

С 8 МАРТА!



Дорогие женщины!

Примите самые теплые поздравления с Международным женским днем! С женщиной связаны вечные ценности – тепло семейного очага, детский смех, забота и нежность. Всё, к чему прикасается женщина, несет особый отпечаток любви и добра.

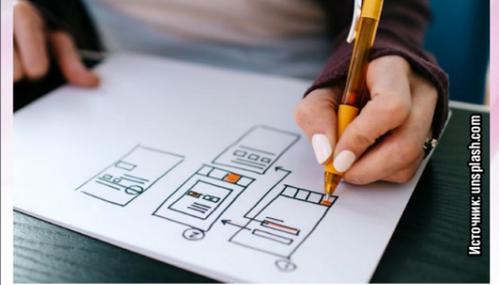
Вы дарите трогательные моменты в жизни, вдохновляете на смелые поступки, заботитесь о благополучии семьи. Неизменное восхищение вызывают ваша неиссякаемая жизненная энергия, щедрость сердца, мудрость и красота.

Профессионализм, самоотдача в работе, отзывчивость, ответственность и целеустремленность позволяют вам реализовывать свой творческий и управленческий потенциал, вдохновляя коллег и поддерживая их в трудную минуту.

Искренне желаю вам доброго здоровья, семейного благополучия, весеннего настроения, тепла, уюта, любви и надежды!

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

ЧИТАЙТЕ В НОМЕРЕ:



БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО – ЧАСТЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

В условиях быстрых и часто непредсказуемых изменений любая компания, которая стремится к стабильности и росту, должна быть эффективной.

стр. 2

ПОМНИШЬ, КАК ВСЕ НАЧИНАЛОСЬ?

Все течет все изменяется. Редакция газеты «Вести Газпромтранса» составила подборку было/стало, чтобы проследить в какой форме происходили изменения в Астраханском, Оренбургском, Сургутском и Ухтинском филиалах и насколько заметен этот процесс.



Астраханский филиал, 2006 г.



Астраханский филиал, 2021 г.



Ухтинский филиал, 2003 г.



Оренбургский филиал, 2006 г.



Оренбургский филиал, 2012 г.



Ухтинский филиал, 2019 г.



Сургутский филиал, 2005 г.



Сургутский филиал, 2022 г.



Сургутский филиал, 2015 г.



Ухтинский филиал, 2005 г.



Ухтинский филиал, 2022 г.



Оренбургский филиал, 2010 г.



Оренбургский филиал, 2013 г.



Оренбургский филиал, 2021 г.



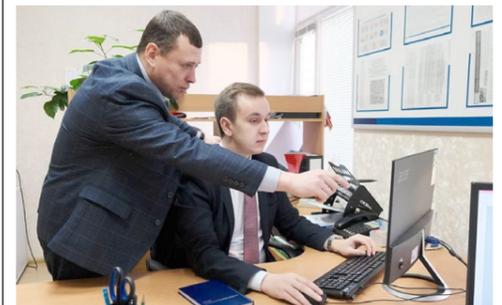
Оренбургский филиал, 2016 г.



КАПИТАЛЬНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО В ОРЕНБУРГСКОМ ФИЛИАЛЕ

Новый 2023 год наступил, а работа в Отделе обеспечения капитального ремонта Оренбургского филиала уже идет полным ходом.

стр. 3



МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ ФОРМИРУЮТ БУДУЩЕЕ

Организация работы с молодыми работниками крайне важна.

стр. 7

ПИСЬМО РЕДАКЦИИ

Уважаемые читатели!

Мартовский выпуск – праздничный номер. Он посвящен юбилею четырёх филиалов «Газпромтранса». Астраханскому, Оренбургскому, Сургутскому и Ухтинскому филиалам исполняется двадцать лет! Много произошло за эти годы, многое изменилось, мы вспомним, как всё начиналось и расскажем, какими филиалы стали сегодня.

Также в номере актуальные производственные новости, познавательная афиша и анонс корпоративного подкаста «Голоса Газпромтранса», в котором редакции удалось поговорить с руководителями филиалов-юбиларов.

Спасибо, что работаете над каждым выпуском газеты вместе с нами!

Ваша редакция
Екатерина Исаченкова
Алла Миркина

БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО – ЧАСТЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

В условиях быстрых и часто непредсказуемых изменений любая компания, которая стремится к стабильности и росту, должна быть эффективной. Новые вызовы, смена парадигмы и логики бизнес-среды диктуют особые обстоятельства работы. Важно быть смелыми, технологичными, эффективными и идти в ногу со временем. Иметь гибкие, прозрачные и удобные процессы, чтобы успешно реагировать на внешние факторы и вызовы.

Все компании стремятся к эффективности, которая демонстрирует зрелость и внутреннюю красоту управления. Как правило, такой показатель выражается в виде производительности труда или других дополнительных КПЭ.

Если говорить о повышении эффективности, то в наше время имеется множество инструментов. Существуют отечественные, западные и восточные учения, появившиеся в разное время для решения одной задачи – как быть более эффективными. На самом деле, если изучить разные инструменты, то можно увидеть значительные сходства: будь то отечественные «БИП» или «КАНАРСПИ», западные «TQM» или «6 сигм», японские «Kaizen» или производственная система Toyota.

К семейству методологий повышения эффективности относится и известная концепция бережливого производства. Наверное, каждый сотрудник, так или иначе, слышал о концепции бережливого производства или LEAN. И, действительно, философия LEAN стала очень популярна и зарекомендовала себя как универсальный и действенный инструмент повышения операционной эффективности любого бизнеса. Простота и универсальность, а главное – колоссальный эффект от организационных преобразований практически без инвестиций – сделали LEAN таким популярным. Развитие бережливого производства позволяет нам сегодня применить проверенные и результативные инструменты для создания эффективных процессов. Этому уделяет особое внимание «Газпромтранс».

Бережливое производство – это корпоративная культура, основанная на вовлечении сотрудников в процесс непрерывного поиска и устранения потерь в потоке создания ценности для потребителя



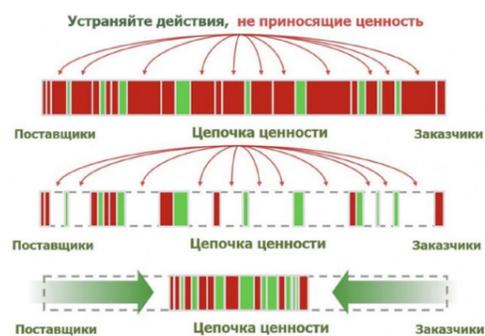
Культура и люди – это базис концепции. В каждом подразделении и в Обществе в целом важно создать среду и условия, в которых изменения к постоянному улучшению будут носить естественный характер и станут нормой. Сформировав паттерны поведения, у сотрудников появится внутренняя потребность в постоянном улучшении и получении выгоды для самих себя в виде отлаженных предсказуемых процессов и реализации своего творческого потенциала. Ведь создателями и идейными вдохновителями во вселенной LEAN являются люди. Люди, которые выполняют конкретные функции и операции, лучше всех знают свою работу. Проанализировав ее со стороны, можно с легкостью увидеть области для улучшения и оптимизации, изменения подхода или порядка выполнения работы, автоматизации и т.д. Причем вовлечение людей в LEAN необходимо как через подачу идей и предложений на регулярной основе, так и через командную работу в рамках оптимизации конкретных процессов. Результат такой работы, как правило, виден сразу, и он осязаемый – в виде повышения комфорта и ускорения процессов. Ведь эффективность начинается с мелочей.

Поток ценности и потребитель – это фокус концепции. Философия бережливого производства сосредоточена на потоках или, другими словами, процессах, результатом

которых является удовлетворенность потребителей. Причем важно рассматривать не только внешнего потребителя, но и внутреннего в рамках Общества. Каждый отдел, подразделение и компания в целом оказывают услуги внутренним или внешним потребителям. Очень важно понимать, в чем главная ценность вашего процесса с точки зрения результата для потребителей, в чем предназначение и главная функция. Нужно четко сформулировать и охарактеризовать эту ценность. Все процессы должны быть сфокусированы на этом, а в итоге – на оказании качественных услуг клиентам. Сформулировав ценность, легко будет понять, какие выполняемые функции и операции действительно нужны, а какие стоит оптимизировать. Эффективный процесс – быстрый процесс.

Потери – это любые действия, которые не добавляют ценности результату процесса. Внимание бережливого производства сосредоточено на анализе всей вашей деятельности через призму потерь и ценностей. Традиционно рассматривают 7 видов потерь:

- перепроизводство;
- ожидание;
- излишние запасы;
- ненужное перемещение предметов/документов;
- лишнее движение людей;
- брак/ошибки;
- излишняя обработка (перфекционизм).



