководства корпоративно-правового блока, наших коллег из филиалов и ЦОК, показали результат главному инженеру «МОЭК» и согласовали выпуск Распоряжения № Р-757/18 «Об утверждении типовых форм организационно-распорядительных документов филиалов ПАО «МОЭК». Кстати, мы не отпустили реализованную идею в свободное плавание, и в этом году актуализировали (в рамках помощи техблоку и филиалам) все типовые формы ОРД (так как за два года изменилось законодательство), издав новое Распоряжение № Р-165/21 от 07.06.2021 с обновленными 23 формами.

ЧТО ИЗМЕНИЛОСЬ ПОСЛЕ РЕАЛИЗАЦИИ ИДЕИ?

ДМИТРИЙ ГАВРИЛЮК:

Реализация, как мы и ожидали, привела к сокращению времени на согласование ОРД филиалов в среднем на 3–5 рабочих дней и высвобождению рабочего времени коллег для решения других задач. Нельзя забывать и о положительном эффекте стандартизации как таковой: все-таки единый подход и стандарты во многом упрощают управление процессом на местах.

Подготовила Елена АКЧУРИНА

ОБЩЕНИЕ С ВИЦЕ-ПРЕМЬЕРОМ, ДИСКУССИИ И КРУГЛЫЕ СТОЛЫ

Молодежный день РЭН-2021 с участием сотрудников «МОЭК»



Идея применения квартирных тепловых пунктов, предложенная участниками Совета молодых специалистов «МОЭК», вызвала активную дискуссию среди специалистов отрасли. Тема обсуждалась в рамках Молодежного дня на прошедшем с 13 по 15 октября в Москве Международном форуме по энергоэффективности и развитию энергетики «Российская энергетическая неделя». В сессиях приняла участие и команда «МОЭК» – финалисты Конкурса молодых специалистов и рационализаторов, участники актива СМС, представители блока по управлению персоналом.

Открывающей сессией «Диалога на равных» стала встреча с заместителем председателя Правительства РФ **Александром Новаком**. В ходе диалога были затронуты наиболее важные и значимые для энергетики вопросы. Вице-премьер, в частности, подчеркнул, что ESG-повестка и использова-

ние «зеленых сертификатов» в работе энергокомпаний стали трендами. Нашей команде выдалась уникальная возможность задать Александру Новaku несколько вопросов и сделать общее фото.

Молодежный день, как обычно, получился насыщенным и интересным: интерактивные сессии, круглые столы и пленарные заседания по вопросам молодежной политики в ТЭК и прогнозу развития отрасли занимали все внимание участников. На интерактивной сессии #ENERGYLAB проект «Применение квартирных тепловых пунктов», представленный нашими коллегами из блока стратегии **Тимуром Матухновым, Иваном Логиновым и Максимом Сальниковым**, был высоко оценен экспертами. На площадке «Молодые инженеры ТЭК» обсуждались наиболее перспективные направления развития энергетической отрасли до 2050 года и компетенции, которые будут важны для инженера будущего.



ЛУЧШИЕ ДЕФЕКТОСКОПИСТЫ РАБОТАЮТ В «МОЭК»



Поздравляем Михаила Мишина с призовым местом на всероссийском конкурсе

Наш коллега из Управления диагностики тепловых сетей – ведущий инженер-исследователь по неразрушающему контролю **Михаил Мишин** – стал призерам Московского этапа Всероссийского конкурса по неразрушающему контролю «ДЕФЕКТОСКОПИСТ 2021». Михаил занял второе место в номинации «Ультразвуковой контроль».

Организатором конкурса выступило Российское общество по неразрушающему контролю и технической диагностике (РОНКТД) при поддержке Ростехнадзора и Минпромторга России. В региональном этапе, который проходил с 15 июня по 15 сентября, помимо «МОЭК» приняли участие представители АО «АЭМ-Технологии Атоммаш», АО «Мосгаз», АО «Мособлгаз» и др.

Конкурс проходил в два этапа. Сначала участники продемонстрировали свои те-

оретические знания: на прохождение теста из 20 вопросов отводилось 30 минут. В практической части нужно было за два часа выполнить задание по составлению технологической карты, настройке прибора в ручном режиме, поиску дефектов на предоставленном образце, составлению заключения.

