

С ДНЕМ ПОБЕДЫ!



Уважаемые коллеги!

Сердечно поздравляю вас с Днем Победы!

Память о Победе – наше великое наследие. Наш народ остановил фашизм – глобальную угрозу для человечества, подарил право на жизнь и свободу миллионам людей, сохранил нашу большую страну.

Во все времена понятие чести неотделимо от любви к Родине, от готовности сплотиться и защитить ее перед лицом опасности, как это сделали наши предки.

Мужество и героизм в Великой Отечественной войне навсегда останутся примером единства, стойкости и силы духа нашего народа, примером беззаветного служения своей Отчизне.

С праздником! С Днем Победы!

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

Уважаемые коллеги!

Примите искренние поздравления с Днём Победы!

Этот праздник священен. Его цена – годы нечеловеческих испытаний и горя, небывалые мужество и отвага миллионов наших соотечественников.

Сегодня мы вспоминаем каждого, кто отстоял для нас право на жизнь и счастливое будущее. Фронтовиков, не сломленных натиском врага. Тружеников тыла, неустанно трудившихся во имя Победы. Мы скорбим вместе с каждой семьей о не вернувшихся с войны миллионов наших соотечественников.

Победа в Великой Отечественной – общий подвиг нашего народа. Герои войны заповедали нам хранить в сердцах любовь к Отечеству, считать безопасность и благополучие нашей Родины жизненными приоритетами.

Эти заповеди навсегда в наших сердцах. Наш долг – исполнять их, делать все, чтобы оставить Родину потомкам неделимой, могущественной и процветающей. Передать подрастающему поколению истинную память о страшной войне, сделать их настоящими патриотами нашей страны.

Желаю вам и вашим близким крепкого здоровья и благополучия!

С праздником! С Днем Победы!

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



КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ: ПЕРЕЗАГРУЗКА

Работа по подготовке резерва кадров в «Газпромтрансе» в последний год подверглась кардинальной трансформации. Фокус внимания направлен на развитие компетенций сотрудников. Почему такой подход позволяет поднять кадровый потенциал на новый уровень, серьезно повлиять на производительность компании в целом?



Слева направо: Юлия Плотникова, Андрей Киселев, Кира Мадюскина, Наталья Чуркина

ОТ КОМПЕТЕНТНОСТИ К КОМПЕТЕНЦИИ

Современная практика управления персоналом выдвигает на первый план именно развитие компетенций работников. Почему?

«Хорошее образование, опыт, знания и навыки решения задач – обязательны, но сегодня недостаточны для обеспечения эффективной работы сотрудника и, тем более, для построения карьеры.

Развитие компетенций – целого набора лично-деловых, управленческих, профессиональных характеристик – вот что помогает сотруднику выполнять свою работу наилучшим образом. И чем выше позиция специалиста, тем более весомым «портфелем» компетенций он должен обладать», – поясняет заместитель генерального директора по управлению персоналом и общим вопросам Кира Мадюскина.

В «Газпромтрансе» в 2022 году внедрять новые подходы к формированию резерва кадров и развития сотрудников начала команда Управления по работе с персоналом. В ее состав вошли начальник Управления Андрей Киселев, его заместитель Юлия Плотникова, заместитель начальника Отдела кадров и трудовых отношений Зоя Шардакова и главный специалист Отдела Наталья Чуркина. За короткий срок было сделано очень многое!

МАТРИЦА КОМПЕТЕНЦИЙ

На основе стратегии, миссии и ценностей «Газпромтранса» была создана корпоратив-

ЧИТАЙТЕ В НОМЕРЕ:



БЕЗОПАСНОСТЬ – В ПРИОРИТЕТЕ

В Оренбургском филиале пришла пора подготовки к летнему периоду работы. В связи с этим планируется весенний комиссионный осмотр со 2 по 30 мая 2023 года.

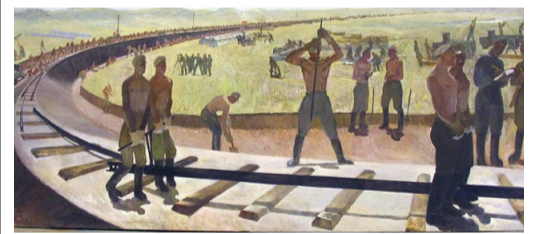
стр. 3



КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ – ЗАЛОГ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ

Положению о работе с резервом кадров для выдвижения на руководящие должности в ООО «Газпромтранс» в нынешнем году – 10 лет. На вопросы о том, как развивают кадровый потенциал филиалы компании, отвечают представители кадровых служб.

стр. 4-5



ЛИНИИ ДОРОГ – ЛИНИИ ЖИЗНИ

Мы открываем цикл публикаций об образе железных дорог в отечественной живописи. Железнодорожная тематика была и есть одна из самых притягательных для художников разных эпох и направлений.

стр. 6

ПИСЬМО РЕДАКЦИИ

Уважаемые читатели!

В майском выпуске корпоративной газеты «Вести Газпромтранса» мы рассказываем про кадровый резерв компании. Его формирование, на наш взгляд, является залогом развития всей компании, ведь самое главное для нас – это люди, специалисты, наша команда. Только благодаря сильной и слаженной работе всех сотрудников мы можем идти вперед, успешно преодолевать трудности, становиться сильнее.

А чтобы немного отдохнуть и прикоснуться к прекрасному, мы предлагаем проникнуться образом железных дорог в отечественной живописи и посмотреть афишу номера, вместе с редакцией прогуляться виртуально по музеям России.

Спасибо, что делаете каждый выпуск вместе с нами, вдохновляете нас!

Ваша редакция.

стр. 1 <<<

ная матрица компетенций. В нее входят блоки управленческих, профессиональных, личностно-деловых, корпоративных, цифровых компетенций, а также дополнительные навыки и умения.

В каждом блоке несколько составляющих. Так, например, в управленческие компетенции входят бизнес-видение, лидерство, системное, стратегическое и критическое мышление, управление изменениями, принятие решений и управление сотрудниками. Блок корпоративных компетенций – это, в том числе, умение работать в команде, ориентация на результат, готовность к изменениям, ориентированность на клиента.

Для каждого уровня менеджмента: от руководящего до линейных специалистов – был определен свой перечень компетенций и требуемая степень развития каждой из них.

ТЕСТИРУЕМ

Уровень развития каждой из компетенций у работников компании определили с помощью тестирования.

«Мы создали «эталонный» уровень развития компетенций для каждой из категорий менеджмента, по всем направлениям деятельности, – делится Андрей Киселев. – Затем провели глубокое тестирование персонала компании. По его итогам дали оценку текущему уровню развития имеющихся компетенций. Наложили этот уровень на «эталонный», таким образом определив точки роста каждого сотрудника. И начали обеспечивать этот рост!»

На старте этой работы важно было объяснить коллегам: а зачем вообще расти? Ведь вакантных руководящих мест всегда меньше, чем специалистов в резерве кадров!

«Было важно сформировать у сотрудников понимание: трудиться над повышением уровня компетенций нужно всем. Одних ожидает карьерный рост, у других фокус сосредотачивается на профессиональном развитии, освоении смежных областей, расширении зон ответственности. Мы постарались донести до коллег, что и то, и другое – очень хорошая перспектива. Считаем, что эту задачу мы выполнили!» – говорит Юлия Плотникова.

ОБУЧАЕМ

Развитие компетенций – это целый ряд направлений работы. Одна из важнейших составляющих – обучение.

В «Газпромтранс» оно делится на внутреннее и внешнее. Внутреннее реализовано на базе Корпоративного университета. Тестирование показало, на какие предметные

области у сотрудников наибольший спрос, по ним и были разработаны корпоративные обучающие тренинги. Тренеры у компании также свои, из числа менеджерского состава.

Очень популярны тренинги заместителя начальника Управления долгосрочного развития и планирования Андрея Ващенко. Он ведет тренинги по лидерству и управлению сотрудниками, являясь экспертом по результативным и «счастливым» руководителям.

В команду внутренних тренеров Корпоративного университета также входит Ольга Колобанова, начальник Отдела подготовки и проведения закупок. Она – автор серии тренингов по закупочной деятельности в компании.

Еще один из тренеров – Надежда Ипатьева, начальник Отдела договорной работы и правового обеспечения деятельности. Тематика ее тренингов – вопросы антимонопольного законодательства.



Набор тренеров ведется на постоянной основе. К участию привлекаются все заинтересованные сотрудники, желающие поделиться своей экспертизой.

Сейчас в разработке – еще пять тренингов по развитию лидерства и личной эффективности. За короткое время сформирован солидный учебно-методический арсенал!

«У нас нет задачи обеспечить прохождение работниками из числа резерва кадров всех тренингов подряд, – поясняет Наталья Чуркина. – Мы применяем индивидуальный подход к развитию каждого сотрудника. В рекомендациях по обучению мы исходим из того, в каких компетенциях требуется «подрасти» конкретному специалисту».

Впрочем, принять участие в тренинге можно не только по рекомендации Управ-

ления по работе с персоналом. На странице Корпоративного университета внутреннего портала компании можно и самостоятельно подать заявку на обучение. При этом даже не обязательно состоять в резерве кадров!

Вскоре для всех желающих будет обеспечена возможность прослушать тренинги в записи.

«Мы также предоставляем большие возможности для самообразования, – обращает внимание Наталья Чуркина. – На портале «Газпромтранс» собрана солидная библиотека обучающей литературы «Альпина Диджитал». Сотруднику из числа резерва кадров даются рекомендации по изучению определенной литературы, оформляется доступ к ней. Сегодня в нашей библиотеке – более четырех тысяч книг. А еще – видео-, аудиозаписи, саммары, курсы по развитию компетенций от лидерства до анализа дан-

рукводства при его отсутствии, и ротация специалистов для расширения профессиональных знаний, навыков, – делится Зоя Шардакова. – Хороший эффект для развития обеспечивает участие в кросс-функциональных проектах, в конкурсах компании. Сотрудник из числа резерва кадров может быть также привлечен к описанию бизнес-процессов, к разработке нормативной и методической документации».