Если исключить действия и от этого результат на выходе будет достигнут с таким же качеством, – это потери, ненужные операции. Если исключение других действий приведет к искажению результата, значит они создают ценность, но с ними также нужно работать и стараться оптимизировать, автоматизировать и т.д. Может возникнуть вопрос: откуда у нас потери, если мы сами создали эти правила игры, процедуры, порядки – значит нам это все нужно? Следует помнить, что внутренний и внешний контекст меняется, что-то устаревает, где-то исторически закладывались операции, которые оказались излишними, часть процессов автоматизировалась и т.д. Поэтому периодический анализ и поиск потерь всегда актуален. Вы удивитесь, как благодаря этому, можно проще и эффективнее организовать свою работу.

Все элементы LEAN функционируют и развиваются в непрерывном процессе по известному циклу Деминга PDCA:

1. **Plan** – выбери процесс и поставь цель, вовлечи персонал, создай условия.
2. **Do** – проанализируй, выяви потери и устрани их.
3. **Check** – проверь, насколько достигнута цель.
4. **Act** – проведи работу над улучшением и продолжай действовать.

В арсенале бережливого производства



существует более 100 инструментов, которые применимы под конкретную задачу или носят более всеобъемлющий характер. Но LEAN, по своей сути, стоит воспринимать, в первую очередь, как идею для повышения эффективности через анализ потерь с точки зрения потока создания ценности. Обращаться же к типовому инструменту LEAN или найти иной способ устранения потерь – это зависит от конкретной ситуации. Главное настраивать свое LEAN-мышление и направить внимание на поиск и устранение потерь.

Также ошибочно воспринимать LEAN как принципиально отдельную систему управления или отдельный инструмент развития. Бережливое производство относится к культуре непрерывного совершенствования, к философии, встроенной в корпоративное мышление. В то же время все существующие механизмы улучшения, функционирующие в Обществе, полностью находятся в русле концепции бережливого производства. Такие направления как система менеджмента качества, рационализаторская деятельность, цифровизация, анализ и оптимизация процессов в рамках других действующих проектов отвечают идее LEAN.

Когда мы говорим о развитии и становлении LEAN-культуры, стоит отметить системную и повсеместную работу по поиску и устранению потерь, направленную на создание лучших процессов (потоков создания ценности). Характеристиками проактивной и развитой культуры бережливого производства можно считать следующее:

- Стратегия компании соотносится с концепцией бережливого производства, руководство на всех уровнях вовлечено в процесс, цели периодически обновляются.
- 100% сотрудников обучены концепции бережливого производства.
- Сотрудники всех подразделений участвуют в подаче идей и предложений по улучшению (минимальный годовой показатель 0,5 идей на 1 сотрудника).
- Активно ведется командная работа в подразделениях по анализу процессов (потоков создания ценности) и устраняются потери.
- Функционирует система коммуникаций и обмена информации в LEAN-контексте.
- Производительность труда из года в год повышается (рекомендуемый минимальный прирост 5%).

«Газпромтранс» развивает культуру бережливого производства. Так, в ноябре 2021 года состоялась первая LEAN-конференция с участием руководителей и специалистов всех подразделений администрации, а также представителей филиалов Общества. Первая LEAN-конференция ознаменовала начало системной работы по внедрению философии бережливого производства: реализация LEAN была задекларирована в стратегии Общества, а также определены пилотные проекты. Стоит отметить, что работа по применению принципов бережливого производства велась и ранее. LEAN-системы развивались на филиалах Общества, где были внедрены отдельные элементы LEAN, которые, безусловно, принесли положительный эффект в виде сокращения потерь, упорядочивания рабочих мест, решения отдельных кейсов.

С момента проведения первой LEAN-конференции в Обществе было организовано массовое обучение сотрудников в администрации и филиалах Общества, разработаны методические рекомендации по внедрению бережливого производства, активно ведется работа в рамках пилотных проектов LEAN-закупки и LEAN-локомотивы, а также создание центра компетенций на новом корпоративном портале.

Но мы движемся дальше. Поэтому предлагаем сделать LEAN-конференцию традиционной и регулярной с целями: обмена опытом и успехами, популяризации философии бережливого производства и развития культуры LEAN.

4 и 5 октября 2023 года в Администрации «Газпромтранс» пройдет вторая LEAN-

конференция с участием представителей филиалов. На мероприятии мы оценим промежуточные итоги, заслушаем интересные и успешные кейсы по устранению потерь, обменяемся мнениями и опытом и поставим новые цели на следующий период.

В качестве докладчиков на конференции могут принять участие команды или отдельные сотрудники от любых подразделений администрации и филиалов. Демонстрация результатов будет проходить в 2 категориях: производственные и административные процессы. Каждая категория будет разбита на 2 группы: решение отдельных кейсов и комплексная оптимизация процесса.

1. Группа отдельных кейсов предполагает реализацию точечных идей, разрешение «узких» мест процесса, локальных задач в общем потоке. Предположим, возникали сложности (потери) на каком-то конкретном участке или этапе процесса и, применив определенный инструмент LEAN или другое уникальное решение, получилось ускорить процесс, устранив локальные потери. Решение может быть выработано и реализовано как командой, так и отдельным сотрудником.

2. Группа комплексной оптимизации процесса предполагает командную работу по анализу процесса, поиску потерь на всех этапах выбранного процесса и реализацию мероприятий по устранению выявленных потерь. Причем процесс не обязательно должен быть сложным и объемным. Главное – необходимо четко определить входы и выходы, последовательность действий (поток), ценность и потребителя.

В обеих группах важно обозначить проблему (вызов), указать на виды потерь, описать подходы и методы в области организационных решений, продемонстрировать эффект (экономический и/или полезный без экономии).

В качестве успешных достижений можно выбрать кейс или процесс и проработать его до проведения конференции. Но в тоже время можно выбрать работы по оптимизации процесса или решение кейса на основе действующих проектов, рацпредложений и других историй в рамках 2022-2023 годов, связанных с организационными преобразованиями. Главное – продемонстрировать стремление, результат и креативные решения по повышению эффективности.

Количество презентаций на конференции будет ограничено. Для того, чтобы принять участие в качестве выступающего, необходимо подать заявку на участие по электронной почте в свободной форме на имя Сергея Болодурина. Также Сергею можно задать любые вопросы по конференции, формату докладов, кейсам и бережливому производству в целом.

Приглашаем все подразделения администрации и филиалов принять участие в увлекательной сессии и продемонстрировать свои лучшие достижения в борьбе за эффективность!

Самые активные и интересные участники второй LEAN-конференции получат ценные призы, а также примут участие в ноябре 2023 года во всероссийском движении WorldSkills в направлении «Бережливое производство» в Екатеринбурге. Участие в таком масштабном форуме позволит проявить себя в творческой атмосфере, обменяться знаниями и опытом и, конечно, весело и с пользой провести время.

Повышение эффективности процессов с помощью применения концепции бережливого производства – это неизменный, амбициозный и увлекательный путь к лучшей организации труда, созданию более гибкой и надежной компании, а также возможность для каждого сотрудника «Газпромтранс» реализовать самые смелые творческие идеи.

Развивайся в команде единомышленников и будь властью LEANом своего дела!

Сергей БОЛОДУРИН,
заместитель начальника
Отдела по управлению системой
менеджмента качества

ДИАГНОСТИКА НА ВЫСШЕМ УРОВНЕ

Вагоны-цистерны, предназначенные для перевозки расплавленной серы, перед погрузкой проходят осмотр и техническое обслуживание с целью определения их технического состояния. Осмотр включает проверку состояния исправности электрического оборудования.



Наиболее часто встречающиеся неисправности – выход из строя тепловых электронагревателей и предохранителей. Ранее проверка исправности тепловых электронагревателей выполнялась путём их подключения к стационарному пункту. Такой метод проверки устаревший и травмоопасный (из-за использования высокого напряжения при обслуживании вагонов-цистерн) и исключает оперативность обслуживания за счёт наличия необходимости подключения к стационарному пункту.

В рамках научно-исследовательской и опытно-конструкторской работы (НИОКР) для диагностирования электрооборудования вагонов-цистерн для перевозки жидкой серы разработан и создан мобильный программно-диагностический стенд (МПДС). С 2013 года в филиале накоплен значительный опыт применения в производстве результата НИОКР. Разработка МПДС позволила перейти ремонтному персоналу участка технического обслуживания и ремонта подвижного состава на новый уровень в части диагностики состояния электрооборудования вагонов-цистерн для перевозки расплавленной серы.

