

## С ДНЕМ ПОБЕДЫ!



### Уважаемые коллеги!

Поздравляю вас с великим праздником – Днем Победы!  
Этот праздник занимает особое место в памяти нашего народа. Годы Великой Отечественной войны оставили глубокий след в истории каждой семьи. Все мы свято храним и передаем из поколения в поколение память о подвигах родных и близких – тех, кто плечом к плечу сражался на фронте, день и ночь трудился в тылу.  
Ценой огромных потерь наш народ защитил свою Родину и избавил мир от фашизма. Подарил человечеству право на жизнь и свободу.  
Сегодня мы, потомки победителей, снова отстаиваем безопасность и независимость России. Демонстрируем силу духа, волю, сплоченность, преданность своей стране. И уверены – победа будет за нами.  
С праздником! С Днем Победы!

**А.Б. МИЛЛЕР,**  
Председатель Правления ПАО «Газпром»

### Уважаемые коллеги!

Примите самые искренние поздравления с Днем Победы!  
Одно десятилетие сменяет другое, но память о героизме наших предков, защитивших Родину от фашизма, пребывает с нами всегда.  
Они подарили нам единое, сильное и свободное Отечество, заповедали нести ответственность за судьбу страны, за благополучие будущих поколений.  
Будем достойными продолжателями дела наших прадедов и дедов. Сегодня как никогда важно быть достойными их памяти, сохранять и приумножать их традиции, стремиться к благополучию своей страны, сохраняя ее свободной, крепкой, духовно сильной.  
Наш долг и обязанность – труд на благо страны, защита ее интересов, воспитание в наших детях понятий чести, мужества и патриотизма.  
Желаю каждому из вас крепкого здоровья, оптимизма и счастья!  
С праздником! С Днем Победы!

**М.В. МИРОНЕНКО,** генеральный директор ООО «Газпромтранс»



## ЛЕТОПИСЬ ДЛИНЮЮ В 20 ЛЕТ

25 мая 2004 года, 20 лет назад, была основана наша газета, «Вести Газпромтранса».



«Я надеюсь, что каждый работник «Газпромтранса» воспримет нашу рабочую газету как свои, родные «Вести» и станет не только ее заинтересованным читателем, но и соавтором... И пусть «Вести Газпромтранса» станут любимой газетой всего нашего коллектива», – писал в напутственном слове генеральный директор Вячеслав Тюрин.

Так и получилось. Страницы газеты – это летопись становления и развития компании. Как наращивались производственные мощности и объемы вывоза продукции, как появлялись и изменялись филиалы; как расширялся

круг видов деятельности, трансформировалась стратегия; как компания работала в пандемию и преодолевала вызовы последних лет – отражением всех этих событий были материалы на страницах «Вестей Газпромтранса».

А еще газета всегда была площадкой, где сотрудники могли поделиться не только рабочими вопросами, но и тем, чем они живут и дышат: путешествиями, увлечениями, открытиями. Поэтому юбилей газеты – это праздник авторов и читателей: нас с вами.

Первый номер был подписан в печать в 16 часов 2 июня и напечатан в типографии

ИПК «Южный Урал» в Оренбурге тиражом 999 экземпляров.

А знаете, чему была посвящена первая передовица газеты? Расширенному совещанию с участием руководителей филиалов «Газпромтранса», которое прошло в Оренбурге 18-19 мая 2004 года. У нее был громкий заголовок – ООО «Газпромтранс»: ставка на рост».

Эта ставка оказалась верной.

«Газпромтранс» сегодня – успешно развивающаяся компания. А на страницах газеты по-прежнему пишется ее история – такая же захватывающая и славная.

Благодарим каждого, кто создавал нашу газету, благодарим всех читателей за любовь и поддержку нашего корпоративного издания!

«Вести Газпромтранса» по-прежнему будут площадкой, где летописцем истории нашей компании является каждый из вас.

С праздником!

Слово – тем, кто стоял у истоков нашей корпоративной газеты – и тем, кто создает ее сейчас!

**Александр Вячеславович Филин,** первый заместитель генерального директора ООО «Газпромтранс»:

Пожелание видеть у «Газпромтранса» свою газету вскоре после образования Общества прозвучало от каждого из филиалов: хочу знать, что происходит в компании!

>>> стр. 2

### ЧИТАЙТЕ В НОМЕРЕ:



#### ОПЫТНЫЙ ПРОБЕГ ПЕЗДОВ ПОВЫШЕННОЙ МАССЫ В СУРГУТСКОМ ФИЛИАЛЕ

Успешные результаты проведенного в феврал-марте пробега – результат работы большой сплоченной команды.

стр. 3

#### РАЗВИВАЙТЕСЬ КАК ПРОФЕССИОНАЛ

Состоящие в кадровом резерве сотрудники филиалов «Газпромтранса» делятся своим опытом расширения и совершенствования компетенций. Уверены: мнения коллег станут еще одним стимулом к развитию для каждого из вас!

стр. 4-5



#### В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ МЕЛОЧЕЙ НЕ БЫВАЕТ

Интервью с начальником Отдела охраны труда, промышленной, пожарной безопасности и экологии «Газпромтранса» Владимиром Калашниковым.

стр. 6

### ПИСЬМО РЕДАКЦИИ

#### Уважаемые читатели!

Перед вами – юбилейный выпуск газеты. И, как и 20 лет назад, в нем мы рассказываем о развитии компании, о достижениях работников «Газпромтранса». А успехов у нас немало – про некоторые из них вы узнаете на полосе 3!

4-5 полосы газеты – это монологи сотрудников из числа резерва кадров о своем развитии: они рассказывают о том, почему непрерывное обучение является обязательной составляющей интересной и успешной работы.

В преддверии Всемирного дня охраны труда мы взяли интервью у начальника Отдела охраны труда, промышленной, пожарной безопасности и экологии «Газпромтранса» Владимира Калашникова. Что такое культура производственной безопасности? Как ее развивают в нашей компании? К чему следует стремиться, и почему важно помнить: тебя ждут дома – обо всем этом читайте на полосе 6.

И не пропустите подкаст «Голоса Газпромтранса»! Ведь в новом выпуске наш собеседник – заместитель генерального директора по перевозкам Михаил Рачинский!

Спасибо, что вот уже 20 лет делаете каждый выпуск интересным вместе с нами!  
Ваша редакция.



# ЛЕТОПИСЬ ДЛИННОЮ В 20 ЛЕТ

стр. 1 <<<

В период становления нашей организации ключевыми темами статей были производственные новости, совершенствование методов работы, вопросы наращивания подвижного состава. Филиалы рассказывали о своей деятельности, делились опытом. Эти темы были основными на протяжении первых лет становления.

Когда в «Газпромтрансе» начали проводиться практические конференции, встречи руководства филиалов, именно газета освещала их ход и принятые решения.

Конечно, хотелось знать опыт коллег не только в области производства – поэтому постепенно появлялись разделы, где работники рассказывали о проведении досуга, о своем отдыхе, о спортивных мероприятиях.

Газетой интересовались многие – не только работники «Газпромтранса», но и представители других дочерних обществ ПАО «Газпром» – забирали себе экземпляры газеты, чтобы почитать. Газетой все зачитывались, тем более, что раньше не было других каналов новостной информации.

«Вести Газпромтранса» всегда отражали основные производственные тенденции, транслировали вектор, который задавался в том числе и внутренней политикой страны. Это, например, развитие потенциала молодых специалистов, внедрение принципов бережливого производства, поддержка семей в рамках общероссийского Года семьи. По каждому из направлений всегда публикуется немало интересных материалов, – и как читатель видишь, что заданный вектор поддерживается и филиалами, и Администрацией компании, можно почерпнуть полезный опыт коллег.

Скучаю ли я по бумажной газете? Да, поскольку текст, который видишь на бумаге, воспринимается совершенно по-другому. Газету можно отложить, потом взять ее и дочитать, она всегда на виду – а с электронной версией такое случается далеко не всегда.

Желаю коллективу редакции «Вестей Газпромтранса», каждому ее автору бороться и искать, найти и не сдаваться! Развитие нашей газеты – правильное, новые идеи компании сразу находят отражение на страницах издания, и это очень приятно. Видно, что коллектив редакции целеустремленный, обладает достаточно хорошими знаниями и умениями – равно как и нештатные корреспонденты газеты. Поэтому – так держать!

**Сергей Алексеев, председатель ОПО «Газпромтранс профсоюз»:**

В 2004 году генеральным директором «Газпромтранса» Вячеславом Тюриным была поставлена задача: компания должна иметь свой печатный орган. У меня не было опыта написания текстов или навыков газетной верстки – зато была, как говорят сейчас, креативность. Поэтому авторы реализации идеи о корпоративном издании, заместитель генерального директора по управлению персоналом и общим вопросам Василий Зубаков и заместитель генерального директора по коммерции Геннадий Гаврин привлекли меня к активной работе.