Практика предполагает и активное участие сотрудников в научно-технических семинарах, конференциях, совещаниях. Так специалисты знакомятся последними достижениями отечественной и зарубежной науки и техники, познают передовые технологии в области менеджмента.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОДХОД

В основе этой комплексной работы лежит индивидуальный подход. Каждому резервисту составляется свой, индивидуальный план развития. В нем указываются основные этапы обучения и практической подготовки.

За каждым сотрудником закрепляется наставник – коллега, который помогает решать задачи по развитию компетенций, с которым можно регулярно обсуждать свои промежуточные результаты.

К УПРАВЛЕНИЮ ТАЛАНТАМИ

Таким образом, всего за год с небольшим в работе по формированию и развитию резерва кадров «Газпромтранс» произошел качественный скачок. Внедрение новых подходов сделало подготовку сотрудников к управленческим должностям более продуктивной. И один из принципиально значимых результатов проделанной работы – повышение вовлеченности самого персонала в процесс развития!

В текущих планах – утвердить новое Положение о резерве кадров, закрепляющее управление по компетенциям в компании. Ускоренными темпами продолжит развиваться раздел Корпоративного университета на внутреннем портале. А еще станет более плотной работа со студентами профильных вузов. Организация для молодежи практик в компании позволит формировать кадры еще со студенческой скамьи!

В настоящий момент в «Газпромтранс» происходит переход к управлению талантами. Это процесс сохранения и развития сотрудников, которые способны сделать для компании больше и положительно влиять на достижение стратегических целей. Такая направленность лишним раз подтверждает тезис: «Газпромтранс» – это территория возможностей!

ИТОГИ СМОТРОВ-КОНКУРСОВ ПО РАЦИОНАЛИЗАТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



Денис Жуковский

В «Газпромтранс» подведены итоги ежегодных смотров-конкурсов по рационализаторской деятельности за 2022 год.

Конкурс проводился по двум номинациям – «Лучший филиал по рационализаторской деятельности» и «Лучший рационализатор».

В 2022 году более 280 работников филиалов Общества стали авторами рационализаторских предложений. Было принято 268 предложений, направленных на совершенствование используемой техники, повышение безопасности эксплуатируемого оборудования, улучшение условий труда, оптимизацию технологических процессов, экономию материальных ресурсов.

По итоговым показателям смотра-конкурса за звание «Лучший филиал по рационализаторской деятельности» за 2022 год победителем признан Ямальский филиал. Коллектив филиала награждается Дипломом ООО «Газпромтранс» и поощряется денежной премией за организацию рационализаторской работы.

Коллективы Оренбургского и Ухтинского филиалов, занявших по итогам смотра-конкурса второе и третье места, награждаются Дипломами ООО «Газпромтранс».

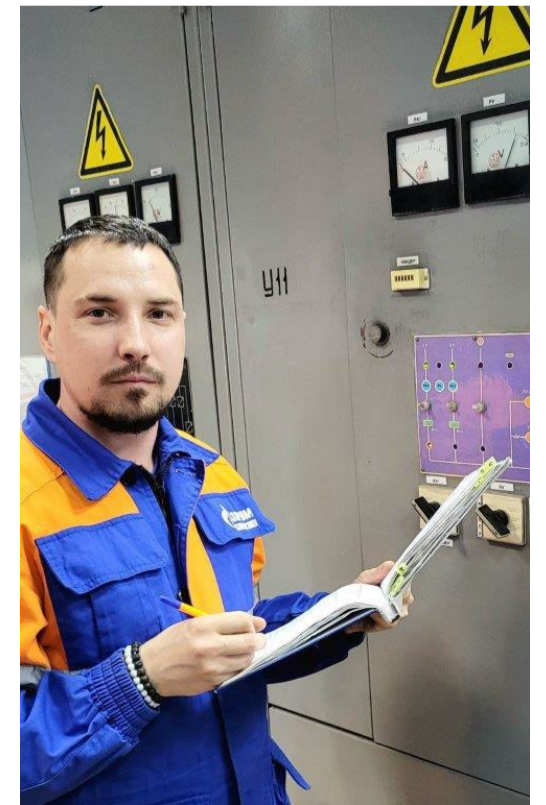
По итогам смотра-конкурса за звание «Лучший рационализатор» ООО «Газпромтранс» победителем признан Денис Жуковский – начальник Отдела строительного контроля и геотехнического монито-

ринга Ямальского филиала. Второе место по итогам конкурса присуждено Александру Шипунову – старшему электромеханику отдела АСУ ТП, СЦБ и связи Оренбургского филиала, третье место занял Роман Ярема – старший мастер участка технического обслуживания и ремонта подвижного состава Службы вагонного хозяйства Астраханского филиала. Победители смотра-конкурса за звание «Лучший рационализатор» ООО «Газпромтранс» награждаются Дипломами ООО «Газпромтранс» и денежной премией.

Участие широкого круга специалистов в рационализаторской деятельности, процессы технического творчества являются важными звеньями для развития предприятия, ведь новые, интересные идеи становятся толчком к модернизации, которая активно набирает обороты в нашей компании.

Поздравляем победителей и всех участников конкурса!

Артур БУЛАТОВ,
главный специалист
Технического отдела



Александр Шипунов

МЫ ГОРДИМСЯ СВОЕЙ ПРОФЕССИЕЙ!

Профессия машиниста связана с важнейшей вехой в развитии цивилизации – появлением железных дорог. Ведь как только в 1801 году увидел свет первый паровоз, понадобился и машинист! С той поры прошло более двухсот лет. Сменялись поколения, развивалась техника, претерпела значительные изменения и сама железнодорожная отрасль. Глядя на «Пыхтящего дьявола» Ричарда Тревитика и на современный локомотив, трудно поверить, что эти железные кони – родственники. Одно лишь осталось неизменным – самоотверженность людей, которые объезжают этих коней. Ни один, даже самый совершенный механизм, не в силах заменить их – ведь опыт, чувство ситуации, чувство самой машины невозможно полностью передать в руки программе.



машинист тепловоза Ильнур Салихов и помощник машиниста Сергей Майльников

Как и на всех железных дорогах России, в Оренбургском филиале «Газпромтранс» машинисты – соль земли, главная движущая сила. Рычаги управления тепловозов в опытных руках наших локомотивных бригад и есть наши рычаги успеха. Днём и ночью они выполняют свою работу. Важную. Трудную. Иногда даже опасную. Требующую огромного внимания, опыта, полной отдачи и верности своему делу.

Локомотивный парк нашего филиала состоит из тепловозов различных серий: ТЭМ7А, ТЭМ18, ТЭМ18ДМ, ТЭМ14, ТЭМГ1. И, представьте, все эти машины разные, одна не похожа на другую. К каждой из них нужен свой подход, каждая имеет свой характер, каждая требует особого внимания. Поэтому за каждым локомотивом закреплен руководитель звена.

В Службе локомотивного хозяйства и путевой техники работает десять руководите-



слева направо: Сергей Свешников, Олег Азгуллин, Дмитрий Жулидов, Андрей Шуришин, Василий Полунин, Артём Петров, Сергей Дубов, Кирилл Сошин

лей звеньев: Николай Николенко, Александр Садовников, Алексей Прохоров, Ильнур Салихов, Сергей Меньшин, Сергей Дубов, Андрей Мачнев, Андрей Керин, Олег Масюков и Сергей Кожевников. Они своего рода старейшины, которые прошли со своей машиной огонь и воду, знают её до последнего винтика. Они следят за тем, чтобы машина всегда была исправной и опрятной.

А уже за руководителями звеньев стоят локомотивные бригады, и каждая из них закреплена за своим локомотивом. По сути, все они – большая семья, их связывает не только общее дело, но и общая машина. И, подобно тому, как забота о ребенке объединяет людей в семью, забота о машине сплачивает людей в дружный коллектив. Они всегда готовы прийти на помощь друг другу – и советом, и делом.

Достаточно взглянуть в их работу – и даже

у тех, кто не знаком с этой профессией, возникнет чувство гордости за этих людей.

В любую погоду, в любое время года или время суток они всегда начеку. И каждый день – колоссальный груз ответственности, о котором мало кто подозревает.

От действий машиниста и его помощника, от их слаженной и чёткой работы зависит не только рабочий процесс нашего предприятия, и даже не только железнодорожные перевозки в нашем городе и области, – зависит грузооборот огромной страны.

И эта простая мысль вызывает чувство гордости за нашу профессию!

Александр КИРЮХИН,
начальник Службы локомотивного хозяйства и путевой техники
Оренбургского филиала



помощник машиниста Сергей Меньшин

ДОСТИГАЯ ЦЕЛИ

Надежность тепловоза определяется совершенством его конструкции, технологии изготовления, а также уровнем технического обслуживания и ремонта. В процессе эксплуатации на тепловоз воздействуют различные факторы, в т.ч. климатические, эксплуатационные. Каждому локомотиву приходится работать в условиях резких перепадов температур наружного воздуха (от -50 до +40°С), в различных погодных условиях с постоянно меняющимися режимами эксплуатации.

Каждый из этих факторов, по мере увеличения пробега, оказывает влияние на износ узлов и механизмов тепловоза, из-за чего могут изменяться их физические свойства, технические характеристики, в результате чего под воздействием повышенных нагрузок возникают отказы технических средств локомо-

тива, приводящие к выходу из строя и необходимости проведения непланового ремонта.