По мнению специалистов филиала, в процессе работы со стендом выявлено множество положительных эффектов: мобильность, оперативность, малый вес в сравнении с весом переносимых кабелей и разъёмов подключения стационарного пункта энергоснабжения, удобство подключения и простота использования, переход от визуального контроля технического состояния термореле к достоверному объективному контролю фак-

тических температурных порогов его срабатывания и восстановления. А также среди преимуществ МПДС работники Астраханского филиала отмечают определение неисправности электрооборудования цистерн на ранней стадии зарождения дефекта, обеспечивается проверка срока замены термореле по списку вагонов с информацией о дате следующей замены. Предупреждение о необходимости замены, идентификация пользователя (слесаря по ремонту и обслуживанию подвижного состава) выполняется по электронному ключу с отображением на экране фамилии и инициалов. И, наверное, один из самых важных плюсов – возможность сохранения результатов контроля в единой базе данных состояния электрооборудования всего парка подвижного состава, что позволяет в любой момент выполнить мониторинг и контроль проверок.

Инновация – это изобретение и открытие, которое фокусируется не только на знаниях, но и на эффективности от использования, а в производственной деятельности – на экономической эффективности.

За 2022 год экономический эффект от использования стенда в Астраханском филиале составил более 500 тысяч рублей за счет снижения расхода запасных частей и материалов при эксплуатации.

Николай РЫЖКОВ,
инженер по техническому надзору
1 категории
Производственно-технического отдела
Астраханского филиала

КАПИТАЛЬНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО В ОРЕНБУРГСКОМ ФИЛИАЛЕ



Новый 2023 год только наступил, а работа в Отделе обеспечения капитального ремонта Оренбургского филиала уже идет полным ходом. Специалисты проводят мониторинг специализированных подрядных организаций. Его цель – проведение конъюнктурного анализа для определения производителя работ.

На основании этого анализа в дальнейшем будут заключены договоры на проектно-изыскательские работы по трём основным направлениям:

1. Стационарные системы для защиты от падения с высоты.

Цель проекта – обеспечение безопасности высотных работ. Подобные технологии в «Газпромтранс» планируется применить

впервые. Безопасность работ является одним из важнейших направлений исследований в «Газпромтранс». Положительный опыт Оренбургского филиала послужит импульсом для дальнейшей реализации систем защиты от падения с высоты и в других филиалах

2. Цифровая система управления железнодорожной инфраструктурой.

Реализация проекта – часть широкомасштабного перехода к «Цифровой железной дороге». Одним из её ключевых направлений является создание цифровой железнодорожной инфраструктуры – комплекса взаимосвязанных технических средств и устройств, обеспечивающих расчет и выполнение ряда технологических задач с

минимальным участием человека.

3. Капитальный ремонт железнодорожных путей Оренбургского филиала.

Грамотное проектирование железнодорожных путей имеет важнейшее значение для обеспечения в дальнейшем безопасного и бесперебойного движения поездов, маневровой работы с установленными скоростями.

Кроме того, проходит подготовка к заключению договоров на реконструкцию следующих объектов:

1. «Реконструкция железнодорожной инфраструктуры территории РИП-2». Целями проекта являются: реконструкция ж.д. пути № 29 парка РИП-2 для обеспечения гарантированного вывоза продукции газоперерабатывающего комплекса и реконструкция сетей водоснабжения и водоотведения для обеспечения надежной эксплуатации объектов инфраструктуры парка РИП-2.

2. «Реконструкция объекта «Ремонтно-испытательный пункт цистерн жидкой

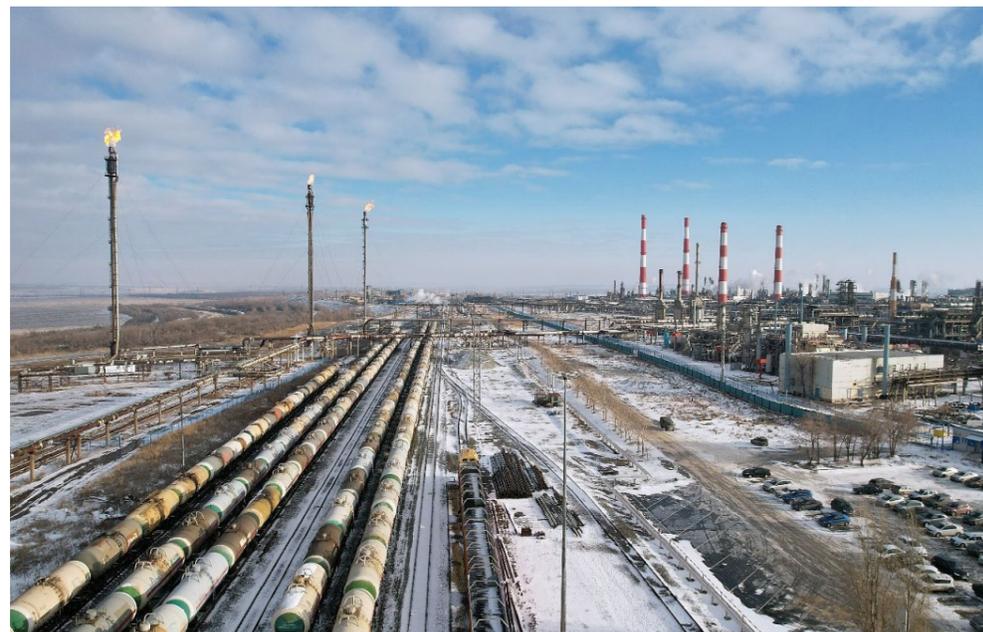
серы» (III очередь строительства)». Целью договора является завершение отделочных и инженерных работ второго этажа здания.

Помимо реконструкции на 2023 год запланированы два договора на капитальный ремонт шести объектов недвижимости, а также на капитальный ремонт 3,5 километров железнодорожных путей филиала.

Подготовка к заключению договоров – важный и трудозатратный этап в капитальном строительстве. Необходимо собрать и обобщить большой объем информации о различных подрядных организациях, включая отзывы и сведения о ранее реализованных проектах.

Тщательный анализ данных – залог выбора ответственного и добросовестного подрядчика, а это уже половина успеха в работе!

Алексей ВОРОПАЕВ,
начальник Отдела обеспечения
капитального ремонта
Оренбургского филиала



ВАЖНАЯ РОЛЬ

В марте Астраханский, Оренбургский, Сургутский, Ухтинский филиалы празднуют 20-летие. За это время пройден немалый путь, даже по меркам крупного предприятия, и каждый шаг на этом пути – важная веха развития. Сегодня – это масштабные многоотраслевые предприятия с большим штатом квалифицированных сотрудников, с чётким вектором развития, с передовыми технологиями.

НАЧАЛЬНИК АСТРАХАНСКОГО ФИЛИАЛА ВИТАЛИЙ САПРЫКИН



– Какие основные этапы становления филиала Вы можете выделить?

– Оглядываясь назад, я бы хотел выделить основные вехи становления развития филиала. Прежде всего, это создание филиала, организация работы в новых условиях, развитие железнодорожной инфраструктуры.

– Каким был путь филиала за эти 20 лет?

– Астраханский филиал был создан 17 марта на базе железнодорожной инфраструктуры ООО «Астрахань Газпром». Его становление было, пожалуй, самым сложным этапом. Однако успех филиала создал предпосылки для дальнейшего эффективного развития. В сжатые сроки усилиями работников Общества и

первого директора Астраханского филиала Евгения Ивановича Елисеева был зарегистрирован филиал, открыты счета, разработаны и утверждены юридические локально-нормативные акты, подобраны кадры в соответствии с разработанной оргструктурой. 1 августа 2003 года работники УЖДТ «Астрахань Газпром» были приняты в Астраханский филиал ООО «Газпромтранс».

Далее предстояло вывести работу филиала на иной качественный уровень. Созданная команда занялась разработкой и внедрением программных комплексов, налаживанием договорной и претензионной работы и т.д.

Серьезным сдерживающим фактором того времени стала острая нехватка объектов железнодорожной инфраструктуры, необходимых для подготовки вагонов к погрузке и их ремонту. Это было связано с большим объемом незавершенного строительства объектов транспортной инфраструктуры и отказом ОАО «РЖД» от ряда услуг по ремонту и обслуживанию вагонов на ст. Аксарайская 2, что требовало строительства своих мощностей. Принимая во внимание эти факторы, была разработана программа капитального строительства объектов инфраструктуры, которая за эти годы преобразила филиал и продолжает реализовываться и в наши дни.

– Самые яркие проекты/события за 20 лет, которыми Вы особенно гордитесь?

– Самое очевидное достижение – это результат работы филиала за 20 лет. Получателям отправлено 122 млн тонн продукции.

