

С ДНЕМ ЗАЩИТНИКА ОТЕЧЕСТВА!



Уважаемые коллеги!

Праздник силы и мужества, патриотизма и верности долгу объединяет многие поколения наших сограждан, напоминает о героических страницах летописи нашей Родины.

В День защитника Отечества мы чествуем тех, для кого честь и воинский долг стали священными понятиями, тех, кто равняется на подвиги своих предков и черпает в их героическом прошлом силу для новых свершений. Сегодня защитником страны является каждый, кто несет ответственность за её настоящее и закладывает основы для стабильного счастливого будущего.

И безусловно мы выражаем уважение и признательность всем тем, кто обеспечивает безопасность нашего государства и защищает интересы нашей страны.

Желаю Вам крепкого здоровья и семейного тепла, удачи в реализации задуманных планов, и главное – веры в успех!

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

КАЛЕЙДОСКОП СОБЫТИЙ

В 2023 году четырем филиалам Общества исполняется 20 лет. В марте 2003 года был подписан приказ о создании Астраханского, Оренбургского, Сургутского, Ухтинского филиалов. В преддверии юбилея и грядущей череды интересных событий вспоминаем калейдоскоп ярких моментов прошлого года.



АСТРАХАНСКИЙ ФИЛИАЛ

Одним из ярких и значимых событий года стала VIII отраслевая конференция СТМ, посвящённая промышленным локомотивам и двигателям нового поколения. Её участники посетили Астраханский филиал «Газпромтранс». Организаторы провели обзорную экскурсию, на которой у участников сформировалось представление о специфике работы Астраханского ГПЗ и инфраструктуре прилегающих предприятий. Презентация «Эксплуатация ТЭМ-9 в условиях Астраханского газоконденсатного комплекса» вызвала у участников встречи живой отклик, состоялся конструктивный дискусс представителей, что говорит о готовности к дальнейшему диалогу, развитию дальнейшего партнёрства СТМ и «Газпромтранс».

>>> стр. 2

ЧИТАЙТЕ В НОМЕРЕ:



СЛУЖБА ПУТИ СУРГУТСКОГО ФИЛИАЛА ПОДВЕЛА ИТОГИ ГОДА

Организация работ по текущему содержанию путевого хозяйства осуществляется непрерывно круглый год.



СВЯЗИ БЫТЬ!

Построен и введен объект «ВОЛС ст. Серная – ст. РИП Жидкая сера».

стр. 3



ИДЕИ, ДОСТОЙНЫЕ РАСПРОСТРАНЕНИЯ

За историю своего существования TED превратился из закрытого мероприятия на пару десятков человек в платформу, объединяющую энтузиастов по всему миру.

стр. 8

ПИСЬМО РЕДАКЦИИ

Уважаемые читатели!

Перед вами февральский выпуск корпоративной газеты «Вести Газпромтранса».

В этом номере редакции показалось важным поговорить о значении и роли корпоративной культуры в Обществе. Мы пообщались с коллегами из филиалов о коллективе, ценностях компании и имиджевой продукции.

Также в выпуске мы предлагаем вспомнить яркие события прошедшего года и узнать об актуальных производственных новостях.

Второй сезон подкаста «Голоса Газпромтранса» открывает начальник Иркутского филиала Олег Красножен.

Спасибо, что создаёте каждый выпуск вместе с нами!

Ваша редакция
Екатерина Исаченкова
Алла Миркина

стр. 1 <<<

ОРЕНБУРГСКИЙ ФИЛИАЛ

Самым ярким событием прошлого года в Оренбургском филиале стало начало опытно-промышленной эксплуатации первого образца маневрового локомотива ТЭМГ1, работающего на сжиженном природном газе. В сентябре состоялось торжественное мероприятие, посвященное этому уникальному событию. ТЭМГ1 № 001 – первый маневровый тепловоз с двумя газопоршневыми двигателями суммарной мощностью 1120 л.с. и кузовом модульной конструкции. Инновационный тепловоз создан по инициативе «Газпрома» и не имеет аналогов в России. ТЭМГ1 оснащен системой автоматического управления работой двигателей. Цифровая система управления и диагностики контролирует около 1,5 тыс. параметров работы локомотива.

Маневровый тепловоз работает на сжиженном природном газе, что существенно снижает воздействие на окружающую среду по сравнению с традиционно используемым дизельным топливом. Показатель выброса оксида углерода (СО) в атмосферу у газомоторного локомотива почти в 2 раза ниже, чем у локомотива, работающего на дизельном топливе.

**СУРГУТСКИЙ ФИЛИАЛ**

В Сургутском филиале произошло немало ярких событий в 2022 году. В ноябре по инвестпрограмме «Газпромтранс» филиал получил и ввел в эксплуатацию новый тепловоз серии ТЭМ-14. Он имеет массу отличий от эксплуатируемых в Сургутском филиале тепловозов серии ТЭМ 7А. Новый тепловоз имеет две силовые установки. При этом предусмотрена работа как на одном, так и на двух силовых установках одновременно, что позволяет эксплуатировать локомотив с рациональным расходом дизельного топлива.

Кроме того, он оснащен автономным подогревателем силовых установок, что значительно облегчает вопрос горячего

прогрева техники в холодных сибирских условиях.

Подготовлено пошаговое описание кейса по применению в производственных процессах RPA-технологии «Автоматическое формирование, преобразование и рассылка прогноза прибытия порожних вагонов под погрузку на станцию Сургут», а также разработана операционная инструкция пользователя по работе с «Подходом порожних вагонов на Сургутский филиал ООО «Газпромтранс»».

Еще одним ярким событием года стало вступление Общества, а вместе с ним и Сургутского филиала, в налоговый мониторинг. Сургутский филиал в кратчайшие сроки разработал алгоритм взаимодействия между структурными подразделениями филиала в части выполнения контрольных процедур, установил единый подход к документированию результатов. В итоге подтверждается факт хозяйственной деятельности, контроль фактического исполнения договоров, полнота и своевременность предоставления первичных документов контрагентами и др.

УХТИНСКИЙ ФИЛИАЛ

В декабре в Ухтинском государственном техническом университете (УГТУ) состоялась ярмарка вакансий ПАО «Газпром», в которой

впервые принял участие Ухтинский филиал Общества. С 2012 года ухтинский университет стал опорным для компании «Газпром», но сотрудничество с выпускниками и студентами началось ранее: кто-то проходит практику в Обществе, большое количество сотрудников Ухтинского филиала – выпускники УГТУ.

В рамках ярмарки вакансий студентам представилась возможность напрямую задать вопросы об условиях работы, получить информацию о трудоустройстве, прохождении практик, мерах социальной поддержки работников. «Газпромтранс» был достойно представлен среди дочерних обществ ПАО «Газпром», что позволило Обществу заявить о себе в молодежной студенческой среде.



30 ЛЕТ ДОСТИЖЕНИЙ

В феврале ПАО «Газпром» исполняется тридцать лет. Компания, созданная 17 февраля 1993 года на базе государственного газового концерна, сегодня является одним из лидеров мировой энергетики.

Историю компании создают профессионалы, которые любят свое дело. За эти годы выполнен огромный объем работы: запущены новые месторождения и мощные производственные объекты, проложены тысячи километров газовых магистралей.