«Участие в конкурсе – это прекрасная возможность не только проверить себя, но и познакомиться с коллегами, понаблюдать за их работой, обменяться опытом. Все конкурсанты оказались серьезными соперниками, настоящими профессионалами, – отметил Михаил Мишин. – Одним словом, легко не было. Поэтому итоговый результат выступления не может не радовать».

Мы поздравляем Михаила и желаем ему дальнейших профессиональных успехов!

ВСЕ ЗАТРАЧЕННЫЕ УСИЛИЯ — НЕ ЗРЯ!

ВЛАДИМИР КАЧАЛОВ — О СЛУШАТЕЛЯХ КУРСА, УДАЛЕНКЕ И НОВОМ СТАТУСЕ

Проект «Внутренние тренеры» существует в компании шестой год. За шесть лет обучение по разным направлениям прошла не одна тысяча сотрудников. Сегодня своими знаниями в «МОЭК» делятся 70 внутренних тренеров

Главный инженер Филиала № 7 Владимир Качалов — один из самых опытных наших наставников, его курс «Конструкция и устройство типового оборудования. Базовый курс» прослушали уже больше 500 коллег.

Владимир Владимирович, когда и как вы примкнули к когорте тренеров-экспертов-альтруистов? Чем было вызвано ваше решение?

При ежедневном рабочем общении с персоналом среднего и низшего звена на предприятиях и в АУ филиала у меня неоднократно возникало ощущение, что сотрудники смежных направлений деятельности компании не в полной мере понимают процессы, которые происходят при работе тепломеханического оборудования. Неоднократно приходилось обсуждать одни и те же вопросы. При этом аналогичные ощущения возникали и при общении с работниками других филиалов.

Сегодня мы работаем в условиях, когда сотрудники должны самостоятельно решать на месте максимум производственных вопросов, не вынося их обсуждения на более высокий руководящий уровень. Ожидание указания «сверху» затягивает рабочий процесс, увеличивая таким образом стоимость работ, в особенности ремонтов. Но для самостоятельного решения необходим определенный уровень компетенций...

Выход напрашивался сам собой — нужен специальный курс, доступный для понимания, максимально конкретный, без «воды». И я решил попробовать себя в роли внутреннего тренера.

В чем вы видите плюсы проекта «Внутренние тренеры»?

Компетентный опытный коллега может научить очень многому, поскольку он прекрасно представляет специфику работы «МОЭК», знает все проблемы изнутри. К тому же есть возможность охватить учебными сессиями многих сотрудников, а более грамотный персонал — это существенный репутационный

плюс для компании. Не стоит забывать и о человеческом факторе: более уверенный в себе специалист будет готов брать на себя решение большего числа вопросов. К тому же при обучении люди чувствуют, что «МОЭК» заинтересован в квалифицированных сотрудниках, видят для себя возможности для будущего роста, потому готовы и дальше повышать свой профессиональный уровень.

Каков основной контингент ваших слушателей?

Основной целевой аудиторией являются участники проекта «Кадровое планирование», преемники на позиции мастера, начальника участка, а также вновь назначенные мастера. Курс очень полезен также и для ИТР Аппарата управления, а также сотрудников «Горэнергообслуживания» — для понимания основных технологических процессов «МОЭК».

Коронавирусные ограничения перевели в дистанционный режим не только производственную деятельность, но и преподавательскую. Есть ли желание сохранить «удаленный» формат в будущем или хочется вернуться к очным лекциям?

В 2020 году вступили в силу ограничения, вызванные пандемией КВИ, что, естественно, наложило отпечаток на всю нашу деятельность, многие вышли на дистанционную работу. Тренинг был перенесен из очного формата в онлайн. Чтение курса по Skype наложило отпечаток на его содержание и проведение. Конечно, видя перед собой слушателя и получая без задержки отклик на информацию — по мимике, вопросам и реакции, — читать курс гораздо проще. Однако суровая пандемийная действительность потребовала приспособиться к работе в «удаленном» формате. Да, это гораздо тяжелее! Очень сложно «держат» внимание аудитории, не видя ее. Очень сложно отвечать на дополнительные вопросы, не имея флипчарта и не имея, следовательно, возможности быстро нарисовать график или схему с расчетом для разбора вопроса. Все эти особенности потребовали вне-

сения некоторых доработок и дополнений в саму презентацию.

