

ПОЛЬЗА — КОМПАНИИ, ПОБЕДА — СИЛЬНЕЙШИМ!

ОПРЕДЕЛЕНА ПОЛУФИНАЛИСТЫ КОНКУРСА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И РАЦИОНАЛИЗАТОРОВ «МОЭК»



На фото — участники второго этапа конкурса Артем Стрюк и Алексей Крупин (Филиал № 7)

В «МОЭК» завершен первый тур Конкурса молодых специалистов и рационализаторов. Всего по компании в нем приняли участие 155 коллег, которые представили конкурсным комиссиям филиалов и Аппарата управления 130 проектов, в том числе 84 — в Технической секции, 46 — в секции «Управление и автоматизация». Рекордсменами по количеству проектов стали 3-й и 7-й филиалы — конкурсные комиссии указанных филиалов рассмотрели

15 и 18 заявок соответственно. По итогам первого тура 49 инициатив молодых специалистов ПАО «МОЭК» рекомендованы к рассмотрению Центральной конкурсной комиссией (ЦКК) в следующем туре конкурса.

Второй тур конкурса — полуфинал — запланирован на период с 1 апреля по 30 июня. Работы участников будут оценивать представители основных функциональных блоков и филиалов. Председатель Централь-

ной конкурсной комиссии — главный инженер Роман Коровин. Кстати, с этого года внесены изменения в принцип формирования ЦКК: теперь в ее состав входят победители КМС прошлых лет. Такое решение означает признание высокого профессионального статуса лауреатов конкурса. Они оказываются на одном уровне с признанными экспертами в лице руководителей техблока и получают таким образом дополнительный импульс для карьерного роста.

По итогам отбора комиссия определит победителей и финалистов по каждой из секций, они и представят нашу компанию на конкурсе молодых специалистов ООО «Газпром энергохолдинг».

Желаем успехов всем участникам конкурса и в полуфинале, и в финале на уровне ГЭХ. В прошлом году представители «МОЭК» заняли два из трех мест пьедестала Технической секции. Надеемся, что победная тенденция будет продолжена и в 2022 году. ■



Дмитрий САПОВ,
победитель КМС ГЭХ
в 2021 году:

В этом году мне выпала уникальная возможность поучаствовать в КМС в качестве члена конкурсной комиссии, посмотреть на конкурс с другой стороны, познакомиться с новыми проектами, поделиться с конкурсантами опытом и обменяться мнениями. Предлагаемые коллегами инициативы очень разнонаправлены и, несомненно, несут пользу «МОЭК» уже на этом этапе. Отдельно хочется отметить высокое качество презентации проектов и уровень подготовленности конкурсантов. Надеемся, что участники смогут качественно доработать свои проекты с учетом советов членов жюри и успешно выступить в финале.

«МОЭК» ЗАИНТЕРЕСОВАН В ПРОФЕССИОНАЛАХ

Технологии, оборудование и модели управления — все эти составные части развития компании ничего не значат без профессиональных специалистов. О сотрудниках компании, их уровне подготовки и вовлеченности в работу рассказывает заместитель управляющего директора — директор по персоналу ПАО «МОЭК» Владимир Смирнов

Владимир Витальевич, вы в компании работаете уже больше года. Ваш предыдущий опыт работы на госслужбе отличается от компании, работающей непосредственно «на земле»?

Безусловно, отличия есть. Работа на госслужбе накладывает ряд ограничений, что усложняет процессы кадрового администрирования, процессы развития персонала любого федерального органа исполнительной власти. В то же время, будучи директором департамента Государственной службы и мобилизационной подготовки Минэнерго России, я в силу возложенных обязанностей отвечал за формирование подходов (основных направлений) развития человеческого капитала в топливно-энергетическом ком-

плексе Российской Федерации, закладывал нормативно-правовые основы в части обеспечения кадровыми ресурсами стратегий развития отраслей ТЭК.

Компания «МОЭК», как и вся группа компаний «Газпром энергохолдинг», строит свои планы, опираясь на стратегические документы. В этом смысле мне представилась уникальная возможность: то, что было заложено, в том числе мною, в стратегических документах в части развития человеческого капитала топливно-энергетического комплекса Российской Федерации, применить на практике, и я очень благодарен руководству «Газпром энергохолдинга» и лично Д.В. Федорову и П.О. Щацкому за такую возможность.

Что было необходимо менять в «МОЭК» в кадровой сфере в первую очередь — на взгляд «со стороны»?

Если говорить о «МОЭК», то ответ очевиден. Компания быстро трансформируется — все больше применяется новых технологий, «цифровой МОЭК» уже стал реальностью. Мы реализуем более десятка проектов, где IT-решения являются неотъемлемой частью технологических процессов. Это и «Диспетчеризация», и «Мобильный обходчик», и современные технологии в сбытовом секторе.

Хочу отметить, что упор на цифровые технологии, сокращение должностей



»»» Продолжение на стр. 3

НПС «ЧЕРТАНОВСКАЯ» С НОВА В СТРОЮ

СТАНЦИЯ ВВЕДЕНА В ЭКСПЛУАТАЦИЮ ПОСЛЕ ПОЛНОЙ РЕКОНСТРУКЦИИ

«МОЭК» поставил под рабочую нагрузку после проведенной полной реконструкции находившуюся в резерве насосно-перекачивающую станцию «Чертановская». Станция обеспечивает работу системы теплоснабжения районов Чертаново, Северное, Зюзино, Коньково, Ясенево и Черемушки.

НПС «Чертановская» до завершения текущего отопительного периода заменит НПС «Ясневская», которая была остановлена в связи с начавшимися гидравлическими испытаниями тепловых сетей.

Реконструкция НПС «Чертановская» проходила в рамках многолетней масштабной программы «МОЭК» по обновлению насосно-перекачивающих станций и была полностью завершена в 2021 году. Всего за последние 10 лет реконструировано 12 НПС: на семи станциях проведена полная реконструкция, еще на пяти заменено электрическое оборудование, системы управления и автоматики. В ходе модернизации внедряются технологии энергосбережения, позволяющие снизить эксплуатационные потери и обеспечить экономии электрической энергии.

В течение 2022–2024 годов запланирована реконструкция трех НПС – «Сетуньской», «Карамышевской» и «Рощинской».

«Реконструкция НПС позволяет значительно повысить надежность теплоснабжения потребителей. Внедрение современных цифровых технологий на основе отечественного софта и аппаратных средств обеспечивает работу насосных станций в полностью автоматическом режиме. Все работы нацелены на соответствие системы теплоснабжения растущим потребностям Москвы как развивающегося мегаполиса», – отметил управляющий директор ПАО «МОЭК» Денис Башук.

НПС «Чертановская» введена в эксплуатацию в 1991 году. Станция обеспечивает теплоснабжение зоны с населением около 400 тыс. человек, 739 зданий в районах Северное Чертаново, Зюзино, Коньково, Ясенево, Черемушки, включая 453 жилых дома, 39 школ, 37 детских садов, 14 больниц, 187 административных зданий и 9 зданий иного назначения.

В 2020/2021 году на НПС проведены работы по глубокой реконструкции. Установлены 10 сетевых насосов производительностью 2500 куб. м в час, смонтирован полностью новый комплект всего технологического и электротехнического оборудования и АСУ ТП. Установленное оборудование обеспечивает автономную работу станции без нахождения постоянного персонала.



«Чертановская» находится в зоне особо охраняемой природной территории, поэтому все строительные-монтажные работы с последующим благоустройством выполнялись исключительно на территории станции. Благодаря современному оборудованию на НПС полностью исключен фактор отрицательного воздействия на окружающую среду.