Для восстановления работоспособности тепловозов в заданных требованиями нормативных документов межремонтных интервалах, предусмотрено проведение текущих ремонтов в объеме ТР-1, ТР-2, при которых выполняются ревизии, ремонт или замены отдельных деталей, сборочных единиц.

В целях организации и выполнения ТР-2, в частности тепловозам серии ТЭМ7А в условиях Сургутского филиала «Газпромтранс», работники Службы локомотивного хозяйства и путевой техники совместно с работниками Службы вагонного хозяйства в 2020-2022 годах провели подготовительную работу. По ее итогам в объеме ТР-2 в условиях филиала был отремонтирован первый тепловоз серии ТЭМ7А № 564.

После предъявления производственных мощностей представителями сертификационной организации, 20 декабря 2022 года «Регистром сертификации на федеральном железнодорожном транспорте» выдан сертификат соответствия, который удостоверяет, что производство по техническому обслуживанию ТО-2, ТО-3, ТО-4, ТО-5 (а, б, в, г) и текущему ремонту ТР-1, ТР-2 в условиях производственных мощностей Сургутского филиала ООО «Газпромтранс» соответствует требованиям руководства по эксплуатации тепловоза ТЭМ7А № 039.00.00.000РЭ. В настоящее время тепловоз ТЭМ-7А № 564 передан в эксплуатацию и обеспечивает вывоз готовой продукции ПАО «Газпром».

Учитывая ранее полученный положительный опыт проведения ремонта ТР-2, в 2023

году в Сургутском филиале запланирован текущий ремонт тепловоза ТЭМ7А № 576.

В дальнейшей перспективе развития Сургутского филиала планируется реконструкция объекта «Эксплуатационно-ремонтный пункт околота пути (цех ремонта локомотивов) в рамках реализации проекта «Расширение станции Промышленная», в котором предусмотрены производственные мощности для выполнения ремонтов локомотивов, в т.ч. в объеме ТР-2, что обеспечит освоение полной потребности Сургутского филиала в их проведении.

Александр КАЛМЫКОВ,
начальник Службы локомотивного хозяйства и путевой техники
Сургутского филиала

БЕЗОПАСНОСТЬ – В ПРИОРИТЕТЕ

В Оренбургском филиале пришла пора подготовки к летнему периоду работы.

В целях качественной подготовки хозяйства Оренбургского филиала «Газпромтранс» к летнему периоду планируется весенний комиссионный осмотр со 2 по 30 мая 2023 года.

По его результатам будет составлен акт и определены мероприятия по устранению обнаруженных недостатков со сроками и ответственными за устранение. В ходе проведения весеннего комиссионного осмотра особое внимание в филиале уделяется проверке состояния верхнего строения пути, стрелочных переводов, работоспособности средств СЦБ и связи, а также готовности локомотивов и путевой техники к работе в летний период.

Проводится большая работа, направленная на обновление и текущее содержание путевой части инфраструктуры и на предупреждение аварийности. В 2023 году будет капитально отремонтировано 306 метров пути. Средний ремонт будет выполнен на 3380 метрах пути с использованием старогондних рельс.

В процессе подготовки к проведению весеннего комиссионного осмотра в Службе пути очищены от снега входы и выходы водопропускных труб, осуществляется контроль за

состоянием железнодорожного пути в период таяния снега и пропуска талых вод в местах возможного подтопления. Проведено обследование мест возможного разжижения земляного полотна, подмыва искусственных сооружений. На главных и станционных путях проводится добивка костью, смазка клеммно-болтовых соединений и их протяжка.

В Отделе СЦБ и связи проводятся осмотры состояния различных напольных устройств, кабельных трасс, кабельных желобов на станциях и перегонах на наличие и исправность водоотводов. Проверяется герметичность кабельных муфт, путевых ящиков, релейных шкафов стрелочных электроприводов в местах возможного затопления. Обеспечивается выполнение эксплуатационным штатом работ по отводу талых вод от устройств СЦБ и связи. Организовано ежедневное наблюдение за пропуском весеннего паводка. Совместно с работниками Службы пути проводится приварка стыкосоединителей для устойчивой работы рельсовых цепей.

В Службе локомотивного хозяйства и путевой техники намечаются плановые виды ремонтов на 2023 год.

Все локомотивы оборудованы приборами безопасности – теперь необходимо



провести ревизию фильтров заборных устройств тепловоза для охлаждения электрических машин, а также ревизию гребеносмазывателей тепловозов.

Необходимо подготовить к работе и выправочно-подбивочную машину ВПРС-М, а также мотовоз МПТ-6. В результате проведенных работ локомотивы и путевая техника полностью будут готовы к работе в летний период.

Слаженная работа звеньев показывает, что

коллектив Оренбургского филиала достойно подготовится к работе в летний период 2023 года по подаче и уборке подвижного состава для своевременного вывоза продукции газоперерабатывающего комплекса.

Юнус ЛЕПИЛОВ,
ведущий ревизор
по безопасности движения
Оренбургского филиала

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ – ЗАЛОГ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ

Положению о работе с резервом кадров для выдвижения на руководящие должности в ООО «Газпромтранс» в нынешнем году – 10 лет. На вопросы о том, как развивают кадровый потенциал филиалы компании, отвечают представители кадровых служб.

– Насколько высока эффективность работы по отбору кадров на руководящие должности, формирования кадрового резерва за последние 10 лет?

Татьяна Литвинова, начальник Отдела кадров и трудовых отношений Астраханского филиала:

– Работа по воспитанию кадрового резерва за десять лет ушла далеко вперед. Об этом можно судить сразу по нескольким показателям. Во-первых, в Астраханском филиале в последние годы закрытие вакансий на руководящие должности происходит преимущественно из числа сотрудников резерва кадров. Во-вторых, в нашем филиале подготовленный, обученный кадровый резерв охватывает все должности руководящего состава.

Важно также, что за последние годы у нас не было ни одного заявления на выход из резерва кадров по собственному желанию! Для сотрудников понятны своя роль в организации и перспективы развития в ней.

Андрей Мичурин, начальник Отдела кадров и трудовых отношений Оренбургского филиала:

– В филиале сформирован резерв кадров на 30 должностей. В него ежегодно включается около 40 сотрудников. 11 сотрудников из числа резервистов были назначены на вышестоящие должности.

Критериев отбора в число резервистов много. Среди них – активная жизненная позиция, стремление к совершенствованию и развитию. Важно умение работать в коллективе, наличие опыта руководящей работы, организаторских способностей, авторитета среди коллег. Мы обращаем внимание и на моральные, деловые, коммуникационные качества сотрудника.

Елена Костебелова, начальник Отдела кадров и трудовых отношений Сургутского филиала:

– Работа с кадровым резервом носит системный, плановый и целенаправленный характер. Мы обеспечиваем полноценную подготовку персонала из числа резерва кадров к эффективной деятельности.

Мы убеждены: нужно способствовать развитию сотрудников с первого дня их работы в организации. Важно готовить их к выполнению новых задач, поощрять заинтересованность, инициативность, нацеленность на развитие, движение вперед.

Сейчас в резерве кадров Сургутского филиала для выдвижения на руководящие должности состоит 73 сотрудника. Это 10% от списочной численности работников организации. Все они сочетают в себе высокий уровень развития управленческих компетенций и профессиональных навыков, обладают нужными профессиональными, личными качествами, опытом работы. С 2013 по 2022 годы из числа резервистов более 20 работников, а это 30% от состоящих в резерве кадров, были переведены на замещение вышестоящих руководящих должностей!

Елена Станевич, ведущий специалист Группы специалистов по кадрам Ухтинского филиала:

– Специфика нашего филиала предполагает решение массы производственных задач минимальным количеством сотрудников. Нам требуются «штучные» высококвалифицированные специалисты, найти которых на рынке труда в маленьком городе проблематично. Резерв кадров позволяет подготовить из специалистов, знающих работу подразделений изнутри, компетентных руководителей.

За последние 10 лет в Ухтинском филиале из числа работников, состоящих в кадровом резерве, на руководящие должности было назначено четыре человека. Может показать-



Участники и члены комиссии научно-практической конференции молодых работников Ямальского филиала

ся, что это слишком мало, по сравнению с крупными филиалами. Но, учитывая, что у нас штатным расписанием предусмотрено всего 13 должностей руководителей, – вполне неплохо!

В 2023 году в кадровом резерве филиала состоит 11 человек.

Татьяна Губина, начальник Отдела кадров и трудовых отношений Ямальского филиала:

– Методы и подходы к работе с резервом кадров менялись под влиянием общемировых тенденций. В начале становления филиала выбирались очные методы оценки и обучения персонала, в последние годы все больше применяются дистанционные методы. Но мы стараемся сохранить прямой контакт с работником: люди должны чувствовать заинтересованность в них как в нужных кадрах.

Эффективным практическим методом подготовки резерва мы считаем замещение вначале ключевых линейных специалистов отдела, а в последующие годы – руководителя. Это позволяет «изнутри» понимать работу подразделения.

Начиная с 2013 года, из 12 назначенных руководителей 9 человек – выходцы из резерва кадров.

Конечно, нам еще предстоит сделать многое в области развития персонала и формирования достойного резерва. Планируем апробировать новые практические методы подготовки резерва, новые методы оценки персонала.

– Где сотрудники филиала из числа резерва кадров проходят внешнее обучение?

Татьяна Литвинова:

– Наши основные учебные заведения – это Астраханский госуниверситет, Российский университет транспорта, РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина, а также «Газпром корпоративный институт».

Андрей Мичурин:

– Наши площадки – это Высшая школа экономики, Московский институт современного бизнеса, Русская Школа Маркетинга, РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина. И, конечно, «Газпром корпоративный институт». Направления обучения – управление персоналом, логистика, материально-техническое обеспечение и другие.