Но у дистанционки есть и плюсы! Сотрудники, которым было тяжело оторваться от производственного процесса — с учетом времени на дорогу — практически на целый рабочий день, теперь могут присутствовать на сессии, не покидая рабочее место, отрывая минимум времени от своих рабочих обязанностей. И все же мы ждем возвращения возможности очного общения, и не только для лучшего взаимопонимания в связке «учитель — обучающийся». Личное общение еще и дает большой заряд положительных эмоций внутреннему тренеру: когда я вижу ответную реакцию слушателя, я понимаю, что моя деятельность в этой области, затраченные усилия — все не зря.

Невозможно долго заниматься тем, что не приносит удовлетворения. Что вы как один из самых опытных внутренних тренеров «МОЭК» нашли для себя в проекте? Какие возможности открыли, какие преимущества обнаружили?

Сам процесс тренинга... Да, он мне нравится однозначно, мне приятно видеть, что люди начинают переосмысливать то, чем они занимаются в своей работе, мне приятно видеть тот энтузиазм, который появляется в их глазах, когда они понимают, почему надо «делать так», а не просто делают что-то, что им сказали выполнять. Некоторые из слушателей загораются дальнейшим самообразованием, им становятся более интересны их обычные рутинные рабочие процессы.

Одна из важнейших возможностей, которая открылась для меня в процессе преподавания, — это понимание для себя как для руководителя еще одного уровня работы с персоналом, который позволяет настраивать коллектив на общую командную работу.

Расскажите, пожалуйста, о вашем участии в подготовке новых тренеров.

В настоящий момент из-за достаточно большой загруженности я не имею возможности



вести то количество занятий, на которое есть запрос от сотрудников компании. Но коллеги из УРП нашли выход и предложили новый вариант развития — наставник для новых тренеров. Не скажу, что это было легко и просто. Совместными усилиями мы подготовили, прослушали, отобрали и «прокачали» компетенции коллег, изъявивших желание попробовать себя в роли внутреннего тренера. Не сразу, не с первого раза, но упорно коллеги шли к этой цели, и к их чести, те, кто остался и прошел подготовку, достойно читают этот курс, тиражируя его в компании. Для меня этот опыт оказался очень интересным: я увидел и собственные «преподавательские» недостатки как бы с «тиражированной» стороны. Конечно, их пришлось исправлять.

Подготовила
Елена АКЧУРИНА

МОСКВА ГЛАЗАМИ НАШИХ ДЕТЕЙ

В «МОЭК» подведены итоги конкурса детского рисунка «Наш город глазами детей». Работы юных художников выставлены в фойе «Энергодом» на проспекте Вернадского. На этот раз конкурс проводился совместно с компанией «Согаз», партнером ПАО «МОЭК». В конкурсе приняли участие 36 человек — дети и внуки сотрудников нашей компании в возрасте от 3 до 16 лет. Дети

изобразили любимый город в ярких красках — сегодня и в будущем. Кто-то нарисовал свои мечты, а кто-то даже использовал прием антиутопии, словно напоминая, что благополучие нашей планеты — достаточно хрупкая вещь.

Торжественное награждение победителей и участников стало одной из ярких страниц праздника «Тепло вместе» на стадионе «Лужники» (репортаж о празднике можно

посмотреть на стр. 8). Подобные конкурсы очень важны и полезны, ведь прежде чем дети возьмут в руки кисть или карандаш, мы можем поговорить с ними о Москве, ее сегодняшнем и завтрашнем дне, рассказать о своей работе, о том, что делает «МОЭК» для города.

Спасибо всем сотрудникам и юным художникам, принявшим участие в конкурсе!



ПОЗДРАВЛЯЕМ!