Кроме того, особенное значение я при-



даю строительству инфраструктурных проектов. Их ввод в эксплуатацию позволяет получать кумулятивный эффект в виде качественных улучшений в культуре производства, охране труда, производительности, технологическом суверенитете и т.д. Хотел бы отметить наиболее важные и жизненно необходимые проекты, реализованные в филиале в этот период:

- «Пункт подготовки подвижного состава»;
- «Пункт промывки нефтебензиновых цистерн»;
- «Расширение ст. РИП Жидкая сера» (1,2,3 пусковые комплексы);
- «Эстакада по осмотру и обслуживанию нефтебензиновых цистерн»;

– Как изменился коллектив? Каким он стал?

– Коллектив вырос и количественно, и качественно. В команде трудятся большие профессионалы своего дела. Они разные по своим психотипам, возможностям, уникальным знаниям и опыту, но именно это разнообразие членов нашей команды является основой гармоничного процесса создания. Сотрудники гордятся своей принадлежностью к Обществу. Для того, чтобы соответствовать современным требованиям, они постоянно

работают над своим профессиональным и личностным ростом. С огромным уважением отношусь к своим коллегам и хочу признаться – для меня большая честь быть частью нашей команды.

– Каким Вы видите будущее филиала через 20 лет?

– В финале следующей двадцатилетки я вижу следующие амбициозные достижения Астраханского филиала:

- объем перевозок выше текущего на 60 – 90%, на уровне 10 – 12 млн тонн в год;
- лидирующий уровень цифровизации технологических процессов, во многих направлениях авангардный и трендообразующий;
- с достаточным уровнем инфраструктурной обеспеченности, экологичным и с высокой вероятностью, использующим собственную генерируемую зеленую энергию.

■ использование инновационного тягового и вагонного парка с улучшенными экономическими и эксплуатационными показателями.

Основанием для реализации этих ожиданий является осознание масштаба, достигнутого за предыдущие 20 лет, и вера в достижимость поставленных целей по всем указанным направлениям.

ДИРЕКТОР СУРГУТСКОГО ФИЛИАЛА ВЯЧЕСЛАВ БАГЛАЙ



– Какие основные вехи становления филиала Вы можете выделить?

– Пытаясь ответить на этот вопрос, давайте определимся, что означает понятие «веха»? Первое значение: веха – шест, указывающий путь. Второе: веха – значимое событие в истории или развитии чего-либо. Отвечу, чтобы не было недосказанности.

Указание пути, по которому следовало двигаться, происходило из центра – от руководства Общества. Горизонты развития иногда обрисовывались поступательно – шаг за шагом. Такая парадигма была свойственна становлению филиала. А когда организационные вопросы были решены, производство функционировало устойчиво, тогда нам обрисовывалась траектория развития. На годы, на десятилетия!

Можно назвать значимые этапы:

1. Приёмка ж.д. инфраструктуры из состава «Сургуттрансгаза»;
2. Начало производственной деятельности;
3. Проектирование;
4. Строительство;
5. Расширение территории действия: Омск,

Томск, Амурская область (Благовещенск), Ишим-Тюменская область. Теперь Иркутская область – создан Иркутский участок;

6. Освоение производственных мощностей;

7. Совершенствование технологии, эффективность работы.

– Каким был путь филиала за эти 20 лет?

– В Сургутском филиале за двадцать лет разработано 45 инвестиционных проектов. Это позволило «Газпромтранс» решать поставленные «Газпромом» задачи в Западной Сибири. В результате – путевое развитие, технологические объекты, в разы нарастили вагонный и локомотивный парки. Создали ремонтную базу, автоматизировали систему управления движением и хозяйственной деятельностью.

Активное развитие принесло результат. В 2003 году мы обеспечили перевозку 2,08 млн тн, а после реализации этих проектов, в текущей деятельности достигли объёмов 9,6 млн тн в год.

За двадцатилетие работы Сургутский филиал перевёз 125 млн тонн товарной продукции.

– Самые яркие проекты/ события за 20 лет, которыми Вы особенно гордитесь.

– Самый масштабный проект – это, конечно, «Расширение инфраструктуры Сургутского филиала ООО «Газпромтранс» на станции Промышленная». В 2004 году инициировали работу над этим проектом. А реализовали в 2016. Это позволило нарастить мощность отгрузки в 4 раза и довести проектную мощность по отгрузке станции Промышленная до 8,8 млн тонн/год.

Самая сложная работа – это подземная прокладка инженерных коммуникаций под действующей железнодорожной станцией! Здесь каждый элемент имеет значение: инженерная грамотность проектировщика, мастерство и опыт строителей, организационная работа заказчика и готовность брать на себя ответственность. Ведь грунт в сургутских болотах никак не гарантирует прочностные характеристики. Здесь в помощь всё – от инженерных знаний всех участников

до погоды – чтобы на период работы не было дождей. Ну и везение конечно! И объект построили, и план по отгрузке исполнили.

– Как изменился коллектив? Каким он стал?

– Первое, что бросается сразу в глаза – коллектив стал больше! Но это ответ неискушённого наблюдателя. Значительно изменилась структура коллектива. Она соответствует тем задачам, которые требуется решать. К путейцам, вагонникам, локомотивщикам (не только машинисты) и тем, кто обеспечивал перевозку по сети РЖД, добавились айтишники, энергетики, ремонтники, строители. Расширился круг решаемых задач. Их стало не только больше, но и расстояния увеличились. Нужно обеспечить взаимосвязь с Новым Уренгоем, Томском, Иркутском, Ишимом и Москвой.

Теперь тот, кто обеспечивает перевозку продукта, должен стать и программистом. И так во всём. Для успеха требуются не только специальные знания по профессии, но и уме-

ния в смежных видах деятельности. Многопрофильность – вот основное отличие.

– Каким Вы видите будущее филиала через 20 лет?

Представить коллектив через 20 лет – задача несложная. Для этого нужно проанализировать три составляющих будущего.

Первое – это материально-техническое обеспечение. Построили много и продолжаем строить!

Второе – по каким правилам будем жить? Здесь всё идёт «в цифру», автоматизацию. Здесь нужно будет понять – за движение будет отвечать начальник Службы локомотивного хозяйства, начальник Службы пути, начальник Службы погрузки и маневровых работ? Или за всё будет отвечать начальник Службы АСУ? И на эти вопросы должен дать ответ начальник юридического отдела.

Отсюда вытекает третий вопрос – люди, персонал. Чему и кого учить? Айтишника юриспруденции или юристу изучать локомотив? Ответ известен: кадры решают всё!



НАЧАЛЬНИК УХТИНСКОГО ФИЛИАЛА АЛЕКСЕЙ НОСОВ



– Какие основные вехи становления филиала Вы можете выделить?

– Фундамент Ухтинского филиала как обособленного подразделения Общества закладывался в 2003 году. 17 марта был образован филиал, 4 апреля он принял на работу своего первого сотрудника. 2 июля 2003 года Ухтинский филиал приобрел первый объект недвижимого имущества – «Железнодорожный тупик» 172,5 м на территории Сосногорского газоперерабатывающего завода. Благодаря этому объекту, Ухтинский филиал получил возможность осуществлять отгрузку продукции ПАО «Газпром» с

территории Сосногорского ГПЗ в качестве грузоотправителя. 24 июля 2003 года состоялась первая отгрузка железнодорожным транспортом продукции ПАО «Газпром» с территории Ухтинского филиала. А 4 ноября – первая отгрузка продукции ПАО «Газпром» Ухтинским филиалом в качестве грузоотправителя.

– Каким был путь филиала за эти 20 лет?

– За прошедшие 20 лет мы прошли интересный, богатый яркими событиями путь. Решались самые разные задачи, начиная от подбора команды единомышленников, сильных профессионалов, способных быстро и грамотно достичь поставленных производственных целей, и, заканчивая организацией самого рабочего процесса, обеспечением комфортных и безопасных условий труда.

На сегодня мы имеем всю необходимую инфраструктуру: железнодорожные подъездные пути, подвижной состав, производственные здания, гаражные боксы, офисные помещения, автотранспорт и спецтехнику. Созданы условия для дальнейшего планомерного развития филиала.

– Самые яркие проекты/события за 20 лет, которыми Вы особо гордитесь?

– В 2006 году «Газпромтранс» приобрел в собственность производственную базу филиала в городе Ухта, реконструкция которой была завершена в 2009 году.

В период с 2007 по 2011 годы были созданы 3 участка филиала – Ярославский, Рязанский и Колпинский. Тем самым были расширены

НАЧАЛЬНИК ОРЕНБУРГСКОГО ФИЛИАЛА ИГОРЬ БЕЛЕНОВСКИЙ



– Игорь Викторович, каким был путь филиала за эти двадцать лет? Насколько сильно изменилось производство?

– Изменения колоссальные. По многим направлениям – ключевые. Посмотрите, как изменилась инфраструктура предприятия – пути сообщения, бытовые здания, производственные помещения, дороги. За эти годы мы построили многое, без чего теперь наше производство трудно и представить. К примеру, важным этапом развития нашего филиала было строительство вагоноремонтного депо в 2008 году. Тогда же заработал Нижнекамский участок, объемы перевозок резко выросли.