Но строго говоря, решение создать печатный орган в 2004 году сначала вылилось не в многополосное издание, а в стенгазету. Тогда «Газпромтранс» располагался в офисе по адресу проспект Вернадского, 41 в Москве, и там, на одной из стен вблизи кабинетов руководства, эту газету мы и разместили. В ней были тексты-поздравления к 23 февраля – и это первое издание «Газпромтранса» пользовалось большим успехом. А затем был дан старт периодическому изданию.

Я стал автором одной из статей в самом первом, июньском номере «Вестей Газпромтранса». Написал заметку «Астрахань готовится к юбилею»: о работе Астраханского филиала, в недавнем прошлом УЖДТ «Астраханьгазпрома». В то время я занимал должность заместителя начальника Управления подвижного состава, соответственно, писал на темы, которые были мне близки – поэтому такая заметка. Также в пер-



Первый номер газеты

вые годы выпуска газеты был автором текстов об охране труда, затем писал о Коллективном договоре между работодателем и работниками, разъяснял все его нюансы.

Для того, чтобы сделать интересную газету, мы изучали центральные издания, искали интересные рубрики, учились верстке. И оттачивались от того, что посредством газеты нам нужно рассказать коллективу, в чем специфика «Газпромтранса». Компания ведь была совсем новой! Экономисты, бухгалтерия, юридический блок – это сейчас о производственных процессах компании всё известно, а тогда требовалось разъяснить, чем живет каждый из филиалов, какую продукцию мы перевозим, как получается сжиженный углеводородный газ, почему сера разная, что такое ШФЛУ; как функционирует горка роспуска и какой



А вот так выглядела стенгазета в 2004 году

подвижной состав мы задействуем. Поэтому одними из самых частых и интересных для читателя статей были те, где объяснялись производственные и технологические процессы.

Вскоре мы начали публиковать интервью с руководителями «Газпромтранса» – они пользовались большой популярностью у работников: ведь так руководители становились ближе к коллективу, могли донести до него нужные смыслы.

Писали очень много и о сотрудниках разных филиалов. Причем не только о том, как они работают, но и чем живут – об их увлечениях, отдыхе. Вот эти тексты, о том, кто где побывал, какие увидел интересные места – были особенно захватывающими. Глаза открывались: какая интересная у нас страна, как прекрасен родной край!

Еще на страницах газеты публиковались итоги конкурсов – мы их всегда проводили много. И, безусловно, эти тексты вызвали большой интерес.

Информации было очень много, с годами она стала подаваться более структурированно, систематизированно. Сейчас в газете можно читать все – каждый текст интересен. Но если говорить о том, что люблю больше всего читать в «Вестях Газпромтранса» я, то это слова руководства компании и филиалов

об итогах работы за год, а также в юбилейных выпусках. Это концентрация мыслей о развитии филиалов, компании в целом.

Конечно, есть ностальгия по бумажной версии газеты – но время идет вперед, мы цифровизируемся. Нашей редакции пожелаю, чтобы на ваши живые, актуальные вопросы вы всегда получали такие же живые, интересные ответы – тогда «Вести Газпромтранса» заиграют еще ярче.

**Татьяна Шеина, специалист Отдела кадров и трудовых отношений Оренбургского филиала:**

Мои первые статьи появились в газете «Вести «Газпромтранса» в 2005 году. Основная тематика их касалась как производственной сферы, так и спортивных и культурных мероприятий. Мне очень нравилось писать обо всем, что касалось новаторства, открытий, строительства новых объектов, трудовых династий нашего филиала.

В среднем в год в нашей газете выходило до 15 моих статей!

Конечно, я и сейчас активный читатель газеты. Мне очень нравится рубрика о людях в профессии: когда рассказывается, каким был трудовой путь человека, что повлияло на профессиональный выбор, как формировалась личность.

Читать газету интересно: потому что много нового происходит в филиалах, интересно и нестандартно решаются производственные вопросы и, конечно, всегда с увлечением читаешь, как работники проводят свой досуг!

гие филиалы, какие есть достижения и успехи, текущие актуальные вопросы производства.

Конечно, всегда интересно, как работники «Газпромтранса» отдыхают, где путешествуют и проводят свой досуг.

Но, наверное, одна из самых интересных для меня рубрик – это та, что связана с персоналом компании: в ней можно узнать больше о работниках, которые своим многолетним трудом и опытом создают энергию и имидж нашей компании, закладывают дальнейший потенциал развития. Как было кем-то сказано, что «компания – это прежде всего люди, которые в ней работают».

Всегда, насколько позволяет время, стараюсь читать газету, либо пробежаться по статьям, выделяя то, что наиболее интересно. Рад, что в газете неизменно освещаются вопросы производства, подводятся итоги работы, уделяется внимание работникам компании, их работе. Интересно читать о планах по цифровизации компании – там много полезной информации. Очень интересно бывает почитать «Цифровой словарь», в котором затрагиваются вопросы, интересные многим читателям газеты, и разъясняются различные термины. А еще радует, что сохранилась колонка «Юбилеры»: мне кажется, для работников это важно и по-человечески приятно.

Электронный формат газеты – это удобно. Это позволяет найти в архиве нужную статью и ознакомиться с ней позже, если не было времени.

Газете желаю на будущее продолжать публикацию таких же актуальных статей и интересных интервью. С бурным развитием цифровых технологий сложно представить, какой формат газеты может быть уже через 5 лет. Возможно это элементы интерактивности, аудио и видеоматериалы, применение искусственного интеллекта. Это мои фантазии, конечно. Но при этом желаю нашей газете всегда шагать в ногу с духом времени и современными технологиями!

**Михаил Пёрышкин, ведущий специалист Отдела организации делопроизводства и архива Администрации:**

Впервые я написал текст в нашу газету в 2007 году, примерно в сентябре. В дальнейшем становился автором два-три раза в год, бывало, что и чаще.

Темой моих заметок была история железных дорог в России. Также за моим авторством выходили статьи к важным историческим датам, а также отчеты о путешествиях – как членов нашей профсоюзной организации, так и о личных. Также я писал статьи об истории делопроизводства в России.

Если вспоминать самую любимую рубрику, то ей была рубрика о путешествиях и хобби коллег. И еще – об истории городов, в которых располагаются филиалы «Газпромтранса».

Читать газету в электронном формате, признаюсь, непривычно. Но жизнь не стоит на месте! Нашей газете я желаю продолжать выходить, достойно отметить 20-летие, редакции газеты – публиковать больше разнообразных материалов, которые будут интересны всем, привлекать больше новых авторов.

**Екатерина Исаченкова, главный редактор газеты «Вести Газпромтранса»:**

Поздравляю с 20-летием газету «Вести Газпромтранса»! За это время вышло более 245 номеров. В каждом из них мы рассказывали о профессионализме наших сотрудников, о важнейших событиях в жизни Общества, об успехах и достижениях.

Почти десять лет я пишу для газеты «Вести Газпромтранса», большую часть из которых являюсь главным редактором. На протяжении всего этого времени газета менялась вместе с нами – росла, трансформировалась, осваивала новые темы и расширяла горизонты.

Желаю всему творческому коллективу Администрации и филиалов, который ежемесячно работает над выпуском газеты, новых творческих высот и открытий, реализации креативных проектов и замыслов, преданных читателей и больших профессиональных результатов!



## ОПЫТНЫЙ ПРОБЕГ ПЕЗДОВ ПОВЫШЕННОЙ МАССЫ В СУРГУТСКОМ ФИЛИАЛЕ: УСПЕШНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Опытный пробег поездов повышенной массы (до 8000 тонн) от станции Промышленная до станции Сургут состоялся в Сургутском филиале в период с 20 февраля по 20 марта.

Решение о его проведении было принято после успешного опытного пробега поездов повышенной массы в июле 2023 года. Инициатором пробега в прошлом году выступила Служба локомотивного хозяйства и путевой техники, она также проанализировала его результаты и выработала новые предложения.

Если летом 2023 года схема включала в себя три локомотива в голове поезда, то на февраль-март нынешнего года основными задачами было оценить техническую возможность вождения поездов повышенной массы по схеме два локомотива в голове с подталкивающим локомотивом в хвосте поезда. Также нужно было проанализировать возможность увеличения максимально разрешенной массы поезда на участке станция Промышленная – станция Сургут.

Было сформировано и отправлено 10 поездов повышенной массы (до 8000 тонн).

Положительных результатов опытного пробега несколько.

Во-первых, средняя скорость следования поезда на участке станция Промышленная – станция Сургут повышена на 18%.



Во-вторых, на 9% снижен расход дизельного топлива на 1000 тонн перевезенной продукции.

В-третьих, на 7% снижена продолжительность отвлечения локомотивов в поездной работе.

В-четвертых, на 54% снижена продолжительность максимальной нагрузки локомотива при прохождении руководящего

подъема участка станция Промышленная – станция Сургут.