Основные направления деятельности – геологоразведка, добыча, транспортировка, хранение, переработка и реализация газа, газового конденсата и нефти, реализация газа в качестве моторного топлива, а также производство и сбыт тепло- и электроэнергетики.

«Газпром» является мировым лидером по добыче природного газа. В настоящее время компания активно реализует масштабные проекты по освоению газовых ресурсов полуострова Ямал, арктического шельфа, Восточной Сибири и Дальнего Востока, а также ряд проектов по разведке и добыче углеводородов за рубежом.

Компании принадлежит крупнейшая в мире газотранспортная система, протяженность которой составляет 178,2 тыс. км на территории России.

«Газпром» является одним из крупнейших в России производителей и экспортеров сжиженного природного газа (СПГ). Компания успешно развивает торговлю СПГ в рамках действующего проекта «Сахалин-2», а также реализует новые проекты, которые позволяют «Газпрому» значительно усилить свои позиции на быстрорастущем мировом рынке СПГ.

Проекты:

Мегапроект «Ямал»

- «Бованенково – Ухта» и «Бованенково – Ухта – 2»;
- Бованенковское месторождение;
- Железная дорога «Обская – Бованенково»;
- Харасавэйское месторождение.

Газопроводы

- «Бованенково – Ухта» и «Бованенково – Ухта – 2»;
- «Голубой поток»;
- «Грязовец – Выборг»;
- «Джубга – Лазаревское – Сочи»;
- «Минск – Вильнюс – Каунас – Калининград»;
- «Починки – Грязовец»;

- «Сахалин – Хабаровск – Владивосток»;
- «Северный поток»;
- «Северный поток – 2»;
- «Сила Сибири»;
- «СРТО – Торжок»;
- «Турецкий поток»;
- «Ухта – Торжок» и «Ухта – Торжок – 2»;
- «Ямал – Европа».

Восточная газовая программа

- Амурский газоперерабатывающий завод;
- «Владивосток-СПГ»;
- Камчатка;
- Ковыктинское месторождение;
- «Сахалин – Хабаровск – Владивосток»;
- «Сахалин-2»;
- «Сахалин-3»;
- «Сила Сибири»;
- Чайандинское месторождение.

Месторождения

- Бованенковское месторождение;
- Заполярное месторождение;
- Каменномысское-море;
- Камчатка;
- Ковыктинское месторождение;

- Приразломное месторождение;
- «Сахалин-3»;
- Уренгойское месторождение;
- Харасавэйское месторождение;
- Чайандинское месторождение;
- Штокмановское месторождение;
- Южно-Русское месторождение.

СПГ

- «Владивосток-СПГ»;
- Комплекс по переработке этансодержащего газа и производству СПГ в Ленинградской области;
- Проект поставок СПГ в Калининградскую область;
- «Сахалин-2».

Хранение и переработка

- Амурский газоперерабатывающий завод;
- Калининградское ПХГ.

Инфраструктура

- Железная дорога «Обская – Бованенково».

По материалам Управления информации ПАО «Газпром», фото с сайта ПАО «Газпром»



Установка подготовки газа УПГ-102 на Ковыктинском месторождении

СЛУЖБА ПУТИ СУРГУТСКОГО ФИЛИАЛА ПОДВЕЛА ИТОГИ ГОДА

В настоящее время в Службе пути Сургутского филиала трудятся 55 человек: начальник, заместитель начальника, 3 инженерно-технических работника, 4 мастера, 1 техник и 45 монтеров пути.



Развернутая длина железнодорожных путей необщего пользования Сургутского филиала «Газпромтранс» составляет 62,456 км, в эксплуатации находятся 123 стрелочных перевода, из которых 53 оборудованы электрической централизацией.

Основной задачей работников Службы пути является обеспечение состояния пути, его сооружений и обустройств, гарантирующее бесперебойное и безопасное движение поездов с установленными скоростями. Достигается это в результате работ по текущему содержанию пути в пределах установленных норм и допусков на состояние основных устройств, своевременного выявления и предупреждения неисправностей и расстройств пути, устранения причин, вызывающих эти неисправности, на основе систематического надзора и контроля за состоянием пути с помощью путеизме-

рительных и дефектоскопных средств, а также соблюдения периодичности выполнения ремонтов железнодорожного пути, искусственных сооружений и земляного полотна.

Организация работ по текущему содержанию путевого хозяйства Сургутского филиала планируется и осуществляется непрерывно круглый год в зависимости от характера и сезонности выполнения работ.

В 2022 году силами работников Службы пути Сургутского филиала сезонно проводились следующие работы:

- зимой – смена дефектных рельсов и металлических частей стрелочных переводов, регулировка ширины рельсовой колеи, обход и осмотр в период низких температур и очистка стрелочных переводов от снега и льда;
- весной – подготовка водоотводов к пропуску весенних вод, добивка костылей, по-

правка пружинных противоугонов, смазка и закрепление стыковых, клеммных и закладных болтов, регулировка стыковых зазоров, пополнение балластом шпальных ящиков стрелочных переводов, снятие временных сигнальных знаков для снегоуборочных машин, выбраковка дефектных шпал;

■ летом – смена дефектных деревянных шпал и стрелочных брусьев, выправка пути в профиле и плане, регулировка ширины рельсовой колеи, вырезка загрязненного балласта в местах выплесков;

■ осенью – подрезка балласта под подошвой рельса, установка временных сигнальных знаков для снегоуборочных машин, добивка костылей, поправка пружинных противоугонов, смазка и закрепление стыковых, клеммных и закладных болтов, регулировка стыковых зазоров.

С целью выполнения Программы капитального ремонта железнодорожных путей на 2022 год:

■ организованы проектно-изыскательские работы с подрядной организацией ООО «Трансмостинжиниринг» по объекту: «Капитальный ремонт железнодорожных путей Уренгойского участка Сургутского филиала ООО «Газпромтранс»;

■ подрядной организацией ООО «СпецСтрой-Путь» проведен капитальный ремонт объектов: «Приемо-отправочный путь № 10 ст. Промышленная, протяжением 0,029 км, стрелочный перевод № 16», «Путь № 20 парка отстоя станции Промышленная комплексов подготовки цистерн под погрузку в г. Сургут, протяжением 0,013 км, стрелочный перевод № 24», «Путь для ремонта подвижного состава № 101 ст.

Промышленная, протяжением 0,166 км, стрелочный перевод №№ 18, 22», «Погрузочно-выгрузочный путь № 3 парка Наливная, протяжением 0,095 км, стрелочный перевод № 7».

Кроме того, в 2022 году сотрудники Службы пути:

■ провели опытный пробег программного обеспечения «Управление базами данных путевого хозяйства в Сургутском филиале «Газпромтранс». По его результатам сделаны выводы о возможности применения программы в работе путевого хозяйства, так как она упрощает процесс анализа за состоянием объектов железнодорожного пути;

■ приняли участие в разработке технической документации Иркутского участка Сургутского филиала «Газпромтранс». Сотрудники Службы пути Сургутского филиала разработали должностную инструкцию монтера пути, а также совместно с Амурским филиалом – технический паспорт железнодорожного пути необщего пользования Иркутского участка Сургутского филиала.

Подводя итоги работы за 2022 год, с уверенностью можно сказать, что работники Службы пути справляются со своими обязанностями в полном объеме, поставленные задачи выполняют в заданные сроки, ответственно подходят к решению всех поручений, находят решения в нестандартных ситуациях. Все это говорит о правильно организованной работе Службы пути и сплоченности всего коллектива в целом.

