

С ДНЕМ НЕФТЯНИКА И ГАЗОВИКА!



Уважаемые коллеги! Дорогие друзья!
 Поздравляю вас с Днем работников нефтяной и газовой промышленности!
 Профессиональный праздник мы с вами встречаем в абсолютно новых экономических реалиях. Коллектив «Газпрома» уверенно справляется с вызовами. Каждый работник добросовестно и самоотверженно трудится на вверенном участке. День за днем компания работает стабильно и слаженно, с четкими ориентирами. В этом залог сегодняшних и, что важно, наших будущих достижений.
 «Газпром» – надежная опора отечественной экономики, энергетической безопасности страны. Мы последовательно укрепляем производственный и технологический потенциал отрасли на десятилетия вперед. Развиваем Единую систему газоснабжения, подключаем к газу все новые и новые населенные пункты. Несем нашим людям чистую и доступную энергию. Сохраняем неизменными социальные приоритеты.
 Благодарю вас за высокий профессионализм и ответственное отношение к общему делу, эффективную работу на благо России. Уверен, какими бы сложными ни были задачи, работникам «Газпрома» они по плечу. Как было уже не раз, победа будет за нами.
 Дорогие друзья! Сердечно желаю счастья и благополучия вам и вашим близким, крепкого здоровья и всего самого доброго.
 С праздником!

Алексей МИЛЛЕР, Председатель Правления ПАО «Газпром»

Уважаемые коллеги!
 Поздравляю вас с Днем работников нефтяной и газовой промышленности!
 Этот праздник посвящен людям, которые связали свою жизнь со сложной и почетной профессией. Благодаря труду, стойкости, профессионализму газовиков и нефтяников нефтегазовый комплекс занимает ключевое место в отечественной экономике.
 Сегодня коллектив «Газпромтранс» – это сочетание молодости и зрелости, мастерства и устремлений к новым профессиональным высотам, традиций и новаторства. Мы дорожим прошлым и создаем будущее.
 Благодарю каждого из вас за бесценный опыт, надежность, ответственность и добросовестный труд. Вместе мы достигаем целей и движемся к новым большим свершениям.
 Желаю вам крепкого здоровья, семейного тепла, удачи в реализации задуманных планов, и главное – веры в успех!

Максим МИРОНЕНКО, Генеральный директор ООО «Газпромтранс»



ОБУЧЕНИЕ ДОЛЖНО ИМЕТЬ СМЫСЛ

В современных условиях, когда провозглашается концепция непрерывного обучения, необходимо постоянно развивать свои профессиональные навыки и личностно-деловые компетенции. Редакция «ВГ» пообщалась с сотрудниками, которые занимаются обучением в «Газпромтрансе». В состав команды входят заместитель генерального директора по управлению персоналом и общим вопросам Кира Мадюскина, начальник Управления по работе с персоналом Андрей Киселев, который в мае 2022 года присоединился к команде, начальник Отдела кадров и трудовых отношений Юлия Плотникова, заместитель начальника Отдела кадров и трудовых отношений Зоя Шардакова, которая занимается внешним и обязательным обучением и Наталья Чуркина – главный специалист Управления по работе с персоналом, основной методолог в части оценки и внутреннего обучения, а также координатор внутреннего корпоративного университета.



ЧИТАЙТЕ В НОМЕРЕ:



ОБУЧЕНИЕ ДОЛЖНО ИМЕТЬ СМЫСЛ

Редакция «ВГ» пообщалась с сотрудниками, которые занимаются корпоративным обучением.

стр. 1-2



ЗАБОТА О СЕБЕ

Высокие достижения организации – активный и слаженный труд всего коллектива.

стр. 6



ЧТО ТАКОЕ 3D-ПЕЧАТЬ?

За последние несколько лет 3D-печать получила значительное развитие. Она стала незаменимым инструментом в различных отраслях промышленности.

стр. 8

ПИСЬМО РЕДАКЦИИ

Уважаемые читатели!

Каждый год в сентябре мы все ощущаем себя немного школьниками. То ли по выработавшейся с детства привычке, то ли что-то неуловимое витает в воздухе, но просыпается неудержимая тяга к знаниям, хочется учиться и узнавать новое, развиваться и совершенствоваться, расти и меняться! В сентябрьском номере «ВГ» вас ждёт большая статья про внутренний корпоративный университет в Обществе, статьи филиалов о том, как реализовано обучение, афиша с рекомендациями по саморазвитию и итоги лета в материалах о путешествиях наших коллег! Спасибо, что создаёте каждый номер вместе с нами!

Ваша редакция
 Алла Миркина
 Екатерина Исаченкова

стр. 1 <<<

КИРА МАДЮСКИНА, ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ И ОБЩИМ ВОПРОСАМ

Любое обучение должно быть привязано к стратегии компании и ценностям. В 2019-2020 г. в Обществе была проведена стратегическая сессия, по результатам которой были разработаны и выявлены основные стратегические цели, миссия и ключевые ценности компании. В рамках сформированной стратегии, основная задача управления по работе с персоналом – формирование и наращивание компетенций сотрудников, соответствующих стратегическим целям. Понимая это, Управлением по работе с персоналом была сформирована корпоративная матрица компетенций, которая состоит из 6 блоков – управленческие, корпоративные, цифровые, личностно-деловые, профессиональные, коммуникативные компетенции.

В рамках стратегической сессии также были выявлены основные требования к сотрудникам нашей команды:

- готовность меняться вместе с компанией;
- готовность возглавить сложный проект и нести ответственность за его реализацию;
- вовлеченность в корпоративную жизнь компании;
- готовность предлагать свои идеи;
- способность учиться и использовать новые знания;
- не ограничиваются графиком работы и должностной инструкцией;
- отсутствие сомнений в успехе.

На основе этой модели формируется система обучения и развития кадрового потенциала по разным компетенциям, выстраиваются карьерные треки.

Основные цели обучения, которые мы ставим перед собой – это:

- помочь сотрудникам овладеть новыми направлениями деятельности при постоянных изменениях и усложнении характера труда – сейчас большой упор делается на повышение цифровой грамотности;
- обновление и повышение имеющегося уровня профессиональной компетенции;
- подготовка сотрудника к переводу на новую должность – работа с кадровым резервом;
- ускорение процесса профессиональной и социально-психологической адаптации для новых сотрудников;
- улучшение социальных отношений и морально-психологического климата в коллективе;
- формирование единой управленческой культуры – разработаны и реализованы корпоративные программы, связанные с лидерством и управлением сотрудниками.

АНДРЕЙ КИСЕЛЕВ, НАЧАЛЬНИК УПРАВЛЕНИЯ ПО РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ

Сегодня мы создаем и формируем программы корпоративного обучения и развития, которые влияют на продуктивность сотрудника. Эффективность любого сотрудника, особенно руководителя, зависит от того, как он управляет собой.

В ходе оценки личностно-деловых качеств сотрудников и в рамках корпоративных опросов были выявлены «разрывы», в соответствии с которыми необходимо корректировать подходы к развитию сотрудников. Все западающие истории попали в периметр наших программ корпоративного обучения. Среди тем – постановка задач и контроль; роль и функции руководителя; лидерство и самоорганизация; руководитель как наставник и эксперт в развитии сотрудников; мотивация подчиненных; конфликтология в деловых коммуникациях; делегирование полномочий; тайм-менеджмент. То же касается программы личной эффективности. Она состоит из следующих тем: искусство проведения переговоров; искусство красивых презентаций – дизайн, инфографика и визуализация данных; искусство проведения презентаций; стресс-менеджмент.

Человек должен уметь правильно и аргументированно систематизировать ту деятельность, которой он занимается. Часто работая



над простой производственной задачей, люди несистемно подходят к ее решению. Мы должны показать сотруднику, как правильно и системно он может это сделать, тем самым мы повысим не только его личную эффективность, но и подразделения, где он находится.

Преимущество корпоративного обучения, в первую очередь, в том, что оно адаптировано под потребности компании. И это позволяет сотрудникам быть эффективными на своих текущих ролях, планомерно развиваться и расти в компании.

Есть еще одно преимущество – это погружение в деятельность всей компании и выстраивание кросс-функциональных связей (т.к. на обучение мы, как правило, собираем смешанные группы из разных подразделений, сотрудники знакомятся) – это позволяет видеть компанию шире, чем только свое подразделение, понимать, как выстраиваются смежные процессы, осознавать важность и ответственность своей роли. Кросс-функциональные связи помогают быстрее и оперативнее решать смежные задачи.

Отмечу, что перед корпоративным обучением всегда стояли определённые вызовы. Они есть и сейчас. В первую очередь, это гибкость и быстрота адаптации корпоративного обучения под запросы бизнеса и возникающие вызовы.

