

ДОГОВОРИЛИСЬ!

В Администрации «Газпромтранс» в мае 2023 года впервые проведены «Управленческие поединки». Почему этот образовательный курс – намного больше, чем просто обучение искусству переговоров, зачем это обучение понадобилось компании, и почему оно прошло именно сейчас – читайте в теме номера!



ЧТО ТАКОЕ «УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПОЕДИНКИ»

«Управленческие поединки» шествуют по миру давно – с середины восьмидесятых годов прошлого века. Автором этой концепции является Владимир Тарасов, знаменитый социальный технолог, бизнес-тренер, создатель уникальных обучающих тренингов.

Управленческий поединок представляет собой интеллектуальное единоборство в виде переговоров двух участников конфликта по заданной управленческой ситуации. И ситуация эта не имеет единственно верного решения.

«Поединки» используются и как инструмент оценки потенциала управленческих кадров, и для сплочения команды руководителей и сотрудников компании.

А НАМ ЭТО ЗАЧЕМ?

В «Газпромтрансе», в «Газпроме», в железнодорожной отрасли – и в государстве в целом – сегодня происходят глобальные и быстрые изменения в части ведения бизнеса. Идет цифровая трансформация процессов, растет давление со стороны конкурентов и внешней среды.

Для обеспечения успеха компании важно соответствовать новым реалиям, быть не только экономически и технологически состоятельной, но и иметь умных, быстро и ясно мыслящих сотрудников.

– Для достижения этой цели надо работать над изменением и совершенствованием ментальности сотрудников, – раскрывает суть советник генерального директора «Газпромтранс» Леонид Головин. – Иначе они будут работать, как и прежде, в «коробочке» ограничений (зачастую – внутренних зажимов), «параллельно-перпендикулярно».

Ментальность не может поменяться сама по себе. Применение подходов ТРИЗ, вовлечение в рационализаторскую деятельность работают как раз на изменение ментальности. Но эти области интересны не каждому. А вот сфера переговоров дает широкий охват. Поэтому и возникла идея проведения в «Газпромтрансе» «Управленческих поединков».

Идею легко и крепко подхватила Анна Рахимова, председатель Совета молодых ученых и специалистов «Газпромтранс». Ей уже довелось участвовать в «Управленческих поединках» ранее, и это было вдохновляюще. Поэтому Анне и самой захотелось

устроить поединки «по высшему разряду» в родной компании.

– Человек совершенствуется через испытания, – считает Анна Рахимова. – Если говорить о переговорных техниках, то через них развивается и стратегическое мышление, и способность быстро сориентироваться в проблеме, скоординировать свои решения. И коммуникативные навыки!

Анна возглавила организацию «Поединков» в Администрации. К работе подключилось Управление по работе с персоналом и Служба по связям с общественностью и СМИ. Наставниками стали заместитель начальника Управления долгосрочного планирования и развития, бизнес-тренер Андрей Ващенко и Леонид Головин.

– Можно только порадоваться за нашу компанию. Мы можем позволить себе провести обучение качественного уровня для всех желающих сотрудников. И, что важно – организовать его без привлечения внешних специалистов, – подчеркивает Андрей Ващенко.

НАЧАЛОСЬ!

– В первые же дни на обучение записалось полсотни человек, – делится Анна Рахимова. – Мы были приятно удивлены такой активности. Около сорока из них прошли обучение в том или ином объеме, 18 – дошли до итогового дня «Поединков». Учитывая, что главной целью был не столько финал, сколько сам процесс обучения, это – отличный результат!

Два месяца четыре группы обучающихся слушали короткие лекции Андрея Ващенко, каждая фраза которого – дистиллят ценной информации. А далее шли на переговоры с коллегами в роли «сотрудников», «руководителей» и «исполнителей», «заказчиков» и «продюсеров», «редакторов» и «строителей», «бизнес-партнеров», «владельцев-акционеров», «жен и мужей», «друзей детства», решали вопросы поставок брака, трудоустройства бластных сотрудников, делили бизнес – все это, перебарывая застенчивость, неуверенность в себе и с огромным удивлением от того, сколько новых открытий сделано за короткое время, и как здорово все получилось и итоге. Все обучение – это на 90% живой тренинг, минимум очных лекций, максимум – реальных переговоров. И – много домашней работы по изуче-

нию лучших практик по видео, поиск нужных инструментов в рекомендованных книгах.

– Мы применили принцип «обратной пирамиды» обучения, – говорит Леонид Головин. Принцип не уникален и не нов, именно так учится ходить и говорить ребенок. Никто ведь не говорит малышу: чтобы произнести звук, нужно поставить язык на альвеолы; чтобы пойти, нужно сделать движение ногой вперед. Так и здесь: коллеги сначала «набивали шишки», а затем мы, наставники, давали им по горячим следам обратную связь.

Вечера у слушателей уходили на штудирование списка из почти двух десятков книг. Но строго рекомендовалось выбрать только одну. Из книг выписывались инструменты и идеи и, на сон грядущий, думалось, как применить их на следующем занятии. В итоге с каждым днем участники обучения росли над собой.

Вскоре даже вчерашние неопиты в переговорах стали демонстрировать впечатляющие результаты: применяли разные техники манипуляций, быстро и ярко занимали позицию, или яростно сражались за ее равенство, сажали собеседника на «эмоциональные качели», искали, где в переговорах ZOPA (Zone Of Possible Agreement – зона возможных договоренностей) в каждой переговорной ситуации. У каждого, кто пришел учиться, стало получаться добиваться выгодной роли в переговорах – или обеспечивать равенство ролей. Они стали пытаться обеспечить успех, даже изначально находясь в слабой позиции.

– Не у всех получалось все и сразу, но мы поясняли: почерпнуть ценные знания можно и у проигравшего. Только анализируя свои и чужие неудачи, можно достичь хорошего собственного результата! – уверен Леонид Головин. – Исходя из этого, мы доносили до обучающихся ценную мысль: каждый может стать лучше! Вне зависимости от начального уровня. Главное – быть смелее и к провалам относиться как к бесценному опыту.

С ЧЕМ ПРИШЛИ? ЧЕМУ НАУЧИЛИСЬ?

Владимир Гудожников, заместитель начальника Отдела организации вахтовых перевозок:

– Мой личный запрос, с которым я пришел на «Поединки», – это преодоление страха переговоров. Также хотелось научиться выходить на нужный результат с помощью различных методик и способов.

Самое, пожалуй, ценное, что я вынес из обучения: договориться можно обо всем, даже имея более слабую позицию в начале переговоров!

Мы прокачали себя, стали сильнее в коммуникативном плане, чем были до тренингов! Получили практический опыт, знаем свои сильные и слабые стороны. Теперь сможем применить полученные навыки и в реальных переговорах.

Ирина Барахова, начальник Отдела по работе с вагоноремонтными предприятиями:

– Мне хотелось попробовать свои силы в переговорном единоборстве и научиться оперативно реагировать на аргументы собеседника. Самое ценное, что я вынесла для себя – нужно уметь четко формулировать свою позицию, лаконично и четко выдвигать требования.

Анна Раманович, начальник Отдела сопровождения информационных систем управления финансово-экономической деятельностью:

– На «входе» в обучение хотелось понять свой текущий уровень компетенции. Приобретение новых знаний, повысить уровень эрудиции, коммуникаций. В процессе тренинга поняла, что

>>> стр. 2

ЧИТАЙТЕ В НОМЕРЕ:



НАШИ ПРОФЕССИИ В ЛИЦАХ

Железная дорога – это не просто рельсы, шпалы и вагоны. Это люди самых разных профессий – машинисты, составители поездов, монтеры пути, электромеханики, дежурные по станции. **стр. 3**



ДОРОГУ ОСИЛИТ ИДУЩИЙ

Июнь – время подведения итогов «Стратегии развития ООО «Газпромтранс» 2021-2023 г.», принятой Обществом в 2020 году. **стр. 4-5**



ЗЕЛЕНЫЙ СЕМАФОР В БОЛЬШУЮ ЖИЗНЬ

Детские железные дороги – это не только развлечение, но и путь к будущей профессии. **стр. 7**

ПИСЬМО РЕДАКЦИИ

Уважаемые читатели!

В свежем выпуске газеты «Вести Газпромтранс» филиалы поделились итогами реализации «Стратегии развития ООО «Газпромтранс» 2021-2023». Несмотря на объективные сложности и меняющиеся обстоятельства, многое было сделано, а пройденный путь и достигнутые результаты подтверждают, что команда «Газпромтранс» – союз настоящих профессионалов и знатоков своего дела.

В июньском номере рассказываем о новом важном опыте корпоративной жизни компании – «Управленческих поединках».

Вдохновенно продолжаем рубрику об образе железной дороги в живописи, в этот раз затронем тему путешествий.

Полезная «Афиша» для аудиалов и ссылка на свежий выпуск подкаста «Голоса «Газпромтранс» ждут вас в конце номера.

Спасибо, что вы с нами!
Ваша редакция.

стр. 1 <<<

важно видеть цель, договориться. Важно «цеплять» и уходить от некоторых привычных реакций, которые про слабость, про закрытость, про неконтролируемость, про автоматические выплески. Самым ценным оказалось изучить новые инструменты переговоров. Обращать внимание на то, что делает и произносит коллега. Выделять свои слабые и сильные стороны.

Павел Прядко, начальник Отдела таможенных услуг:

– Мой личный запрос на начало обучения звучал так: быть максимально эффективным в переговорах. Особенно на слабых позициях. Хотелось систематизировать жизненный опыт с научной подоплекой в данной области. В дальнейшем использовать «домашние заготовки» в реальной практике.

Самое ценное, что я вынес из тренинга – это разбор наших переговорных ситуаций наставниками. Объяснение некоторых ситуаций – это разворот на 180 градусов! Я еще до финальных «Поединков» уже получил больше, чем рассчитывал. Спасибо!

ФИНАЛ

Каждому из 18 участников финальных «Управленческих поединков» 24 мая предстояло принять участие в двух трехминутных раундах переговоров. Конфликтную ситуацию, которая становилась предметом переговоров, свою роль и интересы в ней игроки узнавали непосредственно перед началом раунда.

На определение своей стратегии в борьбе давалась минута. После трех минут баталий оппоненты менялись ролями.