Кроме того, стало возможным формирование прямых отправительских маршрутов максимально допустимого веса при понижении температуры наружного воздуха ниже 30 градусов.

Повышение пропускной способности станции Промышленная позволило допол-

нительно вывезти 2420 тонн товарной продукции Сургутского завода по стабилизации конденсата имени В.С. Черномырдина!

Организация и проведение выполненного пробега позволили обеспечить выполнение партнерских обязательств с ОАО «РЖД» в части формирования и отправления поездов повышенной массы.

Достигнутые результаты стали возможны благодаря активному участию в опытном пробеге работников Службы локомотивного хозяйства и путевой техники, Службы вагонного хозяйства, Службы пути, Службы организации перевозок и Службы погрузки и маневровых работ Сургутского филиала.

В ходе проведения опытного пробега каждый из них улучшил свои профессиональные навыки в вопросах организации и вождения тяжелых поездов.

Все вовлеченные в процесс проведения опытного пробега работники – одна большая, сплоченная команда, нацеленная на достижение результата. И эта команда не остановится на достигнутом!

**Евгений ОСИНЦЕВ,**  
заместитель директора по эксплуатации и ремонту подвижного состава Сургутского филиала

## 5С В УХТИНСКОМ ФИЛИАЛЕ: В ДОБРЫЙ ПУТЬ



Система 5С – один из современных и одновременно простых и эффективных методов организации работы.

Пять шагов системы 5С – сортировка, порядок, чистота, стандартизация, дисциплина. Ключевая задача выполнения всех шагов – эффективная организация рабочего пространства, устранение лишних движений, что позволяет сэкономить, прежде всего, время, высвободить его на решение многих других задач.

Система 5С понятна и легко внедряется на любом производстве. Этот процесс сейчас активно идет и в Ухтинском филиале.

Все сотрудники уже прошли теоретическое обучение и тестирование. Поначалу не каждый понимал, для чего менять привычный, выверенный годами порядок работы. Помогли регулярные беседы с коллективом о преимуществах 5С: после них каждый работник смог сам себе ответить на вопрос «зачем?» и заинтересовался процессом внедрения системы. При этом предложения всех сотрудников по организации работы в рамках 5С были

выслушаны и, по возможности, учтены.

Пилотным объектом по внедрению 5С стала мастерская Участка вагонного хозяйства Службы по эксплуатации и ремонту пути и подвижного состава. Ее работники составили подробный план-график реализации проекта.

Собрана и крепкая команда для успешного воплощения проекта в жизнь. Теперь главное – запастись терпением. Ведь переключить работу на предприятии – процесс не одного дня! Но при желании все выполнимо.

Потенциал для выявления, а потом и устранения проблем велик. Шаг за шагом повторяя рекомендации 5С, можно находить все новые и новые потери. 5С – это не инструмент для однократного применения, а постоянный процесс, цель его внедрения – постоянное развитие и улучшение.

**Константин ДОРОФЕЕВ,**  
мастер Участка вагонного хозяйства Службы по эксплуатации и ремонту пути и подвижного состава Ухтинского филиала



## ОПТИМИЗАЦИЯ ДВИЖЕНИЯ ПОРОЖНЕГО ПОДВИЖНОГО СОСТАВА В ОРЕНБУРГСКОМ ФИЛИАЛЕ

Переориентация экспортных грузопотоков на Восток и в страны Глобального Юга логистически сопряжена с определенными сложностями. В частности, на повестке дня вопросы улучшения оборачиваемости подвижного состава.

Специалисты Оренбургского филиала проанализировали движение порожнего подвижного состава на станцию Каргала Южно-Уральской железной дороги. Цель анализа – выявление проблемных мест данного процесса.

В ходе аналитических мероприятий был установлен ряд фактов следования порожних вагонов со значительным отклонением от расстояния, заложенного тарифным руководством. Так, порожний подвижной состав, зааресованный на станцию Каргала со станций Зеленино, Иваново и Восстание Горьковской железной дороги, следует «кружностью», расстояние тем самым увеличивается на

600-1100 км, происходит значительная задержка порожнего состава в пути следования относительно нормативного срока.

Служба организации перевозок Оренбургского филиала проанализировала действующий

план формирования грузовых поездов, выявила наиболее оптимальные маршруты следования и направила обращение в Центральную дирекцию управления движением ОАО «РЖД» о рассмотрении данной ситуации и внесении изме-

нений в План формирования грузовых поездов.

Обращение было рассмотрено. Ответ получен положительный: телеграфным указанием от 1 апреля № исх.7063 ОАО «РЖД» внесло изменение в план формирования грузовых поездов по станциям Юдино, Нижний Новгород-Сортировочный Горьковской железной дороги.

В результате этих изменений срок доставки порожнего подвижного состава со станций Зеленино, Иваново, Восстание уменьшен на 2-4 суток!

Подобные мероприятия направлены на планомерное наращивание эффективности использования подвижного состава, что позволяет обеспечивать гарантированный вывоз продукции ПАО «Газпром».

**Сергей РОГОЖИН,**  
начальник Отдела поездной и маневровой работы Оренбургского филиала





# РАЗВИВАЙТЕСЬ КАК ПРОФЕССИОНАЛ

В мартовском номере газеты мы затронули тему человекоцентричности в подходах к обучению и развитию сотрудников «Газпромтранса», в эффективной работе с резервом кадров. В ближайших двух выпусках предоставляем слово состоящим в кадровом резерве сотрудникам филиалов «Газпромтранса», они делятся своим опытом расширения и совершенствования компетенций. Уверены: мнения коллег станут еще одним стимулом к развитию для каждого из вас!

**Юрий Деревенкин, начальник Участка по эксплуатации вагонного хозяйства Астраханского филиала:**

Свою трудовую деятельность в Астраханском филиале я начал в июне 2007 года, техническим Службы вагонного хозяйства.

Вливание в коллектив, считаю, у меня прошло комфортно, без стрессов. За плечами был уже определенный багаж знаний: я раньше работал в вагонном депо. Конечно, понадобилось время для адаптации, для усвоения корпоративной культуры. Помощь здесь оказали коллеги по «цеху»: и начальник Участка, и все работники Службы. Оказание поддержки новым членам – до сих пор сильная сторона всего трудового коллектива Астраханского филиала, да и «Газпромтранса» в целом.

В ноябре 2008 года я был переведен в Производственно-технический отдел на должность инженера по техническому надзору 1 категории. Участок по эксплуатации вагонного хозяйства я возглавляю с июля 2021 года.

В резерв кадров я был включен не столь давно, в 2023 году. И сразу был вовлечен в процесс обучения: так, я в августе прошлого года успешно прошел обучение по программе «Рационализатор» в Агентстве развития профессионального мастерства «ВОРЛДСКИЛЛС РОССИЯ». Это мне очень помогло, поскольку я принимаю активное участие в рационализаторском движении: имею ряд рационализаторских предложений, они успешно внедрены и работают в Астраханском филиале.



А 2023 год завершил обучением на электронных курсах по бережливому производству в Федеральном центре компетенций в сфере производительности труда. Этот процесс занял несколько месяцев, по его окончании я получил 15 сертификатов об окончании курсов.

Когда ты в резерве кадров, скиллы нужно совершенствовать во всех областях. Поэтому в нынешнем году я для развития своих компетенций по правильному, эффективному планированию своей и командной работы, по выстраиванию коммуникации с коллегами прошел курсы «Agile, Scrum, Канбан», «Mindmaps – как думать эффективнее», «Активное слушание».

Обучение прохожу на двух основных площадках: образовательной платформе Sterik и в Базе знаний СНФПО ПАО «Газпром».

Наиболее полезным, наверное, правильно считать то обучение, после которого удается приобретенные знания и компетенции воплотить на практике. Поэтому выделю особо направление бережливого производства. Считаю, что оно очень актуально в наше очень быстрое и динамичное время, такие уж реалии

сложилось. Чтобы быть эффективным, необходимо быть быстрым! А для этого требуется обладать серьезным багажом знаний и развитыми практическими навыками.

С уверенностью также могу сказать, что включение в резерв кадров мне помогло и помогает развивать управленческие компетенции. Тут еще, наверное, срабатывает фактор ответственности: понимаешь, что руководство, включая тебя в резерв кадров, возлагало на тебя определенные надежды. От этого появляется дополнительная мотивация развиваться.

Именно поэтому я проходил обучение не только то, что определено графиком для работников из числа резерва кадров, я еще самостоятельно подавал заявки на прохождение курсов. Я увлекаюсь цифровыми технологиями, автоматизацией производства, поэтому самостоятельно успешно обучился на курсах «Работа с платформой ROBIN RPA. Базовый курс», «Разработка приложений для ОС Аврора» и «Основы IC: Предприятие для начинающих».

Считаю, что эффективность пройденного обучения весьма серьезна. Без прохождения ряда курсов руководителем, наверное, я мог бы стать, а вот грамотным руководителем – навряд ли. Вообще, оценивая эффективность учебы, полезно помнить такое высказывание: «Увидит чудо тот, кто хочет видеть, Она возможности дает и не обидит. Тому кто слышать хочет, говорит».