«Сейчас мы можем сказать, что учеба – это непрекращающийся процесс, когда ты находишься рядом с изменениями. И самое сложное задание – это научить людей учиться».

Питер Друкер

Сегодня невозможно создать портфель программ корпоративного обучения и сделать его неизменным на несколько лет. Раньше корпорации могли позволить себе сформировать на 3-5 лет определённые корпоративные программы.

Также необходимо кастомизировать любое обучение под меняющиеся обстоятельства. Произошло что-то внутри, быстро докрутили и внедрились. История с быстротой создания адаптированного портфеля программ сейчас является одной из ключевых. Обучение всегда должно быть полезным бизнесу, иначе в нем нет никакой ценности.

Другой вызов – широкая линейка форматов обучения. Мы работаем с разными категориями поколений. Нам важно создавать программы и «зашивать» в них разные форматы для того, чтобы удовлетворить потребности всех целевых аудиторий. Обучение всегда должно быть актуальным и доступным. Сейчас сотруднику нельзя ждать год, когда он сможет попасть на какую-то программу, так как через год она будет неактуальна.

Кроме того, сотрудник должен четко понимать, зачем ему обучение, что он получит по его итогам. Если у сотрудника западает какая-то компетенция, то ключевым фактором является его желание эту компетенцию развить, стать эффективнее. Для этого нужна

поддержка руководителей. Они должны позволять сотруднику учиться, а в идеале поддерживать применение полученных знаний в ходе обучения на практике.

НАТАЛЬЯ ЧУРКИНА, ГЛАВНЫЙ СПЕЦИАЛИСТ УПРАВЛЕНИЯ ПО РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ

В конце 2021 года стартовала оценочная кампания, в рамках которой проводилась оценка сотрудников Администрации по категориям: руководители и специалисты. Сейчас проходит оценка филиалов, по результатам которой будут выведены закономерности и определен уровень развития. Мы провели и проводим оценку персонала, чтобы выявить его кадровый потенциал, который «зашивается» в программу обучения нашего корпоративного университета. В корпоративной матрице компетенций выявлены основные точки, по которым будем отслеживать уровень достижения целевых показателей по персоналу.

В конце 2021 года мы открыли наш «внутренний корпоративный университет». Первая группа по корпоративному тренингу «Лидерство и управление» стартовала в октябре. Это был пилотный проект. Управление по работе с персоналом разработало перечень тем, которые необходимо было осветить руководите-

лям, и специально для нас профессиональный бизнес-спикер в области управления сотрудниками заместитель начальника Управления долгосрочного планирования и развития Андрей Ващенко разработал программу.

На основе оценочных мероприятий мы сформировали группы и начали проводить обучение. Сейчас обучение проходят две последние группы в Администрации – блок перевозок и бухгалтерия.

Могу сказать, что у нас повысилась вовлеченность в учебный процесс и результат обучения. Динамика развития положительная – 8-10% у каждого. Это хороший показатель и большое достижение за такой короткий промежуток времени. Вовлеченность в учебный процесс выросла на 16%. Если раньше было 56% посещаемости группы, с каждой группой она растет, сейчас мы достигли показателя 83% посещаемости.

Есть два направления программы – «лидерство и управление» и «личная эффективность». «Лидерство и управление» ориентировано на управленческий состав разных уровней. «Личная эффективность» – на каждого сотрудника. Кроме того, есть программы «искусство проведения переговоров», «искусство составления презентаций». Активно развивается дополнительное направление – внутреннее тренерство,

когда привлекаются штатные сотрудники по дополнительному функционалу, которые выступают как эксперты по своему направлению деятельности. Мария Евдокимова, ведущий специалист Отдела перспективного планирования, рассказывает про инфографику. Мы планируем и дальше развивать направление внутреннего тренерства.

С 24 августа 2022 года началось обучение в филиалах – сформированы три группы. Сейчас мы проводим обучение управленческого состава по развитию управленческих навыков, так как оценка линейного состава только началась. Для молодых работников будут доступны программы по инфографике и публичным выступлениям.

В Администрации скоро появится новый тренинг, связанный с борьбой со стрессом. Уровень стресса, как внешнего, так и внутреннего, высокий, поэтому важно дать персоналу инструментарий, который бы позволил регулировать свое состояние по отношению к внешним воздействиям. Кто-то интуитивно может справляться со стрессом, а кому-то нужно помогать и направлять. Очень важно, когда рядом есть кто-то, кто может помочь.

АНДРЕЙ ВАЩЕНКО, ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА УПРАВЛЕНИЯ ДОЛГОСРОЧНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ

До «Газпромтранс» я работал на самых разных должностях, был заместителем директора в разных компаниях. Мой управленческий стаж более 13 лет. Будучи управленцем, я интересовался вопросом, почему одни могут быть начальниками, другие – нет. Я много об этом думал, читал, получил несколько высших образований, в том числе МВА, прошел повышение квалификации в РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина, получил психологическое образование в МГУ на психфаке. Все это было в рамках поиска себя и изучения темы управления. В результате в 2014 году я написал свою первую книгу «Человек, управляющий людьми». Затем я стал преподавать, читал лекции в РАНХиГС, в РУДНе, РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина, ВШЭ, ВШМИ, в Налоговой инспекции, в Центральном банке. Все материалы я записывал на диктофон, впоследствии они стали основой для 16 аудиокниг, которые я выпустил. Затем я изучал тематику продаж, переговоров. Познакомился с Евгением Колотиловым, с которым в соавторстве написал книгу, еще две готовятся к публикации.

Когда я готовил программу «Лидерство и управление», основывался на своем богатом багаже знаний, лекциях и презентациях. То, что я читаю в рамках курса в компании – сухая выжимка из программы, которую я преподаю в Высшей школе экономики. В ВШЭ один курс длится 20 часов, а у нас – 2 часа. Я считаю, что этого достаточно, потому что сотрудникам не нужно заниматься теоретизированием, им нужно сегодня применять знания на практике, поэтому я пытался создать то, что можно будет использовать завтра.

Что касается того, всем ли сегодня надо учиться и развиваться, хочу отметить, что со временем людям надоедает рутинная. Даже ремонт в квартирах делают раз в пять лет, потому что хочется обновления. Карьера – пирамида, восходя по которой, в конце концов, останавлишься. Когда останавливаешься, возникает ощущение «стеклянного потолка», начинаешь думать, что с тобой что-то не так – не получается двигаться ни вверх, ни вниз. Идея состоит в том, что люди не понимают правила игры. Они начинают злиться, обижаться, хотят большего и не понимают, что с ними не так. Цель обучения – показать им, что в их профессии еще много всего, что они не умеют и не знают. Это уменьшает их амбиции, помогает принять, что есть много всего и можно расти не вверх, а вправо, влево и вглубь в своем развитии. Что касается управленцев, то принципиально важно не просто людьми командовать и пост заниматься, а созидать. Если не созидать, ты выгораешь, теряешь мотивацию, не можешь работать. Только созидание позволяет долгие годы что-то делать. Сотрудник и так ощущает себя творцом, он видит свой труд. ■

ПРОВОДИЛИ НА ЗАСЛУЖЕННЫЙ ОТДЫХ

Уход на заслуженный отдых – особенное событие в жизни каждого человека. Это момент, когда пройден определённый отрезок жизненного пути, наступило время подведения итогов деятельности.



Гульмира Юсупова

14 августа свою последнюю рабочую смену завершила Гульмира Юсупова, начальник смены Отдела поездной и маневровой работы Службы погрузки и маневровых работ Астраханского филиала.

После окончания Саратовского железнодорожного техникума в 1984 году она работала дежурным по станции на станциях Кутум, Нововолжская, Бузанский Астраханского отделения Приволжской железной дороги. С 1989 года она была дежурным по станции в Астраханском филиале ООО «Газпромтранс» (в то время «Управление железнодорожного транспорта ПО «Астраханьгазпром»). Во время работы она освоила еще одну профессию – старшего диспетчера, которым работала с 2001 года. С 2020 года Гульмира Юсупова стала начальником смены.

Получив среднее техническое образование, Гульмира Юсупова не остановилась на этом и в 2000 году поступила в Российский государственный открытый университет путей сообщения. Успешно окончила его в июне 2005 года по специальности

«организация перевозок и управление на транспорте», получив квалификацию «инженер путей сообщения». Своим опытом работы и профессиональными знаниями Гульмира Юсупова охотно делилась с молодыми работниками, была хорошим наставником для молодежи.

За годы трудовой деятельности она зарекомендовала себя как высококвалифицированный специалист. Коллеги отзываются о ней как о добром и отзывчивом человеке, с которым приятно вместе работать.

Хочется от всей души пожелать Гульмире Юсуповой приятного отдыха, честно заслуженного за много лет плодотворного напряженного труда. Пусть найдется время для интересных увлечений. Желаем на долгие годы жизни крепчайшего здоровья, бодрости, радостного настроения, душевного спокойствия, заботливого внимания близких, добра, любви и уважения!