Игру оценивало жюри в составе Андрея Ващенко, Леонида Головина и начальника Управления по работе с персоналом Андрея Киселева. Кроме того, на промежуточных раундах членами жюри становились игроки, только что принявшие участие в поединке!

Еще на тренингах каждый участник научился судить из позиций «отправляющий на переговоры», «нанимающийся на работу». Оценка действий каждого из участников в переговорах происходи-

ла именно из этих двух позиций. Это незыблемое правило «Управленческих поединков».

В первом случае игрок оценивается жюри с точки зрения человека, которому необходимо доверить игроку провести реальные переговоры. Оценивается способность игрока к перехвату и удержанию управления, умение вести позиционную борьбу, отыскивать уязвимые места позиции оппонента, искать и находить, и использовать в своей игре инрессы, ресурсы и возможности оппонента, а также то, достаточно ли игрок совершенен этически, может ли управлять эмоциями.

Во втором случае жюри смотрит на действия участника переговоров как на руководителя, глазами человека, которому предстоит устроиться к игроку на работу. В таком ключе нужно оценивать, не является ли предложение руководителя пустым обещанием, установит ли он в коллективе комфортную атмосферу,



Вера Веселова, Павел Булкин, Инна Сасина

обеспечит ли достойные условия труда, адекватную оплату и перспективы роста.

Игрок, который оказывался сильнее, проходил в следующий раунд «Поединков».

Спустя четыре часа переговорной борьбы в финал вышли трое игроков: главный специалист Отдела подготовки и проведения закупок Инна Сасина, ведущий специалист Отдела перспективного планирования Вера Веселова и ведущий специалист Отдела по подготовке расчетных документов по путям необщего пользования Павел Булкин. По итогам поединков Павел оказался абсолют-

ным лидером! А победителем – как минимум, над собой – стал каждый участник.

Павел Булкин:

– Мне было интересно участвовать в обучении. Вся наша жизнь – это сплошные переговоры! Уже после первого занятия я понял, что обучение гораздо интереснее, чем я себе представлял. Наставники рекомендовали нам выбрать для себя несколько наиболее подходящих техник. Что я и сделал. Оттачивал их на каждом занятии.

Я очень рад своему успеху. Честно скажу, не ожидал выхода в финал! У меня получилось!

Вера Веселова:

– Соревнования были для меня вызовом. Но поучаствовать все же хотелось, несмотря на то, что было волнительно.

Когда первый тур был позади и я выиграла, я поняла, что уже все не зря. А когда я победила во втором туре, потом и в третьем, я испытывала невероятное чувство. В финале мне уже не важен был итог, поскольку уже к этому моменту я победила сильных соперников и была довольна результатом. Я только задавала себе вопрос: как я могла даже подумать отказаться принимать участие в соревнованиях! Нужно верить в себя!

К началу соревнований это была уже совсем другая я, потому что перед этим было очень много практики, на которой я очень круто прокачала разные инструменты. Коллеги шутят, что я уже совсем по-другому общаюсь по телефону и на встречах.

Одним из обязательных условий победы для меня оказалось справиться с эмоциями, верить в себя и быть убедительной независимо от ситуации. Я очень благодарна организаторам и тренерам. Отдельное спасибо Леониду Головину, который делился своим опытом и приводил в пример свои жизненные истории, очень деликатно поправлял и направлял в правильную русло. В целом тренинг – это большая концентрация эмоций, новых навыков и знакомств!

Инна Сасина:

– Лично для меня тренинги были очень полезны, я узнала для себя много полезной ин-

формации. Нам присылали видео тренировочных поединков, списки рекомендованной литературы, заметки, цитаты из книг и даже фильмы! Они помогли мне понять, что такое переговоры и какие приемы можно использовать для их успешного ведения.

Тренинги научили не бояться говорить, высказывать и отстаивать свое мнение. Критика, комментарии тренеров дали понять, что именно необходимо подтянуть, чтобы стать лучше.

Это отличный опыт, который, конечно же, пригодится и в работе, и в жизни!

В финальный день «Поединков» мне хотелось понять, на что я способна и до какого раунда дойду. Третье место – это личная победа, которой я горжусь!

ПО РУКАМ!

И вы тоже понимаете, что каждый из пришедших на финальные «Поединки» – уже победитель. Ведь за два месяца ими была проведена большая работа над собой, с нуля был сделан огромный скачок вперед.

Андрей Ващенко по итогам игры сообщил, что видит: каждому из прошедших обучение еще есть куда расти. А поэтому никто не прощается – каждый месяц в Администрации «Газпромтранс» на два часа будет открываться «Клуб переговоров». Членами клуба станут выпускники первого потока обучения.

Более того: как отметил Андрей Киселев, есть мысль принять участие в «Управленческих поединках» с внешними контрагентами. И, конечно, нужно думать про второй поток обучения! А вы бы записались?

Как научили участников «Поединков» наставники, мало договориться – нужно зафиксировать договоренности. Мы фиксируем их этим текстом и надеемся: вскоре многие из читателей откроют для себя дверь в увлекательный мир обучения переговорам! Следите за новостями, участвуйте в развитии себя и компании!

Служба по связям с общественностью и СМИ

НА СТАРТ, ВНИМАНИЕ, RPA!!!

Год назад в «Газпромтранс» был дан «стартовый выстрел» RPA-движению: в мае началось обучение сотрудников использованию RPA-роботов Robin. Количество желающих попасть в первый поток поражало воображение: заявки подали 110 человек! За короткое время в деле RPA-роботизации удалось достичь впечатляющих результатов.

Robotic Process Automation (RPA) – это технология автоматизации, которая позволяет с помощью программных роботов справиться с повторяющимися рабочими задачами и рутинной. Создание программных роботов не требует образования в сфере ИТ и доступно через последовательные составления преднастроенных блоков.

КАК ВСЕ НАЧИНАЛОСЬ

Освоение новых возможностей роботизации увлекло участников первого потока обучения настолько, что не замечались ни напряжение сил и усталость, ни время. Вновь обращенные роботописатели выявили свои цифровые создания на пике возможностей, по вечерам, в выходные и праздники. Но здесь как в спорте: именно в момент, когда выполняешь на три упражнения больше уже после того, как закончились силы, приходит истинное ощущение успеха.

Первые три робота для компании были написаны подрядчиком Robin в рамках проекта 2112-RPA (этот проект завершился в ноябре 2022 года). В его рамках, в частности, был создан робот для формирования отчетности сотрудникам Сургутского филиала. По подсчетам создателей робота, он экономит порядка 10 рабочих дней в год!

Проект еще не был завершен, а роботописатели «Газпромтранс» уже «дышали в затылок» подрядчикам. А именно, главным специалистом Отдела организации делопроизводства и архива Администрации Владимиром Шпаковым был

создан и внедрен первый в компании собственный робот-помощник по работе с табелями.

НОВЫЙ ЦЕНТР КОМПЕТЕНЦИЙ

На излете 2022 года было принято решение о создании Центра компетенций по созданию программных роботов. И уже 1 января 2023 года, при активной поддержке Леонида Головина, Центр компетенций RPA начал свою работу!

Руководство Центром было возложено на Юрия Проскурина, а координационная деятельность – на Татьяну Левину. В команду ЦК RPA вошли самые активные и мотивированные на создание роботов сотрудники Администрации: Владимир Шпаков, Нияз Гарипов, Николай Никулин, Алексей Белин.

Уже за первые три месяца существования Центра компетенций RPA было сделано очень многое.

Во-первых, на корпоративном портале Татьяной Левиной был создан с нуля и наполнен контентом раздел ЦК RPA. Сейчас это – одна из наиболее интересных и информативных страниц портала. Здесь можно найти весь необходимый контент для быстрого погружения в тему написания роботов. Дана информация о том, что такое программные роботы, опубликован перечень уже написанных шаблонных роботов, выложены записи конференций по работе ЦК RPA и обучающие ролики. Здесь же форум, блог – и даже, да-да! – волшебная кнопка «Хочу робота!», нажав на которую, можно подать идею по созданию робота и получить помощь в этом.

Татьяной Левиной в коллаборации с участниками Центра компетенций RPA обеспечивается информационная поддержка телеграм-канала RPA.Начало. Свежая информация об обновлениях программного обеспечения, материалы видеоконференций регулярно публикуются и в корпоративном телеграм-канале ППТ_Инфо.

ЦК RPA активно взаимодействовал с колле-

гами из Инновационной лаборатории Артуром Булатовым и Еленой Варфоломеевой, итогом этой работы стало признание робота Владимира Шпакова рационализаторским предложением! Совместно с Управлением долгосрочного планирования и развития идет проработка мотивационной части для роботизаторов в сторону Биржи идей: создаём роботов, получаем за это уважение и вознаграждение!

Юрием Проскуриным максимально успешно решаются комплексные технические и технологические вопросы. В их числе – поддержка пользователей, обновление версий Студии (один из основных компонентов RPA-платформы, служит для разработки роботов), настройка и администрирование Оркестратора (компонент RPA-платформы, осуществляющий управление и контроль за работой роботов).

Николаем Никулиным ведется техподдержка работы роботов в Сургутском филиале и сопровождение разработок всех филиалов компании.

УДИВЛЯЕМ И ПРОДОЛЖАЕМ РАЗВИВАТЬСЯ

В апреле на II Форуме закупочных подразделений компаний Группы «Газпром» сотрудники Отдела подготовки и проведения закупок Екатерина Адайкина и Ольга Колобанова провели презентацию робота-закупщика. Такая разработка снискала большой успех у коллег. Инициативу по созданию робота высоко оценили представители Департамента ПАО «Газпром».

Михаил Синева написал программного робота для выгрузки документов из 1С. Таким образом, был сделан первый шаг к роботизации процесса взаимодействия с ИУС ПАО «Газпром» в целом и ПУР АСБУ в частности.

Еще два робота, авторства Нияза Гарипова, сейчас проходят согласование в профильных подразделениях «Газпромтранс».

А с середины мая в компании стартовало обучение навыкам работы в Studio Robin. Занятия по

написанию программных роботов, которые проводит Нияз Гарипов, составлены таким образом, что понять суть может любой работник – никакого специального образования не требуется!