Чтобы быть в тренде, просто крайне необходимо постоянно развивать компетенции и проходить обучение. Для дальнейшей успешной работы я также считаю обязательным саморазвитие. Занимаюсь им практически ежедневно: читаю интересные публикации по дороге домой в служебном автобусе, а еще не упускаю возможности посетить специализированные выставки. Саморазвитие помогает стать лучше, образованнее и увереннее в себе.

Вообще время обучению в повседневной жизни у меня есть всегда, вошло уже в привычку выделять для этого ресурс. По большому счету, оглядываясь назад, я понимаю, что все время учусь, узнаю что-то новое для себя.

Например, прямо сейчас прохожу обучение по программе «BI-аналитик от Analytic Workspace Academy». Также планирую прокачать навыки по курсам коммуникационного менеджмента, так как есть понимание, что это важное направление для личного роста. Возлагаю надежды на ряд курсов, одним из которых будет «Навыки убеждения».

Нахождение в резерве кадров компании для меня стало очень полезным и положительным фактором.

Во-первых, за это время я получил прекрасную возможность для дальнейшего роста. Был включен в ряд проектов по цифровизации.

Во-вторых, это позволило мне обрести новые компетенции, совершенствовать управленческие и профессиональные навыки.

В-третьих, обрел возможность познакомиться с новыми людьми, узнать их взгляды, поделиться мнениями по вопросам развития компании, что-то обсудить, подискутировать. Я считаю такое общение очень полезным.

Если вы думаете о собственном развитии, желаете обучаться, дам несколько советов. Они достаточно просты.

Научитесь формулировать ясные и конкретные цели, которых вы хотите достичь.

Разделите цели на более мелкие, конкретные задачи, установите сроки выполнения и организуйте время, чтобы вы могли постепенно двигаться вперед.

Периодически оглядывайтесь назад и старайтесь объективно оценивать свой прогресс.

Найдите коллег, которые разделяют ваши интересы и стремление к саморазвитию.

Обращайтесь к специалистам или наставникам, которые помогут развивать определенные навыки или уровень самоанализа.

Проявляйте терпение и настойчивость. Профессиональное и личностное развитие – это долгосрочный процесс, который требует времени и усилий.

Развитие требует выхода из зоны комфорта, поэтому немаловажным фактором успеха является умение побороть страх перед изменениями.



**Михаил Хозяинов, ведущий инженер Группы организации перевозок Службы организации перевозок Ухтинского филиала:**

В Ухтинский филиал я пришел в ноябре 2010 года на должность оператора товарного 5 разряда Группы диспетчерского контроля и маневровых работ. Коллектив был дружным, состоял преимущественно из опытных железнодорожников, которые очень помогали осваивать профессию. В 2015 году я стал ведущим инженером, и тогда же был включен в резерв кадров.

Я прошел обучение по программам «Руководитель структурного подразделения», «Руководители нештатных формирований по обеспечению выполнения мероприятий по гражданской обороне», «Управление малым трудовым коллективом». Образовательные площадки – это Учебно-научный центр при МГТУ им. Н.Э. Баумана, ОНУТЦ ПАО «Газпром», «Газпром корпоративный институт», а также Управление по делам ГО и ЧС администрации Ухты. Еще мне предстоит обучение таможенному оформлению экспортных отправок грузов – заявку на это обучение я подал самостоятельно.

А на практике все навыки отрабатываются при выполнении обязанностей непосредственного руководителя в период его отсутствия.

Интересны были все курсы, наиболее полезным оказался курс «Управление малым трудовым коллективом». Отмечу, что мероприятия, проводимые в очной форме, дают лучший эффект: живое общение очень ценно.

Также считаю полезным активно участвовать в различных корпоративных мероприятиях. Так, я, принимая участие в конференции молодых специалистов ООО «Газпромтранс» в 2019 году, приобрел незаменимый опыт публичных выступлений.

Значительная часть моего обучения – это почти ежедневное самостоятельное изучение профильной литературы и нормативных документов. Современный мир меняется стремительно, без постоянного саморазвития любой специалист, независимо от уровня компетенций, рискует столкнуться с незнанием способов решения производственных задач.

Я считаю, что любой человек способен состояться как руководитель, если у него есть такое желание. Но эффективность его зависит как от личных качеств, так и от приобретенных знаний. Место для развития компетенций можно найти всегда, если времени не хватает – это стимул к оптимизации своего рабочего процесса. В текущем году я, например, планирую пройти обучение не только процессу таможенного оформления, но и корпоративные тренинги на тему «Роль и функции руководителя. Стили управления».

Для меня работа «Газпромтранса» с резервом кадров – это личностный и профессиональный рост, возможность карьерного роста, незаменимый опыт.

Молодым сотрудникам компании советую не бояться брать в работу сложные задачи и делать осмысленные выводы из конструктивной критики в свой адрес.



**Павел Даниленко, начальник Отдела текущего содержания пути, земляного полотна и искусственных сооружений Ямальского филиала:**

Мой стаж работы в Ямальском филиале отсчитывается с 2016 года – я тогда пришел на должность инженера 1 категории Отдела текущего содержания пути, земляного полотна и искусственных сооружений. В 2019 году стал ведущим инженером, а в 2022 году был назначен начальником Отдела.

Я очень хорошо помню, как осваивал профессию. Моим наставником был руководитель Отдела пути Владимир Карпин, а также коллеги по отделу: все они помогали мне найти правильные решения в трудных ситуациях, – эти ситуации часто сопровождают процессы текущего содержания пути. А еще мной руководил личный интерес к выбранной профессии!

В резерв кадров я был включен спустя 6 лет. И сразу прошел курсы по развитию управленческих компетенций на базе Корпоративного института «Газпромтранс», а в «Газпром корпоративный институт» – курсы по цифровой трансформации.

Все пройденные мной курсы оказались полезны, особо выделю курсы по развитию управленческих компетенций и особенностям управления персоналом. Я научился принимать ответственные решения в области содержания путевого хозяйства для обеспечения безопасности движения, подбору кадров для достижения этих целей.

Отмечу: когда ты учишься и одновременно погружен в практику, в производственный процесс, учиться хоть и сложнее, но получается это глубже и качественнее.

Обязательно нужно заниматься саморазвитием. С этой целью я, в частности, в 2023 году принял участие в петербургском Международном железнодорожном салоне «1520 PRO//Движение.Экспо».

Я трижды участвовал в конференциях молодых специалистов. Также при моем участии в 2023 году разработаны три рационализаторских предложения для улучшения ведения текущего содержания пути и искусственных сооружений.

Считаю, что безусловные положительные моменты работы нашей компании с резервом кадров – это создание для сотрудников перспектив и мотивации для профессионального роста, способствование непрерывности производственного процесса, повышение эффективности работы и конкурентоспособности филиала и компании в целом.

Посоветую молодым: не бойтесь проявлять инициативу, быть вовлеченными в производственный процесс и брать на себя ответственность при принятии решений в кругу своих компетенций.





**Вадим Киченко, начальник Отдела материально-технического снабжения и комплектации Оренбургского филиала:**

Мой трудовой стаж начался в 2014 году – с должности инженера 2 категории Отдела материально-технического снабжения и комплектации. Мои основные обязанности были связаны с обеспечением работников спецодеждой и СИЗ.

Освоение профессии было очень увлекательным. Практически с первых дней моей работы в компании вводились какие-то новшества. Это автоматизация оборота и выдачи спецодежды и СИЗ в 1С8, появление торгового портала, начало программы импортзамещения. Во всем этом приходилось разбираться, всему нужно было учиться.

В работе снабженца внешняя и внутренняя среды меняются постоянно. Поэтому эта работа никогда не бывает скучной. В освоении новых знаний на первых порах помогали выезды по обучению с коллегами в Администрацию. И, конечно же, собственный интерес к развитию, потребность в познании были и сейчас остаются для меня мощными драйверами роста.

**Алексей Шуляк, заместитель начальника Производственно-технического отдела Сургутского филиала:**

В Сургутский филиал, на должность слесаря по ремонту подвижного состава 4 разряда, я пришел в ноябре 2011 года. С профессией уже был знаком: имел опыт работы в ОАО «РЖД», но, тем не менее, очень ценен был опыт, которым всегда делилось как старшее поколение, так и остальные члены нашего коллектива – очень сплоченного.

Спустя год меня включили в резерв кадров на мастера Участка по техническому обслуживанию ходовой части. Обучение я проходил по многим направлениям: охране труда, промышленной и транспортной безопасности, приемке вагонов из текущего ремонта. Из последних, очень интересных, курсов отмечу обучение на сайте производительность.рф основам бережливого производства.

Обучение проходил, в основном, в организациях дополнительного профессионального образования, но одной из площадок также был Уральский государственный университет путей сообщения – его Академия корпоративного образования. А последние два года я посвятил учебе в магистратуре Сургутского государственного университета.