Елена Станевич:

– Мы обучаем сотрудников из резерва кадров не только непосредственно по специальности, но и углубляем их знания и навыки в менеджменте, управлении коллективом. Наши специалисты проходили повышение квалификации в РГУ нефти и газа им. И.М.

Губкина, в учебном центре «Специалист» при МГТУ им. Н.Э. Баумана, в «Газпром ОНУТЦ» и, конечно, в «Газпром корпоративный институт». В этом году двое наших сотрудников обучаются по программе «Профессиональные навыки современного менеджера».

Татьяна Губина:

– Внешнее обучение резервистов – это целевое обучение в образовательных организациях СНФПО ПАО «Газпром». Удачным оказался опыт организации выездного обучения для руководителей и кадрового резерва филиала, с приглашением преподавателей «Газпром Корпоративный институт» и «Газпром ОНУТЦ».

В 2022 году большим подспорьем в подготовке резерва стало обучение на электронной площадке СНФПО ПАО «Газпром» с возможностью прохождения неограниченного количества онлайн-курсов по более чем двадцати направлениям.

– Какие новые направления обучения продиктовала производственная необходимость последних лет?

Татьяна Литвинова:

– Выделю три основных направления. Первое – это цифровая трансформация нефтегазовой организации как инструмент повышения эффективности. Второе востребованное направление – финансовый менеджмент и маркетинг, третье – эффективное управление производством.

Андрей Мичурин:

– Сегодня актуальны и востребованы как бережливое производство, цифровизация бизнес-процессов. За последние два года большинство резервистов нашего филиала прошли обучение по этим направлениям!

Елена Костебелова:

– Наиболее актуальными остаются темы по управлению персоналом, бухгалтерскому и налоговому учету, закупочной деятельности, менеджменту качества и бережливому производству. Востребованы программы обучения организации грузовых железнодорожных перевозок, повышения квалификации в области внутреннего аудита, в области строительного контроля, цифровой трансформации.

Елена Станевич:

– В 2022 году работники Ухтинского филиала массово дистанционно обучались по самым разным направлениям, в том числе – цифровой трансформации.

Татьяна Губина:

– Для нас востребованными направлениями являются управление проектами, персоналом, управление по компетенциям, цифровая трансформация.

При онлайн-обучении на площадке СНФПО ПАО «Газпром» самыми востребованными стали курсы в области развития управленческих компетенций, цифровой трансформации, цифровой грамотности.

– Как организовано внутрифирменное обучение? Где, по каким направлениям и в какой форме оно проходит? Какие новые направления появились недавно?

Татьяна Литвинова:

– Внутрифирменное обучение в Астраханском филиале организовано в форме технической учебы. Каждый год мы составляем план проведения занятий с работниками Участка технического обслуживания локомотивов, Службы локомотивного хозяйства и путевой техники. Обучение проводит непосредственно инженерно-технический состав участка.

В процессе учебы рассматриваются, главным образом, вопросы технического характера.

Также наши сотрудники проходят обучение, организованное Администрацией «Газпромтранс». В частности, обучение «Управление сотрудниками» по развитию компетенций для руководителей. Недавно мы участвовали в тренинге по конкурентным закупкам «Закупочная деятельность Общества». Было интересно и увлекательно. Слушатели получили много полезной информации, и успешно применяют ее в работе.

Андрей Мичурин:

– В Оренбургском филиале организовано внутрифирменное электронное обучение. Оно проходит на портале системы непрерывного фирменного профессионального образования ПАО «Газпром». Сотрудники из числа резерва кадров принимают активное участие в обучении по различным направлениям: от управления персоналом до цифровизации.

Елена Костебелова:

– Внутрифирменное обучение включает в себя адаптационное обучение, наставничество, корпоративные тренинги. Такой подход дает возможность за короткое время получить новые знания, навыки и умения, а также актуальные сведения о нововведениях и достижениях в отрасли.

Елена Станевич:

– Внутрифирменное обучение, как правило, организует Администрация «Газпромтранс». В нашем филиале чаще всего проводятся тематические совещания. Их необходимость определяется изменениями в производственных процессах, изданием локальных нормативных актов, регламентов, требующих разъяснения работникам.

Татьяна Губина:

– Внутрифирменное обучение организуется в рамках как адаптации новых работников, так и целенаправленной подготовки работников, планируемых к замещению. В 2011–2016 годах был реализован проект по подготовке руководителей и резервистов филиала в области управления персоналом. В 2019 году мы проводили обучение группы рабочих Службы организации перевозок – резерва на инженерные должности. Оно было направлено на изучение и отработку навыков деловой переписки и делового общения, работу с возражениями и поведения в конфликтах. На сегодня из 14 обучавшихся четверо занимают инженерные должности, двое включены в резерв на руководящие должности.

В 2021–2022 годах Управление по работе с персоналом Администрации «Газпромтранс» провело тестирование сотрудников по компетенциям и онлайн-курс тренингов «Управление сотрудниками». Проект позволил оценить и развить управленческий потенциал работников нашего филиала, повысить их профессиональную компетентность, коммуникативные навыки, организаторские способности и личные качества.

– Как Вы можете оценить работу сотрудников в части самообразования по профилю деятельности? Можете ли сказать, что специалисты изучают профильную литературу, если да – в достаточном ли объеме?

Татьяна Литвинова:

– Наши сотрудники в силу своей профессиональной деятельности постоянно изучают профильную литературу. Здесь как нельзя лучше подходит выражение «нет предела совершенству». Чем больше, тем лучше.

Законодательно-нормативная база постоянно обновляется, и, не занимаясь самообразованием, очень трудно быть в теме. А при решении и выполнении рабочих задач это просто необходимо.

Система самообразования позволяет сотрудникам обеспечивать непрерывность, а также определенную системность своей деятельности по приобретению персонального мастерства. Наши коллеги научились самостоятельно добывать знания из различных источников, в дальнейшем используют эти знания не только для профессионального, но и для личностного роста.

Андрей Мичурин:

– В индивидуальный план развития, который составляется для каждого резервиста, включается и самообразование по профилю деятельности. В этом документе указывается, в том числе, профильная литература, которую сотрудник самостоятельно изучил.

Елена Станевич:

– Сейчас изменения происходят постоянно, и нам всем приходится учиться, что называется, «без отрыва от производства». Каждый специалист занимается самоподготовкой и изучением профессиональной литературы, других материалов. В этом вопросе главное – время, которое мы готовы уделить своему развитию.

– Расскажите об участии сотрудников филиала в научно-практических семинарах, конференциях профильных вузов, министерств, ведомств.

Татьяна Литвинова:

– Могу отметить участие наших работников в Международном инженерном чемпионате «CASE-IN». От Астраханского филиала в нем выступают начальник Планово-экономического отдела Мария Власова, слесарь по ремонту подвижного состава Службы локомотивного хозяйства и путевой техники Андрей Костенко, а также составитель поездов Службы погрузки и маневровых работ Артем Евтеев. В рамках чемпионата они участвуют в семинарах, решают инженерные кейсы на тему развития топливно-энергетических и минерально-сырьевых комплексов, общаются с экспертами в этих областях.

Андрей Мичурин:

– Сотрудники филиала, включенные в резерв кадров, регулярно принимают уча-

стие в научно-практических конференциях «Газпромтранс». Не только как слушатели, но и как докладчики!

Так, например, начальник Службы пути Денис Бельчиков выступал с проектом на тему «Проточка усювиков крестовин стрелочных переводов». Электромеханик Александр Шипунов презентовал проект «Микропроцессорная реездная сигнализация с аппаратурой счета осей – анализ возможности применения в ОФ ООО «Газпромтранс».

Проекты наших сотрудников внедряются в работу филиала. В 2014 году был реализован проект начальника Отдела материально-технического снабжения и комплектации Вадима Киченко «Применение методики управления проектами «scpm» на предприятии ООО «Газпромтранс» Оренбургский филиал с целью улучшения бизнес-процессов». В 2021 году был внедрен проект Дениса Бельчикова.

Елена Костебелова:

– Такого рода мероприятия – отличные площадки для обмена опытом и лучшими практиками в профильной нам области деятельности. Поэтому наши коллеги – частые их участники.

В 2022 году начальник Службы энергообеспечения Антон Чистов стал слушателем Международной молодежной научной конференции «Нефть и газ». В марте текущего года заместитель начальника Службы энергообеспечения Сергей Карсков посетил XXVI Московский международный Салон изобретений и инновационных технологий «Архимед», близко познакомился с современным рынком технологий. А в июне мы направляем ведущего инженера Отдела АСУ ТП, СЦБ и связи Дениса Иванкова на Международную научно-практическую конференцию молодых учёных и специалистов «За нами будущее» и конкурс «Лучший молодой метролог КООМЕТ-2023».

Татьяна Губина:

– В Ямальском филиале уже 10 лет ежегодно проводятся научно-практические конференции молодых работников. За это время свои проекты и практические работы представили более 20 молодых резервистов. Те из них, кто занял первое место и презентовал наиболее значимые проекты, выступали с их защитой уже на объединенных научно-практических конференциях молодых работников ООО «Газпромтранс».

Работники из резерва кадров нашего филиала неоднократно участвовали в Международном инженерном чемпионате «CASE-IN», интеллектуальных играх «Газпром ОНУТЦ» и других дочерних обществ.

Для резервистов, вышедших из «молодого возраста», интересным направлением развития мы считаем кураторство в научно-практических конференциях: это передача знаний и приобретения опыта наставничества.

– Насколько развита в филиале проектная деятельность? Принимают ли сотрудники участие в реализации проектов по разрешению производственных задач?