Также в 2008 году началось внедрение автоматизированной системы управления станций.

2010 год, помню, выдался очень богатым на важные инфраструктурные обновления. Была построена и введена в эксплуатацию технологическая площадка РИП-2. В том же году построено производственно-бытовое здание Службы энергообеспечения. Между гелиевым заводом и РИП-2 были проложены пути. Еще через год пути соединили РИП-2 и станцию Заводская.

Тогда же, в 2010 году, произошло еще одно важное событие. Оренбургский филиал одним из первых внедрил систему электронного таможенного декларирования ЭД-2. Сначала сторонние клиенты, а затем и ООО «Газпром экспорт» в течение года полностью перешли на электронное декларирование экспортируемой продукции. Была введена в эксплуатацию программа «Транспортировка», обеспечивающая филиалу возможность отслеживать дислокацию собственного вагонного парка.

В 2011 году была введена в эксплуатацию микропроцессорная централизация в парках

РИП-2, РИП-3. Стрелки заработали в централизованном режиме.

Автоматизация процессов важна и с точки зрения промышленной безопасности. Взять, к примеру, переход к новым технологиям внутреннего осмотра и гидротестирования котлов, работающих под давлением. Переход этот реализуется системно и поэтапно с 2007 года и по сей день. В итоге к 2015 году мы пришли к гидротестированиям полностью в автоматическом режиме, исключив, таким образом, человеческий фактор. Процесс модернизации продолжается и сейчас. Очередной этап запланирован на 2024 год.

К 2017 году сформировалась телекоммуникационная система связи филиала, включающая радиорелейную линию связи, оптические и кабельные линии протяженностью свыше 30 км. Технологический процесс обеспечивают современные офисные АТС, система радиосвязи из 80 радиостанций, развитая локальная вычислительная сеть, каналы передачи данных.

– То были годы активного развития?

– Да, предприятие росло и развивалось очень высокими темпами. Увеличился локомотивный парк. В 2015 году произошло событие, важнейшее с точки зрения перспектив развития – было открыто локомотивное депо. Это позволило нам выполнять своими силами ТО2, 3 и 5, а также осуществлять текущий ремонт локомотивов и путевой техники.

– Развитие предприятия сказалось на численности сотрудников?

– Конечно, с ростом объемов штат работников значительно расширился. Численность некоторых подразделений увеличилась, некоторые создавались с чистого листа. К примеру, появилась Служба по подготовке и ремонту подвижного состава, Отдел организации перевозок и т.д.

Мы растем не только количественно, но и качественно – большое внимание уделяется обучению. Непрерывно растет квалификация сотрудников, повышаются профессиональные компетенции. Как учил Суворов, брать надо не только числом, но и умением.

– Рост штата сказался на развитии инфраструктуры?

– Конечно. Сотрудники должны работать в комфортных и безопасных условиях, и это одно из приоритетных направлений капитального строительства.

К примеру, в 2009 году была построена вместительная, удобная столовая.

В 2014 году для обеспечения устойчивого гидравлического режима и качественного теплоснабжения объектов филиала установлен современный блочный центральный тепловой пункт. В 2016 построили бытовую ком-



регионы присутствия филиала и увеличены объемы перевозок продукции. Также это способствовало более эффективному взаимодействию с вагоноремонтными предприятиями.

К 2016 году проведен капитальный ремонт всех железнодорожных путей филиала, что напрямую влияет на безопасность движения.

Все это безусловно позволяет решать поставленные перед филиалом производственные задачи.

– Как изменился коллектив? Каким он стал?

– Успехи предприятия вряд ли были бы возможны без сплоченной команды профессионалов и единомышленников. Именно они выстраивают надежные и долгосрочные отношения с партнерами, создают репутацию Общества в целом.

Наш коллектив уникален тем, что почти каждый специалист «штучный», но при этом достаточно универсальный. Учитывая специфику предприятия, за эти годы мы сумели «вырастить» нужных нам профессионалов.

Отдельно хочу поблагодарить пенсионеров нашего филиала, стоявших у истоков и заложивших основы будущих достижений.

– Каким Вы видите будущее филиала через 20 лет?

– Вектор развития Ухтинского филиала – внедрение инновационных технологий, ориентированность на клиентов, цифровизация и развитие инфраструктуры. Уверен, что в дальнейшем нас ждут увеличение объемов перевозок, новые успехи и масштабные проекты.

плекс с душевыми кабинками, раздевалками и комнатами отдыха. Разумеется, инфраструктурные изменения произошли не только в части повышения комфорта и улучшения условий труда. Для нас важнейшей задачей является безопасность на производстве.

К примеру, маневровые работы требуют хорошего уровня освещенности путей. К 2014 году мы реализовали проект «Мачты освещения парков», подразумевающий строительство мачт освещения всех железнодорожных станций. Это позволило обеспечить безопасные условия труда при проведении работ в маневровых районах.

В 2017 году была установлена газоаналитическая многофункциональная система для непрерывного контроля загазованности воздуха при производстве ремонтных и газоопасных работ в цехе РИП-2, что улучшило условия труда работников Службы вагонного хозяйства.

– Оренбургский филиал – масштабное предприятие, здесь работает более 600 человек. Как бы Вы оценили его значение для региона?

– Здесь за меня лучше ответят награды Оренбургского филиала и призовые места в различных конкурсах. Судите сами – в 2014 году Оренбургский филиал награжден дипломом «Лучший работодатель Оренбуржья по обеспечению безопасных условий и охраны труда». В 2016 году Оренбургский филиал стал призером регионального этапа конкурса «Таможенный олимп» в номинации «Лучший таможенный представитель в Приволжском федеральном округе», а также победителем конкурса «Лучшая организация Оренбуржья в области охраны труда и промышленной безопасности».

Наше предприятие играет заметную роль не только в экономике, но и в социальном развитии региона. К примеру, в 2008 году рамках программы «Газпром – детям» был построен Детский спортивный зал «Юниор» в поселке Черноречье.

– Путь пройден немалый. А каким Вы видите будущее Оренбургского филиала?

– А будущее становится настоящим прямо на наших глазах, мы сегодня можем к нему прикоснуться. То, что еще вчера казалось чем-то невероятным, сегодня превращается в реальность.

Посмотрите на газомоторный локомотив ТЭМГ1 – он уже проходит опытно-промышленную эксплуатацию, и мы учимся, учитываем все особенности его работы. Не за горами появление и его гораздо более мощного собрата – ТЭМГ7. Мы стоим у истоков новой эпохи, когда экологичные и мощные газомоторные локомотивы вытеснят отслуживших своё дизельные предшественников, – как они сами когда-то вытеснили паровозы.

Ещё одно направление – «Цифровая станция». Полномасштабная цифровизация и автоматизация всех служб – вот важнейшее направление развития. Это новые горизонты с точки зрения качества, скорости, безопасности работы станции.

То же самое могу сказать о работе по централизации стрелок, о «Цифровом локомотиве». Да много о чём!

Сегодня мы все вместе строим это будущее, закладываем его фундамент. И я уверен, на этом фундаменте, прочном и надёжном, мы выстроим завтрашний день. И он будет таким, каким мы его хотим видеть. ■



ТВОРЦЫ РАЗУМА

Рационализаторская деятельность – неотъемлемая часть производственной культуры предприятия. Чтобы оставаться лидером в условиях рыночной конкуренции, необходимо не только создавать новые производственные мощности, но и модернизировать существующие основные фонды.

В решении проблем на производстве, улучшении технологических процессов хороши все средства, особенно идеи рационализаторов. Рационализация – творческая сфера в деятельности любого производства, где многое зависит от инициативных сотрудников на местах, а ее развитие можно сравнить с посадкой яблони: плоды обязательно появятся, пусть и не сразу. Ни для кого не секрет, что рационализаторы, прежде всего, совершенствуют участки, на которых работают, так как его они знают лучше всего. Однако усилие каждого рационализатора направлено на совершенствование самых трудных участков, ликвидацию «узких» проблемных мест в производстве и достижение общих результатов в производственной деятельности.

От внедрения новаторских идей коллектив становится сплоченным и заинтересованным в дальнейшем улучшении процессов.

В Астраханском филиале начальник Службы организации перевозок Татьяна Зульф리카рова и начальник диспетчерского отдела Службы организации перевозок Лариса Дубинина предложили улучшить процесс организации перевозок грузов из разных нефтеналивных грузов, в пределах одной номенклатуры, для исключения дополнительной переработки вагонов в пути следования, повышения надежности и ритмичности доставки грузов.