**ПОБЕДИТЕЛЯМИ
В ВОЗРАСТНОЙ КАТЕГОРИИ
ОТ 4 ДО 6 ЛЕТ СТАЛИ:**

- Елизавета Стурова, Ф4
- Вера Калинкина, Ф19
- Василиса Федорова, Ф16

**В ВОЗРАСТНОЙ КАТЕГОРИИ
ОТ 7 ДО 9 ЛЕТ:**

- Алиса Зубор, Ф6
- Ольга Васильева, Ф9
- Анна Лукашова, Ф9

**В ВОЗРАСТНОЙ КАТЕГОРИИ
ОТ 10 ДО 14 ЛЕТ:**

- Ксения Горбунова, Ф9
- Артем Шумский, Ф4
- Варвара Сидякова, АУ

ДРАЙВ, ГАРМОНИЯ И КАРЬЕРА

Так говорят о своей работе в ЦАО сбытовики первого отделения. Самое большое число договоров — порядка 9 тысяч, самые выдающиеся потребители, самые передовые формы работы и ежедневная готовность экспериментировать. Последние два месяца коллектив ОС № 1 внедряет инновации под руководством нового начальника. На смену Андрею Дмитриевскому пришла Инга Бойко, прежде возглавлявшая Центр по работе с крупными клиентами «Горэнергосбыта». И как выяснилось, оказалась в новом коллективе во всех смыслах среди своих



Начальник отделения сбыта № 1 Инга Бойко

ДРАЙВОВЫЙ ОКРУГ

«Это Следственный комитет. Это важно, — прерывает едва начавшийся разговор начальник отделения сбыта. — Пропуск на машину не нужен. С мигалкой приедете. Хорошо. К часу жду». И, положив трубку, продолжает рассказ: «А до этого звонили из зоопарка, нужно срочно включить отопление, а еще раньше из департамента Министерства цифрового развития. Очень трудно привыкнуть к объему и темпу. Тут все всегда срочно».

«У нас не сложные потребители. Они прекрасные, просто известные, — подхватывает руководитель клиентского центра Дарья Борисова. — Например, представители Большого театра, музея Даля. От них даже жалобы читать одно удовольствие — таким поэтическим слогом они написаны. Мне есть с чем сравнить, так вот уровень интеллигентности и образованности потребителей в нашем округе гораздо выше и приятного общения больше. Например, председателем ЖСК «Театр» был актер Борис Клюев. И мы с ними судились, и они нам не платили, но с ним одно удовольствие было разговаривать».

Элитарность округа задает стандарты работы. Главные принципы команды — не вступать в конфронтацию с потребителем, не подходить формально к его нуждам, помогать, подсказывать, объяснять, если возможно, идти на уступки. Доброжелательное отношение окупается самыми высокими показателями в Москве по переводу потребителей на дистанционные сервисы. Говорят, и секрета никакого нет — планомерная ежедневная индивидуальная работа с клиентом.

Неизбежность цифровизации сбытовики ОС № 1 иллюстрируют примером Сбербанка, «Мосводоканала», «Мосгаза», других крупных компаний, где-то идут на хитрость — с

наступлением холодов принимали показания в порядке живой очереди в одно окно, а в это время транслировали уставшим от ожидания людям видеоролики о преимуществах Единого личного кабинета. В свою пользу обернули и коронавирусные ограничения. Сейчас работают с подрядчиками, которые обслуживают тепловые узлы учета организаций: придумали договариваться о скидке на лицензионное программное обеспечение для съема показаний, если компания-подрядчик регистрируется в ЕЛК. В ОС № 1 используют малейшую возможность сделать взаимодействие обоим выгодным.

«Нам хорошо помогает пилотный проект телемаркетинга, — рассказывает начальник клиентского отдела Елена Бабаева. — Мы немного усовершенствовали процедуру: не три сотрудника целый день по скрипту обзванивают потребителей, а все — но раз в неделю. Охват больше, и все клиент-менеджеры погружены в тему. Это дает хороший результат».

Сотрудники клиентского центра даже окончили курсы ораторского мастерства и убедительного выступления, чтобы суметь отработать возражения в общении с незнакомыми людьми независимо от их возраста, должности и статуса.

«У нас работает очаровательная Наталья Патина. Эта хрупкая миловидная леди настолько владеет вопросами «железа»: что купить, как подключить, куда спуститься, какие кнопки нажать, что это не может не вызывать восхищения у собеседника. Она может убедить кого угодно», — не без гордости говорит Дарья Борисова.