Виктор ПЛЕШИВЫХ,
инженер 1 категории Службы пути
Сургутского филиала

КАЧЕСТВО РАБОТЫ – ЗАЛОГ УСПЕХА

От профессиональных навыков тех, кто отвечает за техническое обслуживание локомотивов, во многом зависит успешность решения основных задач Оренбургского филиала Общества.

С о дня основания филиала техническому состоянию локомотивов уделяется самое пристальное внимание. Бережное и внимательное отношение к исполнимым машинам и сегодня остаётся одной из важнейших традиций локомотивного хозяйства. За годы работы техники и слесари заботились о техническом состоянии разных локомотивов: ТЭМ2, ТЭМ10, ТЭМ7А, ТЭМ18. Накопленный колоссальный опыт вселяет уверенность, что и новые модели не поставят в тупик наших специалистов.

В 2015 году было построено локомотивное депо, ставшее центром множества важнейших процессов локомотивного хозяйства. Его коллектив и по сей день успешно решает важнейшую задачу – обеспечение безотказной работы локомотивного парка. Не слу-

чайно по итогам прошлого года начальник локомотивного депо Александр Рогачев стал одним из героев Оренбургского филиала.

Также хочется отметить остальных сотрудников депо: инженера 1 категории – Дмитрия Пояркова, мастера локомотивного депо Алексея Неводадеева, техника 2 категории Сергея Кирюхина, техника-лаборанта Ларису Кунавину, и, конечно же, наших слесарей по ремонту подвижного состава Сергея Дикарева, Юрия Лобанкова, Евгения Кондратьева, Андрея Королёва, Алексея Тимофеева, Александра Донца, Николая Герасимова, Дмитрия Марына и Сергея Мятникова.

За спиной этого дружного коллектива годы кропотливой работы. Опыт этих лет помогает им осваивать новые серии локомотивов: ТЭМ 18ДМ, ТЭМ 14. И уже сейчас можно с гордостью сказать, что они блестяще справляются с этой задачей. Ведь уже в этом году локомотивное депо заслуженно получило сертификат соответствия на ремонт не только старых, отработавших много

лет серий локомотивов, но и новой серии локомотивов ТЭМ 14.

Это достижение значимо как для депо, так и для развития филиала в целом. Ведь это говорит о нашей готовности к вызовам нового века – века новых, современных машин.

На наших глазах завтрашний день становится днём сегодняшним. В рамках опытно-промышленной эксплуатации в Оренбургском филиале проходит испытания новый газотурбинный локомотив ТЭМГ1. И вновь наши специалисты на высоте – новая техника успешно эксплуатируется, профессионально и своевременно устраняются возникающие проблемы.

Новые технологии порождают необходимость в новых знаниях, умениях и навыках. В ТЭМГ1 используется сжиженный природный газ, находящийся в ёмкости под давлением. Соответственно, от каждого работника требуется знание техники безопасности, а также чёткое понимание устройства нового локомотива. В связи с этим специалисты прошли специальное обучение по срав-

нительно новым для себя темам: «Сосуды, работающие под давлением» и «Проведение газоопасных работ».

Оглядываясь назад, вспоминая все трудности, которые пришлось преодолеть рабочему и управленческому персоналу, можно с уверенностью сказать: начало новой эпохи, эпохи новых локомотивов, положено успешно. С гордостью можно заявить, что именно Оренбургский филиал станет отправной станцией для нового пути развития локомотивной отрасли – пути, который со временем пройдёт через все филиалы «Газпромтранс».

Коллектив Оренбургского филиала продолжит накапливать опыт и делиться им с нашими коллегами, веря в то, что он станет важным вкладом в будущее нашего дела и нашей отрасли.

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

СВЯЗИ БЫТЬ

В Астраханском филиале произошло столь долгожданное событие – построен и введен объект «ВОЛС ст. Серная – ст. РИП Жидкая сера».



И спользуемые до строительства кабели связи были предназначены для применения в составе местных телефонных сетей для соединения телефонных и телеграфных узлов, устройств кабельных вводов и т.д. Они не являлись кабелями, предназначенными для работы в сетях передачи данных, в связи с чем не обеспечивали параметров пропускной способности, необходимых для текущей эксплуатационной деятельности и перспективного развития ИТ-инфраструктуры филиала. Резервный (альтернативный) канал связи на участке ст. Серная – ст. РИП Жидкая сера отсутствовал. Ввиду технических характеристик и фактического состояния физических линий связи, скорость передачи данных на участке не превышала 4Мб/с.

Строительство новой волоконно-оптической линии связи обеспечило увеличе-

ние пропускной способности и расширение функционального назначения канала связи между ИТ-инфраструктурой станций Серная и РИП Жидкая сера, организацию IP-сегмента сети технологической телефонной связи филиала, передачу контроля и управление работой локальных средств ИТСО, что повысило степень защищённости объектов ж/д инфраструктуры филиала.

Кроме того, новая линия коммуникации в перспективе будет задействована для организации централизованного мониторинга работы объектовых технических средств обеспечения противопожарной защиты и пожаротушения для повышения противопожарной защищённости объектов. Объект сделал возможным физическое разделение резервного серверного оборудования от основного и исключение рисков потерь кри-

тически важной информации (баз данных, образов систем виртуальных машин, документов пользователей и т.д.). Ввод объекта позволит произвести объединение систем громкоговорящего оповещения станций Серная и РИП Жидкая сера для повышения оперативности информирования сотрудников филиала и качества проведения эвакуационных мероприятий в случае возникновения газовой опасности, аварий, инцидентов, ГО и ЧС.

Один объект капитального строительства стал отличным вкладом в обеспечении развития систем связи в филиале.

Андрей ЗАВАРИН,
начальник Отдела обеспечения
капитального ремонта
Астраханского филиала

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

СУРГУТСКИЙ ФИЛИАЛ



Алексей Пустовалов, заместитель директора Сургутского филиала по общим вопросам:

– **Алексей Михайлович, как Вы можете охарактеризовать корпоративную культуру в компании?**

– Корпоративная культура в «Газпромтранс» основана на принципе профессионализма во всем. Она создает стимулы для мотивации деятельности каждого работника компании, повышает инициативу и творчество коллектива, ориентирует его на достижение общих целей и продвижение к успеху.

– **Как корпоративные ценности доносятся до сотрудников филиала?**

– Корпоративные ценности транслируются, в первую очередь, с помощью визуальной реализации – это корпоративный портал, кор-

поративная газета и иные ресурсы, где можно познакомиться с новостями компании, а также получить доступ к достоверной информации о компании, истории её возникновения, структуре, руководстве, традициях и правилах.

Считаю, что эффективный способ трансляции корпоративных ценностей – через самих сотрудников, которые принимают эти ценности и в процессе работы, повседневного общения непринужденно делятся ими, в том числе и с новыми работниками.

Наконец, весьма эффективной является трансляция корпоративных ценностей путем личного примера. Если руководитель полон энтузиазма и увлечен делом – его настроение быстро передается коллективу, заряжая позитивным духом окружающих.

– **Какой самый главный элемент корпоративной культуры Вы можете выделить?**

– Существенная часть имиджа компании – фирменный стиль. Уверен, что его грамотное использование способствует созданию положительного образа компании, а также сплочению коллектива, выработке командного духа, созданию эффекта причастности каждого сотрудника к общему делу.