Коллектив Астраханского филиала
ООО «Газпромтранс»

БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО

ЛУЧШИЕ ИЗ ЛУЧШИХ



Алексей Недовадеев



Александр Шипунов

В Обществе подведены итоги смотров-конкурсов по рационализаторской деятельности среди всех филиалов за 2020-2021 годы. В число лучших рационализаторов вошли и сотрудники Оренбургского филиала. Расскажем подробнее о каждом из них.

По итогам конкурса за 2021 год на звание «Лучший рационализатор» ООО «Газпромтранс» почетное второе место занял Алексей Недовадеев, мастер Службы локомотивного хозяйства и путевой техники.

Свою трудовую деятельность в Оренбургском филиале Алексей начал в 2007 году в должности помощника машиниста тепловоза. Во время работы заочно он учился в Самарском государственном университете путей сообщения на факультете «электрический транспорт железных дорог». В 2015 году, после окончания института, его назначили на должность мастера локомотивного депо Службы локомотивного хозяйства и путевой техники, где он работает по настоящее время.

Первое рационализаторское предложение Алексей подал в 2015 году, когда задумался над повышением надежности работы топливной системы дизеля Д50 тепловоза серии ТЭМ18. Он предложил использовать рукав высокого давления вместо металлической трубки топливопровода для получения возможности конструктивно обеспечивать надежную рабо-

ту топливной системы тепловоза, при этом не нарушая конструктивных особенностей локомотива.

Наиболее весомым рационализаторским предложением, по мнению Алексея, является разработка комплекса ввода-вывода локомотивов из депо под низким напряжением на базе имеющегося сварочного выпрямителя ВД-306сэ УЗ. Благодаря этому появилась возможность полностью отказаться от использования маневрового локомотива для ввода-вывода тепловоза из депо. Это значительно облегчило процесс обслуживания локомотива и уменьшило время его простоя на плановых видах ремонта, а также сократило затраты предприятия.

За все время работы в Обществе в копилку Алексея Недовадеева насчитывается 36 рационализаторских предложений, поданных лично или в соавторстве.

Звание «Лучший молодой рационализатор» ООО «Газпромтранс» заслуженно досталось Александру Шипунову, который занял почетное второе место.

Александр работает в Обществе с 2011 года. Он устроился сразу после службы в армии. Выпускника Оренбургского техникума железнодорожного транспорта приняли на должность электромонтера по обслуживанию и ремонту устройств СЦБ 5-го разряда. За время работы он окончил Самарский государственный университет

путей сообщения, факультет «системы обеспечения движения поездов» по направлению «автоматика и телемеханика на железнодорожном транспорте» и был переведен сначала электромехаником, а с этого года – старшим электромехаником отдела АСУ, ТП, СЦБ и связи.

Одним из его первых рационализаторских предложений была защита путевого реле от перегрева. Действующая схема не обеспечивала необходимые параметры работы реле. Александр решил изменить режим работы схемы для надежности функционирования реле.

Самым значимым рацпредложением, как считает Александр, является предложение «Включение СЗИ в схему увязки ЭЦ РИП-3 с ЭЦ ст. Заводская». Вместе с коллегами Александр задумался над усовершенствованием метода контроля состояния изоляции кабеля, так как эта неисправность могла привести к отказу в работе устройств СЦБ. Было решено внедрить схему автоматического сопротивления изоляции и вывести контроль линейного кабеля на АРМ ДСП. Внедрение этого предложения позволило значительно повысить надежность работы устройств СЦБ и связи.

Всего за время работы Александр Шипунов подал 38 рационализаторских предложений.

В рационализаторской работе наши специалисты руководствуются прежде всего поиском и выявлением «узких мест» в производственной деятельности, в рабочих процессах. Для реализации той или иной задачи ведется сбор и анализ нестандартных решений, ориентированный на непрерывное совершенствование, ставятся задачи максимально эффективно использовать имеющиеся на предприятии инструменты и ресурсы.

Хочется пожелать победителям профессиональных и творческих успехов, никогда не останавливаться на достигнутом, делиться опытом с коллегами и с молодыми специалистами, вовлекать как можно больше сотрудников в свое интересное дело, своим примером вдохновлять других на творческие вызовы и победы и, конечно же, всегда успешно реализовывать намеченные цели!

Елена ДАС,
инженер-технолог
1 категории Производственно-технического
отдела Оренбургского филиала

ИНФОРМАЦИЯ О ПРОВЕДЕНИИ ЕДИНОГО ДНЯ ГОЛОСОВАНИЯ 11 СЕНТЯБРЯ 2022 ГОДА

ЦИК России

11 СЕНТЯБРЯ
2022 ЕДИНЬ ДЕНЬ
ГОЛОСОВАНИЯ

cikrf.ru

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Достижение успеха и стратегических целей напрямую зависит от грамотно обученных специалистов. Суть обучения состоит в целенаправленной и систематической подготовке квалифицированных специалистов. Во всех филиалах организовано ежегодное обязательное обучение работников по пожарной безопасности, промышленной безопасности, по охране труда, по различным нормам и правилам ведения работ, по гражданской обороне, по транспортной безопасности и др.



ЯМАЛЬСКИЙ ФИЛИАЛ

В Ямальском филиале огромное внимание уделяется обучению персонала. Коллектив филиала является одним из основных и самых ценных ресурсов – успех предприятия зависит от сотрудников. Процесс железнодорожных перевозок чрезвычайно сложен, требует специальных знаний и навыков. На каждом этапе важна согласованная и точная работа специалистов, поэтому они должны быть настоящими профессионалами, преданными своему делу.

Если в количественных показателях сравнивать объём внешнего и внутрифирменного обучения, то большая часть приходится на внешнее обучение в сторонних учебных центрах, так как основная тематика связана с получением допуска на обслуживание техники и выполнение работ, в том числе на заводе-изготовителе с получением допуска на обслуживание систем и оборудования, приобретенного на этом заводе.

В Ямальском филиале с годами отработана схема ежегодного планирования обучения на основе матрицы, в которой отражены все виды обязательного обучения по должностям (с указанием нормативного документа) и периодичность их прохождения в соответствии с Законодательством РФ.

Удобным, на наш взгляд, является и механизм учета обязательного обучения в филиале. По каждому работнику вносится информация о пройденном обучении в текущем году и гиперссылками привязываются сканированные копии удостоверений, что позволяет быстро найти нужную информацию. Также это позволяет осуществлять долгосрочное планирование и не упускать получения необходимого допуска к выполнению работ, избежав санкций.

Согласно опросу руководителей структурных подразделений, процесс планирования и учета обучения удобен, но внешняя среда развивается и требует оптимизации процессов планирования. Сегодня в тренде автоматизация и цифровизация технических процессов. Поэтому с учетом традиций бережливого производства ведутся подготовительные работы по автоматизации учета прохождения обучения и долгосрочного планирования на базе 1С. Этот вопрос изучался в исследовательской работе молодого работника «Оптимизация процесса планирования обучения», представленной на Научно-практической конференции молодых работников Ямальского филиала.

При планировании обучения приоритет отдается обязательному и целевому обучению. Периодическое обучение осуществляется по «остаточному» принципу, и именно благодаря долгосрочному планированию, есть возможность предусмотреть финансовую нагрузку по годам и запланировать периодическое обучение.

Периодическое и целевое обучение организовывалось в основном в области управления проектами на основе стандарта PMI PMBOK, управления персоналом и управления по компетенциям, строительного контроля, цифровой и экономической безопасности, корпоративной этики.

Удачным являлся опыт организации выездного обучения для руководителей и кадрового резерва филиала, с приглашением в филиал преподавателей «Газпром корпоративный институт» и ОНУТЦ. Участники в очном формате получали новые знания, участвовали в обсуждениях, проигрывали управленческие ситуации, составляли профили компетенций.

С 2020 года поэтапно осуществляется обучение работников отдела АСУ ТП, СЦБ в целях исполнения указаний ПАО «Газпром» и директив Правительства РФ по переходу на преимущественное использование отечественного программного обеспечения.

С 2022 в рамках реализации Стратегии цифровой трансформации ПАО «Газпром» определено новое целевое обучение в области цифровой трансформации, направленное на развитие у слушателей знаний и практических навыков определения стратегии цифровой трансформации, формирования корпоративных компетенций цифровой грамотности. На данный момент Администрация Общества организовала обучение в «Газпром корпоративный институт» по темам: «Цифровая трансформация в управлении человеческими ресурсами» и «Цифровая трансформация нефтегазовой организации как инструмент повышения квалификации», которое прошли работники филиала. Успешно идет регистрация пользователей на площадке СНФПО ПАО «Газпром» с целью прохождения электронных курсов по развитию корпоративных компетенций.