ЦК RPA подготовлена серия обучающих роликов-презентаций «Заметки новичка».

ЛИДЕРЫ РОБОТИЗАЦИИ

Юрий Проскурин и Татьяна Левина составили «тепловую карту» RPA-роботизации в «Газпромтранс». Карта позволила выявить наиболее амбициозные и активные подразделения в деле разработки и внедрения роботов.

В Администрации такими являются Служба по эксплуатации зданий и сооружений, Управление материально-технического снабжения и комплектации, Управление бухгалтерского учета, Управление долгосрочного планирования и развития.

Активисты в деле освоения RPA-роботизации среди филиалов – Сургутский, Ухтинский, Ямальский и Астраханский.

Уверены: уже вскоре активными пользователями – и авторами! – роботов станут все подразделения и филиалы компании. Ведь в условиях цифровой трансформации в мире, в стране, в отрасли «Газпромтранс» стремится занять лидерскую позицию, оседлать волну изменений, выиграть в конкурентной борьбе. RPA движение – одна из неотъемлемых составляющих этого пути. Поэтому девиз ЦК RPA – «Развиваемся для вас, развиваемся вместе с вами» выбран не случайно.

Присоединяйтесь к нашему сообществу роботизаторов, выбирайте вместе с нами стратегию лидерства!

Татьяна ЛЕВИНА,
администратор программы
проектов цифровизации
Ямальского филиала



ГРУЗ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Службе погрузки и маневровых работ отведена особая роль в работе Оренбургского филиала. От того, насколько чётко и слажено будет организована работа службы, зависит выполнение филиалом заданных планов по отгрузке и отправке готовой продукции, вырабатываемой Оренбургским газохимическим комплексом ПАО «Газпром». Также в компетенцию службы входит обеспечение безопасности движения при проведении поездной и маневровой работы, сохранность грузов в процессе их перевозки, обеспечение и соблюдение норм и требований охраны труда.

Деятельность службы ведётся по двум основным направлениям: организация движения поездов и маневровая работа на железнодорожных путях необщего пользования филиала и контрагентов, а также организация грузовой и коммерческой работы.

Одной из главных задач, связанных с коммерческой работой, являются приемосдаточные операции собственных, либо арендованных вагонов ООО «Газпромтранс» с участием представителей ОАО «РЖД» (работников станции Каргала на выставочных путях станции), а в местах погрузки-выгрузки вагонов – с участием контрагентов.



их обязанности входит обеспечение маневровой работы по формированию и расформированию поездов, подборке вагонов по грузополучателям, по роду перевозимых грузов и видам ремонта, маневровой работы по

рованной системы «ОНИКС» информацией о маневровых работах. От правильности и своевременности этой информации зависит актуализированное формирование в данной системе памяток на подачу и уборку вагонов, железнодорожных накладных в программе «Транспортёрка», связанной с АС «ОНИКС», а также своевременность передачи вагонов перевозчику на станцию Каргала ОАО «РЖД».

Приёмосдатчики груза и багажа производят приемосдаточные операции и осматривают вагоны, не допуская их отправления с коммерческими неисправностями. Они осуществляют прием и выдачу грузов в местах погрузки-выгрузки вагонов контрагентов, контролируют соблюдение контрагентами требований сохранности вагонного парка при проведении погрузочно-выгрузочных работ, габарита выгруженных и подготовленных к погрузке грузов на участках, обслуживаемых филиалом. В этой работе приёмосдатчики руководствуются требованиями Правил перевозок опасных грузов по железным дорогам и другими нормативными документами, действующими в структуре железнодорожного транспорта.

Планирование всей работы в филиале в рамках одной смены обеспечивает начальник смены. Он следит за своевременной подачей и уборкой вагонов с выставочных путей станции Каргала ОАО «РЖД», с мест погрузки-выгрузки, с мест подготовки и ремонта вагонов в течение смены.

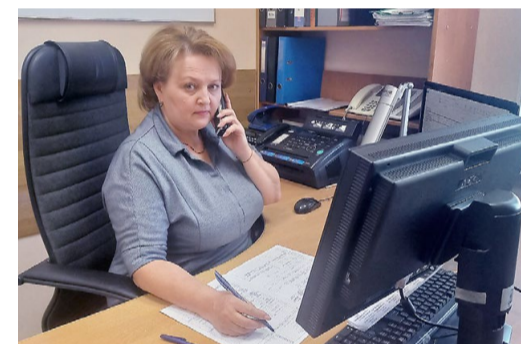
Для планирования работ начальник смены взаимодействует с работниками структурных подразделений ОАО «РЖД», а также с дис-

петчерской службой ООО «Газпром переработка», получая информацию о выработке и накоплении готовой продукции Оренбургским газоперерабатывающим заводом и Оренбургским гелиевым заводом. По итогам работы начальник смены формирует в цифровом формате отчетность за смену работы филиала по эксплуатационной и грузовой работе. От рационального планирования работ зависит своевременность выполнения всех технологических операций работниками филиала, задействованными в рабочем процессе.

Инженерные работники службы обеспечивают своевременную разработку и внесение изменений в основные нормативные документы, инструкции, регламенты и договоры, необходимые для функциональной и безопасной работы. В рамках проведения работ по оптимизации и цифровизации производственных процессов инженеры службы участвуют в кросс-группах по разработке и внедрению выдвигаемых проектов.

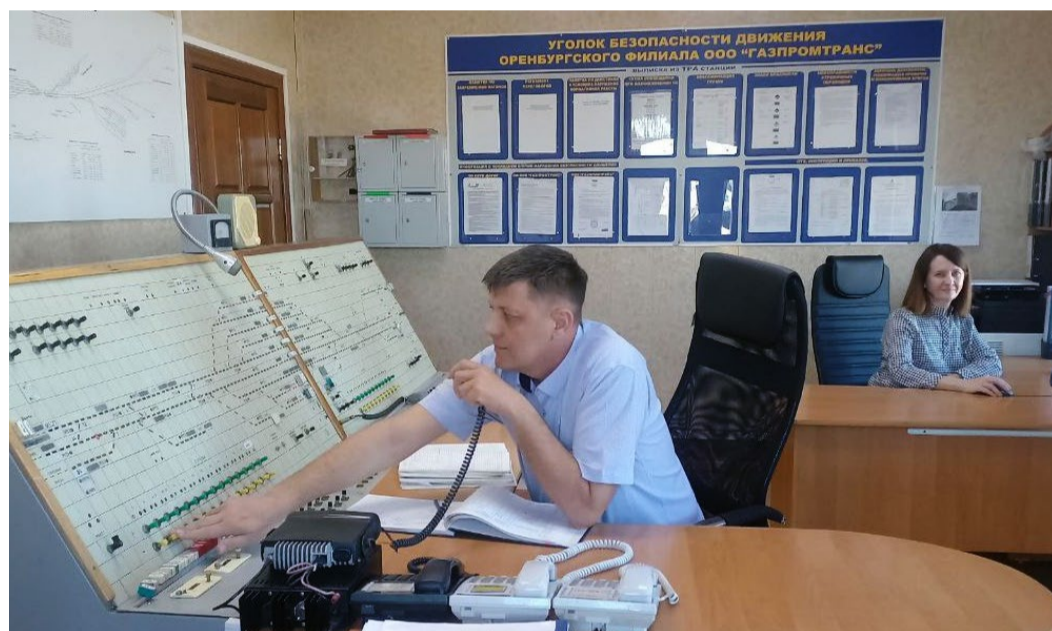
Выполнение всех этих целей и задач требует от каждого сотрудника грамотного, профессионального подхода и серьезного отношения к каждому рабочему моменту. От качества их работы зависит сохранность перевозимых грузов и вагонного парка ООО «Газпромтранс», а также безопасность движения вагонов в пути следования по сети железных дорог ОАО «РЖД».

Каждый работник СПИМР является не-



посредственным участником сложного перевозочного процесса, требующего своевременного выявления слабых мест и их устранения, применения наиболее целесообразных и эффективных приемов и методов работы. Поэтому на плечах каждого лежит груз огромной ответственности.

Ирина КИРИЛЛОВА,
инженер 1 категории Службы погрузки
и маневровых работ
Оренбургского филиала



Работу филиала в этих направлениях в круглосуточном режиме обеспечивают работники и специалисты, ответственные за организацию перевозок. Об этих профессиях мы сегодня расскажем.

Приемом и отправлением поездов, организацией маневровых передвижений руководят дежурные по железнодорожной станции. В

подаче-уборке вагонов на пункты ремонта и пункты подготовки вагонов, подаче подготовленных порожних вагонов на места погрузки, груженых вагонов к местам выгрузки.

Непосредственно с дежурными по железнодорожной станции взаимодействуют операторы при дежурном по станции. Операторы отвечают за своевременное наполнение автоматизи-

ЖЕЛЕЗНАЯ ДОРОГА В ЛИЦАХ

Железная дорога – это не просто рельсы, шпалы и вагоны. Это люди самых разных профессий – машинисты, составители поездов, монтеры пути, электромеханики, дежурные по станции. Именно благодаря им круглосуточно вывозится продукция ПАО «Газпром» филиалами ООО «Газпромтранс».

Одна из самых физически тяжелых профессий на железной дороге – несомненно, профессия монтера пути. Летом и зимой, в дождь и в снегопад – монтеры пути работают в любую погоду. От того, как обслуживается путь, напрямую зависит безопасность движения поездов.

Владимир Алексеевич Лысов работает монтером пути уже 26 лет. Свою трудовую деятельность он начинал в цеху Управления железнодорожного транспорта газоперерабатывающего завода, занимаясь текущим содержанием железнодорожных путей. С момента образования Оренбургского филиала «Газпромтранса» и до сегодняшнего дня он продолжает работать в той же должности.

Рабочий день Владимира Алексеевича состоит из самых разных занятий: сегодня – выправка пути, завтра – смена рельса, послезавтра – регулировка ширины колеи.

Бытует мнение, что труд путейца хоть и тяжёлый, но немудрёный: лом, кувалда, молоток. Подсыпали, поправили – и дальше поехали. Это не так.

Путь – это сложный комплекс инженерных сооружений и устройств, в котором все жестко регламентировано и взаимосвязано. Требования к технологии его содержания выросли: теперь монтер пути должен знать основы и нормы содержания пути, уметь работать с шаблоном и штангенциркулем.