МЫ СТРЕМИМСЯ БЫТЬ ЛУЧШЕ

«МОЭК» возобновляет работу над ценностными ориентирами, прерванную пандемией. Сегодня мы переходим к этапу внедрения корпоративных ценностей во все бизнес-процессы



Три года назад совместно с консалтинговой компанией «ЭКОПСИ» был проведен опрос среди работников «МОЭК», и результаты исследования легли в основу сформулированных ценностей компании. Проект попал в пик пандемии коронавирусной инфекции и был временно приостановлен.

Сегодня компания возобновляет работу над ценностными ориентирами и приступает к этапу их внедрения во все бизнес-процессы.

В апреле состоялась расширенная встреча Блока управления персоналом с «ЭКОПСИ», где вспомнили историю начала проекта, как разрабатывались ценности и почему именно эти ценности были определены приоритетными для «МОЭК».

Представители Управления по работе с персоналом рассмотрели примеры ценностей других организаций и обсудили механизмы внедрения поведенческих индикаторов в оценку персонала, в процесс обучения, в корпоративную культуру, в формирование имиджа и HR-бренда компании.

С заботой о доверии людей – кандидатов, работников, потребителей услуг «МОЭК» – мы ежедневно должны стремиться быть лучше!

ЗАХВАЧУ ДОКУМЕНТЫ!

НОВЫЙ СЕРВИС ДЛЯ ОПТИМИЗАЦИИ РАБОЧИХ ПРОЦЕССОВ

Все службы нашей компании сталкиваются с необходимостью передачи оригиналов документов в другие подразделения «МОЭК», находящиеся по разным адресам. Сервис «Захватчу документы» поможет сократить временные затраты и количество поездок, совершаемых работниками компании.

Оптимизировать рабочие процессы можно с помощью нового сервиса. Воспользоваться сервисом «Захватчу документы» можно на внутреннем корпоративном портале «МОЭК». Инструкция по пользованию сервисом размещена там же.

«Идея возникла давно, можно сказать – она витала в воздухе, – рассказывает один из авторов инициативы, зам начальника Управления по корпоративной работе **Виктория Мяскова**. – Например, рабочие места сотрудников нашего управления находятся в здании АУ на пр. Вернадского. Несмотря на

планомерное движение в сторону отказа от бумажного документооборота, существует необходимость в передаче оригиналов первичных документов бухучета, договоров и т. д. в подразделения на Складочную или Автозаводскую. Аналогичная потребность имеется и у других подразделений. Было бы очень удобно объединяться, договариваться с учетом текущей загрузки, кто сможет отвезти документы и т. д.»

Чтобы реализовать идею, было подано соответствующее обращение в рамках программы «Эффективность», и по итогам согласования проект был принят к реализации. «Очень надеемся, что сервис будет востребован и поможет оптимизировать рабочие процессы, – говорит Виктория Мяскова. – Кстати, хотелось бы выразить благодарность за помощь в реализации идеи главному специалисту отдела администрирования КИС **Игорю Морозову**».



ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В РУКАХ ПРОФЕССИОНАЛОВ

В КОНКУРСЕ «МАСТЕРА МОЭК» – НОВАЯ НОМИНАЦИЯ



Участники конкурса: Максим Шатский (Филиал № 7), Валерий Свиридов (Филиал № 2), Михаил Ларичев (Филиал № 3), Вячеслав Наумов (Филиал № 9), Михаил Кочегаров (Филиал № 19), Дмитрий Бандысик (Филиал № 16), Григорий Малащенко (Филиал № 2 0), Вадим Громов (Филиал № 8), Альберт Заботин (Аппарат управления)

18 апреля в нашей компании стартовал конкурс «Мастера МОЭК» в номинации «Лучший специалист по пожарной безопасности». В этой номинации конкурс проводится впервые.

Участие в соревнованиях принимают восемь главных специалистов по пожарной безопасности – представители филиалов 2, 3, 7, 8, 9, 16, 19 и 20. Коллегам предстоит продемонстрировать знания требований НТД по пожарной безопасности и их практическое применение в профессиональной деятельности.

В программе конкурса – 4 этапа (1 теоретический и 3 практических):

- проверка знаний нормативных документов по пожарной безопасности;
- профилактика пожаров на объекте;
- проверка готовности к ликвидации загорания оборудования;
- оказание первой помощи пострадавшему.

«Мы долго ждали дня, когда в конкурентных условиях сможем показать свои профессиональные знания и навыки, а также выявить

лучшего специалиста «МОЭК» в области пожарной безопасности, – говорит Альберт Заботин, начальник отдела по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям. – Знаменательно, что конкурс проводится в промежутке между двумя профессиональными датами – 17 апреля (День пожарной охраны во времена СССР) и 30 апреля (День российской пожарной охраны). Пожелаем удачи конкурсантам!»

По итогам конкурса тройка призеров представит «МОЭК» в финале Конкурса профессионального мастерства «Лучший специалист по пожарной безопасности» ООО «Газпром энергохолдинг», который пройдет в период с 31 мая по 3 июня. Участие в соревнованиях также примут коллеги из «Мосэнерго», «ТЭК-1», «ОГК-2», АО «Газпром теплоэнерго» и ООО «Газпром энергохолдинг индустриальные активы».

Соревнования команд в рамках основной программы Конкурса профессионального мастерства «Мастера МОЭК» традиционно пройдут в период с октября по декабрь.

«МОЭК» ЗАИНТЕРЕСОВАН В ПРОФЕССИОНАЛАХ



с начальной квалификацией не означает отказ от человека. Специалисты в любом случае останутся, просто изменится характер их работы и, что важно, отношение к ней. Стремление постоянно совершенствовать профессиональные навыки, получать новые знания должно стать нормой.

Поэтому «МОЭК» уже сегодня нужны специалисты, способные работать в новых условиях. Для решения этой задачи мы идем двумя путями – занимаемся обучением уже работающих сотрудников и привлекаем новых, в первую очередь молодых специалистов.

В 2021 году основной акцент был сделан на максимальном использовании внутренних ресурсов обучения персонала – это внутренние тренеры, обучающие семинары и т. д. Обязательное обучение в прошлом году достигло рекордных объемов – силами учебного центра было реализовано более 31 000 человеко-программ в рамках обучения и около 12 000 человеко-программ в рамках внеочередных проверок знаний.

Приведу еще несколько цифр: в рамках проекта «Внутренние тренеры» проведено более 6000 человеко-программ, а на корпоративном учебном портале проведено обучение по более 37 000 электронных курсов. В рамках программы развития руководителей и преемников более 800 человек приняли участие в онлайн-тренингах по развитию управленческих компетенций.

Где и как мы ищем новых сотрудников?

Во-первых, мы активно участвуем в городских программах подбора персонала. Например, рекрутинговый центр ПАО «МОЭК» стал частью Кадрового центра города Москвы, наши представители уже активно проводят собеседования, тестируют кандидатов на вакансии компании и т. д.

Во-вторых, с сентября 2021 года мы активизировали взаимодействие с образовательными организациями – как среднего профессионального, так и высшего образования. Еще раз повторю, привлечение к работе в компании именно молодежи – один из наших приоритетов.

«МОЭК» с сентября 2021 года по настоящее время заключено 21 соглашение о сотрудничестве с учебными заведениями. В их числе – Московский политехнический университет, Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС», Национальный исследовательский университет «МЭИ», Колледж современных технологий им. М.Ф. Панова, Технологический колледж № 21, Колледж архитектуры, дизайна и реинжиниринга № 26, Московский технологический колледж.