Наибольшей популярностью пользуется дистанционное обучение и электронные курсы. По мнению руководителей, эти формы обучения удобны, но в будущем при благополучной эпидемиологической обстановке сохранится потребность в организации целевого и периодического обучения по направлениям деятельности (движение, вагонное хозяйство, локомотивное хозяйство, строительство и т.д.) с выездом в учебные центры. Это позволит не только совершенствовать и обновлять знания, но и обмениваться опытом с коллегами из других дочерних обществ.

Внутрифирменное обучение организуется в рамках адаптации новых сотрудников к работе в зимних условиях. Большим подспорьем в обучении вахтового персонала является система дистанционного обучения, созданная в филиале. Она представляет собой ресурс, расположенный на корпоративных сетевых дисках, в виде обучающего урока и теста. Программа позволяет получать и контролировать знания работников, работающих вахтовым методом на разъезде (за несколько сотен километров от филиала).

В 2022 году появилось новое направление корпоративного обучения – обучение внутренними тренерами филиала бережливому производству, которое включает в себя теоретическую и практическую часть. В процессе обучения работники знакомятся с принципами эффективных методов организации своего рабочего места по системе 6С, отрабатывают навыки выявления потерь и картирования рабочих процессов. Также основной целью обучения является подготовка работников к распространению знаний и опыта среди работников отделов в области бережливого производства.

Важным моментом в организации процесса обучения мы считаем получение обратной связи от руководителей и работников, прошедших обучение. Ежегодно проводится опрос сотрудников: об удовлетворенности организацией обучения, о формах проведения обучения, о качестве предоставляемых услуг учебными заведениями. Обратная связь мотивирует и стимулирует работников к развитию, а нам помогает совершенствовать свою деятельность.

Оксана МИЛОВАНОВА,
ведущий инженер по подготовке кадров
Отдела кадров и трудовых отношений
Ямальского филиала

АСТРАХАНСКИЙ ФИЛИАЛ

Из года в год в Астраханском филиале развивается и эффективно работает система планирования обучения, основанная на потребностях компании и обеспечивающая надлежащий квалифицированный уровень персонала.

Обучение можно разделить на внутреннее (внутрифирменное) и внешнее. Внутрифирменное обучение в филиале реализуется под руководством инженерно-технического состава и проходит в виде технической учебы с работниками Участка технического обслуживания локомотивов Службы локомотивного хозяйства и путевой техники.

Кроме того, развивается и становится все более востребованным внешнее обучение с привлечением сторонних организаций. В последнее время активно привлекаются учебные заведения СНПФО ПАО «Газпром». В частности, в прошлом году под руководством Отдела кадров и трудовых отношений Общества успешно проведено обучение по «Корпоративной этике в ПАО «Газпром» в объеме 4 часов. В мероприятии приняли участие 614 работников филиала.

Внешнее обучение подразделяется на обязательное, целевое и периодическое.

Обязательное – проводится в связи с введением новых правил, законов, выполнением требований государственных и локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы предоставления допуска к работе на опасных производственных объектах филиала. За первое полугодие 2022 года в филиале прошли обязательное обучение 208 работников. 23 работника филиала получили повышение квалификации по тематикам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям, транспортной безопасности, организации эксплуатации инженерно-технических средств охраны, экологической безопасности руководителей.

В связи со вводом новых объектов, программных продуктов и с возрастающими требованиями производства за полгода целевое обучение в филиале прошли девять человек. Одна из интересных и познавательных тем, которая вызвала внимание и большой интерес – обучение по программе «Цифровая трансформация нефтегазовой организации как инструмент повышения эффективности» ЧОУ ДПО «Газпром корпоративный институт». В рамках курса учащиеся поделались на команды, постоянно поддерживалась интерактивная обратная связь, создающая эффект присутствия.

Помимо обязательного, целевого обучения в филиале проводятся интересные ознакомитель-

ные занятия в виде семинаров, конференций, дистанционных инструктажей. В этом году прошел дистанционный инструктаж по теме: «Устройство и техническое обслуживание регистратора параметров движения маневрового тепловоза РПДА-Т в системе Moodle». В нем приняли участие 4 работника филиала, получившие допуск к обслуживанию регистраторов.

Для обновления теоретических знаний и получения практических навыков использования новой версии программы «Альт-Инвест» проведено дистанционное обучение по программе «Финансовое моделирование в программе «Альт-Инвест». Эту программу освоил работник Планово-экономического отдела.

Кроме того, ежегодно в Москве проходит Экологический форум, объединяющий сотни участников, которые обсуждают правоприменительную практику, обмениваются опытом, анализируют изменения природоохранного законодательства и получают ответы на вопросы от лучших экспертов страны. По традиции на мероприятии обсуждаются самые важные и актуальные темы в области промышленной экологии. Это позволяет участникам оценить ближайшие перспективы в области нормативного регулирования и спланировать свою деятельность, успешно сдать отчеты по экологии, разобраться в действующих нормативных актах и получить практические рекомендации по их применению, познакомиться с новыми технологическими решениями в сфере природопользования и экологической безопасности, избежать штрафных санкций и, конечно же, повысить свой профессиональный уровень. От Астраханского филиала «Газпромтранс» в мероприятии принял участие ведущий инженер по охране окружающей среды (эколог).

По итогам любого обучения важно оценить реакцию слушателей (качество организации обучения, соответствие потребностям компании). Затем оценить уровень квалификации персонала до начала обучения и после завершения курса. По прошествии некоторого времени рекомендуется обратить внимание на изменение поведения сотрудника — начал ли работник применять на практике полученные знания. Как правило, подвести итоги и оценить результаты обучения можно в течение двух-трех месяцев.

Хотелось бы отметить, что развитие любой организации зависит от квалификации персонала. Главное – научить людей учиться!

Татьяна САПРЫКИНА,
ведущий специалист Отдела кадров
и трудовых отношений
Астраханского филиала

УХТИНСКИЙ ФИЛИАЛ

В Ухтинском филиале организацией внешнего обучения в различных образовательных учреждениях занимается Группа специалистов по кадрам, а внутренним обучением (технической учебой) заведуют ведущий специалист по охране труда и другие специалисты производственного направления.

Целевое обучение организуется в связи с изменениями и совершенствованием бизнес-процессов, а также для работников кадрового резерва с целью подготовки их к назначению на другую должность. Периодическое обучение работники воспринимают как поощрительную меру – возможность поехать в крупный город, познакомиться с коллегами из других компаний.

В Ухтинском филиале оборудован учебный класс для проведения занятий с рабочими, прежде всего с осмотрщиками-ремонтниками вагонов. Своими силами были изготовлены макеты основных узлов грузового вагона: авторежима, авторегулятора, буксового узла, воздухораспределителя, фрикционного поглощающего аппарата и других. Для обучения в классе используются программы российских разработчиков.

Специалисты регулярно обновляют обучающие материалы. В августе в рамках техниче-

ской учебы Сергей Ежов, ведущий специалист по охране труда, провел обучение на тему «Оказание первой помощи пострадавшим при несчастном случае» с осмотрщиками-ремонтниками вагонов СЭРПС. Он продемонстрировал тематические видеоматериалы. Слушатели проявили большой интерес к теме и формату проведения, высказали свои пожелания. В будущем планируется дополнить обучение по оказанию первой помощи новыми презентационными материалами.

Отдельно хочу отметить обучение в дистанционном формате. За последние два года доля очного обучения сократилась в разы. Большинство образовательных организаций адаптировалось к новым реалиям. Они предлагают широкий спектр программ для подготовки в онлайн-режиме в формате вебинаров как по обязательному обучению, так и по периодическому. Предполагаем, что эта тенденция будет усиливаться в дальнейшем, и мы сможем вовлечь большее число работников в процесс обучения и развития.

Елена СТАНЕВИЧ,
ведущий специалист
Группы специалистов по кадрам
Ухтинского филиала

СУРГУТСКИЙ ФИЛИАЛ

Одна из задач подразделений по управлению персоналом Сургутского филиала – организация работы по профессиональной подготовке и переподготовке кадров.

При планировании обучения работников филиала приоритет отдается обязательному обучению согласно федеральным, региональным и корпоративным нормативным актам. Представители рабочих профессий проходят обязательное обучение в специализированных учебных центрах вторым (смежным) профессиям, с целью выполнения специальных видов работ, замещения отсутствующих работников, совмещения профессий. Например, для обеспечения совместных технических осмотров вагонов на участках сливо-наливной эстакады нефтепродуктов и сливо-наливной эстакады сжиженных углеводородов Службы вагонного хозяйства рабочие получили смежные профессии – «слесарь по ремонту подвижного состава» и «слесарь – ремонтник».