Благодаря программам работы «Газпромтранса» с кадровым резервом мне удалось развить свои управленческие компетенции: умение принимать решения, лидерские и коммуникативные навыки, управление конфликтами и другие. Получил опыт в различных областях, и я думаю, что это мне поможет занять руководящие позиции в будущем.

Я также занимаюсь саморазвитием. Читаю книги и статьи по развитию личности, управлению временем, эффективному лидерству – это помогает мне разобраться с вопросами в своей работе и жизни. Всег-

В 2016 году меня впервые включили в резерв кадров. С этого момента активно началось обучение по различным программам. Все они оказали существенное влияние на мою квалификацию и помогли значительно продвинуться в профессии.

Я прошел обучение по нескольким направлениям. В их числе – совершенствование материально-технического обеспечения предприятий ПАО «Газпром», ценообразование при закупках МТР, оценке СИЗ. Были курсы и по корпоративной этике, и по цифровой трансформации как инструменту повышения эффективности работы компании и, конечно, по бережливому производству. Рад, что смог пройти обучение по практике применения ТРИЗ. Большая часть обучения прошла на базе «Газпром Корпоративный институт».

Причем не всегда Отдел кадров подавал заявку на обучение. В каких-то случаях я сам выходил с инициативой – например, именно так я обучился по программе «Совершенствование материально-технического обеспечения предприятия и формирование цен при проведении закупок материально-технических ресурсов».

Сейчас уже сложно сказать, какая из программ оказалась важнее для моего профессионального роста. Разные навыки и компетенции нужны в различных областях работы. В целом же обучение расширяет кругозор, учит понимать процессы и взаимосвязи между ними, позволяет быть более гибким и легко адаптироваться к изменениям в рабочей среде.

Весь полученный багаж знаний можно сравнить со швейцарским ножом в походе: в разных рабочих моментах нужны разные инструменты, и они всегда под рукой. И чем шире круг знаний и компетенций, тем больше набор таких инструментов.

Участие в программе кадрового резерва помогает развивать все полученные управленческие компетенции. Это ценный опыт работы в различных направлениях, позволяющий с разных сторон посмотреть на управленческие процессы.



да обсуждаю прочитанное с коллегами и применяю полученные знания на практике.

Очень развивает активное участие в профессиональных мероприятиях, семинарах, тренингах и конференциях. Там можно обмениваться опытом с коллегами из других компаний, там я узнаю о последних тенденциях в своей отрасли, учусь новым навыкам и подходам к работе.

Всегда прохожу предоставляемые образовательные программы и курсы – например, по цифровизации, по бережливому производству. Это помогает мне развивать профессиональные навыки и подготавливаться к росту в карьере.

А самой важной частью саморазвития, считаю, является способность анализировать свою работу, принимать обратную связь от коллег и руководства и стремиться к постоянному улучшению.

В текущем году я планирую пройти курсы по цифровой грамотности в рамках

Но обучение – это не только курсы. Важно постоянное саморазвитие. Есть немало хороших книг, расширяющих кругозор. К примеру, «Семь навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности» Тома Вуджека, и его же «Тренировка ума». Вполне годятся также базовые учебники по менеджменту.

Самое главное понимать, что саморазвитие – это непрерывный процесс, который требует постоянных усилий и самодисциплины. Благо сейчас вся информация настолько доступна и лежит на поверхности, остается только ее взять. Фильмы, подкасты, аудиокниги на любые интересующие темы – все это уже ждет вас.

Отдельная тема – участие в конкурсах по рационализаторству, в СМУС-конференциях, а также в профессиональном состязании «Лучший по профессии». Это позволяет погрузиться в любой интересующий вас процесс на предприятии.

Участие в научно-практических конференциях и рационализаторстве началось с 2015 года и с той поры не останавливается. Первая научно-практическая конференция, хоть и была довольно волнительной, принесла результат – диплом III степени. И сразу же посчастливилось поучаствовать в объединенной НПК.

В 2016 году участие в областном конкурсе «Лучший менеджер среднего звена в Оренбургской области-2016» принесло мне диплом победителя. В 2017 году за участие в НПК удалось получить диплом II степени, в 2018 добрался до диплома I степени. В 2019 году за участие был отмечен дипломом III степени. А 2020 году – снова диплом I степени! В 2023 – сертификат участника конференции по бережливому производству.

Кроме того, ежегодно я подаю различные рационализаторские предложения.

Участие во всех этих мероприятиях существенно расширяет линию горизонта профессионального развития, позволяет презентовать свои исследования и идеи, развивает

навыки публичных выступлений и общения и дает представление о новых тенденциях в нашей отрасли.

Многое из этого стало возможно благодаря программе кадрового резерва. Вообще, считаю кадровый резерв одной из важнейших точек роста компании. Его важнейшие плюсы:

1. Возможности для профессионального роста. Резерв кадров – это прямой и понятный путь для карьерного роста сотрудника. Компания инвестирует в развитие сотрудников, создавая возможности для обучения, наставничества и получения опыта на руководящих должностях.

2. Критерий эффективности компании. Персонал – это ключевой ресурс компании. Вкладывание средств и усилий в его совершенствование – это признак стратегического развития компании, и это хорошо во всех смыслах.

3. Сплоченность команды и преемственность. Резерв кадров способствует сплоченности команды и преемственности в организации. Это создает позитивную и комфортную рабочую среду.

Поэтому всем молодым коллегам, желающим работать в нашу компанию, могу посоветовать две вещи.

Во-первых, развивайтесь как профессионалы.

Определите свои цели и интересы, составьте план развития, учитесь непрерывно, найдите опытного учителя, профессионала, который сможет передать вам опыт. Ну и самое важное – берите на себя ответственность и инициативу. Вызывайтесь добровольцем для новых проектов и заданий, которые позволят вам выйти из своей зоны комфорта и развить новые навыки.

Во-вторых, развивайтесь как личность.

Периодически оценивайте свои сильные и слабые стороны, работайте над повышением способности понимать эмоции и управлять ими, занимайтесь спортом, правильно питайтесь и высыпайтесь, в конце концов. Возможно, вы удивитесь, но это очень важно.

В целом. Наконец, это развитие, приобретение новых знаний и навыков.

Могу дать молодым сотрудникам несколько советов по собственному развитию.

Установите ясные цели: определите, чего вы хотите достичь в своей карьере и личной жизни. Создайте конкретные, измеримые и достижимые цели, которые будут вас мотивировать и направлять ваши действия.

Инвестируйте в свое обучение: используйте возможности для профессионального развития, предоставляемые компанией. Участвуйте в тренингах, семинарах, курсах обучения и других программах, чтобы расширить свои знания и навыки.

Развивайте навыки коммуникации, улучшайте умение работать в команде. Это поможет вам эффективнее взаимодействовать с коллегами, руководством, а также добиваться лучших результатов в своей работе.

Будьте проактивными. Не ждите, пока возможности придут к вам. Активно ищите новые проекты, задания и возможности для роста. Предлагайте идеи и решения, которые могут улучшить процессы.

Стремитесь к саморазвитию. Развивайте в себе самодисциплину, умение управлять временем, способности решать проблемы и принимать риски. Вы станете более успешными и эффективными не только в работе, но и в жизни.

Находите баланс между работой и личной жизнью. Это помогает сохранить энергию и мотивацию для достижения целей.

Задавайте вопросы, просите обратную связь – будьте открытыми для обучения и улучшения. Старайтесь извлечь уроки из любого опыта.

Развивайте профессиональные контакты внутри компании. Это может быть полезно для обмена знаниями и опытом, получения поддержки и нахождения новых возможностей для роста.



# В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ МЕЛОЧЕЙ НЕ БЫВАЕТ

28 апреля отмечался Всемирный день охраны труда. В этот день о важности непрерывного развития культуры производственной безопасности, роли лидерства в нем, о вовлеченности каждого из нас мы побеседовали с начальником Отдела охраны труда, промышленной, пожарной безопасности и экологии «Газпромтранса» Владимиром Калашниковым.

## БЕЗОПАСНОСТЬ БЕЗ КОМПРОМИССОВ

В рабочем кабинете Владимира Калашникова, на самом видном месте, в рамочке висят не картины, и не фото, а «Политика ПАО «Газпром» в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, безопасности дорожного движения».

— Этот документ определяет нашу работу в области производственной безопасности, — предваряет вопрос Владимир Калашников. — В документе мы читаем строки, имеющие принципиально важное значение: «Руководство ПАО «Газпром» и его дочерние обществ признает приоритетным обеспечение жизни и здоровья работников, рассматривает охрану труда, промышленную и пожарную безопасность, безопасность дорожного движения как необходимые элементы эффективного управления производственной деятельностью».

Итак: в приоритете — обеспечение производственной безопасности без каких-либо компромиссов. Это очень важно.