Мы на регулярной основе организуемхождение учащимися производственной практики. В 2021 году ее прошли 350 человек, за I квартал этого года – 52 студента. Основной поток практикантов традиционно ожидается в летний период.

Одним из важных направлений сотрудничества является трудоустройство в «МОЭК» выпускников. Мы предлагаем студентам временную занятость еще в процессе обучения, то есть их профессиональная карьера в компании начинается еще до получения диплома. В настоящее время определено 5 опорных колледжей в Москве, сотрудничество с которыми позволяет создать систему

Упор на цифровые технологии не означает отказ от человека. Специалисты в любом случае останутся, изменится характер их работы и отношение к ней

трудоустройства выпускников и временной занятости обучающихся во всех филиалах «МОЭК». По итогам I квартала 2022 года во время производственной практики было трудоустроено 19 выпускников колледжей.

При этом мы участвуем в корректировке учебных программ под свои нужды. В частности, в ряде профильных колледжей с нашим участием обновлены учебные планы по подготовке специалистов по таким направлениям, как «Сварщик», «Теплоснабжение и теплотехническое оборудование», «Мастер контрольно-измерительных приборов и автоматики». В настоящее время прорабатывается механизм привлечения представителей «МОЭК» к проведению государственной итоговой аттестации и демонстрационным экзаменам по основным профессиональным образовательным программам.

Другая важная тема – прошедшая пандемия. Сегодня COVID-19 несколько потерял актуальность, в Москве отменены многие ограничения. Между тем его последствия сказались на работе кадровой службы?

Разумеется, COVID-19 сильно изменил нашу жизнь, но говорить о нем в прошедшем времени все-таки рано. Сейчас ситуация и в стране, и в Москве вполне стабилизировалась, но полностью исключить рецидива эпидемии нельзя. Так что наработанный нами за два последних года уникальный опыт не потерял актуальности. Например, при необходимости значительную часть сотрудников мы сможем без ущерба для основной деятельности снова оперативно перевести на дистанционный формат работы. Напомню, что еще относительно недавно среди управленческого персонала вне офиса работали более 85% сотрудников.

При этом работающие в дистанционном формате сотрудники не оставались без внимания и контроля. Мы отработали эффективную систему не только оповещения о мерах по борьбе с болезнью, но и создали целый механизм соблюдения мер по предотвращению КВИ – в том числе мониторинг работников с

COVID-19. Также нами на регулярной основе проводился обзвон сотрудников (было сделано более 8,5 тысячи звонков) с проверкой получения актуальной информации и т. д.

В итоге все эти действия в рамках целого комплекса мер позволили не только обеспечить полноценную работу компании, но и снизить уровень заболеваемости. Так что мы сегодня готовы к любому развитию ситуации с эпидемией, хотя и надеемся на лучшее.

Традиционно кадровая служба занимается не только обеспечением основной деятельности компании, но и уделяет много внимания внутрикорпоративной жизни. Что было сделано в прошлом году?

Коронавирусная инфекция приостановила проведение многих привычных для нас массовых мероприятий – от конкурсов мастерства до спортивных состязаний. Но при первой возможности мы постарались восстановить статус-кво, разумеется, со всеми необходимыми мерами для сохранения здоровья наших сотрудников. Так, в 2021 году были проведены все запланированные корпоративные мероприятия, направленные в первую очередь на поддержку здорового образа жизни и повышение уровня профессионального мастерства.

Назову наиболее значимые. В 2021 году после вызванного пандемией годичного перерыва вновь состоялось главное спортивное

состязание команд «МОЭК» и 1 команда «Мосэнерго». Напомню, что победителем стала команда Филиала № 16.

В 2021 году в Конкурсе молодых специалистов и рационализаторов приняли участие 162 работников, комиссии были представлены 132 проекта. На этапе конкурса в ГЭХ две работы были отмечены 1-м и 3-м призовыми местами. Одна работа удостоена номинации «За командную работу».

Что можем ожидать от этого года в этой сфере?

На 2022 год запланировано множество разнотипных корпоративных мероприятий. Кстати, уже в этом году нами впервые были проведены соревнования по лыжным гонкам среди работников нашей компании.

Уверен, что в 2022 году наши коллеги достойно покажут себя как в спорте, так и в качестве специалистов. Так, ждем побед сотрудников «МОЭК» в ходе соревнований на уровне ООО «Газпром энергохолдинг» и всего «Газпрома», хоккейных соревнованиях различного уровня, ожидаем активного участия в «Лыжне МОЭК», турнире по мини-футболу и других спортивных состязаниях. Разумеется, много внимания уделяется подготовке к участию в традиционных профессиональных конкурсах как на уровне «МОЭК», так и всей Группы «Газпром энергохолдинг».

событие компании – IV летняя Спартакиада «МОЭК». Это был настоящий праздник для всех участников – и спортсменов, и болельщиков. Сейчас мы активно готовимся к следующей, пятой по счету Спартакиаде и приглашаем всех принять в ней участие.

В прошлом году прошел третий турнир «Тепло вместе», что стало хорошей традицией встречи и товарищеских соревнований между работниками «МОЭК» и «Мосэнерго». Этот турнир приобрел формат семейного мероприятия и собирает не только работников, но и членов их семей.

А работа в части повышения квалификации действующего персонала?

Здесь нам есть чем гордиться. Важные площадки для повышения престижа рабочей профессии – это профессиональные конкурсы. В июне 2021 года команда «МОЭК» приняла участие в конкурсе профессионального мастерства «Лучший специалист по охране труда» ООО «Газпром энергохолдинг», где заняла 3-е место в общекомандном зачете. Были также проведены конкурс профессионально-

И последний, но актуальный сегодня вопрос – изменение экономической ситуации в стране, вызванное санкциями против России, сказались на работе кадровой службы?

В эпоху перемен люди начинают особенно сильно ценить стабильность, в значительной степени это относится к работе. Не секрет, что из-за введения западных санкций часть сотрудников зарубежных компаний рискует потерять свои места. «МОЭК» как крупный работодатель участвует в работе Кадрового центра Москвы и готов принять на имеющиеся вакансии сотрудников компаний, которые прекращают свою деятельность в России.

Разумеется, в сложившейся экономической ситуации вопрос повышения и конкурентоспособности зарплаты имеет особое значение. Напомню, что в прошедшем году была проведена плановая индексация заработной платы всем категориям работников. Кроме того, повысили зарплату по ряду рабочих специальностей. Работа в этом направлении будет продолжена и в дальнейшем.

Мы создали целый механизм соблюдения мер по предотвращению КВИ и готовы к любому развитию ситуации с эпидемией

го мастерства «Мастера МОЭК» и соревнования профессионального мастерства ремонтного персонала ООО «Газпром энергохолдинг», где команда «МОЭК» также заняла третье место в общекомандном зачете, а наш газорезчик **Сергей Иванов** признан лучшим в профессии.