По итогам 2021 года 280 работников филиала (36% от списочной численности) прошли обучение по программам обязательной подготовки.

Целевое обучение включает подготовку резерва кадров, повышение квалификации работников в соответствии с возрастающими требованиями производства, совершенствованием бизнес-процессов, внедрением новой техники и технологий.

В рамках этого направления работники проходят обучение по следующим направлениям: безопасная эксплуатация газобаллонного оборудования, устанавливаемого на автомобилях; метрологическое обеспечение производственно-технических процессов; программы повышения квалификации в области внутреннего аудита, в области строительного контроля; цифровой трансформации и др.

Обучение по вопросам соблюдения Кодекса корпоративной этики также относится к категории целевого обучения. В 2021 году его прошли все работники филиала.

Для поддержания профессиональной квалификации работников и получения дополнительных профессиональных знаний организовано периодическое обучение,

которое позволяет за короткое время получить новые навыки и умения в рамках существующей профессиональной деятельности, а также актуальные сведения о нововведениях и достижениях отрасли. Наиболее актуальными остаются темы по управлению персоналом, бухгалтерскому и налоговому учету, закупочной деятельности, менеджменту качества и бережливому производству, организации грузовых железнодорожных перевозок.

Для реализации потребности в обучении персонала филиал организовал как внешнее (в специализированных учебных центрах), так и внутрифирменное обучение (адапционное, наставничество, подготовка резерва кадров).

В 2022 году «Газпромтранс» совместно с «Газпром корпоративный институт» организовали обучение по программе: «Электронное обучение – развитие корпоративных компетенций» на базе знаний и системы дистанционного обучения СНФПО ПАО «Газпром». Это обучение способствует самостоятельному получению знаний и навыков, новой информации, необходимой для профессиональной деятельности.

Главное – не останавливаться на достигнутом, на каждом новом этапе построения системы обучения и развития персонала определять актуальную потребность в обучении. Работники филиала понимают, что обучение и повышение их квалификации важно не только для предприятия, но и для них самих – для построения карьеры и самореализации. Сотрудники уверены в том, что организация заинтересована в их долгосрочном развитии. Для успешного решения задач, стоящих как перед филиалом, так и перед Обществом необходимы компетентность и профессиональный опыт.

Благодаря единому подходу к организации обучения в «Газпромтранс» этот процесс носит систематический характер, направленный на формирование и поддержание необходимого уровня квалификации персонала с учетом требований Общества и перспектив его развития.

Кира ДЕМИНА,
заместитель начальника отдела кадров
и трудовых отношений
Сургутского филиала

АМУРСКИЙ ФИЛИАЛ

С момента трудоустройства сотрудника в филиал и в течение его трудовой деятельности реализуется система подготовки, направленная на повышение квалификации, развитие профессиональных навыков, знаний.

В соответствии с ежегодными планами подготовки и повышения квалификации, проводится обязательное обучение работников, необходимое для допусков к работе, а также обучение, направленное на развитие профессиональных и управленческих навыков, компетенций, знаний и коммуникативных умений.

В условиях пандемии, экономических санкций, а также учитывая территориальную удаленность Амурского филиала, с положительной стороны зарекомендовало себя обучение в электронном формате. Сотрудники, не выезжая в другую местность, изучают учебные материалы, участвуют в семинарах, практических занятиях, общаясь с преподавателями.

Конкурентная среда рынка постоянно требует новых компетенций персонала. Текущих навыков любого специалиста может не хватить для выполнения задач. Потому успешная деятельность филиала зависит от постоянного развития сотрудников. Значительную роль в этом играет возможность обучения в «Газпром корпоративный институт», где сотрудники получают дополнительные знания и овладевают компетенциями, которые нужны как для успешной работы в занимаемой должности, так и для карьерного продвижения. В условиях стремительно развивающихся цифровых технологий актуальным является обучение по программам цифровизации, которое может пройти каждый сотрудник, выбрав при этом программы для формирования необходимых цифровых компетенций.

Кроме внешнего обучения, в филиале реализуется внутрифирменное обучение – технические занятия с рабочими, непосредственно связанными с движением поездов.

Квалифицированный персонал, который умеет оперативно осваивать новые технологии и быстро решать вопросы любой сложности, помогает достигать целей. Затраты на обучение воспринимаются как долгосрочные инвестиции в человеческий капитал.

Иван Осинкин, и.о. директора Амурского филиала: «В Обществе проводится монито-

ринг деловых качеств руководителей с целью дальнейшего повышения недостаточно развитых компетенций. Радует, что в нашей компании обучению сотрудников уделяют особое внимание. Помимо обязательного обучения, которое необходимо для выполнения своих должностных обязанностей, в Обществе существуют дополнительные программы, в том числе и корпоративные, по разным направлениям для развития компетенций и повышения квалификации сотрудников».

Анна Шведченко, приемосдатчик груза и багажа: «За время работы в Обществе для меня было организовано обучение по необходимому для моей работы направлению. И самое важное, что проводилось не только обучение, но и сопутствующая поддержка и забота со стороны кадрового блока: подбор удобного времени и периодов обучения, получение обратной связи. Повышение квалификации является дополнительной мотивацией. Получая дополнительные знания за счет компании, работник чувствует заботу руководства. Понимая, что в него вкладывают деньги, он стремится к максимальной производительности на своем рабочем месте».

Дмитрий Щетинин, ведущий специалист по охране труда: «Обучение ведущего специалиста по охране труда в первую очередь направлено на получение знаний в области производственной безопасности, правильного выполнения работ в различных условиях и подготовку персонала к действиям во внештатных и аварийных ситуациях. Кроме обязательного обучения, для меня было организовано обучение, которое помогает развивать необходимые компетенции по таким программам как «Анализ коренных причин происшествий», «Корпоративная этика в ПАО «Газпром» и другим».

Дмитрий Ермаков, начальник отдела строительного контроля и геотехнического мониторинга: «Периодическое обучение и аттестация специалистов строительного контроля – необходимость, связанная с подтверждением статуса ООО «Газпромтранс» как специализированной организации в области осуществления строительного контроля заказчика и организации строительного производства».

Зоя ВЛАСОВА,
ведущий специалист Аппарата
при руководстве Амурского филиала

ОРЕНБУРГСКИЙ ФИЛИАЛ

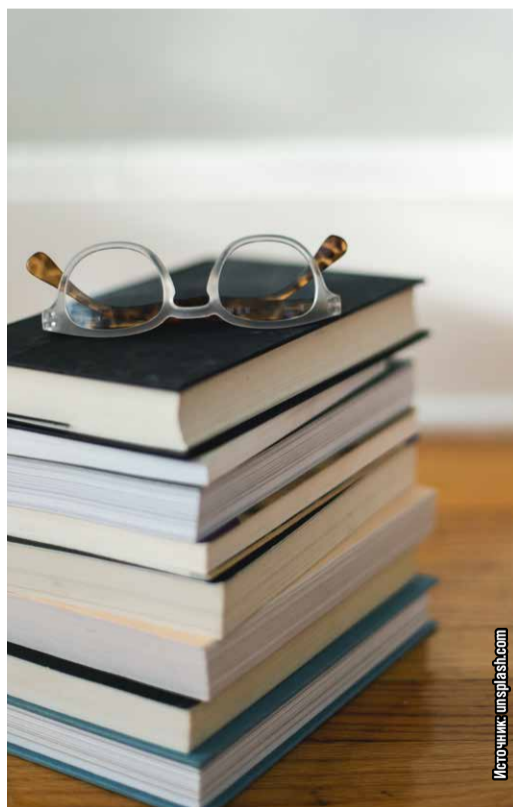
Основными направлениями работы в области развития и обучения персонала в Оренбургском филиале являются:

- использование современных методов оценки и подготовки персонала;
- формирование корпоративных и целевых программ обучения;
- развитие системы дистанционного и электронного обучения, сотрудничество с высшими учебными заведениями.

Развитие персонала – сложный и одновременно непрерывный процесс, выстраиваемый в соответствии с задачами, которые стоят перед обучением. Базовой целью запланированного производственного обучения персонала является формирование у персонала необходимых навыков и компетенций, позволяющих осуществлять управленческую деятельность и самостоятельно вырабатывать решения по тем или иным вопросам в рамках своих должностных обязанностей. Для работников – получение навыков, необходимых для дальнейшего профессионального и карьерного роста.

Организация обучения и повышения квалификации сотрудников филиала проводится в соответствии с:

- Положением о постоянном повышении квалификации работников ООО «Газпромтранс»;
- перечнем должностей, для которых необходимо обязательное обучение и обязательная аттестация;
- вновь принятыми нормативными актами, в том числе в области охраны труда и безопасности движения поездов;
- мониторингом ввода новых объектов и техники.