Татьяна Литвинова:

– В нашем филиале уделяется большое внимание проектам в области цифровизации. Мы – участник программы «Цифровая грузовая станция». Ее руководитель – начальник Службы информатизации, АСУ ТП, СЦБ и связи Астраханского филиала Андрей Федин.

Программа состоит из шести отдельных проектов. На данный момент инициированы три: «Мобильное автоматизированное рабочее место работника Службы вагонного хозяйства», «Роботизированный комплекс осмотра подвижного состава» и «Импортозамещение АСУ СТ». Для реализации этих проектов созданы команды из работников как Администрации «Газпромтранс», так и из производственного и IT-блока филиала. С нашей стороны участие принимают представители Службы вагонного хозяйства, Службы информатизации, АСУ ТП, СЦБ и связи, Службы погрузки и маневровых работ, Службы организации перевозок, Производственно-технический отдел.

Кроме того, специалисты Астраханского филиала участвуют в разработке задания и техтребований на проектирование в рамках проекта «УКПГ-7 с технологическими объектами и коммуникациями на горном отводе АГКМ».

Елена Костебелова:

– Наши сотрудники из резерва кадров принимают самое активное участие в различных проектах. Актуальные для нашего филиала сегодня – «Реорганизация Иркутского участка в филиал и организация вывоза товарной продукции», «Разработка технологической документации Уренгойского участка Сургутского филиала ООО «Газпромтранс», «Разработка проектно-сметной документации на реконструкцию объектов: РВС 1, РВС 2». Участие в проектах открывает перед работниками, состоящими в резерве кадров, новые возможности для самореализации.

Специалисты Сургутского филиала также участвуют в проектах Администрации «Газпромтранс». Так, ведущий инженер Службы информатизации АСУ ТП, СЦБ и связи Олег Могутов – участник проекта «Импортозамещение. Инфраструктура», а ведущий инженер-программист этой службы Николай Никулин участвует в проекте «Импортозамещение. Рабочие места».

– Как организована работа со студентами региональных высших учебных заведений по подготовке кадров?

Татьяна Литвинова:

– Студенты российских вузов проходят в Астраханском филиале производственные практики по различным направлениям. В частности, у нас проходили практику студенты из Петербургского государственного университета путей сообщения Императора Александра I, Астраханского государственного технического университета, Московского финансово-промышленного университета Астраханского госуниверситета. Также практикантами становились студенты Волгоградского техникума железнодорожного транспорта и коммуникаций.

Недавно мы участвовали в ярмарке вакансий на базе Астраханского государственного технического университета.

Андрей Мичурин:

– Мы ежегодно организуем работу с Самарским госуниверситетом путей сообщения. В ближайшее время в Оренбургском филиале состоится экскурсия для студентов этого вуза. Будем знакомить молодежь со спецификой работы предприятия.

В этом году я проводил встречу с руководством университета по вопросу профориентационных мероприятий со студентами. На базе нашего филиала организуется практика студентов профильных вузов и специальных учебных заведений. Запланирована встреча-лекция на тему: «Что нужно знать для правильного выбора профессии» со студентами Самарского государственного университета путей сообщения.

Елена Костебелова:

– На базе Сургутского филиала организована ежегодная производственная практика студентов. Мы знакомим студентов с производственными процессами филиала, даем возможность приобрести нужные навыки и умения, обучиться профессиональным приемам работы в соответствии с выбранной профессией.

Елена Станевич:

– Наш филиал сотрудничает с Ухтинским государственным техническим университетом. Мы на постоянной основе принимаем на производственную практику студентов этого вуза.

В прошлом году Ухтинский филиал впервые принял участие в ярмарке вакансий, организованной университетом и предприятиями ПАО «Газпром». Это было действительно масштабное мероприятие в Ухте.

Татьяна Губина:

– Ямальский филиал активно сотрудничает с образовательными организациями региона. Недавно мы подписали Соглашение с Ямальским многопрофильным колледжем о

подготовке рабочих кадров по востребованным филиалом специальностям и профессиям. Уже в 2023 году 25 студентов начнут свое обучение по специальности «Организация перевозок и управление на транспорте». Также предполагается оказание специалистами филиала методической помощи, организация практик студентов. Такое сотрудничество позволит пополнять Ямальский филиал новыми молодыми рабочими кадрами уже начиная с 2026 года.

– Насколько высокую мотивацию вы отмечаете у специалистов, включаемых в резерв кадров? Что они, в частности, отвечают на вопрос «Почему Вы хотите быть включенным в кадровый резерв?»

Татьяна Литвинова:

– Мотивация работников к профессиональному росту и развитию посредством повышения в должностях – общемировая практика. Мы стремимся к тому, чтобы в компании работал эффективный персонал, заинтересованный в работе и способный привести к намеченным целям. Лучшие сотрудники должны получить возможность роста и развития карьеры – именно они должны состоять в кадровом резерве.

В свою очередь работник, включенный в резерв кадров, получает дополнительную мотивацию работать лучше и эффективнее. Отмечу, что в нашем филиале работа с кадровым резервом ведется открыто, и такая политика – мощный стимул для сотрудников заниматься самоподготовкой и саморазвитием.

«Самореализация», «быть востребованным специалистом» – вот два ответа, которые чаще всего присутствуют в анкетах кандидатов. Карьерная мотивация является неотъемлемой частью повышения профессионализма сотрудников. Движение по карьерной лестнице формирует у сотрудников уверенность в завтрашнем дне.

Андрей Мичурин:

– Включение в резерв кадров – отличная мотивация: ведь она открывает возможности дальнейшего карьерного роста. В моем понимании, включение в кадровый резерв – это еще и дополнительные возможности для расширения собственного кругозора, получения новых знаний, нового опыта, как в плане профессиональном, так и в отношении руководства коллективом. Это возможность реализации своих умений и знаний на практике, то есть проявление себя как специалиста более высокого уровня, получение способности добиваться намеченных целей и, соответственно, рост благосостояния.

Елена Костебелова:

– Работники филиала отмечают, что участие в кадровом резерве дает им возможность почувствовать себя включенными в сообщество инициативных и перспективных групп работников. Что это позволяет ощущать себя частью сообщества, поднимает «боевой дух». Им хочется достигать чего-то нового, знакомиться с интересными людьми и их идеями, работать с ними над совместными проектами. Они уверены в том, что организация заинтересована в их долгосрочном развитии, их компетентность и профессиональный опыт необходимы на длительный срок для успешного решения задач, стоящих как перед филиалом, так и перед ООО «Газпромтранс» в целом.

Татьяна Губина:

– Важно, чтобы кадровая политика предприятия была направлена на формирование атмосферы здоровой конкуренции. Это когда руководитель видит в резервисте партнера, а не соперника, а сами работники понимают важность обучения и развития. Они осознают, что существует определенная конкуренция в коллективе, и мотивированы на постоянную работу над собой, чтобы оставаться на уровне.

Наличие компетентных, подготовленных специалистов, готовых к продвижению на ключевые для организации должности, гарантируют кадровую безопасность бизнеса и уверенность в завтрашнем дне. ■

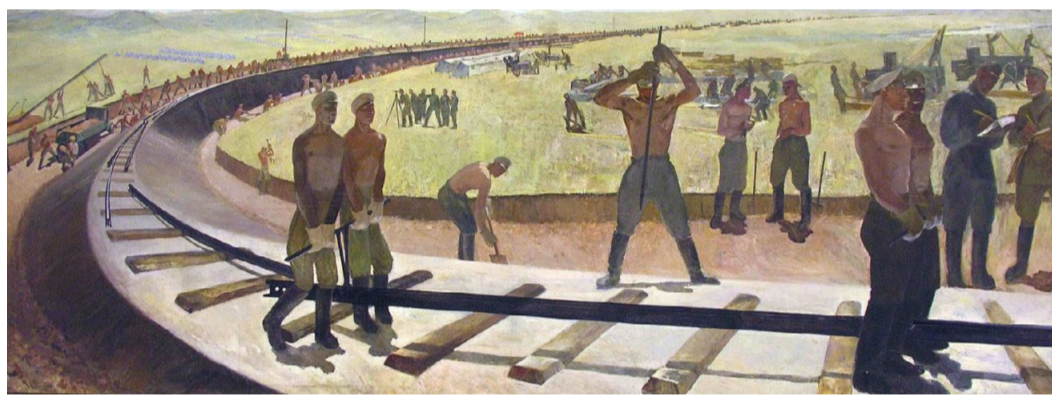
ЛИНИИ ДОРОГ – ЛИНИИ ЖИЗНИ

Мы открываем цикл публикаций об образе железных дорог в отечественной живописи. Железнодорожная тематика была и есть одна из самых притягательных для художников разных эпох и направлений.

Полотно железной дороги – это метафора движения в будущее, созидания нового, людских надежд и устремлений, человеческих возможностей. Это яркий образ путешествий, встреч и расставаний. Линии железных дорог тесно переплетены с линиями человеческих судеб.

Нашу экскурсию мы начинаем с произведений 1930 годов. Это время первых билетов, индустриального прорыва молодой страны, становления нового общества. Три представленные работы выполнены в разных жанрах. Но объединяет их безусловная вера в светлое будущее.

КУЗЬМА НИКОЛАЕВ «ПРОКЛАДКА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ПУТИ В МАГНИТОГОРСКЕ», 1930



Кузьма Николаев «Прокладка железнодорожного пути в Магнитогорске», 1930. Источник: museim.ru

Художник запечатлел строительство железной дороги к горе Магнитная на Урале. Здесь в 30-е годы прошлого столетия рекордными темпами создавался крупнейший в СССР металлургический комплекс. В 1928 году было принято решение о его сооружении, а уже в феврале 1932 года Магнитка дала стране первый чугун, год спустя – первую сталь.