У Владимира Алексеевича за плечами большой опыт. Он не только знает и умеет все, что связано с содержанием пути, но и может многому научить коллег. Именно поэтому он часто выступает в роли наставника молодежи, начинающей свой трудовой путь.

В путевом хозяйстве постоянно ведутся работы по текущему содержанию пути и его капитальному ремонту, что связано с получением и развозом материалов верхнего строения пути. Помимо основных обязанностей, Владимир Алексеевич успевает выполнять работу стропальщика. Все работы с его участием проходят комфортно и слаженно.

У Владимира Лысова, как у настоящего путейца, железный характер. В коллективе у него непререкаемый авторитет и репутация



Владимир Алексеевич Лысов

невероятно трудолюбивого и ответственного работника. За добросовестный труд руководство неоднократно выражало ему благодарность и награждало почётной грамотой.

В этом году Владимир Лысов отмечает юбилей – ему исполняется 60 лет, из которых более трети он отдал компании. Такие

люди, как Владимир Алексеевич, украшают профессию своей преданностью нелегкому, но очень важному делу.

Денис БЕЛЬЧИКОВ,
начальник Службы пути
Оренбургского филиала

ДОРОГУ ОСИЛИТ ИДУЩИЙ

Июнь – время подведения итогов «Стратегии развития ООО «Газпромтранс» 2021-2023 г.», принятой Обществом в 2020 году. Какой путь пройден за это время, каких результатов удалось достичь по ключевым положениям документа? Слово – руководителям филиалов компании.

Виталий Сапрыкин, начальник Астраханского филиала:

Вклад Астраханского филиала в реализацию «Стратегии развития ООО «Газпромтранс» 2021-2023 г.» очень весом.

РАСШИРЕНИЕ СПЕКТРА ОКАЗЫВАЕМЫХ УСЛУГ

Мы значительно расширили перечень услуг, оказываемых филиалом сторонним контрагентам по обслуживанию цистерн для перевозки расплавленной серы. Стали выполнять пневматические испытания котлов, замену мембран предохранительных клапанов, дегазацию и подготовку к отправке в плановые виды ремонта. Важно, что эту работу удалось организовать без увеличения штата работников!

Доход от дополнительных видов услуг уже составил 23,781 млн рублей. В настоящее время прорабатывается возможность организации гидравлических испытаний котлов цистерн.

ИЗМЕНЕНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

Нам удалось оптимизировать не только собственные технологические процессы, но и процессы на сети ОАО «РЖД», а также процессы погрузки на инфраструктуре Астраханского ГПЗ.

Вот лишь некоторые примеры. Применение весового комплекса при погрузке гранулированной серы сократило время погрузочных операций и позволило исключить лишние маневры, связанные с взвешиванием вагонов после погрузки.

Внедрение расходомера на эстакаде налива мазута дало возможность отказаться от практики подбора вагонов малого калибра и сократить маневровые операции. Мы дали заводу решение, позволяющее осуществлять налив вагонов-цистерн для перевозки расплавленной серы одновременно с четырех позиций.

Удалось разработать, испытать и внедрить в производство технологические и управленческие решения, увеличившие долю маршрутных отправок. Это привело к ускорению оборачиваемости вагонов.

Была внедрена электронная цифровая подпись приемосдатчика, в результате чего оказалось возможным перейти на электронный документооборот с ОАО «РЖД».

Внедрение электронного документооборота с Центром электронного декларирования Центральной энергетической таможни позволило отказаться от ежедневных выездов в таможенный пост.

Большую роль в оптимизации бизнес-процессов играют активно внедряемая в филиале концепция бережливого производства и рационализаторская деятельность.

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ

Инструменты достижения цифровой трансформации производственных процессов сформулированы и утверждены в Программе проектов «Цифровая грузовая станция». Старт ее реализации был дан после первых, вселивших веру в успех, результатов пилотного проекта по цифровому зрению.

С августа прошлого года в активном режиме разрабатываются проекты роботизированного комплекса осмотра подвижного состава, мобильного автоматического рабочего места, импортозамещения АСУ СТ. Еще четыре перспективных направления ожидают развертывания оперативно-диспетчерской программы GetRail.

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

О важности системного подхода к развитию персонала в наше время написано много. Существующие методики вводят понятие чело-

веческого капитала и позволяют рассматривать процесс повышения его квалификации как инвестиционный проект с четким алгоритмом оценки его эффективности.

Думаю, не ошибусь, если отмечу постпандемный период как один из самых качественных в истории филиала для развития компетенций работников и получения ими современных знаний, что в итоге открывает принципиально новые перспективы для компании.

Возможности для обучения возросли многократно с внедрением дистанционных форм обучения. Они позволяют достигать нужного результата меньшими финансовыми затратами. Астраханский филиал только за последний год вдвое увеличил объемы проведения дистанционного обучения работников, в основном инженерно-технического состава. Система дистанционного обучения обеспечивает непрерывность, а также определенную системность деятельности по приобретению персонального мастерства. Обучение проводится через электронные площадки, через вебинары по корпоративной связи.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГСТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ

От того, насколько эффективно решается задача научно обоснованного совершенствования структуры управления, напрямую зависит успех реализации всех вышеперечисленных стратегических целей.

Несмотря на то, что применяемая в компании классическая, линейно-функциональная, структура управления является наиболее эффективной для наших бизнес-процессов, у нее, как и у любой структуры, есть ряд недостатков – и это сказывается на скорости и своевременности принятия управленческих решений.

Именно по данной причине в действующую оргструктуру были внедрены элементы матричной, позволившие настроить горизонтальное управление.

Этот относительно новый инструмент оргструктуры позволил повысить эффективность технологических изменений при максимально эффективном использовании потенциала лучшего, высококвалифицированного, персонала. Кросс-функциональные команды и им подобные объединения, создаваемые для решения как стратегических, так и краткосрочных локальных задач, хорошо себя зарекомендовали, а иногда являются единственно возможным путем решения задач.

Мы уже имеем хороший опыт использования обновленных механизмов оргструктуры в масштабном проектировании транспортной инфраструктуры УКПГ-7, в разработке цифрового пакета проектов, в выработке консенсусов по проблематике взаимодействия с компаниями-партнерами.

Подводя итоги трехлетнего периода реализации стратегических целей в Астраханском филиале, хочу выразить убежденность в правильности целеполагания и формирования дерева целей, на пути достижения которых приложенные усилия уже принесли первые – вдохновляющие – результаты.

Игорь Беленовский, начальник Оренбургского филиала:

Стратегия в моем понимании – это неразрывная совокупность мер, решений, мероприятий, и успешность их реализации зависит именно от того, насколько комплексно и во взаимосвязи мы будем претворять нашу стратегию в жизнь. Главная бизнес-цель – это стабильный вывоз продукции и планомерное увеличение объемов транспортно-экспедиционного обслуживания (ТЭО). Всё остальное – инструменты той или иной степени сложности, помогающие решать основную задачу.

РАСШИРЕНИЕ СПЕКТРА ОКАЗЫВАЕМЫХ УСЛУГ

Мы взаимодействуем с самыми разными партнерами – и с подразделениями ПАО «Газпром», и со сторонними организациями. Наш сервис должен быть комфортным для всех.



Существенные изменения произошли в организации перевозок.

В 2020 году мы внедрили платежный сервис таможенных платежей «Раунд» (Газпромбанк и ООО «Мультисервисные платежные системы»). Это упростило прием груза к перевозке и взаимодействие филиала с ОАО «РЖД» и таможенными органами при оформлении документов. В этом же году организовано ежедневное формирование суточного клиентского плана погрузки в АС «ЭТРАН» в целях безусловного вывоза запланированных объемов грузов.

В 2021 году мы значительно расширили спектр оказываемых услуг по отправке грузов, внедрив удаленное оформление комплектов перевозочных документов на грузовые вагоны вне мест их погрузки. Это позволило повысить доходность по договорам ТЭО и сократить непроизводительные потери при организации вывоза продукции.

Вообще, считаю очень важным и актуальным курс на поэтапную цифровизацию всех бизнес-процессов. В русле этой трансформации мы внедрили применение сопроводительных документов к железнодорожной накладной на отправку вагонов в электронном виде.

Кроме того, в 2022 году наши работники Службы организации перевозок и Службы погрузки и маневровых работ участвовали в разработке информационной системы «Сфера» – в части функционала «Управление грузовой работой на станции погрузки».

А в 2023 году филиалом было организовано удаленное оформление перевозочных документов на грузовые вагоны по станции Окунайский разъезд Иркутского филиала с целью обеспечения гарантированного вывоза стабильного газового конденсата с Ковыктинского ГКМ.

Все эти нововведения упрощают жизнь клиентам и нам самим.

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ

Еще раз подчеркну: цифровая трансформация коснулась практически всех направлений деятельности, стала данностью на каждом участке нашей работы.

Сейчас у нас в тестовом режиме на базе тепловоза ТЭМ7А развернута программа «Цифровой двойник локомотива». Это программа на базе информационной площадки Clover SmartMaintenance. Цель ее – повышение надежности локомотивного парка, внедрение системы мониторинга и диагностики технического состояния тепловоза, его топливной эффективности. Кроме того, программа позволяет контролировать нарушения режимов эксплуатации локомотива. Ежедневно осуществляется мониторинг технического состояния локомотива с определением технического состояния систем тепловоза, проводится анализ топливной эффективности с детализацией в зависимости от режимов работы.

В цифровом направлении очень динамично развивается и инфраструктура станции. В 2022 году мы разработали план модернизации электрической централизации станции Заводская

в рамках проекта «Цифровая система управления железнодорожной инфраструктурой в Оренбургском филиале. Сейчас мы его планомерно реализуем.

На текущий год запланировано проектирование первого этапа проекта «Цифровая система управления железнодорожной инфраструктурой» Оренбургского филиала.

ИНФРАСТРУКТУРНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ПРОИЗВОДСТВЕ

В прошлом году Служба вагонного хозяйства завершила первый этап замены технологического оборудования, предназначенного для ремонта сосудов вагонов-цистерн для перевозки сжиженных газов. Приобретены и введены в эксплуатацию новые стенды для ремонта запорной арматуры.