Обязательное обучение прошли более 160 работников. Время диктует правила, поэтому на смену очному обучению приходит дистанционное. В период пандемии оно было основной формой, позволяющей осуществлять непрерывное обучение сотрудников.

В филиале активно ведется внутреннее обучение, которое начинается с первичной адаптации на рабочем месте и погружения в общий контекст производства. После чего происходит последовательное введение в должность, передаются полноценные знания о продуктах

и услугах компании, проходит обучение навыкам, необходимым в работе. Также производится и техническое обучение персонала. Наставники охотно делятся своими знаниями и опытом с молодыми специалистами. При замещении отсутствующих сотрудников и при освоении смежных профессий работники филиала получают хороший опыт. Кроме того, в соответствии с планом мероприятий в филиале ведется обучение первозимников для работы в осенне-зимний период. Они изучают общие требования к режиму работ в условиях низких температур, способы оказания первой помощи при переохлаждении, обморожении, требования безопасности при производстве работ в службах филиала в зимних условиях.

Система обучения персонала включает в себя не только передачу знаний и навыков, но и их регулярную проверку. С этой целью в филиале ежегодно проходит аттестация сотрудников. В 2021 году ее прошел 61 специалист, в 2022 году планируется аттестовать 50 человек. Регулярная аттестация персонала помогает понять, насколько сотрудник ясно понимает свои должностные обязанности, какой результат он должен производить на рабочем месте, какой вклад он вносит в общий результат компании. Контроль знаний после прохождения обучения – это необходимый элемент любой профессиональной подготовки.

В филиале при непосредственном курировании Отдела кадров администрации Общества проходят онлайн-обучения, тестирования и тренинги, благодаря которым большая часть сотрудников филиала пополняет свои знания, получает психологическую и профессиональную поддержку.

Ежегодно более 60% сотрудников Орен-

бургского филиала проходят обучение по различным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, участвуют в семинарах и тренингах. Особенностью обучения в филиале является железнодорожная специфика.

Кроме того, многие сотрудники самостоятельно повышают свои знания, заочно получают высшее образование, посещают курсы переподготовки.

При грамотном подходе к обучению вместе с новыми навыками сотрудник получает дополнительную мотивацию для повышения производительности, быстрее вливается в производственный процесс. Увеличивается результативность его труда в период адаптации, т.к. адапционное обучение считается одним из наиболее эффективных методов интеграции людей в коллектив. Включение перспективных работников в кадровый резерв обеспечивает стимулирование рабочей деятельности, а также позволяет при необходимости легко заполнять дефицит за счет собственных кадров. Накопленный багаж знаний можно сохранить и передать новому поколению через механизмы обучения и наставничества, обеспечивая необходимую преемственность. А полноценное управление накопленными корпоративными знаниями и получение новых навыков обеспечивает развитие компании, повышение уровня ее конкурентоспособности на рынке.

Татьяна ШЕЙНА,
специалист 2 категории
Отдела кадров и трудовых отношений
Оренбургского филиала

ЗАБОТА О СЕБЕ

На пути решения задач и достижения целей иногда встречаются разные препятствия. Тревога, выгорание, синдром самозванца – главные источники стресса. Порой это мешает работе, поэтому рассмотрим, какие механики могут помочь справиться с такими состояниями.

ВЫГОРАНИЕ

Состояние физического и психического истощения. Как правило, проявляется как ответная реакция на стресс, который слишком долго длится. При таком состоянии возникает негативное и циничное отношение к рабочим задачам, снижение работоспособности. Сотрудники, переживающие выгорание, менее продуктивны, чаще берут больничный и в два раза чаще увольняются.

Интенсивная работа, повышенное чувство ответственности, перфекционизм, высокие стандарты работы, чрезмерная нагрузка, неадекватная материальная и психологическая оценка, низкая социальная поддержка – основные предпосылки синдрома выгорания.

Методы преодоления выгорания:

- Внедряйте новые позитивные убеждения. Это позволит снизить значимость событий. При возникновении стрессовой ситуации скажите себе: «не стоит относиться к произошедшему, как к катастрофе», «не надо драматизировать».
- Занимайтесь физической активностью. Стресс – сильнейший источник энергии, ее можно направить на спорт, прогулку или уборку.
- Ищите позитивное в негативном. Каждый раз, когда происходит что-то негативное, найдите три позитивных последствия, которые можно извлечь из этой неприятности.
- Занимайтесь творчеством. Рисование или танцы, пение или лепка – все это позволит экологично выразить накопившиеся эмоции и напряжение.
- Преобразуйте «стрессовый распорядок жизни» в «не стрессовый». Нормализуйте режим работы и отдыха, уделите большое внимание качеству сна, добавьте физическую активность, пересмотрите рацион питания, не работайте по выходным.
- Изучите техники тайм-менеджмента для преодоления ощущения, что вы ничего не успеваете.
- Находите ежедневно время для переключения и отдыха.
- Окружайте себя поддерживающими людьми. Не замыкайтесь в себе и не бойтесь обращаться за помощью: к семье, друзьям, коллегам или психологам.

СИНДРОМ САМОЗВАНЦА

Синдром самозванца – это состояние, когда человек не верит в то, что заслужил собственный успех, считая любые свои достижения случайностью. Люди с таким синдромом полагают, что просто оказались в нужное время в нужном месте и им удалось ввести других в заблуждение насчет своего профессионализма.

Основные признаки синдрома самозванца:

- постоянные сомнения в своей профпригодности;
- страх быть разоблаченным в собственной некомпетентности;
- уверенность, что обязан успехом случаю, а не талантам и стараниям;
- неспособность признать свои достижения, способности, интеллект или квалификацию;
- хронический страх неудачи;
- постоянное чувство вины;
- завышенные требования к себе;
- фокусировка только на том, что не удалось или удалось не так хорошо, как могло бы, и обвинение в этом только себя.

Методы преодоления синдрома самозванца:

- Уделяйте внимание своим достижениям. Для наглядности заведите таблицу. В первом столбце записывайте достижения, но только в виде сухих фактов. Во втором – ваши мысли и чувства, связанные с этими фактами, почему



вы себя чувствуете самозванцем в конкретном случае. В третьем – какие ваши личные качества и действия помогли достичь результата из первого столбца. В результате такого анализа станет очевидно, что ваши успехи и достижения – по большей части результат ваших усилий, а не случайной удачей.

■ Научите других тому, что умеете сами. Людям с синдромом самозванца часто кажется, что они ничего не знают и не умеют. Опровергнуть это на практике – самый лучший метод. Каждый человек обладает уникальным набором знаний и навыков. Вам точно есть чему научить других. Проблема в том, что часто мы воспринимаем свои умения и навыки как нечто само собой разумеющееся и не придаем им особого значения.

■ Меняйте установки. «Все это сложилось случайно», «На самом деле у меня ничего не получится» – эти пагубные мысли застревают в голове и мешают двигаться вперед. Запишите все негативные мысли и установки, которые возникают в вашей голове во время таких «приступов». После этого напротив каждого утверждения запишите другое, по-

зитивное. Например: «я не заслуживаю похвалы» – «меня ценят и уважают коллеги» или «я ни на что не гожусь» – «я отличный специалист» и т. д. Затем каждый раз, когда негативная установка будет возникать в сознании, мысленно меняйте ее на противоположную. После некоторых усилий это начнет происходить автоматически, и вы сами не заметите, что от негативных мыслей не осталось и следа.

ТРЕВОГА

Тревожные люди, как правило, очень внимательны, скрупулезны, несколько раз всё перепроверяют. Они исполнительны и стремятся качественно сделать свою работу. Но с течением времени такие сотрудники могут выгореть. Длительная повышенная тревожность истощает ресурсы организма, снижает внимание – в итоге сотрудник совершает ошибки, чем еще сильнее питает свою тревожность. Тревожные люди менее удовлетворены своей работой, потому что их фокус внимания направлен на риски и угрозы, зачастую они не могут увидеть плюсы и преимущества.

Методы преодоления тревоги:

- Воздействуйте на тревогу через тело. Попробуйте найти, где она, визуализировать и отпустить. Иногда помогает активно подвигаться или, наоборот, расслабиться.
- Отделитесь от тревоги. Попробуйте понаблюдать за ней со стороны. Представьте, будто она течет где-то рядом, на безопасном расстоянии.
- Отложите тревогу. Возьмите и запланируйте время на легитимное беспокойство, когда у вас будет достаточно ресурсов, чтобы с ним разбираться.
- Старайтесь больше отдыхать: чтение, лонг-плейлисты, любимые сериалы.
- Попробуйте медитации и майндфулнесс-практики.

Выгорание, синдром самозванца, тревога – проблемы современности. Они снижают общий фон жизни и плохо влияют на профессиональную сферу. Надеемся, что эти методики помогут сделать шаг навстречу себе и позаботиться о своем психологическом здоровье.