Филиал осуществляет формирование прямых отправительских маршрутов, которые включают в себя от 53 до 74 вагонов с однородными грузами. Бывают случаи действия НМУ (неблагоприятные метеорологические условия), недостаточного количества готовой продукции, отсутствия порожнего подвижного состава под перевозку определенного груза, которые приводят к задержке формирования прямых отправительских маршрутов. Эти обстоятельства вынуждают к отправке грузных

вагонов групповыми отправлениями, что приводит к увеличению коэффициента оборачиваемости вагонов и срока доставки груза.

Для решения проблемы с Центральным Департаментом ОАО «РЖД» согласована новая схема формирования прямых отправительских маршрутов со станции «Аксарайская-2» Приволжской ж.д. назначением на станцию «Аллагуват» Куйбышевской ж.д.: из вагонов, груженых грузами одной номенклатуры «Нефть и нефтепродукты», формировать маршруты весом 6000 тн из вагонов, груженых разными грузами (конденсатом и мазутом).

Совместно рационализаторы нашли решение, не требующее больших затрат. В итоге они улучшили бизнес-процесс перевозки груза – сократили простой местных вагонов и коэффициент оборачиваемости подвижного состава.

Кроме того, найдено решение для улучшения технологии обслуживания тепловозов и сокращения времени на его обслуживание.

В процессе эксплуатации тепловозов при техническом обслуживании выполняется проверка работоспособности тифона/свистка.

При выявлении неисправности проводится ремонт с последующей установкой и проверкой на тепловозе. В случае выявления неисправности у отремонтированного тифона/свистка производится повторный демонтаж.

Слесарь по осмотру и ремонту локомотивов на пунктах технического обслуживания Андрей Костенко предложил проверку отремонтированного тифона/свистка тепловоза на исправное состояние перед установкой на тепловоз выполнять на стенде для испытания автотормозов А 1394 с использованием дополнительного переходника с накидной гайкой. Это позволило исключить повторный демонтаж и монтаж, сократить время на обслуживание тепловоза.

Целью внедрения инноваций не всегда является первенство и лидерство, главное – совершенствование процессов и технологий!

Николай РЫЖКОВ,
инженер по техническому надзору
1 категории
Производственно-технического отдела
Астраханского филиала

ПЕРСОНАЛ

ВМЕСТЕ МЫ – СИЛА

Единство и тесная связь между филиалами «Газпромтранса» – одна из основных составляющих успеха компании, залог процветания и постоянного развития, расширения возможностей. Четырём филиалам компании в марте исполняется двадцать лет, один из филиалов был основан в прошлом году, но неизменна – прочная связь и постоянная коммуникация между самими филиалами, администрацией Общества, общие совместные проекты, ценности и миссия.



Во все времена важно оставаться консолидированными и находить максимум объединяющих точек, иметь общие ценности, структуру, следовать миссии компании и четко понимать, что, несмотря на отдаленность регионов присутствия, – мы единое целое.

В такой огромной стране, как наша, масштабировать бизнес и увеличить обороты можно только расширяя географию. Для «Газпромтранса» каждый филиал является ключевым в этом процессе: Амурский, Астраханский, Иркутский, Оренбургский, Сургутский, Ухтинский, Ямальский.

Сегодня развитие телекоммуникаций позволяет вывести на совершенно новый уровень условия и возможности информационного обмена между всеми участниками рынка. Современные технологии в корне изменили внутренние бизнес-процессы.

Теперь мы можем работать в непосредственной близости к стратегически важным объектам для компании и не бояться потерять контроль качества и тесную связь с администрацией. Можем смело включать в оперативную работу управленческий персонал безотносительно его местонахождения, даже командировка не станет причиной отсутствия менеджера на важном совещании. Можем удаленно проводить собеседования и аттестацию персонала. Стало доступным дистанционное обучение любого уровня. Важно сказать, что качество обучения, впрочем как и всегда, зависит в большей степени от желания обучаться и вкладывать силы в собственное развитие.

Вероятно, технический прогресс предоставит нам завтра и другие принципиально новые возможности оптимизации бизнеса.

Нельзя не затронуть ключевые принципы взаимодействия администрации и филиалов

компании. В основе лежит задача администрации разработать правила и высокие стандарты ведения бизнеса на местах, при которых каждый филиал сможет эффективно работать и комфортно чувствовать себя на рынке и в структуре компании.

Также на администрацию возлагаются ещё три функции: контрольная, консультационная и исполнительская.

Контрольная функция возникает в тесной связи с законодательной. Сам управляющий центр создает комфортные для всех контрольные механизмы, способные отслеживать соблюдение установленных администрацией правил. Контролю подлежат исключительно утвержденные правила, и получается, что по своим действиям внутри разрешенных рамок, филиал свободен принимать решения в связи с собственными актуальными потребностями.

Следствием законодательной и контрольной функции является исполнительная. Эти механизмы позволяют пресекать нарушения и минимизировать их негативные последствия. Также исполнительская функция частично включает администрацию в оперативную работу филиалов, направляя им задачи, которые выгодно выполнять централизованно: дистанционно устанавливая программное обеспечение, комплексно оснащать региональные офисы, собирать для подразделений финансовую и иную аналитику.

Консультационная функция. Административный центр берет на себя обязательства, относительно филиалов, разъяснять, каким образом исполнять установленные правила, и как лучше, не нарушая их, использовать появившиеся на местах возможности.

Конечно, эта функция сопряжена и с исполнительской, сюда может входить и обучение персонала при приеме на работу, аттестация сотрудников, повышение квалификации и многое другое. В целом, консалтинг чаще действует по запросу.

Отдельным и очень важным вопросом является построение корпоративной культуры в филиалах. Миссия и ценности компании, которые существуют, для всех филиалов одинаковы. А филиалы разные: от географии до масштабов, от старейших до совсем новых. Как транслировать общие корпоративные ценности так, чтобы они были приняты всеми без исключения?

У каждого филиала компании существуют свои производственные, рабочие цели. Цели амбициозные, достижимые и исключительно применимые к конкретному филиалу. И до-

стигаются эти цели индивидуальными для каждого филиала средствами и методами, но с соблюдением всех ценностей и в разрезе основной миссии всей компании.

Здесь огромный пласт работы ложится на специалистов по работе с персоналом и Службу по связям с общественностью и СМИ, на их умение донести информацию и коммуницировать, объединять и вовлекать команду в совместные проекты, делать рабочую жизнь всех сотрудников более насыщенной и разнообразной. Осведомленность и вовлеченность посредством обмена новостями, организации совместных проектов, одновременного и централизованного обучения сотрудников – малая часть того, что необходимо координировать и организовывать в крупных компаниях. Ни одна большая компания, построенная без опоры на единство коллектива и работы команды, не выйдет на свой максимум, это важно понимать и в условиях расширения географии филиалов.

Плюсы наличия собственных филиалов у компаний неоспоримы. Одним из важнейших является устойчивость за счёт приближенности к клиентам и доступности для работы с производствами, местами добычи и переработки. И, как следствие, возможность не тратить временные ресурсы, осуществляя услуги максимально быстро, значительно ускоряя бизнес-процессы и задавая темп во всей отрасли. Благодаря этому, развитие самой компании происходит абсолютно иными темпами, нежели у конкурентов.

Также стоит отметить снижение остальных издержек за счёт локализации. Слаженные профессиональные команды на местах отлично справляются с текущими и кризисными ситуациями, чаще всего без необходимости вовлечения специалистов компании из других регионов присутствия.

С другой стороны, обмен опытом и возможность при необходимости интегрировать между филиалами специальные навыки и особенности работы филиалов.

Подводя итоги, хочется отметить, что эффективная совместная работа, вовлеченность всех сотрудников компании, общие ценности, единая миссия, четкие достижимые цели, слаженная работа механизмов взаимодействия вне зависимости от отдаленности региона присутствия, готовность к коммуникации – всё это залог развития и процветания компании, опора в движении вверх и вперед.

КФК «Персонал»

150 ЛЕТ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОЙ СИГНАЛИЗАЦИИ

История железнодорожной сигнализации насчитывает 150 лет. 31 января 1873 года было опубликовано «Положение о сигналах», обязательное для всех российских железных дорог. Оно упорядочивало применение красных и зеленых дисков, разрешалось применять семафоры. Именно этот день работники хозяйства автоматики и телемеханики считают неофициальным профессиональным праздником.

В том же году была разработана и внедрена первая «Инструкция по сигнализации на железных дорогах Государства Российского», ставшая первым прототипом современной инструкции по сигнализации. Она в корне отличалась от современной. Сигналом, разрешающим свободный проход по станции с установленной скоростью, был белый. Зеленый цвет был сигналом на уменьшение скорости.