Политика определяет основные цели для всех дочерних обществ в этой области. Это — создание безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья работников; снижение рисков аварий и инцидентов на опасных производственных объектах; снижение рисков ДТП, связанных с производственной деятельностью и обеспечение пожарной безопасности.

— **Какие обязательства накладывает на «Газпромтранс» этот документ?**

— «Газпромтранс», как и все остальные дочерние общества, в соответствии с Политикой принял на себя обязательства в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, безопасности дорожного движения. Прежде всего, это обязательства постоянно снижать показатели производственного травматизма, профзаболеваний, аварийности, а также свести к минимуму риски возникновения пожаров, ДТП, связанных с производственной деятельностью. Мы обязаны заниматься оценкой рисков, постоянно совершенствовать систему управления ПБ.

— **Единая система управления производственной безопасностью ПАО «Газпром»: что это такое, и как «Газпромтранс», с учетом специфики своей деятельности, ведет работу в рамках ЕСУПБ по решению поставленных «Газпромом» задач?**

— ЕСУПБ устанавливает порядок управления охраной труда, промышленной и пожарной безопасностью, безопасностью дорожного движения в соответствии с действующим законодательством, достижениями науки и техники и отраслевыми особенностями, учитывает территориальные, производственные и другие условия, присущие каждому отдельному дочернему обществу ПАО «Газпром». Она обеспечивает поддержку получения намеченных результатов и создает уверенность у работников и других заинтересованных сторон в наличии в ПАО «Газпром» результативной системы менеджмента в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, безопасности дорожного движения.

Поскольку одной из приоритетных задач в ближайшие годы является предупреждение происшествий, то основные процессы ЕСУПБ для нас — это, конечно же, оценка рисков, внутренние аудиты, анализ со стороны высшего руководства, да и вообще все проверки. Ведем работу по управлению рисками — в том числе, и во взаимодействии с надзорными органами: Ростехнадзором, трудовой инспекцией.

Проводятся также периодические, а еще — обязательные предрейсовые (предсменные) и послерейсовые (послесменные) медицинские осмотры различных категорий работников. В частности — машинистов, водителей



Владимир Калашников

транспортных средств и так далее.

Наши приоритеты — это сохранение жизни и здоровья людей, в том числе, здоровья психологического. Снижение экологического ущерба, снижение ущерба имуществу — также в числе приоритетов компании.

Все перечисленное работает и дает ожидаемый эффект только в случае вовлеченности каждого из работников в обеспечение ПБ. И тут мы подходим к понятию «культура производственной безопасности».

## «Я ВСЮ ЖИЗНЬ ТАК ДЕЛАЮ»

— К сожалению, несчастные случаи на производстве чаще всего происходят не из-за сбоев в работе оборудования, нарушений технологического процесса, а в результате пресловутого человеческого фактора. В 80%, а то и в 90%.

О чем это говорит? О недостаточно развитой культуре производственной безопасности.

— **Культура производственной безопасности — какое определение можно дать этому понятию?**

— Ему дано много определений, но самое, на мой взгляд, простое и верное дал профессор Колорадского университета Стенли Децк: «Культура безопасности — это такая культура, при которой работник выполняет все инструкции, правила и регламенты в тот момент, когда за ним никто не наблюдает».

Чтобы достичь такого уровня, требуется огромная, но совершенно необходимая работа! Формирование и развитие в компании культуры производственной безопасности — один из ключевых инструментов ЕСУПБ.

Культура производственной безопасности распространяется на всех: от руководителей до работников. Подчеркну: очень важно активное участие в этом процессе каждого из нас. Если каждый из нас будет делать все правильно, если не пройдет мимо, заметив, что что-то не так — не будет ни травм, ни аварий, ни несчастных случаев, ни пожаров.

Может показаться, что это громкие слова, но именно к этому надо стремиться. Ведь наша первоочередная задача — это сохранение жизни и здоровья работников путем предупреждения происшествий, а без вовлечения сотрудников мы результата не получим. Нам нужно, что называется, на подкорке каждого работника записать, что он должен делать все правильно. Это небыстрый процесс. Но он уже вовсю идет.

— **Что именно в «Газпромтрансе» делается для повышения культуры производственной безопасности?**

— Один из ее элементов, которым мы хорошо владеем сейчас и активно применяем — это поведенческие аудиты безопасности, ПАБ. Это процесс, при котором руководитель наблюдает за работой подчиненного, в чек-листе отмечает, какие операции подчиненный с точки зрения безопасности своей работы делает правильно, а в каких — ошибается. Смысл проведения аудита — ни в коем случае не выговор сделать работнику по результатам, а выяснить, по какой причине он выполняет ту или иную операцию неправильно, с риском для себя, помогать ему вспомнить, как безопасно выполнить данную задачу.

Прежде всего практика проведения ПАБ распространяется на рабочие профессии — область, где опасных производственных факторов больше.

Поведенческие аудиты безопасности мы в «Газпромтрансе» проводим очень часто. Для чего: чтобы работник заметил и осознал опасные действия, которые вошли в привычку, которые он выполняет на автомате. Чтобы, например, не брал деталь без перчаток с мыслью: «Да что со мной будет? Я же всю жизнь так делаю!», а привык делать все верно всегда, не только в дни аудита. Это непросто. Но мы к этому стремимся. Я разговариваю с главными инженерами филиалов, и они констатируют: изменения в лучшую сторону уже есть, они очевидны.

Другой, очень важный инструмент — обучение сотрудников выполнению требований производственной безопасности.

Мы проводим обучение безопасному выполнению газоопасных работ, работ на высоте. Учим оказывать первую помощь пострадавшим на производстве, повышаем квалификацию по пожарной безопасности. Работники изучают актуальные требования охраны труда и многое другое.

Это практическое обучение, часто оно проводится на сертифицированных учебных полигонах подрядных организаций. В будущем у нас есть планы приобретения тренировочных полигонов — в частности, для отработки навыков безопасной работы на высоте.

Предполагается внедрение VR-обучения — так, наши коллеги из Сургутского филиала в феврале уже протестировали в Сколково VR-тренажеры.

— **Какова роль руководителей в развитии культуры производственной безопасности?**

— Роль лидера в этом деле огромная. Предположим, вы — руководитель, который не пристегивается на заднем сиденье, не держится за перила, поднимаясь по лестнице на производственную площадку. Что будут делать ваши подчиненные? Правильно, они точно так же пренебрегут элементарными мерами безопасности. А из таких мелочей складывается угроза жизни и здоровью. И, наоборот, если лидер демонстрирует соблюдение правил безопасности, это очень мотивирует работников делать так же.

Мы организовали обучение лидерству в области производственной безопасности. В Администрации ряд руководителей его уже прошли, в планах — обучение руководителей филиалов.

— **Уполномоченные по охране труда: какой вклад они вносят?**

— Уполномоченные по охране труда избираются от профсоюзных организаций, и служат своеобразным «противовесом» работодателю. Это лидеры от своего звена, смены, приверженные культуре производственной безопасности. Их задача — выявлять, что в области производственной безопасности и охраны труда можно улучшить. Они имеют право выдать руководству предписание исправить тот или иной недостаток: это могут быть вопросы по спецодежде, инструментам, могут быть предложения о совершенствовании в области охраны труда. И это здорово, потому что любая идея в этом направлении — только в плюс. Уполномоченные по охране труда — это одна из форм обратной связи.

Форм обратной связи, на самом деле, может быть больше. Расскажу еще об одной: в филиалах мы разместили на видных местах qr-код, по которому каждый сотрудник может обратиться в Отдел охраны труда, промышленной, пожарной безопасности и экологии Администрации с замечанием или предложением.

С ростом вовлеченности сотрудников в культуру производственной безопасности обратная связь должна быть активнее. Нужно понимать, что научить себя замечать недостатки и делиться ими, не надеясь, что их устранил кто-то другой — очень важно и очень действенно. Могу заверить, что каждое такое предложение будет услышано, его не оставят без внимания. В тех случаях, когда мы помогаем работникам напрямую, через всевозможные способы обмена информацией, работники видят результаты своих обращений, тем самым становятся активными «агентами внедрения» культуры безопасности.

## ПОГОВОРИМ О БУДУЩЕМ

— **Какие точки роста есть у компании в области производственной безопасности?**

— Одна из перспективных точек роста — это цифровизация.

«Газпромтранс», как и все дочерние общества, принимает участие в глобальном, рассчитанном до 2030 года, проекте ПАО «Газпром» по созданию информационной системы производственной безопасности, ИУС ПБ. Конечным результатом проекта станет единая платформа коммуникации — вместо сегодняшних разрозненных локальных информационных систем, бумажных отчетов, звонков и напоминаний.