В этом году планируется вести в эксплуатацию автоматизированный комплекс для проведения гидравлических испытаний сосудов вагонов-цистерн. Это позволит выполнять весь спектр необходимых ремонтных работ не только с собственными вагонами для сжиженных углеводородных газов, но и с вагонами других собственников.

Этот новый уровень. В подвижном составе у нас вообще немало перемен.

Одной из наиболее значимых является начатая в прошлом году опытно-промышленная эксплуатация газомоторного локомотива ТЭМГ1. Летом мы будем подводить итоги, но уже сейчас можно с уверенностью сказать: по объему работ этот тепловоз ни в чем не уступает дизельным сериям! И та пища для размышлений, которую даёт нам опытно-промышленная эксплуатация ТЭМГ1, те проблемы, что возникают в его работе – это бесценный опыт.

Ведь мы понимаем, что вслед за одним тепловозом со временем придут десятки, а потом и сотни. Каждая набитая сейчас «шишка», каждая выявленная проблема важна стратегически – ведь мы учтем ее в производстве, а это сэкономит нам кучу времени при обслуживании парка газомоторных локомотивов в будущем.

Вообще, если говорить о тепловозах, одним из важных направлений в стратегии является расширение возможностей собственной локомотивной тяги на путях общего пользования.

Так, для обеспечения выхода на эти пути локомотивов серии в Локомотивном депо Оренбургского филиала в ноябре 2022 года была проведена выездная оценка соответствия производства по техническому обслуживанию и текущему ремонту тепловозов серии ТЭМ14 с расширением действующего сертификата. Кроме того, была проведена подготовка персонала Локомотивного депо, задействованного в процессе технического обслуживания и ремонта новой техники.

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Развитие инфраструктуры тесно связано с развитием персонала. В первую очередь это связано с регулярным повышением про-

фессиональных и личностных компетенций работников.

Существование идеального сотрудника – это иллюзия. Всегда можно найти кого-то лучше тех, кто есть сейчас. Но выгоднее направить взгляд на своих сотрудников и повышать профессионализм тех, кто уже работает в филиале. Человек, имеющий реальный опыт на предприятии, всегда эффективней, чем новый профессионал. Следуя стратегии компании, мы определили основные направления в работе по развитию персонала.

В первую очередь, это непосредственное обучение персонала. В 2022 году в филиале прошли обязательное обучение 234 сотрудника.

Далее – развитие корпоративных компетенций. У нас, к примеру, есть программы обучения по цифровой культуре.

Вся кадровая работа у нас осуществляется в рамках HR-менеджмента.

Организационная структура также меняется. Создан новый Отдел документационного обеспечения управления, состоящий из пяти человек. Введена новая специальность на Салаватском и Нижнекамском участках – оператор товарный. Также в планах – дальнейшее формирование и совершенствование Центра компетенций по газомоторной тематике.

Для гармоничной организации работы всего коллектива очень важны четко проработанная и прозрачная система мотивации персонала и формирование самомотивации.

Помимо использования обычных инструментов мотивации, мы активно развиваем нематериальное мотивирование работников. Это и комплексные программы для повышения квалификации, и спортивные и культурные мероприятия, способствующие сплочению и созданию благоприятного психологического климата в коллективе, и мероприятия по выявлению лидеров среди молодежи с перспективой карьерного роста.

Кроме того, в развитии персонала уделяем большое внимание формированию корпоративной культуры. Этому способствует проведение спортивных и культурных мероприятий, экскурсий, организация совместного досуга вне стен организации. Тем же целям служит размещение ценностей корпоративной культуры и правил в сообщениях, группах, на стендах, а также создание видеороликов и фотоотчетов, посвященных новым направлениям в работе, увлечениям сотрудников, проведенным мероприятиям и торжествам.

Если в коллективе появляются новички, мы их интенсивно адаптируем, знакомим с корпоративной культурой и этикой поведения в коллективе.

В фокусе внимания всегда – безопасность и охрана труда. Приведу цифры. Показатели за прошлый год – ноль случаев травматизма, ноль случаев аварий и инцидентов, ноль случаев дорожно-транспортных происшествий. В нынешнем году нам остаётся лишь дальше заниматься профилактикой, ибо улучшить результат по понятным причинам не получится.

Одно из направлений стратегии 2023 – это рационализация производства и повышение производительности труда. Здесь мы работа-

ем давно и планомерно. В рационализаторской и инновационной деятельности основной задачей является раскрытие потенциала специалистов филиала. Среди принятых рационализаторских предложений, наряду с организационными, очень много технических идей, которые направлены на улучшение условий труда, повышение безопасности производства работ, совершенствование технологических процессов.

В 2021 году мы перешли в активную фазу внедрения системы непрерывного совершенствования. Организована работа по анализу производственных процессов и поиску непроизводственных потерь. В 2022 году отнормированы основные технологические процессы Службы вагонного хозяйства и Службы локомотивного хозяйства и путевой техники. Одной из задач на текущий год определено картирование данных процессов и их совершенствование.

В текущем году Оренбургский филиал определен для проведения мероприятий в рамках национального проекта «Производительность труда», по направлению «Бережливое производство».

Вячеслав Баглай, директор Сургутского филиала

Освоив один вид деятельности, никто не может быть успешным на протяжении десятилетий. А уже десятилетиями измеряется деятельность нашего филиала. Следовательно, нужно быть востребованными в меняющемся мире.

А что нужно для соответствия текущему моменту? Технология, техническая оснащённость и подготовленный персонал!

В Сургутском филиале постоянно, системно ведется работа по этим направлениям.

Нам требуется результат, который снизит затраты, позволит выполнять маневровые работы в большем количестве за меньшую единицу времени. Для этого требуется освоить новую технологию работы.

РАСШИРЕНИЕ СПЕКТРА ОКАЗЫВАЕМЫХ УСЛУГ

Задачу наши специалисты выполняют поступательно. В 2022 году мы провели опытный пробег и получили положительный результат по ведению порожних поездов повышенной длины. Теперь мы ведем составы размером до 400 осей без переформирования на станции Сургут. Используя эту технологию, в 2022 году проведен 501 поезд.

Перспективным направлением филиала сейчас является организация вождения поездов повышенного веса. Хочу напомнить, что первым проектным решением предусматривался вес брутто поезда 4500 тонн. В настоящее время мы используем технологию, которая обеспечивает вождение поезда весом 6000 тонн. И прямо сейчас разрабатывается техническое задание для проекта, который обеспечит управление поездом весом 8000 тонн. Решение этой амбициозной задачи расширяет возможности «Газпромтранса» и сети ОАО «РЖД» на участке Екатеринбург – Тюмень – Сургут.

ИЗМЕНЕНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

В настоящее время бизнес-процессы усложняются. Требуется учитывать большее количество факторов. Зачастую изменяется траектория информационных потоков. База данных одновременно становится доступна множеству участников бизнес-процесса.

Предыдущая схема взаимодействия предполагала линейную схему работы, последовательность принятия решений и их исполнений. Сейчас, зачастую, процессы текут параллельно. Решения принимаются не на основании опыта работы исполнителя, принимающего решения, а на основании валидной проработки. Даже лирики становятся математиками и физиками при такой работе!

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ

Цифровая трансформация позволяет получить дополнительные возможности. Здесь трансформируется само понимание рабочего места. Практический опыт мы получили, когда учились работать дистанционно в ковидный период.

Создаётся информационный массив, доступный для систематизации информации и принятия технологических, управленческих решений. Основательную проработку получило технологическое направление деятельности «Газпромтранса» в целом и Сургутского филиала в частности.

Ещё на этапе движения поезда со станции Сургут на станцию Промышленная, Служба вагонного хозяйства, Служба организации перевозок анализируют техническое и коммерческое состояние вагонов. Определяется очередность отгрузки товарной продукции и фронты налива. К моменту прибытия состава Служба погрузки и маневровых работ уже готова к работе. Без потери времени. Исключены паузы между технологическими операциями.

Два предыдущих примера – это работа внутри филиала. А вот самый яркий пример коллективной работы в масштабах всего «Газпромтранса» – это оформление перевозочных документов грузов Иркутского филиала, еще недавно бывшего одним из наших участков, подразделениями Оренбургского филиала. Эффективно используется потенциал всего предприятия, отрабатывается работа в орбите межфилиального взаимодействия.

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Персонал – это фактор, который венчает пирамиду производства. Могут быть изысканные технологии и современное оборудование. Но то, что построено, заработает и даст результат только тогда, когда это всё включит в работу человек. Работник Сургутского филиала «Газпромтранса».

И чтобы всё работало в компании в целом, в филиале в частности, ведется многопрофильная работа по развитию персонала. Это и обязательное обучение, которое направлено на аттестацию работника. Это повышение квалификации – оно производится, исходя из перспективных целей компании!

И, очень важно, происходит самообразование сотрудников. Именно тот человек, который работает над собой, находит нестандартные решения. Стандартные процессы протекают одинаково: текут заторможенным плотным слоем. Как неньютоновская жидкость! А часто к успеху приводит не тривиальное видение мира, а интуиция образованного человека.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГСТРУКТУРЫ

Это задача так задача! Прежде всего нужно ответить на вопрос: где находимся и на чём стоим? А нынешнее состояние я бы описал как «Mobilis in mobile». Означает «подвижный в подвижной среде».

Скорее всего мы трансформируемся. Отойдём от региональной линейной системы управления.

Перейдём к параметру «рабочее место». Оборудовать оно должно исходя из тех задач, которые требуется решить. А где оборудовать рабочие места, количество их, будет зависеть от места производственной деятельности, мощности сервера и временного пояса. Понятно, что производство должно

быть привязано к месту. А управление осуществлять можно из любой точки.

Александр Маленчук, директор Ямальского филиала:

Ямальский филиал всегда был особенным, даже уникальным, работающим в самых суровых условиях вопреки, наперекор и во имя. И вот команда филиала снова взялась за амбициозную, стратегически важную задачу не только для самого филиала, но для всего «Газпромтранса» – и даже ПАО «Газпром».

ПРОЕКТЫ

18 апреля текущего года генеральным директором «Газпромтранса» Максимом Мироненко была утверждена Программа проектов цифровизации Ямальского филиала. Она призвана решить не столько текущие производственные задачи, сколько вывести филиал на качественно новый, эталонный, уровень!