Белый сигнал был, конечно, удобен, но уже тогда случалось, что линза семафора разбивалась, и прибор начинал ложно показывать разрешающий сигнал. Это приводило к серьезным авариям, а порой и крушениям. Возможно, разрешающее показание белого сигнала светофора, ручного фонаря и т.д. – это наследие тех времен. Лишь в начале 1920-х годов сигнальные огни и цвета приняли то же значение, что и сейчас.

В истории развития систем железнодорожной автоматики и телемеханики выделяют несколько этапов в зависимости от изменения их элементной базы:

1. 1870-1930 гг. – механические системы;
2. 1930-1960 гг. – релейные системы;
3. 1960-1980 гг. – полупроводниковые системы;
4. 1980 гг. – наше время – начало разработки микроэлектронных, микропроцессорных и компьютерных систем.

Первая система электрической централизации стрелок и сигналов была построена у нас в стране в 1909 году на станции Витебск Рига-Орловской дороги, а следующая – в 1914 году на станции Петербург Московско-Виндаво-Рыбинской дороги. Развитие централизации, блокировки и жезловой системы шло на русских дорогах чрезвычайно медленно. Первая мировая война вызвала сокращение нового строительства устройств СЦБ и практически свела на нет текущий и капитальный ремонт.

Первые образцы отечественной аппарату-

ры релейной централизации были запущены в серийное производство в 1937 году. Были разработаны и внедрены в массовое производство новые жезловые аппараты изобретателя Д. С. Трегера. Это освободило нашу страну от зависимости от поставок фирмы «Вебб-Томпсон». (рис. 1)



Рис. 1 Жезловый аппарат Д.С.Трегера

При создании электрической централизации использовали полупроводниковую технику. В нашей стране централизации с бесконтактным маршрутным набором вводились в эксплуатацию с 1964 года. В 1970-х годах часть релейных схем исполнительной группы пытались перевести на электронную элементную базу, но широко такие системы не применялись.

Совмещение современной микропроцессорной техники на уровнях управления поездной работой (где не существует понятия опасного отказа) с высоконадежными и безопасными релейными схемами в логике централизации и блоках управления напольными устройствами позволило создать гибридные релейно-процессорные централизации. Они расширили функциональные возможности систем электрической централизации и упростили передачу поездной информации на дис-

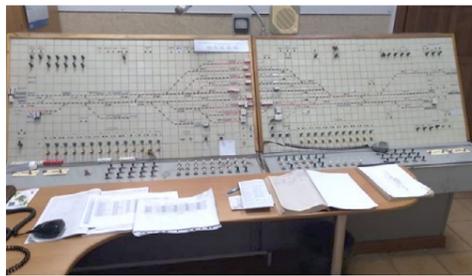


Рис. 2 Рабочее место ДСП Заводская

петчерский уровень. В странах, где безопасность обеспечивали с помощью реле низших классов надежности, переходили от релейных систем сразу к микропроцессорным.

Применение компьютерной техники в конце прошлого столетия инициировало создание микропроцессорных централизаций (МПЦ), которые за последние годы стали приоритетными при внедрении на железных дорогах мира. Внедрение МПЦ, позволяющей обмениваться информацией между станциями и диспетчерским центром по цифровому каналу, дало возможность перейти к полноценному диспетчерскому управлению линиями.

Историю развития систем железнодорожной автоматики можно проследить на эксплуатации электрических централизаций Оренбургского филиала. Так, на головной станции филиала – Заводская – функционирует система ЭЦ-9 1975 года на базе реле НМШ. Сегодня в ЭЦ включено 29 стрелок и 41 светофор. (Рис. 2 и Рис. 3)

Парки РИП-2 и 3 оборудованы одной из современных на 2012 год релейно-процессорных систем ЭЦ.В ЭЦ-МПК РИП-3, 2 включено 57 стрелок и 86 светофоров. Построена система по трехуровневой структуре, где верхний уровень устройств представляют резервируемые автоматизированные рабочие места дежурного по станции (АРМ ДСП) и АРМ электромеханика (АРМ ПН).

Органами управления в системе являются манипулятор «мышь» и клавиатура. Команды подаются только с одного комплекта – активного, второй компьютер находится в горячем резерве. Средством отображения информации, в зависи-

мости от используемого АРМ, служат жидкокристаллические мониторы или настенные панели.

В настоящее время запланировано проектирование одной из самых современных систем МПЦ на ст. Заводская – проект «Цифровая система управления железнодорожной инфраструктурой». Ключевые особенности проекта: отсутствие рельсовых цепей, контроль датчиками счета осей, отсутствие релейной составляющей, простота обслуживания, бесперебойное питание, надежная грозозащита, современная парковая связь, диагностика и



Рис. 3 Блочный статив ст. Заводская

мониторинг предотказных состояний, повышение оперативности управления подвижным составом, контроль времени простоя вагонов.

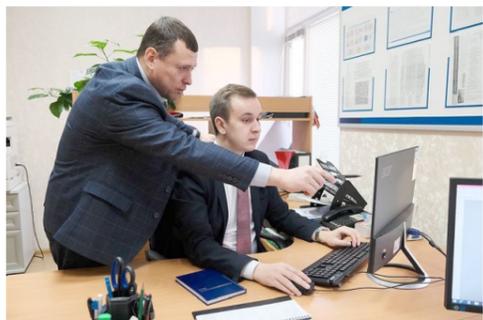
Сигнализация – одна из важных составляющих железнодорожной отрасли. Она является средством не только регулирования движения поездов, но и обеспечения безопасности движения.

Евгений ЧУЛКОВ,
начальник Отдела АСУ ТП, СЦБ и связи
Оренбургского филиала

КАДРЫ

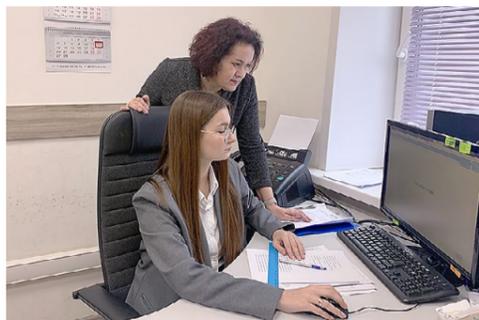
МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ ФОРМИРУЮТ БУДУЩЕЕ

Организация работы с молодыми работниками крайне важна. Однако мало привлечь перспективных и талантливых сотрудников, гораздо важнее удержать ценные кадры, закрепить их на предприятии.



В соответствии с Положением о работе со студентами и молодыми специалистами, принятыми в «Газпромтранс», статус молодого специалиста присваивается выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до 30 лет, которые впервые приняты на работу в организацию по профилю полученной специальности в течение года после окончания обучения. В подразделении за ним закрепляется наставник, составляется индивидуальный план работы. За молодыми работниками до 35 лет, принятыми в организацию, тоже закрепляются наставники, которые делятся своим опытом работы.

Институт наставничества – это важная часть работы с молодыми специалистами. Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных кадровых сотрудников с высокими профессиональными качествами и стабиль-



ными показателями в трудовой деятельности. Наставник должен быть признанным профессионалом и проводником корпоративной культуры; знать нормативные акты и положения, принятые в Обществе; специфику своего подразделения и всей компании в целом; основы управления персоналом и работы с людьми.

В первый месяц работы наставник знакомит молодого специалиста с историей, структурой, стратегией развития и ключевыми ценностями компании, расположением офисных и производственных помещений, правилами внутреннего распорядка, локальными нормативными актами, особенностями деятельности подразделения, коллективом и его традициями, рабочим местом, перспективами профессионального и карьерного роста на предприятии. Результатом совместной работы наставника и молодого специалиста является обученный сотрудник, который овладел основными компетенциями, знаниями, уме-

ниями и навыками и готов к самостоятельной работе в своей профессиональной области.

В целях практического закрепления профессиональных знаний и навыков у молодого специалиста, повышения его ответственности за результаты трудовой деятельности после трех лет работы он проходит специальную аттестацию, по результатам которой определяется его дальнейшая деловая карьера.

Отдел кадров следит за своевременным составлением молодым специалистом и его руководителем индивидуального плана стажировки по полученной специальности и утверждением его одним из руководителей предприятия. Выполнение индивидуального плана систематически контролирует руководитель стажировки. По окончании срока стажировки он составляет отчет и представляет его комиссии по подведению итогов стажировки, которая дает рекомендации.

Основной задачей стажировки молодых специалистов является приобретение необходимых практических и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой должности. Вместе с тем за время стажировки выявляются деловые и личностные качества выпускников вуза.

На сегодняшний день в Оренбургском филиале работает 170 молодых работников до 35 лет, из которых 5 молодых специалистов. Для организации работы с молодежью в филиале создан Совет молодых ученых и специалистов.