– **Какие отношения в коллективе? Насколько он дружный?**

– Основной показатель того, насколько коллектив сплочен и дружен, является его высокая активность в подготовке, организации рабочего процесса и непосредственном участии в общественной жизни коллектива.

Уверенно могу сказать, что каждый работник филиала гордится тем, что работает в Обществе. Создание оптимальных условий для работы коллектива, оперативное реаги-

рование на возникающие потребности, постоянный контроль и работа на опережение в принятии управленческих решений, – не дают возможности возникнуть негативным явлениям. Человек, чувствующий по отношению к себе постоянное внимание со стороны руководства, безусловно мотивирован на качественное выполнение поставленных задач.

– **Что мотивирует сотрудников быть вовлеченными?**

– Персонал, вовлеченный в общее дело, осознает свою причастность к рабочим процессам. Каждый работник должен чувствовать свою ценность для компании, повышать свою самооценку, иметь возможность для самореализации, быть уверенным в том, что организация заинтересована в его долгосрочном развитии. Компетентность и профессиональный опыт необходимы для успешного решения задач, стоящих как перед филиалом, так и перед Обществом в целом. То, что работодатели называют мотивацией и вовлеченностью, рядовые сотрудники называют счастьем.

– **Как сотрудники филиала оценивают имиджевую продукцию 2023 года?**

– Очень радует, что каждый год имиджевая продукция предлагается в новом, актуальном ключе. «География успеха» – слоган 2023 года. Пожалуй, впервые в корпоративном ежедневнике и на обложке, и на первом развороте представлена карта России с указанием мест расположения всех филиалов Общества, с яркими «нитями взаимосвязи» друг с другом. Это очень сблизает нас всех.

– **Что понравилось больше всего в новом корпоративном календаре?**

– Очень понравилась идея «окна в историю». Крупным филиалам с многолетней историей выделено по два листа (два месяца), согласно концепции с производственной территории через «окно» попадаешь в самые известные и знаковые места своего любимого города. Ну и конечно, новый указатель дат – магнитик.

– **Узнали ли Вы что-то интересное из календаря о других филиалах?**

– 2023 год – год 20-летия со дня образования Оренбургского, Астраханского, Сургутского, Ухтинского филиалов Общества. Это очень важная информация для молодых работников, которые только вливаются в сплоченный и проверенный временем коллектив, а преданные делу сотрудники в этом году перешагнут рубеж 20-летнего стажа работы в «Газпромтранс».

– **Чувствуют ли сотрудники, что их мнение нужно и важно, что к нему прислушиваются? Если нет, то как это изменить?**

– Администрация филиала активно сотрудничает с профсоюзной организацией, с Советом молодых ученых и специалистов. Предложения работников, связанные с рационализаторской деятельностью, бережливым производством, совершенствованием технологий процессов, другие креативные идеи находят отражение в реализации на практике.

В культурно-массовых, спортивных мероприятиях, организуемых в филиале, принимают участие работники и члены их семей.

Применяя различные формы взаимодействия и коммуникации, получая обратную связь, работая в таком тесном тандеме с коллективом, у персонала появляется желание работать в организации, появляется чувство гордости за свой труд.

ЯМАЛЬСКИЙ ФИЛИАЛ



Роман Попович, заместитель директора Ямальского филиала по общим вопросам:

– **Роман Степанович, как Вы можете охарактеризовать корпоративную культуру в нашей компании?**

– На самом деле, я бы охарактеризовал корпоративную культуру «Газпромтранс» как набор социальных норм, правил и ценностей, разделяемых всеми работниками и руководством предприятия.

Конечно, каждый взрослый человек приходит в коллектив с уже сложившимся мировоззрением, привычками и стратегиями поведения, которые едва ли возможно изменить. Разные мировоззрения работников могут породить различные конфликты и ссоры, которые, в свою очередь, не способствуют плодотворной работе. Поэтому и возникает потребность в общей культуре – в корпоративной этике. Там, где её нет, многим очень сложно наладить командную работу для достижения определенных результатов.

– **Как корпоративные ценности доносятся до сотрудников филиалов?**

– В любом деле важна системность, поэтому в качестве поводов для «напоминания» корпоративных ценностей годятся любые общие коммуникации, собрания сотрудников, мессенджеры, корпоративные сайты и т. п.

Например, в Ямальском филиале проводятся научно-практические конференции моло-

дых работников, конкурсы профессионального мастерства, смотр-конкурсы по рационализаторской деятельности, различные совещания, а также рабочие встречи руководителей с персоналом для обмена информацией.

Помимо собраний, информация доводится до работников при помощи различных мессенджеров (телеграм-каналы, корпоративный сайт и другое).

– **Какой самый главный элемент корпоративной культуры Вы можете выделить?**

– Я считаю, что это люди. С одной стороны, сильная корпоративная культура положительно влияет на поведение сотрудников и образ их мышления, соответственно, повышается продуктивность, что влечет за собой блестящие показатели работы компании. С другой стороны, хороших результатов никогда не добиться без участия талантливых профессионалов. Спорить о том, что первым появилось на свет – яйцо или курица – смысла нет. Правда в том, что «звездные» специалисты никогда не достигнут успеха, если не будет команды, которую связывают общие ценности. Точно также справедливо хочется заметить, что посредственные специалисты в компании с сильной корпоративной культурой никогда не приведут ее на олимп славы. Поэтому необходимо постоянно развивать работников, повышая их квалификацию и компетенции.

– **Какие отношения в коллективе? Насколько он дружный?**

– Умение сплотить людей в дружный коллектив, создать в нём рабочую атмосферу, доброжелательный микроклимат – это искусство, которое подвластно только сильному руководству. Не ошибусь, если скажу, что в настоящее время 1/3 нашей жизни мы проводим на работе, в коллективе.

Коллектив – это великая сила, способная творить чудеса силой коллективного разума рабочих, инженеров, руководителей. Мы одни из первых внедрили принципы системы менеджмента качества, бережливого производства, развили рационализаторскую деятельность до серьезных для нашей компании высот, развиваем изобретательство и цифровую грамотность среди работников филиала. У нашего коллектива всегда суще-

ствует общая работа, забота, интересы, единая цель, к достижению которой направлены усилия всех и каждого. Начиная с прошлого года, это увеличение объемов перевозок по железнодорожной линии «Обская-Бованенково» в геометрической прогрессии.

Наш коллектив я считаю однородным: хорошим, слаженным, дружным, даже не побоюсь этого слова – спаянным, где господствует принцип «один за всех, и все за одного».

– **Что мотивирует сотрудников быть вовлеченными?**

– Работник должен знать, что происходит в филиале и в компании в целом, какие у компании есть краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные перспективы. Подобный подход позволяет выстроить максимальное доверие между работниками и компанией, в котором есть понимание ценности и пользы собственного труда.

Чтобы повысить уровень вовлеченности персонала в корпоративную культуру, мы проводим периодические встречи работодателя и работников, где руководство филиала рассказывает, что уже сделано за истекший период, что предстоит сделать для достижения поставленных целей. Не менее популярны меры вовлеченности сотрудников в коллективную жизнь: проведение конкурсов профессионального мастерства, смотров-конкурсов по рационализаторской деятельности, научно-практических конференций и чествование победителей. У нас есть доска почета для своеобразной «минуты славы». Наши лучшие работники сменяются на доске почета филиала ежегодно.