Ответственная роль руководителя Программы возложена на Александра Корниенко, администрирование – на Татьяну Левину. Проекты Программы охватывают практически все зоны возможных улучшений деятельности филиала. Это и управление движением, и работа с клиентами, и цифровая диагностика подвижного состава и инфраструктуры. Это и связь, и общий менеджмент.

Комплексный подход к цифровому «апгрейду» филиала обоснован как требованиями цифрового времени в целом, так и деятельностью ПАО «Газпром» по разработке гигантских месторождений: Бованенковского и Харасавэйского. Перспективные объемы вывоза сжиженных углеводородных газов, стабильного газового конденсата, в 2025–2040 годы могут превысить 50 млн тонн! В пике объем может достигать рекордных 5 млн тонн ежегодного прироста, что сопоставимо с пятикратным ростом филиала.

Параллельно ООО «Газпром инвест» в тандеме с ПАО «Газпром нефть» реализует программу расширения железнодорожной линии «Обская – Карская», главной и единственной магистрали для наземной транспортировки. Программа проектов цифровизации и Программа расширения железнодорожной линии требуют интеграции и итеративной координации на всех этапах: проектирование, согласование, реализация, получение намеченных результатов.

В рамках Программы проектов цифровизации уже началась беспрецедентная работа по применению проектного подхода к управлению изменениями. В рамках командообразования и развития ценных компетенций Татьяна Левина провела трехдневное обучение для руководителей и администраторов 27 проектов и мероприятий Программы.

И сразу после просмотра последнего слайда учебной презентации команды приступили к разработке проектной документации! До конца мы разрабатывали паспорта проектов, мероприятий, рабочих планов и матриц ответственности. Синхронно была начата деятельность по согласованию бюджетов под финансирование проектов Программы.

Проекты рассчитаны на разные сроки как по запуску, так и по продолжительности. Но в итоге должны одновременно позволить уже к 2026 году увеличить пропускную способность железнодорожной линии «Обская – Карская».

Проекты Программы также взаимосвязаны с реализуемыми цифровыми инициативами по разработке и внедрению ИС «Сфера», «Личного кабинета клиента», создания цифровых объектов инфраструктуры.

Впереди еще очень много работы. Но все члены команды одинаково понимают значимость каждого мероприятия, которые неотложно нужно реализовать здесь и сейчас. И если вы спросите, что вдохновляет уверенно шагать по дороге цифровизации, все, как один, ответят: это возможность сделать что-то по-настоящему значимое для родного «Газпромтранса».

Наше будущее определяют не только планы, но шаги в правильную сторону, сделанные уже сегодня. Дорогу осилит идущий, а Программу цифровизации – сплоченная команда профессионалов Ямальского филиала. ■



КАК СОЗДАВАЛСЯ «ПОСЕЙДОН»

ИНСТРУМЕНТЫ АРИЗ И ПРИЁМЫ ТРИЗ В КОМАНДНОЙ РАБОТЕ – УПРАВЛЯЕМОЕ ТВОРЧЕСТВО В ДЕЛЕ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ И ПОБЕДЫ НА РЫНКЕ

28 апреля на заседании Технического совета Ямальского филиала начальник Отдела экипировки локомотивов, эксплуатации и ремонта оборудования Рафик Салимов доложил об окончании опытно-промышленной эксплуатации образцов блок-модулей ЭБМОУ «ПОСЕЙДОН» и ТЗМУ «ПОСЕЙДОН 2».

Он подчеркнул: «По обобщенному заключению экспертной группы, разработанные рационализаторами Ямальского филиала концепция и решения по доставке очищенной воды и дизельного топлива работоспособны, и подходят для нужд филиала».

На втором этапе, весной 2020 года, по решению генерального директора «Газпромтранс» к работе были привлечены молодые специалисты Ямальского филиала. Николай Конев, молодой специалист Ямальского филиала, работая над поставленной задачей, присоединился к изобретателям, работающим в филиале. У них уже был опыт проработки данного вопроса. А именно, рационализаторы: ведущий инженер Производственно-технического отдела Борис Клименко и инженер Службы энергообеспечения Александр Тарасенко еще осенью 2015 года представили Техническому совету филиала авторскую концепцию «Оптимизация затрат на обеспечение хозяйственно-питьевой водой дежурного персонала на отдельных пунктах «Новой железнодорожной линии Обская – Бованенково».

Третий этап выполнения поручений руководства – разработка альтернативной техноло-



Рис. №1. Структурная схема «вагона-водянки»

вижному составу, выстроены сплошные «часть» законодательных ограничений.

И тогда авторы вспомнили свои знания по решению изобретательских задач со времён обучения в аспирантуре: применили алгоритм ре-

частных домах функцию обогрева выполняет печь, а в многоквартирных домах – уже над- система центрального отопления.

В результате персонал было предложено размещать в пассажирском купе специально-технического (турного) вагона.

Проектируя «ПОСЕЙДОН» и «ПОСЕЙДОН 2», авторы применили системный подход для выявления совокупности необходимых над- и подсистем. Было изучено и учтено их взаимодействие. Было рассмотрено функционирование оборудования в разных надсистемах: обслуживающего персонала, контролирующих органов, промбезопасности, охраны труда, железнодорожных путей, ремонтных мастерских, а также климатических условий, технологических операций, автоматизации и цифровизации техпроцессов.

ИТОГИ РАБОТЫ

Итогом работы творческого коллектива стало создание альтернативной технологии снабжения (экипировки) водой и топливом на базе технологического комплекса инновационного оборудования. Комплекс образовал экипировочный поезд в составе трех устройств «ПОСЕЙДОН», двух устройств «ПОСЕЙДОН 2», одного турного вагона и блок-модуля «Электростанция».

Впоследствии выполнение функционала «Электростанции» авторы перераспределили по пяти устройствам «ПОСЕЙДОН» с сохранением третьей степени автоматизации работы дизель-генераторных установок, то есть в автоматическом режиме с цифровым контроллингом. (Рис. №2)

Работа творческого коллектива увенчалась подготовкой двух рационализаторских предложений. Общий плановый эффект от их внедрения может составить более 400 млн рублей капитальных затрат в первый год внедрения проекта, до 10 млн рублей ежегодных эксплуатационных затрат. Кроме того, 30 декабря 2022 года в Федеральном институте промышленной собственности была зарегистрирована заявка на патент на изобретение (регистрационный номер – 2022135405).

На апрельском заседании Технического совета Ямальского филиала было принято решение о преобразовании рацпредложения «Устройства для транспортировки, хранения и выдачи воды потребителям на отдельных пунктах железнодорожной линии «Обская – Карская» в заявки на выдачу патентов. Эти устройства еще не имеют патентованных названий, но уведомления о создании изобретений и полезных моделей авторы в ближайшие недели направят в Технический отдел «Газпромтранс». (Рис. №3, 4, 5).

Михаил МИТРОФАНОВ,
Начальник Производственно-технического отдела
Ямальского филиала

Надсистема «Экипировочный поезд»

Несколько функций однотипных ТС (вагон-водянка, вагон ГСМ) создаёт необходимость применения закона перехода в надсистему:

1. В каждом вагоне-водянке и вагоне-ГСМ было купе для персонала – теперь персонал находится в специализированном турном вагоне
2. В каждом вагоне-водянке и вагоне ГСМ стояли свои, но однотипные ДГУ – теперь эта функция модернизирована до III степени автоматизации работы ДГУ (без персонала) (модель 3), а все ПОСЕЙДОНЫ соединены межвагонными низковольтными соединениями (как в пассажирском поезде). Для обеспечения автономности каждый ПОСЕЙДОН и ПОСЕЙДОН 2 снабжены персональным кабелем подключения к ДГУ, установленных на отдельных пунктах.
3. Сами Устройства «ПОСЕЙДОН» и «ПОСЕЙДОН 2» выполняют теперь только главную функцию: транспортировка, хранение и выдача потребителям воды, дизельного топлива, а также электроэнергии для работы систем Устройств.

Патентование изобретений и полезных моделей



Рис. №2. Надсистема «Экипировочный поезд»

На такой позитивной ноте завершился еще один этап кропотливой четырехлетней работы команды «Газпромтранс» в составе сотрудников Ямальского филиала и Управления эксплуатации пути и тягового состава Администрации: начальника Отдела организации вахтовых перевозок Екатерины Рябчиковой, начальника Отдела локомотивного хозяйства Максима Кизякова под руководством начальника Управления Владимира Размадзе – по разработке альтернативной технологии снабжения (экипировки) водой и топливом потребителей на станциях и разъездах на железной дороге «Обская – Карская», протяженностью 572 км.

«ПОСЕЙДОН» – ТРЕБОВАНИЕ ВРЕМЕНИ

Задача выработать предложение по замене вагонов-водянок в связи с окончанием срока эксплуатации была поставлена руководителям эксплуатационных служб в 2019-2020 годах.

гии снабжения водой и топливом (экипировки) на основе вновь создаваемого комплекса инновационного оборудования – стартовал летом 2020 года. Работа над проектом неоднократно освещалась в корпоративном издании.

ИНСТРУМЕНТЫ АРИЗ – КЛЮЧ К РЕШЕНИЮ ЗАДАЧ

Одним из вызовов для участников проекта стало отсутствие аналогов оборудования, которое позволяло бы безопасно, без использования сливных эстакад, осуществлять на железнодорожном транспорте периодическую выдачу воды и топлива на объекты, расположенные вдоль железнодорожных путей по маршруту следования экипировочного поезда – а также проходящим мимо подвижным составам.

Помимо этого, вокруг вопросов экипировки топливом с частичной выдачей его на объекты, а также проходящему железнодорожному под-

шения нестандартных изобретательских задач.

Начали с формулирования изобретательской задачи, её цели. От цели перешли к вепольному анализу – построили наглядную модель задачи. (Рис. №1)

Выявили технические противоречия модели и предложили способы их устранения.

Например, вагон-водянка имеет длину 24 метра и располагается на собственном железнодорожном шасси. Между тем требовалось обеспечить возможность установки нового оборудования без собственного шасси на вагон-платформу. Но тогда длина устройств не должна была превышать 12 метров.