ЕДИНСТВЕННАЯ ЗАПИСЬ В ТРУДОВОЙ

Действительно, первое впечатление от специалистов отделения сбыта — молодые, энергичные, открытые и красивые. Не дает рассыпаться этому созвездию костяк из опытных управленцев, реализовавших в «МОЭК» не один проект. Много лет на высоком профессиональном уровне работают начальники отделов Юлия Шинская, Елена Молявкина, Елена Бабаева, Сергей Саломашкин. Совершенно идентичные записи в трудовой книжке у руководителя клиентского центра Дарьи Борисовой и нынешнего начальника Инги Бойко.

«Да, мы с Дарьей Николаевной 18 лет в «МОЭК». Пришли в одно подразделение и так и работали в сбыте то вместе, то в разных отделениях. У нас одинаковое понимание задач, организации бизнеса, одинаковые критерии оценки эффективности, — говорит начальник ОС № 1 (ЦАО). — Мне очень откликается, что отделение активно участвует в многочисленных проектах, направленных на оптимизацию и автоматизацию сбы-



Руководитель клиентского центра Дарья Борисова

товых процессов. Сотрудники готовы постоянно развиваться, смотреть на сбыт под новым углом и не заикливаться на рутинных задачах».

ОС № 1 — первые, кто начал продвигать ЕЛК, первые, кто начал заниматься телемаркетингом, первые, кто приступил к внедрению практики безакцептного списания. Вдохновитель и куратор всех этих проектов Дарья Борисова считает, что самое большое богатство организации — сотрудники.

«Есть такой лозунг у компании «Тойота». Я с ним абсолютно согласна. И мы, руководители, стремимся создать в коллективе такую красивую, гармоничную атмосферу, чтобы

все наши работники приходили в офис с радостью. Тогда нам все задачи будут по плечу. Без коллектива, один, будь хоть семи пядей во лбу, ничего не сделаешь. И мы открылены идеей вместе быть лучше», — заключает она.

ЧЕРЕЗ ТЕРНИИ К ЗВЕЗДАМ

Справедливости ради, не все вершины еще покорены. Передовое в плане инноваций отделение, лидирующее в продвижении дистанционных сервисов и устранении коммерческих потерь, по остальным финансово-экономическим показателям пока звезд с неба не хватает. ОС № 1 — уверенный середнячок рейтинга сбытовых подразделений Ф11. Специалисты объясняют: сложно преодолеть наследие в виде миллиардной задолженности печально известной УК «Дом-Мастер». А тогда отлучить должника от управления четырьмя сотнями домов в центре Москвы тоже было сродни подвигу.

«Каждый день после работы у каждого без исключения сотрудника отделения был факультатив: собрание собственников жилья, где они от лица ресурсников объясняли, чем чревато отсутствие УК либо присутствие «Дом-Мастера», который годами ничего не делал в жилом фонде конца XIX века, — вспоминает Елена Бабаева. — Была зима, каждый раз после таких собраний мы звонили своим ребятам, волновались, все ли дошли до дома по морозу и темноте».

Миссия по заключению договоров с многочисленными прочими потребителями тоже была выполнена. Клиентский отдел работал «в поле», добывая информацию, а договорники сидели до часу ночи в офисе, оформляя документы. И к чести коллектива — не допустили ни одного «бездога» во всех 440 (!) домах.

«Люди, которые не работают здесь и не знают этого драйва, который ты постоянно испытываешь, думают, что мы ненормальные, — смеется Дарья Борисова. — Мои родные удивляются, как же так, 24/7, с телефоном и ноутбуком даже на отдыхе, и вы кайфуете! Когда ты привык к этому темпу, драйву, ты уже и остановиться не можешь».

Конечно, когда впереди еще более амбициозные цели и задачи, останавливаться и не придется, подтверждает начальник отделения сбыта Инга Бойко: «Я думаю, что мы будем стремиться хотя бы ко второму месту в рейтинге филиала. Логичнее, конечно, чтобы первое отделение было первым. Но пока наша мечта зайти в тройку, а там посмотрим».