– **Как сотрудники филиала оценивают имиджевую продукцию (ежедневники, календари) 2023 года?**

– Корпоративный календарь – это средство визуальной коммуникации. Он способен раскрыть суть компании, ее идеи и транслировать ценности сотрудникам и клиентам. В этом году он содержит информацию о каждом филиале в отдельности и о компании в целом, жаль только, что этой информации мало.

– **Что понравилось больше всего в новом корпоративном календаре?**

– По отзывам работников многим понравилась идея дополненной реальности – интерактивного ролика в составе календаря. Наиболее часто наши работники отмечают яркий дизайн, креативное исполнение, качественные материалы. Здорово, что дополнительный материал можно увидеть, пройдя по qr коду. Это действительно крутой подарок для офисных работников.

– **Дают ли сотрудники филиала обратную связь (лайки, комментарии в соцсетях, участие в обсуждениях на портале)?**

– Некоторые работники филиала постоянно дают положительную обратную связь по постам в телеграм-каналах, есть постоянные подписчики. Многие читают информацию в мессенджерах, но активное участие в обсуждениях не принимают. Необходимо повышать уровень вовлеченности персонала в корпоративную культуру, сейчас для этого есть все предпосылки, появился новый портал с сервисами, важно популяризировать его всеми доступными средствами.

– **Чувствуют ли сотрудники, что их мнение нужно и важно, что к нему прислушиваются? Если нет, то как это изменить?**

– Только лояльные работники умеют максимально продуктивно применять ресурсы и потенциал для получения желаемого результата. Такие работники активны, выдвигают новые идеи по улучшению бизнес-процессов, регулярно повышают свои знания, нацелены на профессиональный рост.

В нашем филиале мы стараемся дать своим работникам уверенность в том, что их мнения по многим вопросам нужны и важны руководству для реализации различных проектов. Большая часть работников пользуется корпоративным порталом, а также телеграм-каналом «Ямал_ГПТ_Инфо», где публикуется новостная лента компании и филиалов, полезные рубрики и советы работникам.

Многие работники филиала положительно отзываются о корпоративных сервисах Общества, отмечая, что подобная коммуникация очень полезна для их информирования и развития.

Построение сильной корпоративной культуры – задача не из простых. Она требует много сил и длительного времени. Несмотря на это, все старания непременно окупятся сторицей.

ОРЕНБУРГСКИЙ ФИЛИАЛ



Интервью с Владимиром Новиковым, заместителем начальника Оренбургского филиала по общим вопросам.

– Владимир Васильевич, как Вы можете охарактеризовать корпоративную культуру в компании?

– В любой организации, особенно крупной, корпоративная политика – лицо компании. Глядя на то, как организована вся совокупность деятельности сотрудников, процессов и рабочей среды, можно сделать вполне основательные выводы и о производственной деятельности. Понимая этот факт, мы целенаправленно и системно совершенствуем корпоративную культуру по всем направлениям. Хотел бы отметить выраженную положительную динамику в этом вопросе в последние

годы. Много важного сделано и намечено. Есть понимание стратегии корпоративных ценностей, целей и средств к их достижению.

– Как эти ценности Вы доносите до сотрудников филиала?

– Делом. Важно понимать – тысячи слов не стоят ничего, если не подкреплены делами. Руководствуясь этим принципом, мы ежегодно разрабатываем комплекс мероприятий, направленных на всеаспектное вовлечение сотрудников в жизнь компании. В процессе разработки мы продумываем, как с помощью этих мероприятий включить в корпоративную экосистему максимальное число сотрудников. Важнейшими из них являются научное-практическое, спортивное, культурно-массовое, военно-патриотическое.

Отдельного слова заслуживает Совет молодых учёных и специалистов нашего филиала. В его составе – сотрудники самых разных подразделений, что не мешает им продуктивно взаимодействовать. Значительную часть мероприятий разрабатывают и проводят именно они.

Также отличным примером продуктивного взаимодействия считаю нашу команду КВН. Многие из них занимают ответственные должности, что скорее даже помогает генерировать идеи и воплощать их в жизнь.

Отдельная работа – анализ результативности программы. От года к году мы оцениваем отклик коллектива на эти мероприятия, их эффект. Это позволяет скорректировать план на следующий год. Считаю, что тимбилдинг должен быть не застывшей ежегодной схемой, а живой, непрерывно растущей и развивающейся системой.

Вообще внедрение и всестороннее развитие

корпоративной культуры подразумевает использование самых разнообразных инструментов. Начинается эта работа еще на этапе найма сотрудников – они изначально должны соответствовать нашей корпоративной культуре.

– Как считаете, какой элемент самый главный в корпоративной культуре?

– Сложный вопрос. Важен весь комплекс элементов. Но если попытаться уместить в одно слово, то пусть будет «нужность». Нам нужен и важен каждый работник, и коллектив должен это чувствовать. На это, по сути, и направлены все наши мероприятия. Остальные вещи, такие как корпоративная этика, тимбилдинг, творческое взаимодействие, имиджевые моменты – они, по сути, являются следствием. Ведь сотрудник, осознающий свою нужность, сам будет стремиться к сопричастности всем процессам компании.

– Поговорим о коллективе. Как Вы оцениваете его дружность и сплочённость?

– На этот вопрос мне отвечать легко и приятно. Я безо всяких преувеличений могу сказать, что наш коллектив – большая семья. Это видно на всех наших культурно-массовых мероприятиях, да и не только. Идешь по территории предприятия и видишь – все здороваются, обмениваются какими-то новостями, общаются. В канун Нового года целыми отделами поздравляют друг друга, дарят подарки. А ведь в Оренбургском филиале работает порядка 600 человек. Думаю, это в немалой степени следствие усилий нашего Профсоюза и Совета молодых ученых и специалистов.

– Что еще помогает вовлечь сотрудников в корпоративную среду?

– Анна Сергеевна, как Вы можете охарактеризовать корпоративную культуру в нашей компании?

– Важно создавать культуру целенаправленно – от руководителей к сотрудникам, в соответствии с вектором развития. Именно по такому принципу были созданы ценности компании «Газпромтранс», где сохраняется баланс между бизнесом и людьми, ведь ценности – это не только про команду, но и про клиента.

– Какой самый главный элемент корпоративной культуры Вы можете выделить?

– Выделить самый главный элемент корпоративной культуры в филиале сложно, все взаимосвязано друг с другом. Отдельно, пожалуй, стоит отметить «изюминку» Амурского филиала – это профессиональная команда энтузиастов и оптимистов, которая с надеждой и пониманием принимает те ус-

ловия и обстоятельства, при которых сегодня осуществляется рабочий процесс.

К ним можно отнести корпоративную имиджевую продукцию, в которой транслируются не только основные тезисы и постулаты компании, но также основные достопримечательности и географические особенности регионов присутствия. Компания «Газпромтранс» представлена семью филиалами практически по всей территории России.

– Что понравилось больше всего в новом корпоративном календаре?

– В течение календарного года, появляется возможность изучить самобытность городов присутствия, подробно описанную в календаре 2023 года, увидеть производственную инфраструктуру филиалов. Новинка – обложка календаря, дополненная реальность – видеоролик, который можно посмотреть на экране смартфона.