И решение было найдено. Инновационные устройства «ПОСЕЙДОН» и «ПОСЕЙДОН 2» можно устанавливать на 12-метровых железнодорожных платформах без использования собственных шасси. Это удешевляет оборудование на десятки миллионов рублей!

ПЕРЕХОД В НАДСИСТЕМУ

Разрешение еще одного противоречия: эксплуатационный персонал нужен, но купе в «ПОСЕЙДОН» не должно быть – привело авторов к применению закона о переходе в надсистему.

Суть закона в следующем: если работа нескольких однотипных технических систем предусматривает выполнение каких-либо одинаковых функций, можно передать выполнение этих функций в надсистему. Например, в



Рис. №3. ЭБМОУ-40-35 «ПОСЕЙДОН» (модель 3)



Рис. №4. ТЗМУ-40-27 «ПОСЕЙДОН 2» (модель 3)



Рис. №5. Склад-контейнер отапливаемый утепленный СКОВ-20-15 «БАЙКАЛ»

ПО МАЛОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГЕ В БОЛЬШУЮ ПРОФЕССИЮ

Детские железные дороги – это не только развлечение, но и путь к будущей профессии. Из 25 «малых магистралей» России семь – в регионах присутствия «Газпромтранса». Включая самую длинную в г. Свободном!

Первая детская железная дорога в СССР открылась 1 августа 1936 года в Красноярске. В разные годы в Советском Союзе появилось 68 дорог для детей.

Эти образования сразу задумывались как место, где ребенок может «пощупать» профессии железнодорожника: от монтера пути до начальника станции. Более того: в некоторых городах локомотивы и составы не только учились водить и обслуживать, но и собирали своими руками!



Дежурный по переезду на Московской ДЖД. Автор фото: Максим Каширин, Gudok.ru

ВСЁ, КАК У ВЗРОСЛЫХ

Общая протяженность детских железных дорог в России – около 100 километров. Пассажиров перевозят порядка 80 локомотивов и 224 вагона.

Здесь всё, как у взрослых, только меньше: узкая колея, не столь длинные составы, небольшая протяженность пути. Но оборудование, правила эксплуатации – как правило, те же, что и у настоящих железнодорожников.

И профессии «взрослые»: машинист, начальник и проводник поезда, дежурный по переезду и диспетчер поездов, монтер пути, сотрудник АСУ ТП, СЦБ и связи. Обучают ребят около 450 преподавателей теории и практических инструкторов.

Обучение проводится на современных тренажерах. Здесь встречаются и автоматизированные рабочие места для диспетчеров, и симуляторы для подготовки юных машинистов.

Зимой – теория, а летом самое долгожданное и любимое: практика, в новенькой форме железнодорожника. Воспитанники организуют движение поездов в городских парках, перевозят отдыхающих из города на пляж, следят за состоянием пути.

В конце каждого учебного года необходимо пройти аттестацию, чтобы быть допущенным для следующего блока обучения.

НА ДЕТСКОМ ПОЕЗДЕ В ЦАРСКОЕ СЕЛО

На 7 из 25 «малых железнодорожных магистралей» можно встретить детей сотрудников «Газпромтранса».

Среди работников Колпинского участка Ухтинского филиала популярна Малая Октябрьская железная дорога в Петербурге. У нее – два участка: в Озерках и от метро «Купчино» до Пушкина. Вторая трасса проходит там же, где в 1837 году была создана первая в России, Царскосельская железная дорога.

Прийти сюда можно в пятом-шестом классе, обучение длится четыре года. В распоряжении ребят, помимо прочего, интерактивные стенды: устройство стрелочного перевода и устройство стрелочного пути. А еще – уникальный макет магнитовитационного поезда для изучения принципа работы поезда на магнитной подушке. Между прочим, это одно из перспективных направлений развития железнодорожного транспорта!

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ НА ЯРОСЛАВСКОЙ ДЖД

Ярославские коллеги Ухтинского филиала полюбили свою детскую железнодорожную магистраль. Она проходит в Яковлевском бору на окраине Ярославля. Пионерская, Луговая, Зеленая – названия станций детские, а «начинка» у них – позавидует любой взрослый: современная инфраструктура включает в себя даже оптоволоконную линию связи вдоль всего пути.

И обучение здесь – на современном уровне. Для детей открыты классы инновационного развития в области физико-математических и естественнонаучных дисциплин. Ребята учатся разрабатывать актуальные для железнодорожной отрасли инновации и воплощать их в жизнь.

ДЕТСКИЙ ПОЕЗД В ОРЕНБУРГЕ

Оренбургская детская железная дорога любима не только школьниками – всеми жителями города. Она берет свое начало в центре, а ведет к пригородным пляжам. Поэтому летом вагоны всегда полны. Приятно ехать на отдых без пробок, слышать, как названия станций объявляет тонкий детский голосок, и в маленьком вагоне самому чувствовать себя немного ребенком.

Обучение на Оренбургской ДЖД, как и на всех детских дорогах, бесплатное. Ребята слушают лекции об устройстве железных дорог, истории отрасли, обучаются основам профес-



Юный машинист на Оренбургской ДЖД. Источник: Gudok.ru

сий. Те, кто помладше, пробуют себя в роли проводников и дежурных по перрону. Ученики 7-9 классов изучают дело монтера пути, бригадира поезда, дежурного по станции, машиниста тепловоза и поездного диспетчера.

«КВАНТОРИУМЫ» В ИРКУТСКЕ И ВОЛГОГРАДЕ

Дети сотрудников сразу двух филиалов «Газпромтранса»: Астраханского (а именно, Приволжского участка) и Иркутского хорошо знают, что такое «Кванториумы». Это созданные на базе Волгоградской и Иркутской детских железных дорог технопарки для получения дополнительного образования научно-технической направленности.

Классы здесь оснащены высокотехнологичным оборудованием: 3D-принтерами, металло- и деревообрабатывающими станками, компьютерной и роботизированной техникой. Можно заниматься полноценной исследовательской и проектной деятельностью. Обучение рассчитано на три года.

МАШИНИСТЫ ИЗ КРАТОВО

Учебные корпуса Московской детской железной дороги расположены в подмосковном поселке Кратово. Пассажиры дороги – местные жители, дети из близлежащих оздоровительных лагерей и санаториев, а ученики – более 700 ребят из Люберецкого, Раменского, Воскресенского районов Подмосковья и города Жуковского.

Обучают ребят опытные преподаватели и инструкторы. Летом в распоряжении у школьников четыре тепловоза и шесть пассажирских вагонов. В каждый рейс фирменного поезда «Малая Московская железная дорога» отправляется 25 человек персонала. Еще почти столько же юных работников обеспечивают движение поезда: кассиры, кондукторы, сцепщики, стрелочники, диспетчеры, дикторы, начальники смены, дежурные по переезду.

11,6 КМ ДОРОГИ В СВОБОДНОМ

Ребятам, чьи родители трудятся в Амурском филиале, повезло. В их распоряжении – самая длинная в стране детская железная дорога. Она расположена в городе Свободном, ее протяженность 11,6 километра.

У Свободненской ДЖД богатая история. Ее открыли в 1940 году, и в Великую Отечественную войну магистраль использовали для подвоза продовольствия из Свободненского совхоза, доставки стройматериалов и топлива для совхозного мясокомбината. В 50-е годы прошлого столетия дети поехали по этой дороге в пионерлагерь.

В 2012 году дорога подверглась полной реконструкции. Она получила микропроцессорную централизованную систему управления стрелками и сигналами, пять пассажирских платформ, отремонтированные вокзалы.

Ежегодно на Свободненской детской железной дороге обучаются более 1,5 тысяч школьников Амурской области.



Учащиеся Московской ДЖД. Автор: Павел Горбатко, Gudok.ru

«ЗЕЛЕННЫЙ СВЕТ» В ПРОФЕССИЮ

Сегодня детские железные дороги – это уникальные центры профориентации в сфере железнодорожного транспорта. Они – как семафоры, дающие «зеленый свет» школьникам на пути в одну из самых увлекательных и сложных отраслей. По данным ОАО «РЖД», студентами транспортных колледжей и вузов становятся больше половины выпускников детских железных дорог.

И если сегодня ваш ребенок грезит о летних каникулах во многом потому, что его вскоре ждет практика на детской железной дороге – почти наверняка его сердце уже проложило маршрут в эту профессию.

По материалам из интернет-источников.

Служба по связям с общественностью и СМИ

В ЛЕТО ПОД СТУК КОЛЕС

Приглушенные разговоры в купе, пейзажи огромной страны за окном и неизменный чай в подстаканнике – воспоминания о путешествии на каникулы у многих из нас именно такие. В первый июньский день собрали для вас несколько интересных работ отечественных художников на эту тему.

ЕКАТЕРИНА СЕВЕРГИНА «В ПУТИ» (2004)

Маму и дочь уносит в лето боковушка в плацкарте. Малыш не спит – глядя в окно, в свою предстоящую отпускную жизнь: бегом босиком в бабушкином огороде, лещика на самодельной удочке, секреты с новыми подружками. Через несколько минут девочка заснет, чтобы быть разбуженной уже перед самым выходом на маленькой станции.

Художнице Екатерине Севергиной очень хорошо знакомы такие моменты детских счастливых переживаний: она мама троих дочерей и сына. Семья – центральное место в ее творчестве. Ее живые трогательные образы, наполненные изяществом и светом, надолго остаются в памяти.

ЮРИЙ ВАСИЛЬЕВ «ИЗ ПИОНЕРСКОГО ЛАГЕРЯ» (1957)

Юрий Васильев писал эту картину в период творчества, названный им самим неореализмом. Вообще же художник был многогранен как в жанрах живописи, так и в творчестве в целом. В его наследии – и скульптура, и графи-



Екатерина Севергина «В пути» (2004). Источник картины: artnow.ru

ка, и оформление книг, и театральные работы.

На полотне хорошо виден электропоезд Ср3 Рижского вагоностроительного завода. Именно эта электричка с 1947 года и в последующие 30 лет перевозила пассажиров на пригородных сообщениях. Вагон был деревянным, с металлической обшивкой. Вместил 105-108 человек, имел хорошо узнаваемую плоскую переднюю часть. Из-за того, что места в кабине машиниста было мало, управлять электричкой было не слишком удобно.