Железнодорожная стройка, уходящая на полотне Кузьмы Николаева к горизонту в бесконечность, трактуется искусствоведами как символ общего устремления народа к жизни в обновленной стране, к новому обществу. Лица рабочих сосредоточены, но спокойны. Ни тени сомнения в победе и оправданности лишений на пути к ней.

АЛЕКСАНДР ДЕЙНЕКА «ЛЫЖНИКИ И ТОРЖЕСТВО ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ». ПАННО СТАНЦИИ МЕТРО «НОВОКУЗНЕЦКАЯ», 1940

Лыжники наблюдают за движением опытного скоростного паровоза №6998, построенного в 1938 году на Ворошиловградском



Александр Дейнека «Лыжники и торжество индустриализации». Панно станции метро «Новокузнецкая», 1940. Источник: m24.ru, официальный сайт телеканала «Москва 24»

заводе. Паровоз обладал конструкционной скоростью в 180 км/ч и водил скорые и курьерские поезда по Южно-Донецкой, позднее – Октябрьской железным дорогам.

Изначально предполагалось, что панно украсит станцию «Павелецкая». Именно для нее Дейнека создал 14 эскизов мозаик, а художник Владимир Фролов воплотил эти шедевры в смальте.

Мозаики на «Павелецкой» установить не удалось: проект станции был изменен из-за оставшихся на оккупированной территории металлоконструкций. В новом проекте художественным шедеврам места не нашлось. 8 из 14 панно были установлены на станции «Новокузнецкая», остальные – исчезли бесследно.

АЛЕКСАНДР ЛАБАС «ПЕРВЫЙ ПАРОВОЗ НА ТУРКСИБЕ», 1931

В работах художника-авангардиста Александра Лабаса индустриальное развитие молодого советского государства подается через романтическую призму. Ему важно было запечатлеть, как человек с помощью



Александр Лабас «Первый паровоз на Турксибе», 1931. Источник: culture.ru

новой техники постигает новые глубины существования.

Искусствовед Софья Багдасарова так рассказывает о полотне: «Вдохновило Лабаса написание этой картины открытие Туркестано-Сибирской магистрали. Первый запуск на ней состоялся в 1927 году – по рельсам прошел паровоз серии Ов, он проехал через арку-юрту, возведенную над путями (по казахскому обычаю новорожденного проносят через новую юрту, чтобы он вырос сильным). А настоящее торжественное открытие Турксиба праздновали уже в 1930 году: по готовой дороге промчался паровоз Э-1441.

Однако поезд, изображенный на полотне «Первый паровоз на Турксибе», это не Ов и не Э-1441: не совпадает ни размер, ни силуэт труб. Лабас, не присутствовавший ни на одном из запусков, вдохновлялся многочисленными репортажами <...> Название «Первый паровоз на Турксибе» не отражает документальной правды – зато целиком соответствует обобщенному поэтическому видению художника, желавшему передать скорость металлического чудовища и жар степей Средней Азии. ■

«ЭХО» ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ

Всем сотрудникам Астраханского филиала хорошо знаком один из центральных экспонатов парка Железнодорожников в Астрахани: локомотив Эр750-05. Это легендарная «эшк», или «эх» – паровоз серии «Э», настоящий герой Великой Отечественной войны.



Паровоз Эр750-05 в парке Железнодорожников, Астрахань. Источник: «Астраханский листок»

Паровоз в Астрахани – один из немногих экземпляров серии «Э», собранный в военную пору: в 1943 году. Вообще же паровозов в годы Великой Отечественной в стране выпускалось немного. Их количества к началу войны оказалось достаточно, причем большую часть удалось оперативно перевести в тыл. Основу парка паровозов военных лет составили «эшк».

Они не были самыми быстрыми или мощными машинами. Но именно в них сошлись все качества, необходимые в условиях войны. Конструкция паровоза была простой, он отличался небольшой нагрузкой на ось и при этом – высокой мощностью. Поэтому такие локомотивы могли перевозить большие грузы по не слишком надежным, наскоро собранным после бомбежек, железнодорожным путям. Паровозы можно было ремонтировать прямо на ходу. И работать они были способны не только на дефицитном в войну угле, но и на мазуте, сланце, торфе и нефти.

Поэтому именно на долю серии «Э» за четыре года войны выпало почти 70% всех перевозок грузов и пассажиров.

ПАРОВОЗНАЯ КОЛОННА ОСОБОГО РЕЗЕРВА

Летом 1942 года из паровозов стали формироваться колонны особого резерва – военизированные соединения из 15 либо 30 локомотивов. Среди них преобладали именно паровозы серии «Э».

Всего в войну было сформировано 106 паровозных колонн, в их состав вошло 2280 машин.

К каждой машине был прикреплен взвод из 13 человек. Взвод состоял из двух бригад машинистов, а также из ремонтников и обслуживающего персонала. Люди жили в товарном вагоне, который запрещалось отцеплять от паровоза. В колонне также были вагоны с запчастями и ремкомплектами, продуктами, баней и кухней. Все было сделано так, чтобы ремонт паровозов было возможно проводить в отрыве от депо.

Колонны особого резерва в годы войны заставили пульсировать железнодорожные артерии страны. Фронту вовремя доставлялись стратегически важные грузы. «Теплушки», которые прицепляли к

колоннам особого резерва, за 1941-1945 годы перевезли 300 миллионов солдат и жителей тыла.

ДЕСЯТЬ ЛЕТ ПОСЛЕ ВОЙНЫ

«Эх» стал не только легендарным паровозом войны. Он оказался еще и долгожителем отечественных железных дорог: выпускали его в течение 10 лет после Великой Отечественной, вплоть до 1957 года. А все благодаря изначально удачной конструкции и высокому потенциалу модернизации.

С первого появления в 1912 году и до последнего выпуска этой машины прошло целых 45 лет. За это время было изготовлено более 11 тысяч таких локомотивов. Оба этих факта зафиксированы в книге рекордов Гиннеса.

ГДЕ ОНИ СЕЙЧАС?

Паровозы серии «Э» можно увидеть во многих музеях российского железно-

дорного транспорта, а также в музеях, посвященных военному времени.

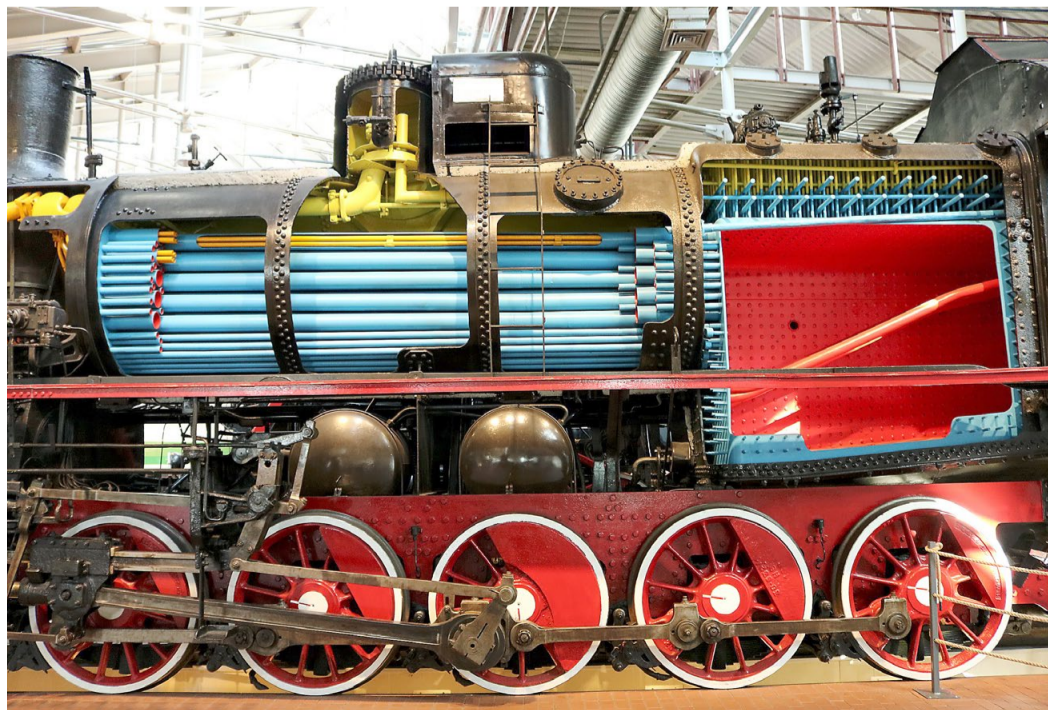
В Москве это Центральный музей Великой отечественной войны, Музей истории железнодорожной техники, парк «Патриот».

Интересный паровоз Э-791-81 экспонируется в Музее железных дорог России в Санкт-Петербурге. Здесь машину можно рассмотреть в разрезе, подробно ознакомиться со всеми ее механизмами.

Паровозы серии «Э» также стоят на почетной вахте в нижегородском музее «Паровозы России», у музея-панорамы «Сталинградская битва» в Волгограде. Сразу несколько «эшк» разных серий и модификаций собраны в Беларуси – в Брестском музее железнодорожной техники.

(по материалам интернет-источников)

Служба по связям с общественностью и СМИ



Паровоз серии Э в Санкт-Петербурге. Источник: Музей железных дорог России

ЗА ЧТО МЫ ЛЮБИМ СТРЕСС

«У меня стресс», – жалуемся мы. Это понятие мы привыкли воспринимать как негативное. Но так ли это плохо – испытывать стресс? И почему основоположник учения о стрессе, ученый Ганс Селье утверждал: «Стресс – это аромат и вкус жизни?»