В ноябре 2021 года прошла III Открытая интеллектуальная спартакиада «Клуб знатоков МОЭК», в ней приняли участие 17 ко-

«МОЭК» сегодня – стабильная и, что особенно важно, развивающаяся компания. Наша работа не только востребована в настоящее время, перед компанией стоят серьезные задачи по развитию на годы вперед, вместе со всей Москвой. Так что специалисты в своем деле будут нужны всегда, и «МОЭК» заинтересован в профессионалах – как уже работающих в компании, так и новых сотрудников. ■

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА: ОДИН ГОД — ПОЛЕТ НОРМАЛЬНЫЙ

В нашей компании уже год действует сертифицированная система менеджмента качества, что подтверждает способность «МОЭК» обеспечивать высокий уровень качества и надежности услуг по теплоснабжению и горячему водоснабжению, а также поддерживать высокую степень удовлетворенности потребителей в части создания комфортных условий городской агломерации. При этом большое значение уделяется вовлеченности в систему работников всех уровней: каждый сотрудник «МОЭК» является ее участником и должен понимать свою функцию



Руководителем Центра управления качеством назначена Ольга Яновская



Геннадий НЕСТЕРКИН,
исполнительный директор
Филиала № 3:

Подготовка Филиала № 3 к надзорному аудиту, по сути, началась с самого момента внедрения СМК в Обществе. Именно это стало отправной точкой в регулярной и планомерной работе по приведению (и дальнейшему поддержанию) всех бизнес-процессов, в которых участвует филиал, в соответствие с требованиями стандартов СТО Газпром 9001-2018, ГОСТ Р ИСО 9001-2015, ISO 9001:2015. Сам аудит прошел в строгой, конструктивной и рабочей обстановке с вовлечением всех сотрудников и руководителей филиала. Он позволил выявить и подсветить области деятельности, на которые стоит обратить более пристальное внимание и в которых имеются возможности для улучшения целевых показателей. Кроме того, прошедший аудит подтвердил, что СМК является инструментом, позволяющим взглянуть на все, что происходит в организации, еще более осмысленно, и дает руководителям более эффективные инструменты управления компанией.

В конце 2021 года в составе общей структуры Аппарата управления ПАО «МОЭК» создан Центр управления качеством (находится в подчинении руководителя Центра организации и контроля исполнения поручений). Центр обеспечивает методологическую поддержку, организацию и координацию работ по сопровождению, поддержанию функционирования и совершенствованию СМК. **Сегодня на наши вопросы отвечает руководитель Центра Ольга Яновская.**

Ольга Сергеевна, расскажите, пожалуйста, о задачах в области СМК в 2022 году.

В текущем году одним из важных направлений деятельности будет актуализация процессной модели СМК Общества, контроль достижения целей в области качества. Актуально также повышение осведомленности работников по требованиям СМК. Для этого мы планируем проведение консультационных совещаний, более тесную работу с уполномоченными СМК в филиалах и запуск внутренних учебных сессий. Также во второй половине года совместно с Управлением по работе с персоналом мы наметили серию обучающих семинаров по программе «Повышение результативности системы менеджмента качества (стандарты ISO 9001:2015, ГОСТ Р ИСО 9001-2015, СТО Газпром 9001-2018)» с привлечением внешних консультантов. Пользуясь случаем, приглашаю коллег принять в них участие: заявки направляйте в адрес сотрудников Центра управления качеством.

Каковы инструменты системы менеджмента качества?

Одним из важнейших инструментов развития системы является внутренний аудит: раз в три года все подразделения Общества должны пройти процедуру проверки на соответствие требованиям стандартов ISO 9001:2015, ГОСТ Р ИСО 9001-2015 и СТО Газпром 9001-2018. Именно СТО Газпром 9001-2018 предъ-

являет наиболее жесткие требования к системе менеджмента организации: идентификация документации, содержащей требования к специальным характеристикам и особо ответственным процессам, обязательная оценка результативности действий по сбойным ситуациям, происходящим в организации (авария, инцидент, сбой информационной инфраструктуры) и др.

Внутренние аудиты проводят сотрудники разных функциональных блоков. Это сделано для соблюдения принципа независимости и объективности оценки: например, сотрудник Объединенного контакт-центра может проводить проверку бизнес-процесса «Капитальное строительство». Внутренний аудит направлен на проверку соответствия утвержденных в документах процедур фактическому их выполнению – именно проверку процедур, а не людей. При выявлении несоответствия в одном подразделении по действующей процедуре аудиторы могут запланировать проверку аналогичных несоответствий в других подразделениях в целях исключения системности. Такой подход позволяет улучшать деятельность Общества в целом и совершенствовать внутренние процедуры.

Расскажите, пожалуйста, об итогах внутренних аудитов в ушедшем году.

Внутренние аудиты, запланированные в 2021 году (плановые и внеплановые), проводились в период с февраля по ноябрь 2021 года. Планы выполнены в полном объеме: проведено 24 внутренних аудита. В ходе внутренних аудитов выявлено 15 несоответствий (14 малозначительных и 1 значительное), по которым разработано 13 мероприятий по устранению (по двум несоответствиям коррекция невозможна или нецелесообразна), а также выдано 49 рекомендаций по улучшению деятельности и 13 замечаний. Наибольшее количество несоответствий и рекомендаций выявлено по направлениям «совершенствование процедур и требований» и «улучшение механизма осведомленности работников по требованиям СМК». В текущем году проверка подразделений в рамках аудита будет направлена в первую очередь на поддержание осведомленности работников по требованиям СМК, что подразумевает знание принципов и положений Политики в области качества Общества, целевых показателей и степени участия в бизнес-процессах.



Помимо внутренних проводятся также и внешние аудиты? Как обстоят дела с такими проверками?

В период с 4 по 8 апреля в «МОЭК» проводился первый инспекционный аудит СМК в целях подтверждения выданных сертификатов соответствия. Аудит проводился внешним сертификационным органом, в состав экспертной группы входило четыре человека. В контур проверки в текущем году вошли выборочные подразделения Аппарата управления (Управление стратегии, технический блок, Центр управления операционными рисками, Центр управления качеством, Управление технологических присоединений, Управление закупок и обеспечения материально-техническими ресурсами, Управление тарифообразования) и филиалов №№ 1, 2, 3 и 11 «Горэнергосбыт».

По результатам прохождения аудита выявлено 9 малозначительных несоответствий, которые будут устранены в рабочем порядке в течение 20 рабочих дней после прохождения аудита, а также проанализированы и ретражированы в филиалах с целью системного подхода в работе Общества. По итогам аудита экспертная группа выдала рекомендации о подтверждении действия сертификатов соответствия СМК – это означает, что аудит мы прошли успешно.



Наталья МОЙСЕЕВА, внутренний аудитор СМК, начальник отдела методологии и анализа качества коммуникаций:

Внутренние аудиты подразделений на соответствие требованиям СМК проводятся ежегодно. Изначально работники проверяемых подразделений воспринимали данные нововведения с недоверием – думаю, это было связано в основном с недостаточной информированностью о задачах и целях СМК, а также с загруженностью подразделений текущими профильными задачами. Не все коллеги были нацелены на открытое общение с аудитором. Однако именно конструктивный диалог позволяет максимально корректно оценить существующие процессы в подразделении. Аудиторское заключение содержит не только перечень выявленных нарушений, но и рекомендации по их устранению, а значит, превращается из простого отчета в ценное руководство к действию. И постепенно коллеги начинают понимать, что аудиторское заключение позволяет предоставлять руководству компании качественную и своевременную информацию, которую можно использовать для принятия взвешенных решений, способствующих повышению эффективности управления Обществом в целом либо отдельных его подразделений.

¹ Сводный отчет по проведенным внутренним аудитам за 2021 год размещен на корпоративном портале Общества в разделе «Система менеджмента качества»

НА ПЕРВОЕ МЕСТО ВЫВЕЛИ УПОРСТВО И ТРУД

Сбытовики Южного округа Москвы возглавили рейтинг отделений сбыта Филиала № 11, опередив других фаворитов – коллег с северо-востока и юго-запада. ОС № 6 последние несколько лет исправно попадает в верхнюю часть таблицы как по отдельным показателям, так и в общем зачете, но лучшим из лучших стало впервые. Наш корреспондент побывала в гостях у Сурена Погосьяна и его подчиненных и попыталась выяснить, как им это удалось



БЕЗБАРЬЕРНАЯ СРЕДА

«Неправильно, если подчиненный трясется перед дверью кабинета и боится постучать к руководителю. У нас каждый сотрудник может свободно зайти и спокойно рассказать о проблеме, поделиться опасениями, попросить совета. Я и мои замы всегда внимательно выслушаем и совместно все решим, – говорит начальник отделения сбыта № 6 (ЮАО)



Сурен Погосьян. – Двери наших кабинетов всегда открыты в прямом смысле (надо сказать, разговор действительно происходит при распахнутых настежь дверях)».