На данный момент в рамках этой работы ключевым определено создание подсистем по трем направлениям: формирование отчетности, проведение специальной оценки условий труда, и третий большой блок — это нормы выдачи спецодежды и средств индивидуальной защиты. В нынешнем году этот блок уже должен быть реализован. Впоследствии добавятся цифровые наряды и допуски. В ИУС ПБ будут также добавлены и поведенческие аудиты, и проверка знаний, обучение и так далее, это далеко не полный перечень. Важный аспект ИУС ПБ — переход к электронному документообороту в сфере производственной безопасности.

Такая автоматизация существенно облегчит труд как производственных структурных подразделений, так и блока охраны труда.

Еще одна точка роста — это появление стандарта по культуре производственной безопасности: сейчас он разрабатывается в «Газпроме».

Третьей точкой роста для «Газпромтранса» является участие в целевой программе ПАО «Газпром» по производственной безопасности на 2026-2030 годы по улучшению условий труда работников. В ее рамках предполагается создание учебных полигонов. Мы надеемся, что полигоны появятся в каждом нашем крупном филиале. Также эта программа включает в себя и приобретение учебных тренажеров.

Надеемся увидеть частью целевой программы проекты «умного зрения». Технологии развиваются очень быстро, и я не сомневаюсь, что мы к этому придем. Тем более что такой инструмент уже внедрен, например, в атомной энергетике. Системы видеонаблюдения распознают, есть ли на работнике в опасной зоне спецодежда, каска, другие СИЗ, и вообще должен ли он в данный момент в этой зоне находиться. Если что-то не так — подается сигнал, факт нарушения камера фиксирует и направляет ответственным службам.

Таким образом, планов у «Газпромтранса» в области развития культуры производственной безопасности много, в том числе, и амбициозных. Мы постараемся максимально их реализовать.

## «ВАС ЖДУТ ДОМА»

— Есть такой фильм — «Глубоководный горизонт». Он, конечно, совсем не о культуре производственной безопасности, но в нем есть мысль о том, что когда на пути к несчастному случаю исчезают барьеры — а барьеров этих, в общем-то, довольно много в нашей жизни, человека как бы загоняет в «створ», и с ним что-то случается.

Если представлять работу каждого из нас в области производственной безопасности образно, то она в том, чтобы создавать эти барьеры.

Пристегни каску, пристегни пояс; понаблюдай, что делает твой коллега, если видишь, что неправильно — прояви инициативу и предупреди. Это — те самые барьеры. Ими мы формируем путь в требуемый нам, а не фортуны, пункт назначения. В какой? Вот при въезде на территорию Оренбургского ГПЗ много лет висит плакат: «Вас ждут дома». Вот он, нужный нам пункт назначения. Обеспечить безопасность на работе, чтобы вернуться домой, поскольку нас там ждут.

Работы по «созданию барьеров» много, работа интересна, и я очень рад, что в филиалах эта работа находит большой отклик. ■



# ЭТО ЮНОСТЬ МОЯ

**Наступил май – для школьников и студентов сложное время экзаменов, выбора новых дорог, взгляда за новый поворот. Как юность прокладывает себе путь в жизнь, какие важные вехи там поджидают? Что становится судьбой, а что бесследно растворяется вдали? Обо всем этом – наша майская подборка художественных работ.**

## АНАТОЛИЙ ПАПЯН «ЕДУТ НА УЧЕБУ», 1953

Лица персонажей картины у окна освещены не только солнцем – внутренним светом надежды: вдалеке показались очертания Московского государственного университета на Воробьевых горах, и молодежь уже представляет себе, как она будет там учиться.

Эта картина – еще и яркий образец воплощения идеи, проходившей красной нитью в советской живописи середины XX века: о дружбе и единстве, бесконфликтности сосуществования жителей огромной, многонациональной страны. Героями полотен становились люди из разных уголков СССР, разной социальной среды, которых объединяли совместная идея или дело, а подчеркивалось эта общность нахождением в едином пространстве. В данном случае – вагоне поезда.

Вагон плацкартный – это дополнительно усиливает мысль об отсутствии границ, схожести устремлений и замыслов.



Источник: gallery.am

## ИОСИФ БРЮЛИН «СТУДЕНТЫ ЕДУТ НА ЦЕЛИНУ», 1959

Работа повествует о 1959 году – времени, когда на целину отправились первые студенты-добровольцы Московского госуниверситета, вскоре после принятия на IX комсомольской конференции физического факультета МГУ постановления о создании первого студенческого стройотряда. К физикам сразу присоединились и лирики: в

случае с этой картиной – учащиеся исторического факультета.

Стройотряд был местом, где молодежь постигала жизнь в кругу своих сокурсников-единомышленников. А с началом учебного года делилась с другими факультетами своими практическими знаниями: одни получили опыт возделывания земли, другие оказались в центре великих строек. Кто-то принимал решение кардинально изменить судьбу...



Источник: akademforum.ru

## ВЯЧЕСЛАВ ЖЕМЕРИКИН «ДЕВЧАТА ИЗ МАГИСТРАЛЬНОГО», 1974

Перед вами таежный поселок Магистральный в период строительства БАМа. А веселье работницы, приехавшие в глушь, в новую жизнь – молоденькие врачи: они решили своими руками возвести больницу для железнодорожников.

Эмоциональный подъем, который испытывали создатели Байкало-Амурской магистрали, на этой картине очень удачно передан игрой света: девушки будто светятся изнутри, излучают присущий молодости задор, оптимизм. У них даже краска в ведрах живая, веселая!



Источник: collection.artacademymuseum.org

## ЛАРИСА ЧОРБАДЗЕ «В НОВУЮ ЖИЗНЬ», 1956

Волнение девушки, ее страх перед неизведанным подчеркивается нахождением героини на виадуке – месте, продуваемом всеми ветрами, вечно кажущемся шатким, – на нем ощущаешь себя песчинкой в море людей, железнодорожных составов и рельсов. Трудно, но нужно сделать важный шаг!

Для Ларисы Чорбадзе картина оказалась путевкой в новую жизнь в буквальном смысле: это

дипломная работа художницы в Московском государственном художественном институте им. В.И. Сурикова. Впереди у нее затем были столичные, республиканские, всесоюзные и зарубежные выставки, членство в Союзе художников СССР, многие работы вошли в коллекции художественных и картинных галерей России. Лариса Чорбадзе повествует о людях самых разных профессий, представляя их в сложные моменты выбора, преодоления трудностей – о состояниях, близких каждому из нас.



Источник: akademforum.ru

## ЛИПА РОЙТЕР «НА ЦЕЛИНУ. В ТЕПЛУШКЕ», 1957

Это – одна из работ художника в рамках графической серии «Студенты на целине». Изображенные на них герои – сквозные персонажи серии: так, веселого парня в очках и тюбетейке вместе со спутницей можно встретить еще на одной линогравюре, уже не с гитарой, а с вилами в руках – на покосе.

Именно работы Липы Ройтера стали иллюстрациями «Целины» Леонида Брежнева. Но известность обрели задолго до того, ведь тема покорения целины во время «третьего трудового семестра» владела умами студентов с конца 50-х – и, кто не знает, актуальна до сих пор.



Источник: exponat-online.ru

«Девчата из Магистрального» – одна из 13 работ Вячеслава Жемерикина о БАМе, созданных во время поездки художника на трассу строящейся железной дороги. Каждая из этих картин имела большой успех: они рассказывали об удивительном единении комсомольцев, приехавших в новую жизнь из разных уголков СССР, об общей уверенности в том, что их труд в суровых условиях очень нужен стране.



Источник: artmuseumn.ru

## ОЛЕГ ВУКОЛОВ «МАГИСТРАЛИ СИБИРИ», 1981

За эту работу художник Олег Вуколов был удостоен премии Союза художников СССР и Министерства путей сообщения. В 1983 году картину узнала вся страна: работа появилась на обложке одного из майских номеров журнала «Смена», изданного тиражом 1,15 млн экземпляров.

В последние десятилетия Вуколов – поэт абстракций, предметов в пространстве, мастер абберраций световых лучей. Но и в годы увлечения реалистической живописью он отличался от многих коллег манерой донесения до зрителя смысла картины. На полотне ничего лишнего: устремленные в будущее лица молодых людей и предстоящая им – по рельсам и по жизни – дорога.