Опасна такая разновидность стресса, как дистресс – слишком сильный и постоянно испытываемый стресс. Именно он истощает силы организма.

А вот эустресс, который вызывается позитивными или слабыми негативными эмоциями, не несет вреда организму. Экстремальные развлечения, физическая активность, публичное выступление – это то, что драйвит нас и дает энергию.

Главное, эту «приправу» добавлять в «блюдо дня» дозированно. Иначе вы не заметите, как перейдете в стадию дистресса.

Ученые выделяют три полезных фактора стресса.

«РАСТЯГИВАЕМСЯ»

При умеренном стрессе мы «растягиваемся»: как будто «встаем на цыпочки», добавляем усилий и напряжения, чтобы «достать» что-то на уровне выше. При этом мы пробуждаем свои «спящие» навыки – часто те, о которых даже не подозреваем.

Так, без появления нового проекта, в повседневной спокойной рутине, вы никогда

не обнаружили бы в себе смелость провести презентацию перед советом директоров. А заблудившись с группой в лесу, не открыли свои лидерские способности и не вывели бы товарищей на нужный маршрут.

В момент «растяжки» в нашем организме происходит синтез гормона дофамина. Именно он отвечает за мотивацию и вознаграждение.

ВХОДИМ В СОСТОЯНИЕ ПОТОКА

Неизвестность и необходимость быстро реагировать на изменения окружающей среды автоматически переводит любую задачу в категорию «вызов».

По мнению психолога Михая Чиксентмихайи, вызов – одно из условий вхождения в поток, а это, считает ученый, является для человека оптимальным психическим состоянием. Потому что, находясь в потоке, мы пополняем свой психологический капитал и обнаруживаем в событиях вокруг новые смыслы.

Так эустресс создает для нас мотивацию решать задачи, не дает скучать, делает бодрыми и счастливыми.



Источник: unsplash.com

ОЗДОРОВЛЕНИЕ И БИОХИМИЧЕСКАЯ ПЕРЕСТРОЙКА

Пока наш мозг придумывает новые решения, наше тело обновляется и заботится о нас.

Происходит синтез укрепляющих гормонов: адреналина, норадреналина, кортизола. Адреналин повышает кровяное давление и увеличивает расход энергии. Кортизол определяет иммунный ответ, повышает уровень сахара в крови, улучшает использование мозгом глюкозы и восстанавливает ткани.

В моменты потрясений начинают активно работать клетки. Моноциты поглощают чужеродные вещества, нейтрофилы борются с инфекциями, лимфоциты поддерживают длительный иммунитет. В целом повышается выносливость нервной системы.

Так что давайте скажем стрессу «спасибо!» Ведь он на самом деле – источник изменений. А изменения – это и есть суть жизни.

КФК «Персонал»

25 ЛЕТ! ПОЛЁТ НОРМАЛЬНЫЙ

На вопросы журналиста отвечает заместитель начальника Клиники микрохирургии глаза ОКДЦ ПАО «Газпром», доктор медицинских наук Станислав Шуклин.

– Станислав Юрьевич, в 2023 г. клиника, в которой вы трудитесь, будет отмечать своё 25-летие. Для чего вообще нужна офтальмохирургия газовому гиганту?

– Научно-технический прогресс, бурное развитие компьютерных технологий приводят к огромному количеству заболеваний глаз. По статистике, ослабленное зрение имеет каждый второй житель планеты. При этом более 45% населения Земли вынуждено пользоваться очковой или контактной коррекцией зрения.

Любое крупное предприятие по добыче и транспортировке полезных ископаемых требует напряжённого труда тысяч сотрудников. И эффективность такого труда напрямую зависит от здоровья их глаз. Часть газовиков работает в крайне специфических климатических условиях Крайнего Севера. Короткий световой день, низкие температуры и ледяные ветра превращают такие привычные средства оптической коррекции как очки или контактные линзы в непереносимое бремя. Диспетчеры магистральных газопроводов, операторы насосных станций испытывают серьезные зрительные нагрузки, работая в условиях постоянного визуального контроля за компьютерными системами управления. Проявляя заботу о здоровье своих сотрудников, в 1998 г. руководством «Газпрома» принято решение создать на базе собственной профильной поликлиники специализированное медицинское подразделение, оказывающее услуги офтальмохирургического профиля сотрудникам «Газпрома», членам их семей и всем желающим.

Для руководства подразделением был приглашен опытный организатор, офтальмохирург с огромным практическим стажем, заслуженный врач РФ, к.м.н. Владимир Дмитриевич Антонюк, возглавляющий клинику все эти 25 лет.

– Расскажите, пожалуйста, об этапах становления Клиники микрохирургии глаза ОКДЦ ПАО «Газпром».

– С момента открытия и до настоящего времени клиника увеличилась по площади в 3,5 раза и сейчас мы являемся самым крупным государственным офтальмологическим центром в Москве. Уже почти 5 лет

мы располагаемся в новом просторном помещении, специально спроектированном и оснащённом для решения наших высокотехнологичных задач и с учетом комфорта для пациентов. Коллектив за 25 лет вырос с 5 до 44 сотрудников. Объём хирургической помощи пациентам вырос в десятки раз, а ассортимент медицинских услуг в 3 раза. За годы работы нами пролечено более 400 тыс. пациентов, выполнено более 100 тыс. операций.



– Чем в лучшую сторону вы отличаетесь от других офтальмологических клиник?

– Мы являемся клиникой так называемого «закрытого цикла». Это самый современный и сложный подход в медицине, когда пациент получает абсолютно весь спектр необходимых ему медицинских услуг непосредственно в одном лечебном учреждении.

Мы имеем уникальный многолетний опыт работы на самом высокотехнологичном диагностическом и хирургическом оборудовании. Клиника оснащена ультрасовременными лазерами, факомашинами, витреотоматами, автоматизированными сверхточными диагностическими модулями, 3D-системами визуализации для хирургов и ассистентов и пр. Вся эта сложнейшая дорогостоящая аппаратура не только качественно и своевременно обслуживается, но и планомерно заменяется на ультрасовременные образцы. Мы применя-

ем только оригинальные разовые расходные материалы для лазерной коррекции зрения и хирургии катаракты, искусственные хрусталики только производства мировых лидеров. Это большие затраты, большой в современной ситуации труд, но всё это обеспечивает высокую точность результатов операций и практически полное отсутствие осложнений.

Особенная гордость клиники – наш коллектив. У нас работает десять кандидатов

– Какие современные технологии вы используете, каких операций больше делаете?

– Мы работаем на уровне лучших клиник мира. Устраняем катаракту за 7 минут через крошечный в 2,5 мм доступ, применяя безболезную фемтолазерную методику в сочетании с ультразвуком. Через этот же доступ имплантируем мягкие искусственные хрусталики, позволяющие обходиться без очков и вдаль и вблизи в любом возрасте.

Проводим малоинвазивную полностью лазерную коррекцию зрения CLEAR, после которой у пациента нет никаких ограничений по жизни, гигиене и труду сразу.

Вывели на качественно новый уровень самое сложное направление нашей хирургии – витреоретинальную. Это хирургия глазного дна, необходимая при диабете, отслойках сетчатки, эпиретинальных фиброзах. Такие операции ранее требовали длительной госпитализации. Сейчас мы делаем их амбулаторно с таким же эффектом.

Современные лазеры для глазного дна позволяют нам за один сеанс лечить сетчатку с тем же эффектом, который во многих других клиниках достигается за 3-4 сеанса.

В настоящее время за один рабочий день в Клинике проводится более 100 различных операций на органе зрения – амбулаторно и без осложнений!

– А бывает так, что обратившийся к вам пациент не хочет оперироваться или по каким-то причинам ему это делать нельзя?

– Да, такое бывает. Для таких пациентов у нас есть салон оптики, интегрированный в клинику, где осуществляется подбор очковой или контактной коррекции, предоставляется обширный выбор оправ и очковых линз. Мы сами изготавливаем очки на высокотехнологичных станках.

– Самый частый вопрос: как к вам попасть?

– Мы созданы для работников ПАО «Газпром» и дочерних предприятий. Но принимаем всех желающих, в том числе не имеющих никакого отношения к газовой отрасли. Достаточно просто позвонить или написать на электронную почту. И помните наш девиз:

«ПУТЬ К ПРОЗРЕНИЮ НАЧИНАЕТСЯ У НАС!»

www.glazprom.ru

медицинских наук, два доктора медицинских наук, один профессор. Двое сотрудников клиники являются членами правления Общества офтальмологов России. Все медицинские сестры имеют высшую категорию. Наши врачи ведут постоянную научную работу – участвуют с докладами в российских и международных конференциях, публикуют научные тезисы и статьи в специализированной литературе. Мы постоянно совершенствуемся – первыми в стране в 2002 г. внедрили в постоянную клиническую практику технологию лазерной коррекции зрения SUPER LASIK, вторыми в РФ в 2008 г. начали применять для этих же целей фемтосекундный лазер, в 2022 г. после года клинической апробации одними из первых в РФ получили официальную швейцарскую лицензию на выполнение ультрасовременной малоинвазивной технологии кераторефракционной хирургии CLEAR.