Подтвердив репутацию сильного и хорошо организованного сбытового подразделения, шестое отделение минувший год прошло довольно ровно по всем показателям, в квартальных рейтинговых отчетах ни разу не опустившись ниже четвертого места. По словам руководителя, вроде и секрета никакого нет – взяли методичной, последовательной, системной работой. «Мы анализируем итоги каждого квартала, смотрим, где мы провалились, и прицельно работаем в конкретном направлении. Лукавить не будем, всем приятно видеть себя в числе передовиков, но соревнование есть соревнование – побеждают не все. В этот раз мы, видимо, сработали лучше коллег», – комментирует итоги рейтинга Сурен Погосьян.

БЫСТРЕЕ, ВЫШЕ, СИЛЬНЕЕ

Отделение сбыта № 6 похоже на профессионального спортсмена на ответственных соревнованиях. Элитный атлет предельно собран и сконцентрирован, готов выдержать большие нагрузки, которые для рядового человека могут оказаться запредельными, дисциплинирован и настроен если не на победу, то уж точно на борьбу. «Так и есть, – подтверждает метафору Мария Савенкова, заместитель начальника отделения по операционной деятельности, – у нас, как в олимпийской сборной. Мы никог-

да не расслабляемся. Когда ты лидер, ты задаешь темп всем остальным. Поэтому мы сразу забыли про первое место и начали все сначала».



При этом новые сотрудники легко принимают заданный ритм и разделяют атмосферу, созданную на рабочем месте. В отделении много лет действует практика наставничества, что помогает сделать процесс адаптации новичков более простым. Молодым кадрам здесь рады, и пополнение отвечает взаимностью. «Меня приняли очень радушно. Все старались помочь. У нас есть кураторы, но нам помогают все коллеги, если честно. Мы это очень ценим и безумно благодарны. Я говорю мы, но уверена, что выражаю общее мнение и так скажет каждый: наш коллектив добрый, дружелюбный и общительный», – делится впечатлениями Мария Арчакова, ведущий специалист договорного отдела. В конце года в отделении традиционно проходит тайное голосование – выбирают лучшего сотрудника. Коллеги оценивают друг друга по целому ряду профессиональных критериев и личностных качеств. И в большинстве случаев мнение команды совпадает с оценкой руководства.

«Сейчас работать даже легче и интереснее», – дополняя друг друга, рассказывают две Натальи – Рассказова и Ботягчева. На двоих – больше полувека стажа в теплоэнергетике. Активные, позитивные и прогрессивные Наталья Владимировна и Наталья Степановна приветствуют цифровизацию и автоматизацию: пос-точные ведомости «заливаются» в электронном



виде, расширяется функционал Единого личного кабинета потребителя, договоры заключаются по ЭДО. «Если узнаешь что-то новое, неважно, год ты работаешь или 30 лет, это не может надоесть. Все время что-то меняется, мы никогда не стоим на месте. Программы совершенствуются, у нас у самих много задумок, как облегчить и упростить какие-то вещи», – поясняет Наталья Ботягчева, ведущий специалист договорного отдела.



Южный административный округ – второй по значимости после Центрального: приносит почти столько же денежных средств, соответственно, и план по собираемости такой же внушительный. Здесь порядка 3,5 тысячи потребителей в 16 районах. В настоящее время идет активная застройка, вводятся новые объекты, появляются новые ЖК и новые УК. Задач много, объем большой. «Трудностей хватает. Когда завал, думаешь, ну все, хватит, пора на покой, – признается Наталья Ботягчева. – Но девочки в отделе не дают этим мыслям реализоваться. Такое чувство локтя и поддержки дают энергию и вдохновляют». Соглашается с коллегой и Наталья Рассказова. «За 20 лет ни разу не хотелось уволиться, – смеется она. – Развиваюсь вместе с компанией, разделила ее судьбу, можно сказать».

А «ДЕБИТОРКУ» ВЗЫЩЕТ ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

Обучить программу управлять дебиторской задолженностью вместо человека. Недавняя выпускница университета, а теперь старший клиент-менеджер Дарья Бакланова подала такую революционную идею. В работе у Даши порядка 200 потребителей, ежедневно она формирует отчет по собираемости, с помощью которого и анализирует состояние платежей. «Работать с большим массивом данных за неограниченное количество периодов гораздо лучше и быстрее человека сможет искусственный интеллект. Программа учтет боль-



шее число факторов и даст более точные прогнозы и рекомендации по управлению задолженностью», – объясняет автор идеи. По задумке Дарьи Баклановой, компьютерный мозг сможет направить претензию, собрать документы в суд и даже позвонить должнику. Рационализаторское предложение одобрили на уровне филиала, теперь предстоит защитить проект перед специалистами Аппарата управления «МОЭК».

Это тем более актуально, что сейчас все силы сбытовиков брошены на проведение годовой корректировки платежей, которая возникла по итогам 2021 года из-за холодного и более продолжительного отопительного периода. Компания нуждается в нетривиальных подходах и инновационных решениях. «Вслед за ростом отпуска тепла мы получили значительное увеличение начислений, а значит, и большие планы по сбору денежных средств, – объясняет начальник отделения сбыта Сурен Погосьян. – В настоящее время принято решение распределить эту корректировку по году, чтобы снизить нагрузку на потребителей. В этой части предстоит большая работа. И я думаю, что даже те отделения, которые мы традиционно привыкли видеть в топе рейтинга, смогут остаться на вершине, только приложив максимум усилий». Впрочем, работать с максимальной отдачей в ОС № 6 любят и умеют.

Подготовила Алла ЛАВРИНЕНКО



САМЫЕ АКТУАЛЬНЫЕ ЗНАНИЯ

ЮЛИЯ ЗАХАРОВА — О ПРОЕКТЕ «КОРПОРАТИВНАЯ ШКОЛА БЕЗОПАСНОСТИ» И ОПЫТЕ ВНУТРЕННЕГО ТРЕНЕРА



Юлия, вы один из самых опытных внутренних тренеров нашей компании и делитесь своими знаниями и опытом с коллегами уже не первый год. За это время сессию «Охрана труда: вопросы и ответы» и сессию проекта «Корпоративная школа безопасности» посетила не одна сотня сотрудников. Как вы примкнули к проекту «Внутренние тренеры»?

На самом деле это произошло совершенно случайно. Мы внедряли практики в рамках проекта «Культура безопасности» и проводили, как сейчас это называется, учебные сессии. Для меня это было совершенно незнакомо и поначалу просто пугающе. Взаимодействуя с Управлением по работе с персоналом, я рассказывала о своих пусть маленьких, но успехах. Очень благодарна моим коллегам, они предложили мне стать внутренним тренером. Я согласилась не раздумывая. Меня и коллег из других служб и управлений направили на обучение. Это была самая первая группа внутренних тренеров. Знания и навыки, которые нам дали на этом обучении, просто перевернули мое отношение к проведению учебных сессий в целом.

Сложно ли справляться с дополнительной нагрузкой? Ведь рабочие задачи с внутреннего тренера никто не снимает. И самое главное, почему все-таки решили обучать коллег?