Совет содействует вовлечению молодежи в профессиональную и социально-культурную жизнь предприятия, помогает наиболее полно

реализовывать потенциал молодых работников. Работа молодежного Совета ведется в различных направлениях – от официальных встреч с должностными лицами филиала до развлекательных мероприятий. Это способствует:

- привлечению молодежи к участию в перспективных разработках, поддержке и развитию научно-технического движения;
- укреплению профессиональных и деловых связей между молодыми специалистами предприятия;
- расширению взаимодействия и обмену опытом молодых специалистов компании;
- сближению молодежи предприятия и укреплению ее приверженности корпоративным ценностям;
- адаптации и закреплению молодых специалистов в компании;
- созданию условий для повышения творческой инициативы молодых специалистов;
- развитию и совершенствованию управленческого потенциала перспективных молодых сотрудников.

Молодые работники активно вовлекаются в общественную жизнь филиала: участвуют в спортивных и культурных мероприятиях, в научно-практических конференциях и тренингах. А свежие идеи, которые они предлагают, позволяют по-новому видеть проблемы и находить нестандартные пути их решения.

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

Коллектив Администрации поздравляет с 50-летием

Демину Марину Евгеньевну, ведущего бухгалтера Отдела налогового учета расчетов с бюджетом Управления налогового учета

Коллектив Астраханского филиала поздравляет с 50-летием

Сютова Андрея Александровича, монтера пути 4 разряда Службы пути с 55-летием

Анохина Виктора Викторовича, составителя поездов 5 разряда Участка погрузки, Службы погрузки и маневровых работ

Анохина Сергея Викторовича, составителя поездов 5 разряда Участка погрузки, Службы погрузки и маневровых работ

Городкова Юрия Валентиновича, машиниста тепловоза Участка по эксплуатации локомотивного хозяйства, Службы локомотивного хозяйства и путевой техники

Попова Юрия Анатольевича, мастера Участка погрузки, Службы погрузки и маневровых работ с 60-летием

Насамбаева Амангельды Гапувича, машиниста тепловоза Участка по эксплуатации локомотивного хозяйства, Службы локомотивного хозяйства и путевой техники

Чеснокова Евгения Николаевича, слесаря-сантехника 6 разряда Службы энергообеспечения

Коллектив Оренбургского филиала поздравляет с 50-летием

Нестеренко Александра Николаевича, водителя автомобиля Автотранспортного участка

Соболеву Галину Петровну, уборщика производственных помещений Хозяйственного участка с 55-летием

Лобанову Венеру Гаптыуровну, оператора товарного 6 разряда Отдела организации перевозок с 60-летием

Харчилина Владимира Григорьевича, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Хозяйственного участка

Коллектив Сургутского филиала поздравляет с 50-летием

Ачаеву Наталью Иувенальевну, оператора по обработке перевозочных документов Диспетчерского отдела

Бутнаря Владимира Васильевича, слесаря по обслуживанию тепловых сетей 5 разряда Участка энергоснабжения

Дорошенко Алексея Михайловича, водителя автомобиля 4 разряда Автотранспортного участка

Лохматову Ольгу Леонидовну, старшего оператора по обработке перевозочных документов Диспетчерского отдела

Огнева Владимира Юрьевича, лаборанта химического анализа 5 разряда Отдела охраны труда и промышленной безопасности

Чумака Игоря Владимировича, составителя поездов 5 разряда Участка погрузки

Щетинина Валерия Павловича, электромеханика Отдела АСУ ТП, СЦБ и связи с 55-летием

Глухих Андрея Владимировича, ведущего инженера Службы локомотивного хозяйства и путевой техники

Коллектив Ямальского филиала поздравляет с 50-летием

Дьячук Виталия Ивановича, специалиста по охране труда 1 категории Отдела охраны труда и промышленной безопасности

Кузину Светлану Юрьевну, архивариуса Отдела документационного обеспечения управления

Синкина Андрея Семеновича, слесаря по ремонту подвижного состава 4 разряда Отдела локомотивного хозяйства с 55-летием

Чаплюк Вячеслава Павловича, инженера по эксплуатации теплотехнического оборудования 1 категории Службы энергообеспечения с 60-летием

Ганжу Ивана Владимировича, электрогазосварщика 6 разряда Отдела главного механика

ЦИФРОВОЙ СЛОВАРИК

НОВАЯ РЕАЛЬНОСТЬ

В последнее время разработка метавселенных обсуждается едва ли не всеми лидерами мировой цифровой индустрии. Что же действительно стоит за этой шумевшей новинкой и как она может изменить нашу жизнь?

Впервые термин «метавселенная» применен писатель-фантаст Нил Стивенсон в своем романе «Лавина», изданном в 1992 году. По сюжету придуманный виртуальный мир содержал в себе освобожденную от мирских проблем комбинацию физической, дополненной и виртуальной реальностей. Идея автора легла в основу концепции новой разработки.

Создатели метавселенных исходят из того, что в трехмерном цифровом мире люди смогут сделать собственный прообраз – аватар, а затем начать общаться, зарабатывать, вступать в отношения и даже строить семьи. Про-

ще говоря, будет создано онлайн-пространство, где можно скрыться от трудностей и начать другую жизнь. В свою очередь бренды и организации построят свои цифровые миры, куда будут приходить аватары-пользователи для решения тех или иных задач.

Как бы невероятно это ни звучало, если 30 лет назад все это казалось лишь фантазией, то сейчас приближается момент, когда метавселенная прочно войдет в нашу жизнь и станет одной из ее обязательных составляющих.

Предпосылки для этого есть уже сегодня. В 2021 году о старте разработки собственной вселенной заявил Марк Цукерберг. Для пользователей планируется создать пространство, где они смогут работать, вести быт, отдыхать и перемещаться в другие виртуальные миры. В России перспективы для создания аналогичных инициатив есть

ЗНАКОМСТВО С СОБОЙ

В мартвской «Афише» мы расскажем о полезных источниках информации, из которых можно почерпнуть знания в области самоопределения, личного лидерства, психологии.

«Рецепт счастья: принимайте себя три раза в день», Екатерина Сигитова

На примерах из собственной жизни и жизни своих знакомых автор книги Екатерина Сигитова рассказывает, как научиться любить и принимать себя. Она делится упражнениями и заданиями, которые помогут по-новому взглянуть на себя и обрести внутреннюю гармонию.

«Полезная саморефлексия: книга-практикум для искреннего разговора с собой», Татьяна Степаненко

Откровенно поговорить с собой, выполняя творческие задания, рассматривая иллюстрации и зачитываясь историями, – любопытный способ, чтобы проанализировать свой жизненный опыт. Практикум поможет навести порядок в мыслях, разобраться с приоритетами, поддержать себя в трудную минуту, избавиться от тревоги.

«Найти себя: как осознать свои истинные желания и стать счастливее», Леонид Кроль

Психолог и бизнес-коуч Леонид Кроль делится набором работающих методов, которые помогают опираться на собственные чувства, принимать решения, более полно проживать каждый момент жизни, меньше использовать шаблонные реакции и быть настоящим.

«Лидерство, основанное на принципах», Стивен Кови

В книге подробно раскрываются ответы на вопросы – как отказаться от вредных привычек и заменить их новыми и полезными, как сбросить с себя груз прошлого и существенно изменить личную и профессиональную жизнь, как сформировать установки, навыки и стратегии, способствующие установлению и поддержанию доверительных отношений с окружающими.

«Инструменты командной работы: пять способов сплотить команду, выстроить доверительные отношения и добиться высоких результатов», Алекс Остервальдер и Стефано Мастроджакомо

Авторы на примерах показывают, как команды могут прийти к успеху с помощью

простых и действенных методов. Полезные инструменты, продуманная последовательность действий, командный процесс и психологический климат способны породить синергию.

«Исследование трендов. Практическое руководство», Мартин Реймонд

Автор рассказывает о мире тенденций, прогнозирования, инновационного мышления и стратегического планирования. В книге вы найдете последние исследования по суперфорекстингу, три сканирования горизонта, сценарное планирование, форсайт-фреймворк, а также рекомендации по созданию и запуску собственных инновационных спринтов.

«Ментальные ловушки. Глупости, которые делают разумные люди, чтобы испортить себе жизнь», Андре Кукла

В этой книге вы найдете перечень ментальных ловушек, по которым движется мысль, сжигая невероятные объемы времени, высасывая энергию и не создавая никаких ценностей. Ментальная жвачка, которую мы пережевываем, порой, годами, погружает в состояние тревоги и нерешительности. О том, как обнаружить эти ловушки и справиться с ними, рассказывает автор.



ПОДКАСТ «ГОЛОСА «ГАЗПРОМТРАНСА»

В новом выпуске подкаста приняли участие руководители Астраханского, Оренбургского, Сургутского и Ухтинского филиалов – Виталий Сапрыкин, Игорь Беленовский, Вячеслав Баглай, Алексей Носов.

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

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@gpromtrans.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.