– Способов много. Есть немало исследований по этому вопросу. Что-то черпаем из них, к чему-то приходим сами. Это и возможность роста для каждого, и создание технологичной среды в рабочем пространстве, и стимулирование эффективного взаимодействия, и поощрение тех, кто демонстрирует желание встраиваться в корпоративную среду. Каждая из этих задач реализуется своими инструментами.

– Влияет ли на это имиджевая продукция – календари, ежедневники?

– Несомненно! Как раз листаю новый календарь – отличная вещь получилась. Стильный дизайн, креативные решения. Интересные факты о городах, где есть наши филиалы и участки; я лично много нового для себя открыл. И на каждой странице вижу главных творцов нашего успеха – путейцев, локомотивщиков, составителей. Правильное решение, на мой взгляд.

– Видите ли Вы обратную связь от сотрудников? Какую-то реакцию, отклик на ваши усилия?

– Конечно, мы держим руку на пульсе. Есть разные способы получения обратной связи, но лучший – это личное общение. Сам стараюсь и руководителям подразделений говорю, что нужно общаться, встречаться, разговаривать. Для этого есть и мероприятия, и рабочая среда. Было бы желание – способы найдутся. Подчеркну еще раз – если работника слышат, если он чувствует свою нужность и значимость, то и все остальные инструменты будут эффективно работать на благо компании. Только тогда корпоративная культура будет не цветной вывеской, а сутью, краеугольным камнем работы предприятия.

АМУРСКИЙ ФИЛИАЛ



Анна Шведченко, приемосдатчик груза и багажа Отдела поездной и маневровой работы

АСТРАХАНСКИЙ ФИЛИАЛ



Олег Кудрявцев, заместитель начальника Астраханского филиала по общим вопросам:

– Олег Вадимович, как Вы можете охарактеризовать корпоративную культуру в компании?

– Устраиваясь на работу, мы становимся частью большой организации и, не замечая для себя, интегрируемся в систему сложного механизма. Каждый элемент, вращаясь, толкает другой, что в результате, заставляет «машину» двигаться вперед.

На мой взгляд, наша компания идет в ногу со временем и очень хорошо развивает корпоративную культуру. В «Газпромтранс» –

это система ценностей и опыта компании. В коллективе присутствует особая среда, в которую вовлечены все сотрудники. У нас существует единый набор ценностей и привычек, деловой этикет.

Ценности компании прослеживаются везде: в общении с коллегами, правилах адаптации и обучения персонала, командной работе, выполнении поставленных задач, деловых встречах, на праздниках и при поздравлениях в коллективе, в соблюдении традиций и многом другом.

– Какой самый главный элемент корпоративной культуры Вы можете выделить?

– Традиции и история компании – это составляющие ценности корпоративной культуры. Всегда нужно ценить и уважать прошлое. Чтобы предприятие динамично развивалось, не должно быть застоя, обязательно нужно смотреть вперед на несколько шагов, совершенствовать процесс и технологии. В тоже время следует осмысливать прошедшие события, где были свои горести и победы, радости и разочарования. Все это в целом и является ценностью корпоративной культуры. Учитывая, что Общество имеет 20-летнюю историю, у нас богатые традиции и отличная летопись.

– Какие отношения в коллективе? Насколько он дружный?

– В Астраханском филиале, думаю, как и у многих, есть своя культура как в службах, так и в филиале в целом. У нас дружный, сплоченный, а главное, профессиональный коллектив, который может выполнить любую сложную

задачу. Корпоративная культура создает климат в коллективе и настрой на работу. Кроме того, поддержанию корпоративной культуры способствует первичная профсоюзная организация, которая проводит различные мероприятия, нацеленные на сплочение коллектива.

– Что мотивирует сотрудников быть вовлеченными?

– В филиале присутствует открытая и дружелюбная атмосфера в коллективе. Любой сотрудник может обратиться к руководству как среднего, так и высшего звена для получения помощи, необходимой для быстрого и эффективного выполнения своей работы. Также сотрудников мотивирует высокая оценка со стороны руководства, награждения корпоративными наградами за достижения и вклад, это вдохновляет многих.

– Что понравилось больше всего в новом корпоративном календаре?

– Год за годом календари, пакеты, ежедневники поражают своими дизайнерскими решениями, сочетающимися в себе фирменный стиль, креативность, актуальность, информативность как для сотрудников компании, так и для наших деловых партнеров.

Украшая рабочее место и дополняя деловой стиль каждого сотрудника, имиджевая продукция 2023 года продвигает ключевые ценности «Газпромтранс», которые объединяют усилия всех структур Общества, что является одним из источников успешной деятельности организации.

– Дают ли сотрудники филиала обратную связь (лайки, комментарии в соцсетях, участие в обсуждениях на портале)?

– За последние годы «Газпромтранс» набирает обороты, осваивает информационные площадки, сайты, с целью привлечения своих сотрудников, клиентов участвовать в обсуждениях, голосованиях и опросах, касающихся производственных задач либо других моментов жизни компании.

Понимая необходимость и важность данного процесса, мы активно, ответственно и с удовольствием реагируем на все поставленные задачи, осознавая, что мнение каждого сотрудника важно и будет учтено. Ведь чем стремительнее растёт компания, чем больше она становится, тем сильнее нужно делать упор на рядовых сотрудников: понимать приоритеты компании, знать куда она идёт, с какими вызовами сталкивается.

– Узнали ли Вы что-то интересное из календаря о других филиалах?

– На мой взгляд, новый календарь – идеальный. Получается, что весь год мы будем любоваться достопримечательностями регионов, в которых расположены семь филиалов нашего Общества, узнавать о них что-то новое. Каждый месяц знакомит нас с историческими очерками отдельного региона, а также с производственными проектами и достижениями каждого филиала большой команды «Газпромтранс».

– Дают ли сотрудники филиала обратную связь (лайки, комментарии в соцсетях, участие в обсуждениях на портале)?

– Важной предпосылкой хорошего сотрудничества является обратная связь. К сожалению, не каждый акцентирует внимание на умении ее давать и принимать. Лайки, комментарии и обсуждения на портале помогают сформировать общее мнение о деятельности компании. Коллеги регулярно читают информационный портал, что позволяет оставаться в курсе событий, несмотря на расстояние между всеми филиалами.

– Чувствуют ли сотрудники, что их мнение нужно и важно, что к нему прислушиваются? Если нет, то как это изменить?

– Руководство создаёт такую атмосферу, где каждый сотрудник знает, что он нужен компании и его мнение учитывается. Этому также способствуют многочисленные опросы персонала, которые проводятся в Обществе регулярно.

ВСТРЕЧАЮТ ПО ОДЕЖКЕ

Чтобы ответить на вопрос о том, что такое имиджевая продукция, необходимо начать с определения таких понятий как корпоративный имидж, корпоративная культура, и как они связаны между собой.

Корпоративный имидж формируется в тесной взаимосвязи с корпоративной культурой. Корпоративная культура – это система материальных и духовных ценностей компании, которые взаимодействуют между собой, отражают ее индивидуальность в социальной и окружающей среде.

Корпоративная культура выражается в конкретных ценностях, задающих сотрудникам ориентиры их поведения. Эти ценностные ориентации передаются через средства внутренних и внешних коммуникаций. Смысл корпоративной культуры в том, чтобы ценности компании и человека совпадали.