Я никогда не рассматривала это как дополнительную нагрузку. Для меня это возможность рассказать, донести информацию в очень удобном формате. Конечно, работать со взрослой аудиторией намного сложнее, но и интереснее. Это мотивировало меня изучать

вопросы дополнительно: как поставить речь, навыки оратора, возможности подачи информации. Это мне дало огромный пласт работы над собой. Какая может быть нагрузка? Это все для меня.

Несколько слов о значимости проекта «Корпоративная школа безопасности» для компании.

Про проект «Корпоративная школа безопасности» (который начинался как «Культура безопасности») я могу говорить часами. Мы стояли у истока развития этого направления. 2015 год, начало реализации, и здесь никак не получится переоценить значимость проекта, если я скажу, что необходимо развивать данное направление и раскрывать весь потенциал этой темы, ведь от этого зависит наша с вами безопасность. И не от того, что кто-то за нас будет что-то делать. Совсем нет. Именно от нас с вами зависит наша личная безопасность и безопасность внутри коллектива. Хотелось бы, чтобы каждый работник компании осознавал свою личную ответственность в этом вопросе.

Мы реализовывали такие практики, как «Управление рисками в области охраны труда», «Поведенческий аудит безопасности», «Памятка безопасности». И спустя 7 лет можно говорить о результатах и подводить промежуточные итоги. Количество несчастных случаев снизилось, количество выявленных и устраненных рисков в области охраны труда ежегодно снижается. В «МОЭК» проводится огромная работа по дополнительной мотивации работников в вопросах безопасности и снижения уровня производственного травматизма. Ведь вы знаете, что от поддержки руководства очень многое зависит. Привержен-

ность руководства — это мотивация для всех работников, как пример для подражания.

Но не стоит думать, что все останется на этом уровне. Все меняется, и мы будем внедрять новые методики, доводить до вас информацию, чтобы уровень культуры производства в нашей компании вышел на лидерские позиции среди группы компаний «Газпром энергохолдинг».

В настоящее время ваши сессии успешно проходят в дистанционном формате. А помните свой первый опыт чтения лекций по скайпу?

Это сложно забыть. Волнение было таким, что я жестикнула, очень эмоционально что-то говорила. И помню это странное ощущение, что никого нет вокруг, и ты говоришь в экран монитора. Потом это прошло. Сейчас это стало нормой. Но, если честно, уже хочется вернуться к очным сессиям.

Юлия, что вы нашли для себя в проекте? Какие возможности открыли, какие преимущества обнаружили?

Как я уже говорила, данный проект дал мне направление для личного роста. Здесь нельзя останавливаться. Постоянно что-то изучаешь, ведь ничто не стоит на месте. И я до сих пор волнуюсь перед каждой сессией. Я продумываю, анализирую результаты. И это мотивирует меня изучить те или иные вопросы, чтобы в следующий раз дать информацию еще интереснее.

Быть тренером не только почетно, но и хлопотно. Далеко не все готовы взять на себя эту определенную ответственность... По-вашему, какими качествами должен обладать внутренний тренер? Какие свои компетенции благодаря проекту вы прокачали?

В первую очередь это желание обучаться и принимать спокойно критику. Поверьте, это самое сложное порой. Не всегда получится с первого раза. Кто-то может что-то сказать, посмотреть, особенно на очных сессиях, и ты начинаешь это все принимать, внутренне проявлять эмоции. И все это учит тебя, мотивирует расти. Ответственность за качество сессии. Для меня это основное. Любой материал можно подготовить, но если для тебя это формально, люди это почувствуют.

И наконец, ваши советы тем, кто думает стать внутренним тренером, но, возможно, сомневается?

Не сомневайтесь. Пробуйте. Однозначно. Поверьте, как раньше, уже не будет. Вас это воодушевит на новые горизонты. Это целая команда. Отличные люди вокруг тебя. И возможность для роста в компании. ■

ИДТИ ВПЕРЕД



В конце апреля в Учебном центре состоялась Конференция внутренних тренеров «МОЭК». Проект «Внутренние тренеры» реализуется в компании с 2015 года. В эпидемиологически непростые 2020 и 2021 годы он продолжал развиваться, основная часть внутренних сессий была переведена в онлайн-формат, были разработаны и введены в процесс обучения новые темы сессий. Благодаря дистанционному формату удалось расширить периметр проекта на все категории персонала. На сегодняшний день в компании 70 внутренних тренеров, которые проводят обучение по 52 темам.

На открытии конференции к участникам обратился директор по персоналу Владимир Смирнов. «Хочу отметить важность данного направления, когда любой может проявить себя как эксперт и транслировать свои знания внутри компании, — отметил он. — То, что вы сегодня здесь, говорит о вашем стремлении ставить новые цели и идти вперед. Уверен, что наше мероприятие станет доброй традицией и мы будем не только повышать компетенции каждого из вас, но и увеличивать состав внутренних тренеров».

В рамках конференции за большой личный вклад в развитие кадрового потенциала компании почетными грамотами и благодарностями были награждены внутренние тренеры Алексей Дыскин (начальник Управления по развитию систем теплоснабжения), Константин Козлов (начальник теплотехнического отдела Управления эксплуатации), Юлия Захарова (главный специалист отдела охраны труда Управления производственного контроля) и Валентина Евтюгина (начальник отдела по работе с бытовыми потребителями Центра по работе с прямыми договорами Филиала № 11).

Проект «Внутренние тренеры» создавался под цели и задачи компании и продолжает им следовать и под них меняться. Поэтому на конференции много внимания уделили его будущему. Следующие два года будут посвящены как развитию самого проекта, так и развитию внутренних тренеров — экспертов компании, которые занимаются обучением коллег. В рамках Школы подготовки и развития внутренних тренеров «МОЭК» будет проводиться обучение как с привлечением стороннего провайдера, так и с использованием корпоративной библиотеки и корпоративного учебного портала.

Подробнее о Конференции внутренних тренеров мы расскажем в следующем номере «Энергии столицы» ■

ПРИГЛАШАЕМ НА РАБОТУ



Слесарь по обслуживанию тепловых пунктов/ тепловых сетей 4-го разряда

ВСЕ ФИЛИАЛЫ

Требования

- Среднее техническое образование.
- Навык осуществления слесарных работ.
- Желателен навык проведения гидравлических испытаний и земляных работ.

Обязанности

- Оперативное обслуживание тепломеханического оборудования и трубопроводов тепловых пунктов: осмотр, техническое обслуживание, проведение оперативных переключений, осуществление ППР, сезонных обследований.



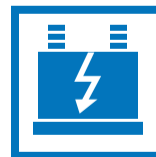
Теплотехник
ВСЕ ФИЛИАЛЫ

Требования

- Среднее профессиональное (техническое), среднее специальное образование.
- Знание состава и принципа работы основного теплотехнического оборудования, средств измерений, понимание схем подключения потребителей к тепловым сетям.

Обязанности

- Устранение отклонений параметров работы ТП.
- Настройка режимов работы ТП, регулирование и восстановление режимов.
- Проверка работоспособности систем ТП на месте.



Электромонтер 4-го, 5-го разрядов
ВСЕ ФИЛИАЛЫ

Требования

- Среднее техническое образование, не ниже среднего профессионального.
- Опыт работы в теплосетевых компаниях, в службе эксплуатации объектов недвижимости.

Обязанности

- Обеспечение безаварийной работы электрооборудования и электрических сетей тепловых пунктов.
- Проведение профилактического обслуживания, ремонта электрооборудования тепловых пунктов.



Водитель грузового автомобиля
ФИЛИАЛ № 14

Требования

- Опыт вождения по г. Москве.
- Водительское удостоверение категории В, С (D, E — как плюс).