По материалам интернет-источников

ЛЕТО – ЭТО МАЛЕНЬКАЯ ЖИЗНЬ

Астраханская область с ее историческим наследием, богатой флорой и фауной в летнее время – настоящий оазис для туристов. Да, температурный режим подходит не всем. Порой бывает слишком жарко, но бывают и дни, по-настоящему удивляющие астраханцев своей прохладой. Речные трамвайчики, рыбалка, выезд на базу отдыха, прогулки по набережной – любимые варианты отдыха местных жителей.



Евгений Гринько с уловом

которая является визитной карточкой Кремля.

Астраханская область – привлекательный регион для рыболовства. Здесь, распадаясь на рукава и мелкие речушки, впадает в Каспийское море Волга. Баз отдыха и рыбных хозяйств в регионе – великое множество, но многие предпочитают единение с природой и останавливаются «дикарем» на несколько дней с палатками. Главное, соблюдать правила рыболовства, не охотиться на краснокнижных рыб и не заниматься браконьерством.

Евгений Гринько, начальник Службы погрузки и маневровых работ Астраханского филиала, рассказал о своем способе подзарядки в летний сезон: «Почти каждые выходные с семьей на лодке выезжаем на остров позагорать, покататься. Когда есть время, выезжаю порыбачить».

Татьяна Сапрыкина, ведущий специалист Отдела кадров и трудовых отношений: «Конечно же, летом самое любимое занятие – это рыбалка. Всей семьей выезжаем на базу отдыха».

Кроме того, в городе развит водный туризм и организации, популяризирующие активный отдых на природе – это сплавы на байдарках по рекам и каналам, речные прогулки на сапах, катание на вейк-борде.



Евгений Гринько

Все более популярным маршрутом для астраханцев и туристов со всех уголков страны становится берег Каспийского моря. Нельзя не упомянуть и о дельте реки Волга. Особенно красиво тут, когда распускаются лотосы – пик цветения приходится на июль и август. В связи с этим Профсоюз Астраханского филиала организовал для сотрудников и членов их семей однодневный тур с выездом на лотосовые поля. Вид бескрайних лотосовых полей никого не оставил равнодушным.

Прогулку на лодке можно совместить с купанием в Волге. Не менее интересно встретить рассвет или закат на авандельте – том самом месте, где река встречается с морем, образуя бескрайнее мелководье с сотнями маленьких островов, богатой флорой и фауной. Сюда стаями слетаются птицы – лебеди, цапли, бакланы. Так что можно взять с собой бинокль и наслаждаться живописными пейзажами.

Среди сотрудников Астраханского филиала



На рыбалке

много любителей путешествовать на автомобиле. Они устраивают себе тур выходного дня или более длительные поездки во время отпуска.

Эдуард Абузяров, водитель Автотранспортного участка: «До Севастополя на машине? Легко! Уже несколько лет соблюдаем эту традицию с семьей».

Андрей Федин, начальник службы информатизации, АСУ ТП, СЦБ и связи:

«Кисловодск – очень удобное место для отдыха. Шесть-семь часов – и уже на месте».

Сотрудники Астраханского филиала предпочитают отдых на природе. Это заряжает, отвлекает от рутины и придает сил. Любая смена обстановки дарит вдохновение, что положительно сказывается на эффективности и качестве производственного процесса.

Юлия ХАЙУРОВА,
секретарь руководителя
Астраханского филиала

ПОКОРИТЕЛИ УРАЛЬСКИХ ВЕРШИН

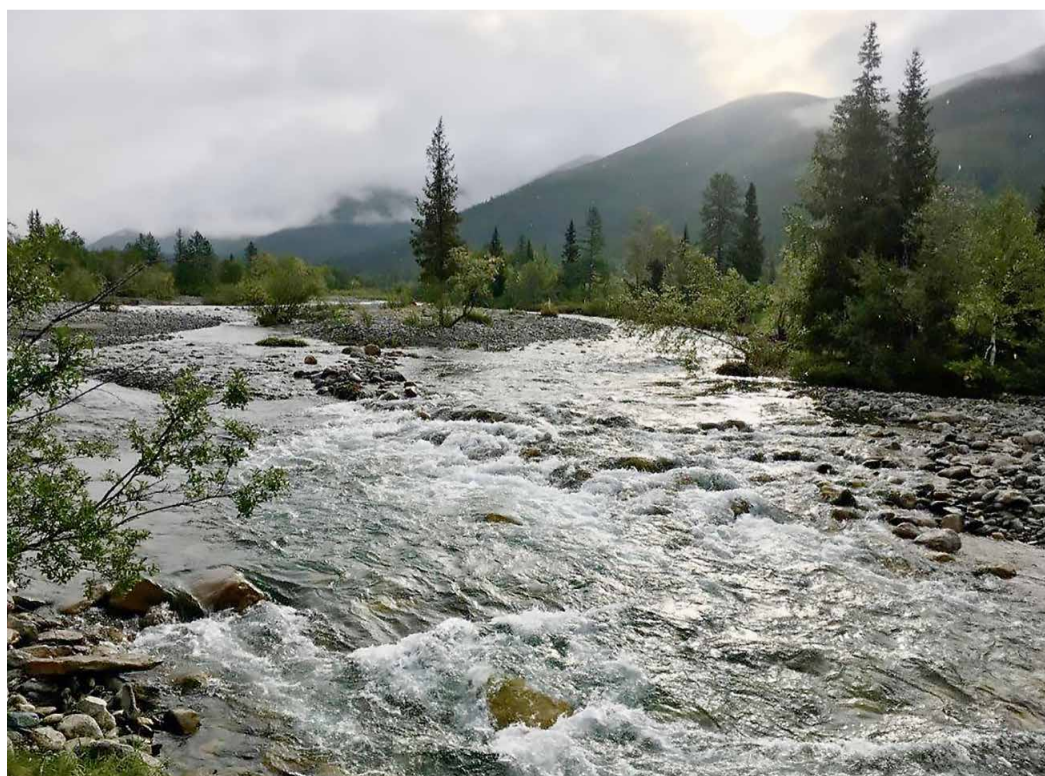
Где можно спрятаться от летнего зноя, находясь на севере? Можно отправиться еще севернее, чтобы покорить вершины Северного Урала. И это прекрасно знают работники Службы погрузки и маневровых работ Сургутского филиала.

Уже не первый год начальник Участка погрузки Денис Швецов собирает команду из числа коллег для того, чтобы отправиться исследовать вершины, хребты, горные массивы, которых в нашей необъятной стране огромное количество. В этот раз выбор пал на Главный уральский хребет, расположенный на границе Свердловской и Пермской областей. Самая высокая точка хребта – гора Лямпа Кутимская, которая возвышается над уровнем моря на 1410 метров. Но это совершенно не важно, когда рядом верные товарищи, которые всегда придут на помощь как на работе, так и высоко в горах. В команде путешественников есть как и опытные туристы-альпинисты, так и те, для которых этот поход стал первым. Денис обучает, наставляет, дает правильные советы, чтобы лучше перенести все трудности восхождения.

Переход таит в себе много трудностей: тут и суровые погодные условия, и перепад высот, и нехватка кислорода, и большой километраж, который каждый день нужно преодолевать. Но никого это не останавливает, с каждым годом число желающих отправиться «покорять вершины» только увеличивается, что не может не радовать. Ведь такие путешествия – это не только личные впечатления или смена обстановки, но и еще хороший способ наладить связи внутри коллектива, улучшить его микроклимат, открыть для себя по-новому людей, которых ты видишь каждый день на работе.

После походов многие открывают в себе новые таланты. К примеру, ведущий инженер Отдела поездной и маневровой работы Юлия Зинченко обнаружила в себе любовь к поэзии и занялась написанием стихотворений.

Поход – один из лучших способов, чтобы проверить себя на прочность, развить в себе много полезных качеств и умений. Хорошая команда – залог отличного отдыха, и приятных впечатлений. И это не понаслышке знают работники Службы погрузки и маневровых работ Сургутского филиала.