Стоит отметить, что имидж организации в первую очередь ассоциируется с работой служб

по связям с общественностью. Их задача состоит в том, чтобы устанавливать и поддерживать коммуникации между компанией и ее различными группами общественности. Эти задачи достигаются с помощью таких инструментов как корпоративные и маркетинговые коммуникации, реклама, взаимодействие со СМИ, журналистикой, организационным поведением и человеческими ресурсами организации.

Рассмотрев перечисленные понятия, можно дать следующее определение корпора-

тивному имиджу – это образ организации в представлении групп общественности, как внешних: клиентов, конкурентов, партнеров, так и внутренних, то есть сотрудников компании. Такой образ появляется в сознании общественности под воздействием различных контактов с организацией: как непосредственного общения с сотрудниками, так и после посещения выставок, презентаций или знакомства с рекламной и имиджевой продукцией.

ИМИДЖЕВАЯ ПРОДУКЦИЯ

Это способ донесения корпоративной культуры до общественности. Имиджевой продукцией организации считается та продукция, которая несет в себе символику, знаки, логотип, цвета организации, то есть корпоративную идентификацию.

В «Газпромтранс» имиджевая продукция изготавливается на основе Типовой книги фирменного стиля дочернего общества ПАО «Газпром». Ежегодно Служба по связям с общественностью и СМИ «Газпромтранс» разрабатывает комплекс имиджевой продукции, который включает в себя календари (настенный, настольный, карманный), ежедневники, пакеты. В 2023 году концепция имиджевой продукции посвящена филиалам Общества – «География успеха».

Она демонстрирует не только масштаб и глобальность деятельности компании, но и отражает богатство и разнообразие различных регионов нашей страны. В календаре наглядно показаны возможности производственной инфраструктуры каждого филиала, а также самобытность городов присутствия.

Календари не только выполняют свою функциональную роль, но и содержат в себе дополнительный материал, чтобы познакомиться с компанией поближе. Все это повышает

лояльность и вовлеченность сотрудников. Это своеобразная летопись истории компании, через которую можно проследить ее развитие, успехи и достижения.

При изготовлении комплекса имиджевой продукции мы идем в ногу со временем по всем техническим характеристикам, используем современные материалы, формы, полиграфические изыски, экспериментируем с конструкциями и функционалом.

В этом году в календарном комплексе появилась технология дополненной реальности, с помощью которой на смартфоне можно посмотреть видеоролик яркого события прошлого года – начала опытно-промышленной

эксплуатации первого образца маневрового локомотива ТЭМГ1.

Кроме того, Служба по связям с общественностью и СМИ разрабатывает буклеты, сувенирную продукцию, видеоконтент, ведет сообщества в социальных сетях, организует визуальное сопровождение при подготовке к мероприятиям в соответствии с Типовой книгой фирменного стиля, выпускает корпоративную газету, обеспечивает оперативное информационное наполнение корпоративного портала.

Служба по связям с общественностью и СМИ



Календарь 2020 г.



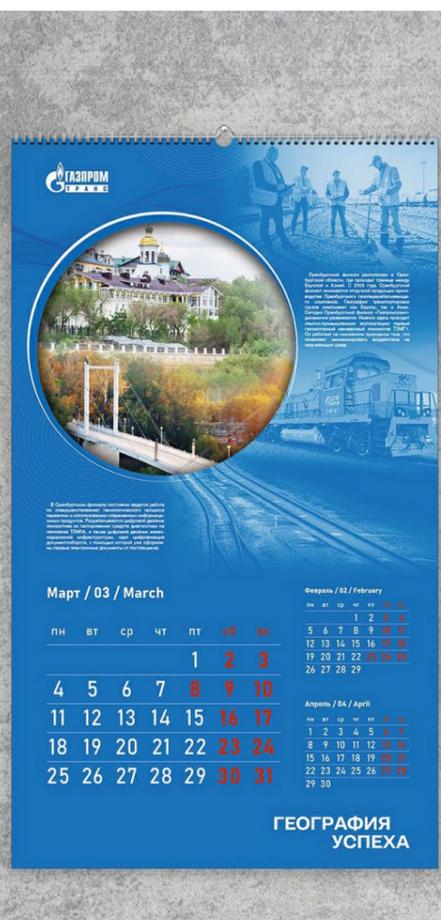
Календарь 2022 г.



Календарь 2021 г.

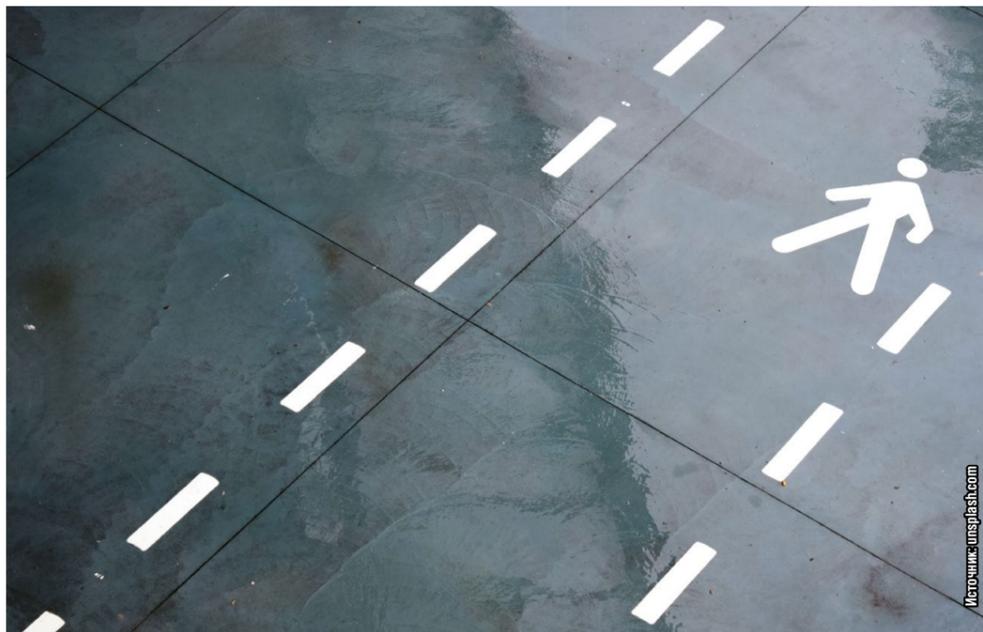


Календарь 2023 г.



ПОЙМАТЬ СИГНАЛ

Негативные эмоции – часть нашей жизни. Избежать их не всегда получается, в этом случае стоит попробовать использовать их во благо. Рассказываем, как это лучше сделать.



■ Негативные эмоции – это сигнал. Гнев, разочарование, отвращение, ревность – сигнал о том, что произошло нечто, что нужно изменить. Это естественная реакция на то, что не нравится. Подавление таких эмоций не приведет к тому, что они исчезнут. Если не позволять им выйти наружу, они останутся с нами.