Обязанности

- Перевозка аварийных бригад и оборудования на место проведения работ.

Больше вакансий на сайте www.moek.ru в разделе «Карьера».

Резюме можно выслать Светлане Трофимовой: e-mail: TrofimovaSA@moek.ru, тел. +7 (495) 587-77-88, доб. 33-31, или обратиться к менеджерам по персоналу ваших филиалов.

ФИЛЬМ, ФИЛЬМ, ФИЛЬМ!

ОДНА ИЗ НПС «МОЭК» СТАЛА МЕСТОМ ПРОВЕДЕНИЯ КИНОСЪЕМОК

Телевизионные съемки для «МОЭК» далеко не редкость – это могут подтвердить многие наши коллеги из технических служб, сбытового и юридического блоков, не раз бывавшие героями сюжетов на ТВ-каналах. Но время от времени наша пресс-служба получает не только привычные запросы от журналистов. Недавно к нам обратились представители одной из кинокомпаний, которые совместно с телеканалами ТНТ и ТВЗ приступили к производству многосерийного художественного фильма под рабочим названием «Капельник».

Запрос удивил: нас просили оказать содействие в организации съемок одного эпизода фильма у КПП насосно-перекачивающей станции «Бусиновская». В ходе переговоров выяснилось, что киношников буквально очаровало наше КПП своим внушительным видом

со всем набором средств безопасности – воротами, противотаранным устройством, видеокамерами и пр. Дело в том, что по сюжету фильма герой выходит с территории режимного объекта. Тут наша НПС, которую художник фильма увидел случайно, подошла просто идеально. «У вас замечательно выполнены все видимые элементы инженерно-технических средств охраны, прямо на картинку просятся», – пояснил продюсер фильма. После консультации с Управлением корпоративной защиты «МОЭК» мы приняли решение в меру сил помочь отечественному киноискусству.

Во вторник рано утром начались съемки. Разумеется, не обошлось без сюрпризов. Пока шло согласование, пока назначили время съемок, «неожиданно» для апреля растаял снег. Между тем действие фильма в этой сцене происходит зимой. Киношники, приехавшие на



нескольких машинах и автобусах, буквально за час организовали настоящую метель и сугробы с помощью искусственного снега (по их словам, безопасного с экологической точ-

ки зрения и легко смываемого водой). Главный герой на протяжении пары часов дубль за дублем выходил из КПП, открывал калитку в заборе, пробивался через толпу «журналистов», запрыгивал в подошедший автомобиль... При этом на площадке регулярно обновляли снег, «включали» с помощью вентиляторов вьюгу и пр. В итоге все запланированное отсняли, как и было намечено, за полдня, без происшествий. При этом НПС работала в нормальном режиме – это было главное условие проведения съемок с нашей стороны, а специфические нюансы работы нашего УКЗ остались «за кадром».

Мы благодарим коллег из Управления корпоративной защиты и сотрудников НПС «Бусиновская» за содействие в проведении съемок. Надеемся, что фильм получится и «наша» сцена останется в нем.

Со своей стороны обещаем проследить за выходом кино на экраны и обязательно проанонсируем премьеру!



Перед началом съемок: на улице весна



Через час: зима в апреле, снег и метель

«МОЭК» В МУЗЕЕ

КАК ФУНКЦИОНИРУЕТ СОВРЕМЕННЫЙ ГОРОД И ЧТО ДЛЯ ЭТОГО ДЕЛАЕТ НАША КОМПАНИЯ

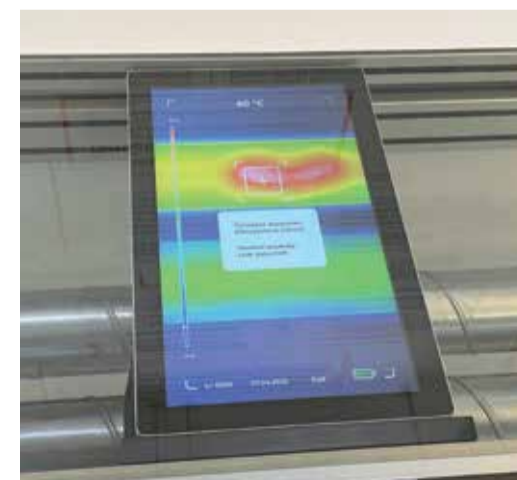
Недавно на ВДНХ открылся Музей городского хозяйства. По правде говоря, называть эту площадку «музеем» – не совсем правильно. Под этим словом мы привыкли понимать собрание артефактов минувших дней, вещей, которые рассказывают о прошлом.

В данном случае павильон № 5, расположенный сразу у Фонтана дружбы народов, – это скорее мультимедийная площадка, на которой в простой интерактивной форме рассказывается о том, как устроено городское хозяйство. В музее будет интересно и детям, и взрослым – на экспозициях много интерактивных объектов. Кстати, вход пока свободный.

Благодаря интерактивным инсталляциям и мультимедийному контенту гости музея побывают на стратегических объектах городского хозяйства, куда разрешен вход только специалистам. Они узнают, как устроены ТЭЦ, очистные сооружения, система наружного освещения, как организовано ресурсоснабжение потребителей и многое другое. Увидят процессы, от которых зависят надежное тепло-, водо-, газо-, электроснабжение, бесперебойная работа объектов генерации, качество дорог, безопасность инженерных сооружений, состояние домов, дворов, улиц и общественных пространств. Всего в музее размещено 19 тематических экспозиций.



МУЗЕЙНОЕ ПРОСТРАНСТВО РАЗДЕЛЕНА НА ТРИ ОСНОВНЫЕ ЗОНЫ:



• «Управление» – в зале представлена информация о предприятиях и организациях, входящих в комплекс городского хозяйства Москвы. На мониторе в центре зала транслируются основные показатели работы городских служб, которые дают общее представление о масштабах проводимых в столице работ.

• «Дом» – увлекательный рассказ о том, как на микроуровне (в конкретной квартире) функционируют линии коммуникаций, обеспечивающие жильцов светом, горячей и холодной водой, теплом и другими необходимыми коммунальными услугами.

• «Город» – интерактивный макет современной Москвы с ее развитой инфраструктурой. В этом зале каждый посетитель имеет возможность заглянуть в закулисы городского хозяйства и узнать, как устроен и функционирует такой сложный механизм, как город.

Стенд «МОЭК» рассказывает о том, как мы готовим систему теплоснабжения к зиме, как тепло доставляется к потребителям, как работают и чем оснащены аварийные бригады. В доступной форме описаны современные технологии для диагностики тепловых сетей.

ПОТОМУ ЧТО НЕЛЬЗЯ БЫТЬ КРАСИВОЙ ТАКОЙ!

ПОЗДРАВЛЯЕМ ПОБЕДИТЕЛЕЙ МАРТОВСКОГО ЭТАПА ФОТОМАРАФОНА!

Прием работ третьего этапа фотомарафона-2022 был завершен 31 марта. Всего в этом этапе приняли участие более 30 наших коллег. Для полуфинала было отобрано 42 фотографии. Голосование на внутреннем портале было открыто до конца рабочего дня 4 апреля. Сегодня мы рады представить коллегам победителей марта



Лиана Шеина, «Абиссинская красавица». На фото изображена наша домашняя кошка по кличке Астарта



Елена Морозова, «Позитивный микс». На фото – моя дочь Аня со своими питомцами, попугаями-неразлучниками



Ирина Куприна, «Три полурации». На фотографии – наши сотрудницы с прекрасными букетами, которые нам подарили на 8 Марта мужчины, работающие на нашем предприятии

НАШ «МОЭК»

Мы были рады снова получить фото с изображением наших коллег. Победителем марта в номинации за лучшее отражение деятельности компании становится Ирина Куприна (Филиал № 3).