Сейчас Ср3 можно обнаружить в музеях железных дорог, в частности, в Москве и Петербурге.

МАРИЯ ИВАНОВА «ПОЕЗД МЧИТСЯ В ЛЕТО» (2019)

Это полотно – о том, что дорога в лето увлекательна сама по себе, неважно, до какого места ты следуешь. Очень точно подметила историк искусства Светлана Коткина: «Эта картина и ностальгическое воспоминание о прошлом, которое выражено в давно забытых металлических подстаканниках, так любовно изображенных с тщательно выписанными деталями. И впечатления от ускользающего от взгляда»



Юрий Васильев «Из пионерского лагеря» (1957). Источник картины: ru.pinterest.com



Мария Иванова «Поезд мчится в лето» (2019). Источник картины: ivanovaart.ru

за окном пейзажа, представленного игрой красок, будто кусочки мозаики, в которой собраны все цвета средней полосы России от изумрудно-зеленого до темно-коричневого и четкий вид вдалеке. Путь – как жизнь: настоящее отчетливо для нас и красиво, ближайшее будущее – размыто, но прекрасно, а вдалеке видна цель, к которой мы идем.

По материалам из интернет-источников.

Служба по связям с общественностью и СМИ

Коллектив Администрации поздравляет с 50-летием

Харенжеву Ирину Анатольевну, главного специалиста Отдела оборудования Управления материально-технического снабжения и комплектации

с 55-летием

Сысоева Алексея Владимировича, начальника Отдела организации делопроизводства и архива Службы по эксплуатации зданий и сооружений

с 60-летием

Подушкина Сергея Георгиевича, инженера 2 категории Отдела отгрузки продукции с Московского узла Управления подвижного состава

Коллектив Астраханского филиала поздравляет с 50-летием

Байкеева Галимжана Зинетуллаевича, монтера пути 6 разряда Службы пути

Богомолова Николая Николаевича, слесаря аварийно-восстановительных работ 6 разряда Службы энергообеспечения

Ковалеву Ирину Ивановну, инженера 2 категории Участка по эксплуатации локомотивного хозяйства, Службы локомотивного хозяйства и путевой техники

с 55-летием

Муратову Назифу Хайбуллаевну, машиниста по стирке и ремонту спецодежды 2 разряда Хозяйственного участка

Коллектив Оренбургского филиала поздравляет с 50-летием

Дюгаеву Ларису Юрьевну, диспетчера Диспетчерского отдела

с 55-летием

Кулеша Сергея Владимировича, слесаря по ремонту подвижного состава 4 разряда Участка подготовки и ремонта вагонов для перевозки комовой, гранулированной и жидкой серы

Коллектив Сургутского филиала поздравляет с 50-летием

Паренко Валерия Григорьевича, слесаря по ремонту подвижного состава 5 разряда Группы вагонного хозяйства

Коллектив Ямальского филиала поздравляет с 50-летием

Тарасенко Александра Ивановича, инженера по эксплуатации вентиляционных систем и санитарно-технического оборудования 1 категории Службы энергообеспечения

Ткачука Валерия Владимировича, дежурного по разъезду Диспетчерского отдела

с 55-летием

Насонова Виктора Ивановича, диспетчера Локомотивного депо Отдела локомотивного хозяйства

с 60-летием

Богданца Геннадия Павловича, дежурного по разъезду Диспетчерского отдела

Галузу Александра Николаевича, ведущего инженера по эксплуатации теплотехнического оборудования

Мельника Олега Витальевича, инженера 1 категории Отдела локомотивного хозяйства

Назаренко Александра Ивановича, машиниста насосных установок 4 разряда Отдела экипировки локомотивов, эксплуатации и ремонта оборудования

ПУТЕШЕСТВИЕ ПО ЗВУКОВЫМ ВОЛНАМ

В афише июньского номера газеты «Вести Газпромтранса» мы предлагаем отправиться в путешествие по звуковым волнам аудиоспектаклей и аудиокниг, которые перенесут в увлекательный мир искусства и литературы, а также подарят приятные впечатления.

Аудиобиблиотека мировой литературы

Большая аудиобиблиотека, где каждый сможет найти что-то на свой вкус: от Никколо Макиавелли до Владимира Набокова. Здесь собраны русская и зарубежная проза, жанровая и детская литература, сказки и мифы, радио- и аудиоспектакли, телеспектакли, а также музыка театра и кино.

Изибук

На платформе вы можете выбрать аудиоспектакли, радиопостановки и литературные чтения, неизвестные широкой публике романы, книги различных жанров для любого возраста.

Аудiosпектакли онлайн

Большая коллекция радиоспектаклей и аудиокниг. Удобный алфавитный поиск и комфортный способ воспроизведения.

Аудиосказки для детей

Детские аудиосказки – отличный способ привить детям интерес к литературе, развить внимательность, воображение и заинтересовать яркими персонажами.

ПОДКАСТЫ**«Читаю за вас»**

Авторский подкаст Анны Смирновой с подборками книг, авторскими рейтингами, советами, как найти время для чтения и вернуться в мир литературы.

«Вечерние чтения»

В этом подкасте автор делится впечатлениями о прочитанном, озвучивает самые актуальные темы из недавно прочитанных

книг. Отдельно отметим интересный и зачастую неожиданный выбор контента.

«Фантастические книги и где их обсуждают»

В этом подкасте ведущие рассказывают про фантастику и фэнтези – новые книги, классику, проверенную временем, авторов, тенденции. Ребята в интересной форме диалога обсуждают новые и классические произведения авторов, рассматривают новые направления в жанре, популярные вселенные. ■

**ПОДКАСТ. «ГОЛОСА «ГАЗПРОМТРАНСА»**

В новом выпуске подкаста приняли участие сотрудники Астраханского филиала – главный инженер Александр Герасимов, заместитель начальника филиала по перевозкам Евгений Колоколов, заместитель начальника филиала по эксплуатации и ремонту подвижного состава Дмитрий Кудренко.

Над подкастом работали: Екатерина Исаченкова, Алла Миркина, Игорь Куйдин. Обложка – Михаил Щербак

СТРАНИЦА «КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»: ПОРТАЛ В ВАШЕ РАЗВИТИЕ

В мае Корпоративный университет «Газпромтранса» получил полностью обновленную страницу на внутреннем портале. Сотрудники Администрации и филиалов получили простой и быстрый доступ ко множеству онлайн-курсов. И это только одна из множества решенных задач.

УЧИТЬСЯ В ЛЮБОЙ ТОЧКЕ, В ЛЮБОЕ ВРЕМЯ

Управление персоналом по компетенциям – именно к нему сейчас происходит переход в «Газпромтрансе» – подразумевает наличие хорошей образовательной базы. При этом важно, чтобы к ней был обеспечен простой и легкий доступ. Новая страница университета решила этот вопрос.

По ссылкам в разделах «Внутреннее обучение», «Внешнее обучение» теперь можно перейти сразу на полтора десятка онлайн-курсов: о роли и функциях руководителя, управлению подчиненными, стресс- и тайм-менеджменту. Пройти их стало возможным сотрудникам любого филиала и Администрации, в удобное для них время.

И это только начало. Многие интересные курсы – в разработке, выложены в онлайн будут все.

ЕСТЬ, ЧТО ПОЧИТАТЬ

Страница Корпоративного университета сделает вас «завсегдатаем» электронной

библиотеки Alpina Digital. Ее фонд превышает 4000 позиций. Это книги по развитию лидерских качеств, управлению проектами и процессами, ораторскому искусству и деловому общению, навыкам ведения переговоров, личной эффективности.

Но не только книги: в библиотеке можно найти аудио- и видеозаписи, курсы, тренажеры и мастер-классы от ведущих бизнес-спикеров.

Сейчас доступ к библиотеке открывается только сотрудникам, проходящим обучение. Это связано с лимитом лицензий на пользование фондом Alpina. Но в перспективе стать пользователем библиотеки станет проще.

НЕ ЖДИ ПРИГЛАШЕНИЯ – ДЕЙСТВУЙ САМ

Работники «Газпромтранса» теперь могут не ждать, пока кадровые службы пригласят их на обучение. Вам нужно «прокачать» тот или иной навык? Подайте в разделе внутреннего и внешнего обучения соответствующую заявку. Можно запросить и предоставление доступа к электронной библиотеке. Под лежачий камень вода не течет – отодвиньте его!

ПЛАНИРОВАНИЕ И МОТИВАЦИЯ

Новая страница сделала удобной подготовку к предстоящему обучению. О том, какие курсы и тренинги состоятся в ближайший



месяц, напоминает календарь. Он также предоставляет информацию о преподавателе курса, дает возможность скачать презентацию программы обучения. А значит, слушатель может заранее подготовиться к предстоящей учебе, точнее представить себе ее результаты.

Хочется дополнительной мотивации? Откройте разделы «Истории успеха» и «Лучший по профессии». В них коллеги из разных регионов делятся своим путем в отрасли, гордостью за свою работу и за компанию. Эти искренние рассказы для кого-то могут оказаться хорошим стимулом самому расти и развиваться!

МОЛОДЫМ – ВЕЗДЕ У НАС ДОРОГА

В «Газпромтрансе» развита система практик и стажировок: это действенный инструмент формирования коллектива про-

фессионалов. Узнать об этом подробнее можно в разделе «Студентам» Корпоративного университета. Есть даже опция подачи онлайн-заявки на прохождение практики для родственников или знакомых, обучающихся в профильных вузах.

А можно дать молодежи возможность самой «поручить» проектом! Раздел «Проектная деятельность» рассказывает о том, как привлечь к решению совместных задач студентов Российского университета транспорта.

ВАКАНСИИ ДЛЯ ВАС

Сотрудники могут ознакомиться со всеми актуальными вакансиями «Газпромтранса» (внешним пользователям они доступны на сервисе HeadHunter). Вероятно, это шанс изменить судьбу своих знакомых, порекомендовав их родной компании как компетентных специалистов. А может быть – и свою собственную судьбу.

Страница Корпоративного университета увидела свет чуть больше двух недель назад. Она еще будет пополняться новым ценным контентом – и, без сомнения, превратится в одну из наиболее часто посещаемых, в том числе, благодаря вам!

Служба по связям с общественностью и СМИ ■