Подготовила
Алла ЛАВРИНЕНКО



ДРУЖБА ДРУЖБОЙ, А КУБКИ — ВРОЗЬ

Спортсмены «Мосэнерго» собрали все «золото» третьего товарищеского турнира по мини-футболу и стритболу «Тепло вместе», серебряные и бронзовые награды остались в «МОЭК»



В «Лужниках» 9 октября было не просто тепло, а по-настоящему жарко. Программа ежегодного товарищеского турнира «Тепло вместе» расширилась за счет уличного баскетбола, проявить себя смогли не только игроки, но и болельщики, а награды нашли героев как в спорте, так и в искусстве. Соревнования двух крупнейших тепло-снабжающих компаний Москвы – «МОЭК» и «Мосэнерго», приуроченные к старту отопительного сезона, стали настоящим корпоративно-семейным праздником.

Единство московских энергетиков отметил на церемонии открытия турнира первый заместитель генерального директора ООО «Газпром энергохолдинг» **Павел Шацкий**. «90 лет в единой энергосистеме вы вместе, бок о бок трудитесь над надежным теплоснабжением столичного региона. Уверен, что сегодняшнее спортивное соперничество только укрепит командный дух и поможет противостоять зиме с ее неизбежными трудностями», – подчеркнул руководитель. Поддержали спортсменов в этот день директор по персоналу и организационному развитию ООО «Газпром энергохолдинг» **Андрей Гордиенко** и управляющий директор ПАО «МОЭК» **Денис Башук**.

Удачи в работе и спорте командам пожелал **Матвей Шпаро**, прославленный полярный путешественник и общественный деятель: «Я часто бываю там, где очень холодно. А здесь, в Москве, благодаря вашей работе всегда тепло. А на спортивных площадках пусть сегодня будет жарко! Классно, что ваши компании организовали для своих сотрудников такой праздник!» – напутствовал полярник участников турнира.

Прежде чем дать старт спортивным поединкам, высокие гости вручили награды победителям конкурсов детского рисунка «Наш город глазами детей» и «Моя спортивная семья». В частности, от ПАО «МОЭК» подарками и грамотами были отмечены лучшие в своих возрастных группах шестилетняя **Вера Калинин** и 11-летняя **Ксения Горбунова**, занявшие второе и третье места соответственно восьмилетняя **Алиса Зубор** и 13-летняя **Варвара Сидякова**. Ну а поощрительные призы получили все маленькие участники конкурса.

САНЯ, ТАЩИ!

Судьбу золотых медалей в футбольном финале решили вратари. Основного времени командам Аппарата управления («МОЭК») и ТЭЦ-26 («Мосэнерго») не хватило. Голевые моменты были в обеих штрафных, но реализовать потенциал атакующих комбинаций никому из соперников так и не удалось. Судья назначил серию пенальти и под ободряющие возгласы «Саня, тащи!» в адрес нашего вратаря Александра Румянцева в этой спортивной лотерее удачливее оказались футболисты ТЭЦ-26. Представители «Мосэнерго» повысили свой прошлогодний серебряный статус до золотого.

В похожей логике настраивались на турнир и игроки Аппарата управления. Но их



план был более дерзок – перепрыгнуть через ступеньку – с третьего на первое место. Пока притормозили на втором – очевидно расстроились.

«Мы выступили лучше, чем в прошлом году, но задачу не выполнили. Не повезло. Удача была на стороне «Мосэнерго». Хорошая команда, хороший финал. Мы предполагали, что придется играть именно с ними. Думаю, зрители остались довольны», – сказал капитан команды Аппарата управления («МОЭК»), ведущий инженер Управления технического надзора за объектами нового строительства и реконструкции **Виктор Сидин**.

Главным сюрпризом футбольной части турнира «Тепло вместе» стало неуверенное выступление двукратного обладателя кубка. Футболисты Филиала № 1 начали за здоровье – обыграли представителей седьмого филиала, но затем, как признались сами спортсмены, что-то пошло не так. С минимальным счетом команда **Рустама Идрисова** уступила третьему филиалу (0:1) и крупно проиграла АУ (1:4), потеряв таким образом шансы на медаль. Пошатнувшееся футбольное знамя «МОЭК» подхватила сборная Филиала № 3. Они повторили бронзовый результат первого турнира, когда обыграли сегодняшних чемпионов ТЭЦ-26. На этот раз Ф3 оказался сильнее ТЭЦ-27. Победу команде принес единственный гол **Дениса Терехова**.