По материалам интернет-источников

Служба по связям с общественностью и СМИ



**Коллектив Администрации поздравляет с 50-летием**

**Дерунову Екатерину Викторовну**, главного специалиста Отдела по работе с привлеченным парком **Добрянскую Ирину Викторовну**, начальника Отдела учета налогов от реализации **Касумова Расима Саладдиновича**, ведущего аудитора Отдела внутреннего аудита **Ковбасюк Оксану Владимировну**, заместителя главного бухгалтера **Кострюкова Алексея Викторовича**, начальника Технического отдела **Филенко Екатерину Валерьевну**, заместителя начальника Финансового управления – начальника Отдела финансового анализа

**Коллектив Астраханского филиала поздравляет с 50-летием**

**Осипенко Сергея Николаевича**, электрогазосварщика 5 разряда Участка технического обслуживания и ремонта подвижного состава  
**Симонова Андрея Николаевича**, составителя поездов 5 разряда Участка погрузки **с 60-летием**  
**Шарипова Ильдара Аркадьевича**, мастера Участка технического обслуживания и ремонта подвижного состава

**Коллектив Оренбургского филиала поздравляет с 50-летием**

**Богданову Владу Александровну**, специалиста 1 категории Отдела материально-технического снабжения и комплектации  
**Маслова Владимира Викторовича**, слесаря по ремонту подвижного состава 5 разряда Участка подготовки и ремонта вагонов для перевозки комовой, гранулированной и жидкой серы  
**Теодоровича Игоря Петровича**, слесаря по ремонту подвижного состава 6 разряда Участка по ремонту запорной арматуры и гидроиспытаниям  
**Цукина Андрея Александровича**, слесаря по осмотру и ремонту локомотивов на пунктах технического обслуживания 6 разряда Участка технического обслуживания локомотивов **с 55-летием**  
**Берникову Надежду Виссарионовну**, уборщика производственных помещений Хозяйственного участка  
**Ерёмкина Владимира Николаевича**, водителя автомобиля Салаватского участка **с 60-летием**  
**Каплина Александра Александровича**, слесаря по ремонту подвижного состава 5 разряда Участка по ремонту запорной арматуры и гидроиспытаниям  
**Смирнова Александра Александровича**, слесаря по ремонту подвижного состава 6 разряда Нижнекамского участка

**Коллектив Сургутского филиала поздравляет с 50-летием**

**Овчара Сергея Анатольевича**, инженера 1 категории Группы вагонного хозяйства Уренгойского участка  
**Цыганова Михаила Александровича**, начальника Участка энергоснабжения **с 55-летием**  
**Батыршина Мухамета Фазыловича**, начальника Участка СНЭ СК  
**Яранова Леонида Георгиевича**, мастера Группы вагонного хозяйства Уренгойского участка

**Коллектив Ухтинского филиала поздравляет с 50-летием**

**Ежова Сергея Александровича**, ведущего специалиста по охране труда

**Коллектив Ямальского филиала поздравляет с 50-летием**

**Худошина Владимира Алексеевича**, дежурного по разъезду Диспетчерского отдела **с 55-летием**  
**Ганичева Николая Николаевича**, машиниста железнодорожно-строительных машин 6 разряда Отдела эксплуатации путевых машин и специального подвижного состава  
**Перевертайло Александра Николаевича**, начальника Проектно-сметного отдела **с 60-летием**  
**Лызлова Федора Анатольевича**, слесаря по ремонту подвижного состава 5 разряда Отдела локомотивного хозяйства

**ПУТЕВОЙ ДНЕВНИК**

**Во все времена одним из важнейших источников изучения географии, культуры, а также прошлого и настоящего народов были и остаются заметки путешественников. В своих дневниках они оказываются непосредственными свидетелями описываемых ими явлений человеческой жизни. Зачастую такие травелоги не просто носят повествовательный характер, но отражают философские и эстетические взгляды путешественников. В майском номере мы обратили внимание на путевые очерки известных писателей и путешественников. Через эти записи есть возможность погрузиться в контекст времени написания очерков, посмотреть на свою страну и мир под другим углом, узнать много нового.**

**Николай Карамзин. «Письма русского путешественника» (1791-1792)**

В 23 года Карамзин отправляется в большое путешествие по Европе, посещая Германию, Швейцарию, Францию и Англию. Свои впечатления он отражает в путевых заметках, стилизованных под письма друзьям. Писатель рассказывает о достопримечательностях, о европейских нравах и моде, знакомится с известными представителями своего времени. Вернувшись в Россию, Карамзин публикует «Письма русского путешественника» в «Московском журнале», который учредил по примеру парижских изданий.

**Фёдор Достоевский. «Зимние заметки о летних впечатлениях» (1863)**

Достоевский впервые выезжает в Европу в 40 лет. Он ведет дневник своего путешествия, во время которого посещает Францию, Германию, Британию, Швейцарию и Италию. Писатель щедро делится с читателями своими представлениями о Европе и реальностью, с которой он столкнулся. «Я думал, там пишут книги и картины, а там, оказывается, едят и ходят по улицам». «Зимние заметки о летних впечатлениях» написаны в жанре философско-путевых заметок, они состоят из нескольких эссе, в которых Достоевский размышляет о Европе, о нравах, обычаях и понятиях.

**Фёдор Конюхов. Сила веры. 160 дней и ночей наедине с Тихим океаном (2015)**

Самый известный российский путешественник рассказывает о тихоокеанской экспедиции на вёсельной лодке. Во время путешествия Конюхов вёл еже-

дневный дневник, который превратился в исповедь человека наедине со стихией. Сто шестьдесят дней одиночного перехода, без единой остановки, стали новым мировым рекордом. Конюхов подробно описывает свой маршрут, делится духовными размышлениями, вспоминает о прошлом и посреди океана следит за новостями с суши.

**Гавриил Сарычев. «Путешествие флота капитана Сарычева по северо-восточной части Сибири, Ледовитому морю и Восточному океану... с 1785 по 1793 год» (1802)**

Гавриил Сарычев – известный русский полярный исследователь, один из крупнейших океанографов своего времени. Его исследования подготовили великие русские кругосветные путешествия первой половины 19 века. Размышления Сарычева посвящены путешествиям в неизведанные места. Большая часть плавания в экспедиции, в которой он побывал, прошла в районе Алеутских островов, побережья Аляски и Берингова пролива. Он описывает жизнь и нравы народов, которые встречаются ему на пути, рассматривает вопросы географии и истории неизведанных мест.

**ПОДКАСТ. «ГОЛОСА «ГАЗПРОМТРАНСА»**

В новом выпуске подкаста принял участие заместитель генерального директора по перевозкам Михаил Ращинский.

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

**ШЕСТЫМ ЧУВСТВОМ ПОНЯЛ**

**Один из способов принятия решений в условиях недостатка информации – довериться интуиции. Как ее услышать и развить?**

**РАЗВИВАЙТЕ ОСОЗНАННОСТЬ**

Известно, что гениальный физик Ричард Фейнман держал на своем рабочем столе пухлый блокнот для записей. Но заносил он в него не мысли – а то, какие чувства и состояния он испытывал при поисках доказательств теорий. Так гений развивал свою осознанность в этом процессе.

Осознанно переживать свой процесс мышления – значит уметь не только понять чувства, которые появляются в момент поиска решений, но и разобраться в причинах их появления.

А еще уметь разглядеть и зафиксировать свои чувства и состояния – большой шаг на пути определения того, каким именно языком

с вами разговаривает ваша интуиция. Ведь надо же ее научиться слышать и понимать!

**ПРАВИЛЬНО ГОТОВЬТЕ ГОЛОВУ**

Для того, чтобы решения приходили интуитивно, нужно подготовиться. Поставили перед собой задачу – кстати, важно предельно четко ее сформулировать – и начинайте наполнять мозг информацией.

Удивительно, что эта информация – не всегда цифры отчетов, теоретические знания, изучение похожих кейсов. Зачастую требуется сделать то, к чему тянет в этот момент: читать и без того до дыр зачитанную книгу, смотреть в окно, отвлечься на какое-то нетипичное для вас занятие. Прокрастинировать, скажете вы. Да, но нет.

Дело в том, что для интуиции важна не столько наполненность мозга информацией, сколько ваше правильное состояние для выработки ин-

туитивных решений. Нужно, чтобы шоры в виде знаний, стандартов, устоев, законов, шаблонов, были сняты хотя бы на время. Это состояние часто приходит после таких вот отвлечений на второстепенные дела, а еще в результате фрустрации – когда вы испытываете разочарование от того, что решение никак не найдется. В этот момент из вашего левого полушария, которое служит библиотекой полученных данных, информация начинает перебираться в правое – отвечающее за нашу творческую составляющую. А правое с нами разговаривает через образы.

Тут все и начинается.

**ЭТО ЗНАКИ!**

«Мир разговаривает знаками», – говорил Кастанеда, имея в виду важность нашей подготовленности быть с состоянием разглядеть решение в знаках вокруг. Химик Август Кекуле открыл

первую структурную формулу бензола – она выглядит как кольцо атомов углерода и водорода и их валентных соединений – поглывав на сцепившихся в кольцо обезьян в зоопарке.

Но как отличать истинные знаки от ложных? Тут, как и в любом деле, потребуются тренировки.

Например, можно поставить себе задачу всякий раз пытаться угадать, что ждет вас за поворотом; куда направится тот или иной прохожий; где на выставке находится тот или иной экспонат – варианты придумайте сами.

Спустя год оцените результаты. Уверены: ваше доверие к интуиции будет гораздо выше, чем сегодня, а барьеры между вами и этим способом поиска решений – устранены. И вы уверенно скажете уже сами: «Интуиция меня никогда не обманывает!»

КФК «Персонал»