Призы ожидают победителей мартовского этапа фотомарафона по адресу: пр. Вернадского, 101-3, каб. 1304. Обращаем ваше внимание, что вход в здание строго по пропускам: о своем приезде сообщите нам заранее.

Мы хотим поблагодарить всех участников – Анастасию Аполенис (АУ), Наталью Маслову (Ф2), Юлию Дмитриеву (АУ), Дмитрия Рыбкина (АУ), Светлану Шендяпину (Ф9), Людмилу Шуваеву (Ф11), Лиану Шейну (Ф9), Ольгу Чингину (Ф11), Светлану Цветкову (Ф11), Елизавету Уварову (Ф3), Анастасию Старовойт (Ф16), Наталью Рассказову (Ф11), Марину Пугач (АУ), Юлию Пронкину (АУ), Оксану Дроздову (Ф11), Маргариту Потопову (АУ), Дарью Панкову (АУ), Валентину Одину (Ф2), Игоря Ильяшенко (Ф3), Галину Ильясияр (Ф14), Татьяну Дунаеву (АУ), Оксану Дроздову (Ф11), Дарью Воронникову (АУ), Ольгу Арчибасову (Ф2), Олесу Караваеву (АУ), Марину и Андрея Кобызовых, Екатерину Егорову и, конечно же, Елену Шилову (Ф3) – победительницу нашего прошлого этапа, фотографии которой снова нас очень порадовали не только сюжетами, но и креативными подписями к ним. Все работы засчитаны и будут учитываться при подведении общих итогов марафона в конце года.

Тема майского этапа – «Помним. Гордимся». Вспоминайте сами и рассказывайте детям о родных, защищавших страну в годы Великой Отечественной войны, о тех, кто ковал победу в тылу. Листайте альбомы, дарите цветы ветеранам, побывайте на местах бывлых боев.

Ждем ваши фотовпечатления и фоторассказы в рамках пятого этапа фотомарафона. За самый интересный рассказ о своих родных и знакомых, участвовавших в Великой Отечественной, мы вручим отдельный приз. Присылайте работы на адрес pressa@moeck.ru с пометкой «Фотомарафон – май». Подведение итогов запланировано на 3 июня.

Желаем удачи и творческого настроения всем участникам!

ВЫБОР ЖЮРИ

Победителем этапа становится Лиана Шеина (Филиал № 9) с фотографией «Абиссинская красавица». Жюри выбрало эту работу, высоко оценив и композицию, и сюжет фото, и саму модель. Поздравляем!

ПРИЗ ЗРИТЕЛЬСКИХ СИМПАТИЙ

По итогам голосования на портале победителем становится Елена Морозова (Центр информационных технологий). По состоянию на 17:00 4 апреля ее фото набрало 176 лайков, опередив на 8 голосов ближайшего конкурента. Поздравляем!

ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ МАРАФОНА

1. Тема месяца объявляется в интервале с 1-го по 5-е число.
2. Работы (не более 5 штук) принимаются до 25–30-го числа.
3. Победитель объявляется в первый рабочий день следующего месяца.
4. Отражение в фото на заданную тему жизни и деятельности «МОЭК» всячески приветствуется.
5. Фото должно сопровождаться информацией – кто изображен, какое отношение име-

- ет к нашей компании. При этом не обязательно фотографировать только своих коллег и родственников.
6. Фото должно сопровождаться данными автора – имя, фамилия, где и кем работает в «МОЭК», контактный номер телефона для связи.
7. Участвовать во всех этапах марафона не обязательно, но при выборе победителя марафона число пройденных этапов будет учитываться.

8. Победителя определяет жюри, обладатель приза зрительских симпатий определяется по итогам голосования на портале. Отдельная ежемесячная номинация – отражение деятельности «МОЭК».
9. Приз получает каждый победитель этапа, в конце года определяется также главный победитель марафона.

Свои работы направляйте на адрес pressa@moeck.ru, указывайте в теме письма «Фотомарафон – (название месяца)»

СПОРТ

ЗОЛОТО КУБКА «НАША СТРАНА – РОССИЯ» – ВНОВЬ У «МОЭК»!

Наша компания побила собственный прошлогодний рекорд на Спартакиаде ГЭХ

В минувшие выходные в пансионате «Морозовка» в Подмосковье прошла IX летняя Спартакиада «Газпром энергохолдинга». В состязаниях приняли участие четыре дочерних общества «Газпром энергохолдинга»: ПАО «ТГК-1», ПАО «ОГК-2», ПАО «МОЭК» и ПАО «Мосэнерго». Пятой командой, за которую выступали самые сильные из наших коллег, стала сборная самого ГЭХ.

IX летняя Спартакиада была посвящена пятнадцатилетнему юбилею компании ООО «Газпром энергохолдинг» и преумножению спортивных традиций группы. Спортсмены дочерних обществ состязались в различных видах спорта: волейбол, гиревой спорт, легкая атлетика, мини-футбол, настольный теннис, плавание, пулевая стрельба, стритбол и шахматы. За команду «МОЭК» выступали 40 сильнейших спортсменов и еще 14 вошли в состав команды ГЭХ, которая шла вне зачета кубка.

Открывал турнир директор по персоналу и организационному развитию ООО «Газпром энергохолдинг» Андрей Гордиенко, который

отметил важность спортивной и энергичной жизни сотрудников компании. С приветствием к участникам обратился также почетный гость спартакиады – российский полярный путешественник **Матвей Шпаро**.

Два дня упорной борьбы определили сильнейшего в Кубке «Наша страна – Россия» (результаты команды ГЭХ не учитываются). **Первое место и золотые медали завоевала наша команда, набравшая 12 баллов и с большим отрывом опередившая соперников.** «Серебро» у «ОГК-2» (22 балла), «бронза» – у «ТГК-1» (23 балла), четвертое место у спортсменов «Мосэнерго» (26 баллов).

Результат наших коллег впечатляет: в прошлом году «МОЭК» набрал 18 баллов. Наши спортсмены стали лучшими в мини-футболе, стрельбе и шахматах и сумели обойти даже команду ГЭХ.

Особенно драматичным получился полуфинал в мини-футболе, где встретились «МОЭК» и ГЭХ. Практически весь матч наши играли от обороны и пропустили в первом тайме один мяч. Казалось, что шансов на победу уже нет,



но два быстрых гола во втором тайме обеспечили «МОЭК» победу и позволили выйти в финал. Основное время финала с «ТГК-1» завершилось ничейным результатом, исход поединка решала серия пенальти. Благодаря уверенным ударам, а также профессиональной игре вратаря «МОЭК» **Александра Румянцева**, который отбил два мяча из трех, наши футболисты одержали победу и завоевали золотые медали Спартакиады ГЭХ в футболе.

Неоценимый вклад в «золотой» результат «МОЭК» помимо футболистов внесли наши шахматисты **Игорь Бусаров (Ф9)** и **Александр Мозин (Ф3)**, стрелки **Наталья Ерохи-**

(Ф5) и **Физули Исаев (Ф1)**. Особую благодарность хочется выразить **Маргарите Киселевой (Ф5)**. Она присоединилась к команде по настольному теннису буквально накануне соревнований из-за болезни другого участника. Не имея достаточно времени на подготовку, она тем не менее активно включилась в борьбу, поддерживала команду и сама старалась выступить максимально эффективно.

Победители и призеры соревнований награждены медалями и кубками. Все участники получили памятные дипломы.

Еще раз поздравляем наших спортсменов. Вы лучшие, так держать!