*Мы туристы-альпинисты!
Или все наоборот,
Все шуруют в рестораны,
А мы топчем в поход!
Путь нелегкий, спину сводит
Впереди ещё овраг...
Час за часом мгла приходит,
Вот, разводим мы очаг!
Перекус, палатки, стропы...
Вспомним, как упал Халид,
Впереди все те же тропы,
Вот уже Денис храпит!
Тихо, мрачно, дует ветер,
Дождь ещё заморосил...
Все! Отбой, закончен вечер,
Нужно всем набраться сил!
Солнце встало, сбор окончен,
Настроение лучше всех!
Ну вперед! Маршрут намечен!
Ждёт команду успех!
Горы, скалы, топи, реки
К себе манят и зовут!
Не забудем мы навеки
Наши разведанный маршрут!*

Юлия Зинченко

Николай ОВСЯННИКОВ,
составитель поездов 5 разряда
участка погрузки Службы погрузки
и маневровых работ
Сургутского филиала

Коллектив Администрации ООО «Газпромтранс» поздравляет с 55-летием

Шумейко Андрей Николаевича, проводника Отдела эксплуатации спецвагонов Управления эксплуатации пути и тягового состава

Коллектив Астраханского филиала поздравляет с 50-летием

Устинова Владимира Викторовича, старшего электромеханика Отдела АСУ ТП, СЦБ и связи, службы информатизации, АСУ ТП, СЦБ и связи

с 55-летием

Пшиков Вячеслава Георгиевича, машиниста тепловоза Участка по эксплуатации локомотивного хозяйства, Службы локомотивного хозяйства и путевой техники

Коллектив Оренбургского филиала поздравляет с 55-летием

Анпилогова Олега Анатольевича, начальника Участка по ремонту запорной арматуры и гидроиспытаниям

Дикарева Сергея Константиновича, слесаря по ремонту подвижного состава 6 разряда Локомотивного депо

с 60-летием

Астафьева Александра Михайловича, слесаря-сантехника 5 разряда Службы энергообеспечения

Грачева Андрея Валентиновича, специалиста по охране труда 1 категории Отдела охраны труда и промышленной безопасности

Коллектив Сургутского филиала поздравляет с 50-летием

Ерофеева Сергея Владимировича, мастера Участка текущего ремонта вагонов Службы вагонного хозяйства

Красовского Александра Владимировича, машиниста тепловоза 6 разряда Службы локомотивного хозяйства и путевой техники

Сенюшину Оксану Владимировну, техника 1 категории Службы вагонного хозяйства

Утюмова Дмитрия Васильевича, слесаря аварийно-восстановительных работ 5 разряда Участка электроснабжения Службы энергообеспечения

Уфимцева Сергея Анатольевича, мастера Участка электроснабжения Службы энергообеспечения

Шемарыкину Наталью Николаевну, оператора по обработке перевозочных документов Диспетчерского отдела Службы организации перевозок

с 55-летием

Дмитриева Вячеслава Георгиевича, ведущего инженера по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям Аппарата при руководстве

Коллектив Ухтинского филиала поздравляет с 50-летием

Шестакова Вадима Витальевича, оператора товарного 5 разряда Службы организации перевозок

Коллектив Ямальского филиала поздравляет с 50-летием

Пищикова Игоря Владимировича, машиниста-инструктора локомотивных бригад Отдела локомотивного хозяйства

Скоркина Игоря Васильевича, помощника машиниста мотовоза 5 разряда Отдела эксплуатации путевых машин и специального подвижного состава

Тихова Дмитрия Валерьевича, дежурного по разъезду Диспетчерского отдела

с 60-летием

Беланова Александра Викторовича, дежурного основного локомотивного депо Отдела локомотивного хозяйства

УЧЕБА В УДОВОЛЬСТВИЕ

В афишу сентябрьского номера вошли рекомендации сотрудников, которые занимаются корпоративным обучением сотрудников (продолжение со стр. 1)

Рекомендация Андрея Киселева:

«Нельзя быть в развитии, если не вовлечешься в нетворкинг. Моя рекомендация – расширять свой круг. Я состою в трех профессиональных сообществах, и это важная история для любого человека – развивать свой кругозор за счет экспертизы профессионалов. Я рекомендую находить такие, в которых можно обмениваться новинками, проблемными практиками. Большое количество таких сообществ есть в телеграм-каналах».

Нассим Талеб: «Черный лебедь»

Книга Нассима Талеба «Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости» посвящена философскому феномену случайности. «Черными лебедями» он называет невероятные, непрогнозируемые события, которые имели серьезные последствия для мирового сообщества. Автор считает, что развитие мира непредсказуемо, поскольку будущее определяют «черные лебеди» – события, которых никто не ожидает.

Рекомендация Натальи Чуркиной:

Андрей Курпатов: «Красная таблетка. Посмотри правде в глаза»

Книга рассказывает о том, как устроен человеческий мозг. Примеры и результаты исследований в области нейрофизиологии, нейробиологии и медицины демонстрируют, как работает природа сознания. Автор объясняет, как управлять сознанием, проявлять индивидуальность и избавляться от навязанных стереотипов.

Дэн Браун: «Происхождение»

Конспирологический детективный роман Дэна Брауна продолжает цикл о профессоре Роберте Лэнгдоне, который расследует очередную головоломку. Вместе с захватывающим сюжетом в книге переплетены научная фантастика и философско-религиозные размышления.

Ксения Чернова: «Говори как бог»

Автор книги раскрывает секреты быстрой постановки голоса и делится собственной уникальной методикой. Техника речи и постановка голоса повышают результативность переговоров, открывают новые возможности и влияют на эффективность как лидера.

Рекомендация Андрея Ващенко:

«Для управленцев полезны хорошие длинные сериалы. Например, «Миллиарды», «Игра престолов» – это потрясающие сериалы с точки зрения управленца, который занимается анализом ситуации».

«Миллиарды»

Главный финансовый сериал современного телевидения. Захватывающее противостояние прокурора и сверхбогатого финансиста. Он демонстрирует изнанку жизни трейдеров и других влиятельных людей. Биржевые игры, конкуренция и противостояние в семье – за всем этим интересно наблюдать. ■

**ПОДКАСТ. «ГОЛОСА «ГАЗПРОМТРАНСА»**

Гостем шестого выпуска подкаста «Голоса «Газпромтранса» стала Анжелика Абдульманова, главный бухгалтер Общества.

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

ЧТО ТАКОЕ 3D-ПЕЧАТЬ

За последние несколько лет 3D-печать получила значительное развитие. Она стала незаменимым инструментом в различных отраслях промышленности, начиная от коммерческого производства и медицины и заканчивая архитектурой и нестандартным дизайном.

3D-печать – процесс создания физического объекта из трехмерной цифровой модели. Он включает в себя различные компьютерные технологии, в которых материал соединяется или затвердевает для создания реального объекта. Материал добавляется слой за слоем в миллиметровом масштабе.

На сегодняшний день точность, ассортимент материалов и повторяемость 3D-печати увеличились до такой степени, что можно создавать многое – от простых прототипов до сложных конечных изделий, таких как детали самолетов, медицинские инструменты и даже искусственные органы, используя слои человеческих клеток.

Принцип 3D-печати заключается в следующем: в качестве входных данных 3D-принтер берет цифровую модель и превращает ее в физический трехмерный объект. Программное обеспечение нарезает трехмерную модель на тонкие двумерные слои. После чего преобразует их в набор инструкций на машинном языке для выполнения принтером.

Печать состоит из непрерывных циклов, которые повторяются один за другим – на один слой материала наносится следующий, и печатающая головка движется, пока на рабочей поверхности не окажется готовый предмет. Отходы печати принтер сам удаляет с рабочего стола.

При 3D-печати в памяти компьютера вместо документа – файл с макетом объемного предмета, вместо чернил или тонера – пластик, смола, металл и другие материалы. В результате принтер последовательно выстраивает этот материал, но уже в трехмерном пространстве.

Пожалуй, самым серьезным преимуществом 3D-принтера является быстрое прототипирование. Себестоимость таких прототипов может быть очень низкой. Можно быстро создавать модели сложных геометрических форм, используя растворимые субстанции в моделях принтеров с двумя экструдерами. Их широкий выбор позволит найти материал, изделия из которого после печати будут обладать необходимыми свойствами: повышенной термостойко-



стью, устойчивостью к низким температурам, масло-, бензо-, износо-, ударостойкостью.

Самый большой минус такой технологии – низкая скорость печати. Чтобы напечатать, например, 15 сантиметровую фигурку, придется ждать результата часами. Большие модели печатаются, соответственно, днями, а иногда неделями. Поэтому о серийном про-

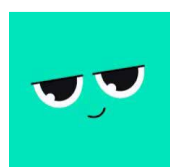
изводстве говорить пока рано.

Сегмент 3D-печати растет, развивается, привлекает крупные компании, что в итоге приводит к появлению новых технологических решений.

По материалам интернет-источников

Служба по связям с общественностью и СМИ ■

Ищите нас в социальных сетях:



Архив выпусков «ВГ»: <https://trans.gazprom.ru/press/journal/archive/>



Газета трудового коллектива ООО «Газпромтранс». Выходит 1 раз в месяц. Выпускающая команда: Екатерина Исаченкова, Алла Миркина, e-mail: gazeta@gptrans.gazprom.ru. Компьютерная верстка: Евгений Потешкин. Учредитель ООО «Газпромтранс». Адрес редакции: 108814 Москва, поселение Сосенское, п. Газопровод, д. 101. Тел. 8 (499) 580-19-78.