«Самоотдача «Мосэнерго», конечно, на уровне, но «МОЭК» показал, что он сильнее, – прокомментировал после финального свистка капитан команды Филиала № 3, начальник участка предприятия № 3 «Медведково» **Сергей Менцингер**. – Конечно, хотелось забраться повыше, но Аппарат управления сейчас вне конкуренции. Будем стараться нагонять и в следующем году сыграем с ними в финале».

ТАКОЙ НЕ ЗАБИТЬ! А ПРОБЕЖКУ ЗА ЧТО ДАЛИ?

Страсти кипели и на стритбольных площадках «Лужников». От «МОЭК» под кольцо вышли звезды спартакиады – сборные филиалов № 1, № 19, № 6 и Аппарата управления. Здесь тоже не обошлось без мини-сенсаций. Серебряный призер Спартакиады «МОЭК» в первом



же матче крупно обыграл действующих чемпионов, отправив их бороться в лучшем случае за третье место. С этой задачей, кстати, стритболисты Ф1 справились не без труда, в очень напряженном матче с ТЭЦ-17. Судьба «бронзы» решилась в овертайме.

«Удовлетворительно. Как еще можно оценить выступление? На три балла! – заявил игрок команды Филиала № 1, инженер по работе с абонентами **Алексей Корчагин**. – А вот Аппарат управления лучше собрался на стартовую игру, чем мы. Мы недооценили соперника, немного подрастерялись, и вот результат».

Во время финальной игры между АУ и первой сборной «Мосэнерго» выделилось столько энергии, что можно было обеспечить теплом какой-нибудь московский микрорайон. Россыпь командных фолов, дискуссии с судьями и споры с соперниками – настолько принципиальной была победа и настолько равными по силе команды. Дополнительного времени не понадобилось, 9:6 – матч остался за «Мосэнерго», а капитан серебряных призеров после финального свистка миролюбиво заметил – давайте жить дружно.

«Парни старались и выступили, я считаю, очень хорошо. Тем более сборная «Мосэнерго» и на Спартакиаде ГЭХ сильно сыграла, очень хорошие ребята, мы им достойно сопротивлялись. Немножко не хватило, чтобы выиграть. А спорить с судьей бессмысленно. Надо играть в баскетбол и помнить, что турнир товарищеский», – заключил капитан ко-



манды Аппарата управления («МОЭК»), начальник отдела Управления стратегии **Анатолий Макаров**.

МИССИЯ «БЕЛЫЙ МЕДВЕДЬ» ВЫПОЛНИМА

Блеснуть ловкостью на корпоративно-семейном празднике удалось не только игрокам, но и болельщикам, которые, подкрепившись горячей гречневой кашей и хот-догами, с полной серьезностью и самоотдачей боролись за победу в шуточных эстафетах.

«Конкурсы задорные и веселые! Очень яркие ведущие, великолепная организация, сами «Лужники» восхищают. Я первый раз на этом турнире, но здесь действительно всем тепло. Никакой конкуренции с «Мосэнерго» я не чувствовала, дружеская, приятная атмосфера», – поделилась впечатлениями от конкурса болельщиков Анна Проскурина, главный специалист по охране труда Филиала № 2 ПАО «МОЭК».

Огромной популярностью у гостей соревнований пользовался сектор, где «Лаборатория путешествий» Матвея Шпаро развернула настоящий тренировочный лагерь по подготовке к полярной экспедиции. Юные покорители Арктики вместе с родителями проходили испытания, участвовали в конкурсах и мастер-классах, приобщались к традициям и быту народов Крайнего Севера. Достижения конвертировались в награды, которые затем можно было обменять на полезные призы. Целая очередь выстроилась в фотозону к каски Юджину. Он с невозмутимостью настоящего северянина позировал на камеру, фото отдавали тут же в виде магнитов на холодильник.

Управляющий директор ПАО «МОЭК» Денис Башук говорит, что традиция турнира «Тепло вместе», посвященного старту отопительного сезона, обязательно будет продолжена: «Шикарная площадка легендарных «Лужников», замечательные условия для спортсменов и болельщиков! Этот турнир мы задумывали как настоящий семейный праздник – чтобы родные могли гордиться своими близкими людьми, которые работают в «МОЭК» и в «Мосэнерго» и дают тепло нашему городу!»

Подготовила Алла ЛАВРИНЕНКО