Коллектив Администрации поздравляет с 50-летием

Зубарева Василия Николаевича, инженера 2 категории Управления подвижного состава
Новикову Лилию Николаевну, ведущего бухгалтера Отдела составления бухгалтерской отчетности

Насонова Андрея Анатольевича, водителя автомобиля Транспортного отдела
Племяшову Наталью Александровну, начальника Отдела учета капитальных вложений и основных средств

с 60-летием

Запольскую Майю Валерьевну, первого заместителя главного бухгалтера
Савельева Дмитрия Николаевича, ведущего инженера Отдела запасных частей и нормативно-справочной информации

Коллектив Астраханского филиала поздравляет с 50-летием

Токсанбаева Уразали Темиржановича, электрогазосварщика 6 разряда Участка по эксплуатации вагонного хозяйства Службы вагонного хозяйства

с 55-летием

Унтервальд Валентину Геннадиевну, приемосдатчика груза и багажа 5 разряда Участка погрузки Службы погрузки и маневровых работ

Халилова Артура Сайфелевича, слесаря по ремонту подвижного состава 6 разряда Участка по эксплуатации вагонного хозяйства Службы вагонного хозяйства

с 60-летием

Григорьева Николая Леонидовича, монтера пути 6 разряда Службы пути

Коллектив Оренбургского филиала поздравляет с 50-летием

Коростелева Андрея Геннадиевича, слесаря по ремонту подвижного состава 4 разряда Участка подготовки и ремонта вагонов-цистерн для перевозки СУГ и прочих грузов

Рябову Наталью Александровну, приемосдатчика груза и багажа 6 разряда Кагарлинского участка

Скалкина Вячеслава Викторовича, дежурного по железнодорожной станции Отдела поездной и маневровой работы

с 55-летием

Комарова Алексея Ивановича, слесаря по ремонту подвижного состава 6 разряда Участка по ремонту запорной арматуры и гидроиспытаниям

с 60-летием

Басенюка Николая Николаевича, слесаря по ремонту подвижного состава 5 разряда Участка подготовки и ремонта вагонов для перевозки комовой, гранулированной и жидкой серы

Коллектив Сургутского филиала поздравляет с 50-летием

Насруллина Ильдара Алмазовича, мастера Участка СНЭ НП

Рошку Елену Алексеевну, оператора по обработке перевозочных документов

с 55-летием

Кутковскую Елену Ивановну, оператора по обработке перевозочных документов Томского участка

Коллектив Ямальского филиала поздравляет с 50-летием

Грекова Алексея Семеновича, начальника Отдела вагонного хозяйства

Корнилова Романа Валерьевича, заместителя директора-главного инженера

Мурашова Сергея Александровича, машиниста железнодорожно-строительных машин 6 разряда Отдела эксплуатации путевых машин и специального подвижного состава

ЦИФРОВОЙ СЛОВАРИК

СВЯЗАНЫ ОДНОЙ СЕТЬЮ

В рубрике «Цифровой словарь» продолжаем рассказывать о нейросетях в разных сферах.

Нейросети незаменимы в медицине. Это такой цифровой «доктор Хаус»: они быстро ставят точный диагноз в сложных случаях, только исходя не из собственной богатой практики и знаний, а на основе анализа похожих случаев. И сколько уже жизней спасено!

Нейросети пишут простые программные коды, экономя время программистов. Сети расшифровывают многочасовые беседы, пишут тексты для соцсетей, создают карточки товаров на маркетплейсах и дизайнят к ним картинки – а вы думали, все это до сих пор делается вручную?

Безусловно, всецело полагаться на мнение искусственного интеллекта в таких ответственных моментах, как покупка жилья или постановка диагноза, не следует. Решения искусственного мозга тщательно проверяем мозгом настоящим. Но то, что они экономят ценное время и улучшают качество жизни – факт.

ЧАТ-БОТ КАК КЛАДЕЗЬ ЗНАНИЙ

А когда вы записываетесь к врачу или получаете техподдержку на онлайн-курсах через чат-

бот – вы общаетесь с кем? С типичным представителем нейросетей. Компании-представители услуг обожают этого помощника: с ним здорово сократились расходы на персонал ресепшн.

Вокруг чат-ботов ведется много разговоров в том ключе, что их изобретение – это открытие ящика Пандоры. Нашумевший ChatGPT, с помощью которого создаются дипломные работы и диссертации, позволил было думать, что время качественного обучения кануло в Лету. «Прощай, домашка!» – провозгласил по этому поводу Илон Маск. Однако на практике выяснилось, что любой преподаватель может определить знание учеником материала, задав всего пару дополнительных вопросов. А потом, чат-боты в своих ученых виршах стройно, но ужасно врут.

Но те же чат-боты служат хорошую службу в «должности», например, виртуального ассистента. Дело в том, что они обладают большими возможностями по аккумуляции и скорости выдаче информации. Наделив чат-бот данными в виде, допустим, нормативных актов или инструкций, мы даем его пользователю возможность постоянно иметь доступ к нужной информации. Это особенно актуально для со-

МУЗЕЙ В ВАШЕМ СМАРТФОНЕ

Современный мир и цифровизация многих процессов нашей жизни диктуют новые правила, создают тренды. Одно из популярных веяний – виртуальные экскурсии по известным музеям. В этом выпуске мы предлагаем отправиться вместе с нами в увлекательное путешествие.

Государственная Третьяковская галерея

Один из крупнейших музеев русского искусства, расположенный в самом центре Москвы – купеческом районе Замоскворечье. Собрание Галереи представляет собой богатейшую коллекцию произведений русских художников, внесших весомый вклад в развитие русской истории и культуры. Онлайн выставки и многое другое.

Государственный Эрмитаж

Зимний дворец, построенный архитектором Растрелли по заказу Императрицы Екатерины Второй площадью 233 345 квадратных метров. В музее представлены 1 013 360 произведений изобразительного и прикладного искусства, а также 221 548 других экспонатов.

Перейдя по ссылке, вы найдете множество виртуальных туров на любой вкус. Туры по временным выставкам размещены на официальном сайте музея в разделе «Виртуальный визит».

Государственный Русский Музей

Крупнейший в мире музей русского искусства, уникальный архитектурно-художественный комплекс в историческом центре Санкт-Петербурга, первый в стране государственный музей русского изобразительного искусства.

Вы можете совершить виртуальное путешествие по залам, рассмотреть знаменитые произведения художников. Картины можно приближать – видно даже мельчайшие мазки. Ко многим полотнам есть описания, а к самым значительным – аудиогиды. Виртуальный тур по музею.

Государственный исторический музей

Здесь можно проследить историю России с древнейших времен до конца XIX века.

На медиапортале музея доступны несколько десятков тематических онлайн-экскурсий. Быт и традиции наших предков, изобразительное и прикладное искусство,

особенности разных исторических эпох – экскурсоводы музея рассказывают о каждом экспонате занимательно и увлеченно.

Виртуальные экскурсии.**Музей железных дорог России**

Главный железнодорожный музей России и один из крупнейших музеев железных дорог в мире. Здесь находится коллекция редких и легендарных паровозов, тепловозов, электровозов, вагонов и другой железнодорожной техники. Исторические артефакты соседствуют с действующими моделями, интерактивными инсталляциями и залами для временных выставок, образуя познавательное музейное пространство. Виртуальный тур.

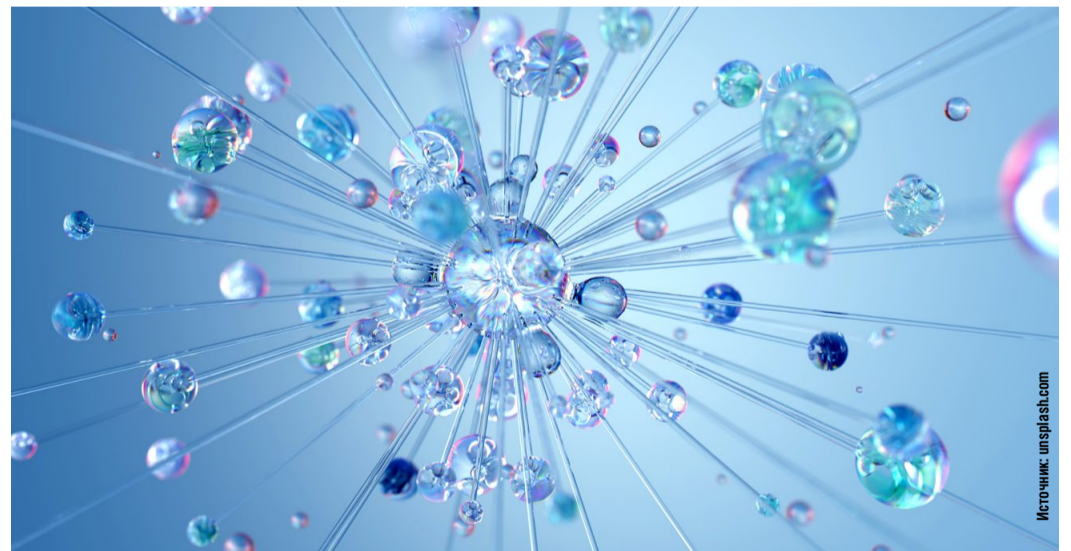
Московский зоопарк

Волшебное место, где можно увидеть самых разных животных со всех уголков мира. Зоопарк ведет прямые трансляции кормления животных. А ещё за животными можно наблюдать через веб-камеры зоопарка. ■

**ПОДКАСТ. «ГОЛОСА «ГАЗПРОМТРАНСА»**

В новом выпуске подкаста принял участие начальник Астраханского филиала Виталий Сапрыкин.

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



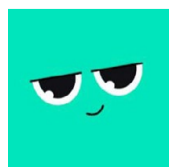
трудников, чье место работы – не офис с компьютером и доступом в интернет.

Поэтому чат-боты и перспективы их использования, безусловно, заслуживают отдельного текста. И мы обязательно вернемся к этой теме! Хотя бы для того, чтобы рассказать о результатах конкурса центра компетенций RPA по созданию чат-ботов «Газпромтранса». Уверены,

что итоги будут впечатляющими. И если вы все еще не разобрались, живем ли мы в плену нейросетей или плетем их сами для собственного удобства – очевидным после оглашения итогов станет второе утверждение.

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, Татьяна Алексеева. 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.