■ Различение эмоции. Важно понимать, что на самом деле вы чувствуете. Работать над проблемой гораздо проще, если четко понимать, чем она вызвана. Концентрация на беспокоящих нас событиях усиливает негативное мышление и уменьшает способность решать проблемы. Что, в свою очередь, ведет к увеличению депрессивных мыслей. Человек, который способен различить у себя печаль, нетерпимость, агрессию, может также заметить что эта новая информация, возможно, не облегчила его состояние, но помогла ощутить себя менее нетерпимым и разочарованным. И в целом его настроение улучшилось. Многие исследования подтверждают, что

люди, которые различают свои эмоции, лучше способны регулировать их в данный момент, и в целом более эффективно управляют своими чувствами и уменьшают накал негатива.

■ Задайтесь вопросом, что вызвало эту эмоцию. Почему вы так себя чувствуете? Кто-то обманул? Что-то не получается? Обидел коллега? Всё идет не по плану? Обнаружив причину, вы сможете понять, в каком направлении двигаться дальше.

■ Примите решение, что делать с этой ситуацией. В случае, если это вне вашего контроля, и вы никак не можете на это повлиять, попробуйте принять ситуацию и отпустить. А если можете повлиять, то составьте план по устранению причины.

■ Фокус на решении. Внимание является очень мощным ресурсом. Именно оно позволяет нам находить решения, ставить цели и достигать их.

■ Составьте четкий маршрут. Спланируйте, как вы будете устранять причину негативного чувства. Затем претворите его в жизнь. ■

НЕТ ПРЕДЕЛА СОВЕРШЕНСТВУ

Чтение – это привычка, которая требует развития. Хорошо поставленный навык способствует развитию мышления и дисциплине ума. Он помогает расширить познания о мире. Качественное чтение подчинено нескольким правилам.

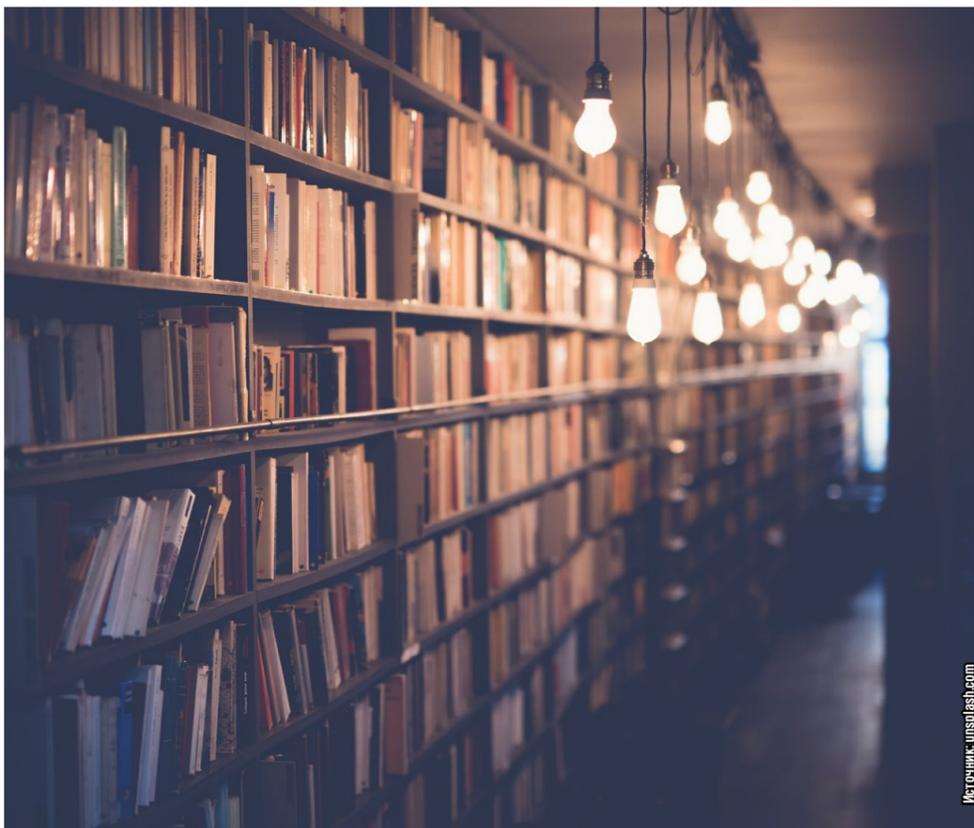
■ Прежде чем начать читать, определите, что вы хотите получить от чтения. Это может быть изучение чего-то нового, знакомство с новой точкой зрения по тому или иному вопросу, наслаждение художественными образами.

■ Выбирайте книгу, которая соответствует вашей цели.

■ Во время чтения делайте заметки о ключевых идеях и концепциях. Это поможет вам лучше понять и запомнить информацию, которую вы читаете.

■ Делайте паузы для осмысления. Прочитав полезный параграф, сделайте паузу, представьте суть прочитанного и проговорите про себя основные моменты. Таким образом эта информация станет частью вас и перейдет в долговременную память.

■ Зрите в корень. Представьте основу прочитанного текста в виде образа, ситуации, схемы. У вас в голове возникнут главные аспекты новой информации и тот смысл, который они несут.



■ Проговаривание основы. Постарайтесь коротко и емко описать своими словами суть текста, чем короче, тем лучше.

■ Осмысливайте применение новой информации. Задавайте себе вопросы: как и каким образом я могу применить это знание в жизни, чтобы улучшить ее? Были ли в моей жизни похожие ситуации? Как бы я поступил в такой ситуации? Как я могу применить эти знания в карьере, в личной жизни?

■ Записывайте полезные идеи. После прочтения книги, обратите внимание на все свои заметки. Спустя некоторое время перечитайте заметки. Распределите их на несколько категорий, полезное и применимое, цитаты, интересные идеи. Те, что полезны и применимы, постарайтесь внедрить в свою жизнь.

■ Закончив книгу, уделите некоторое время размышлениям о прочитанном. Подумайте о том, как эта информация применима к вашей собственной жизни или о том, какие идеи удалось почерпнуть.

Осмысление, фиксирование важных мыслей и цитат, структурирование, обсуждение информации с друзьями, – все это позволит извлечь пользу из прочитанных книг. ■

СТАТЬ СЧАСТЛИВЕЕ

В попытке удержать и сохранить привычный ход вещей мы ежедневно теряем огромное количество энергии. Добавив в свою жизнь новые правила, можно не только сохранить силы, но и стать счастливее.

1. Эмоциональный баланс

Следите за тем, что вы чувствуете. Если начинаете скучать, найдите способ получить новые интересные эмоции. Если они в избытке, постарайтесь уравновесить их. Не бросайтесь из крайности в крайность, держитесь середины, тогда эмоциональная стабильность будет в приоритете.

2. Понимание себя

Чем глубже вы исследуете себя, чтобы разобраться с собственными эмоциями, чувствами, мотивами, проблемами, тем яснее жизнь. Вы начинаете лучше понимать себя и окружающих. Понимание себя – трамплин для вашего роста.

3. Выбирайте маршрут для жизни

Секрет успеха в поиске себя заключается в том, что помимо пункта назначения, надо выбрать способ достижения. Он заключается в том, чтобы делать что-то одно в этом направлении, а не распространяться на многие важные дела. Когда вы выделите одно главное в деле вашей мечты, начните это делать.

Если таких задач много, выполняйте их постепенно и последовательно.

4. Внешний вид

То, как вы выглядите, многое сообщает о вас другим. Поэтому заботьтесь и о внешнем мире, и о внутреннем. Высыпайтесь, придерживайтесь правильного питания, тренируйтесь.

5. Бережность к себе

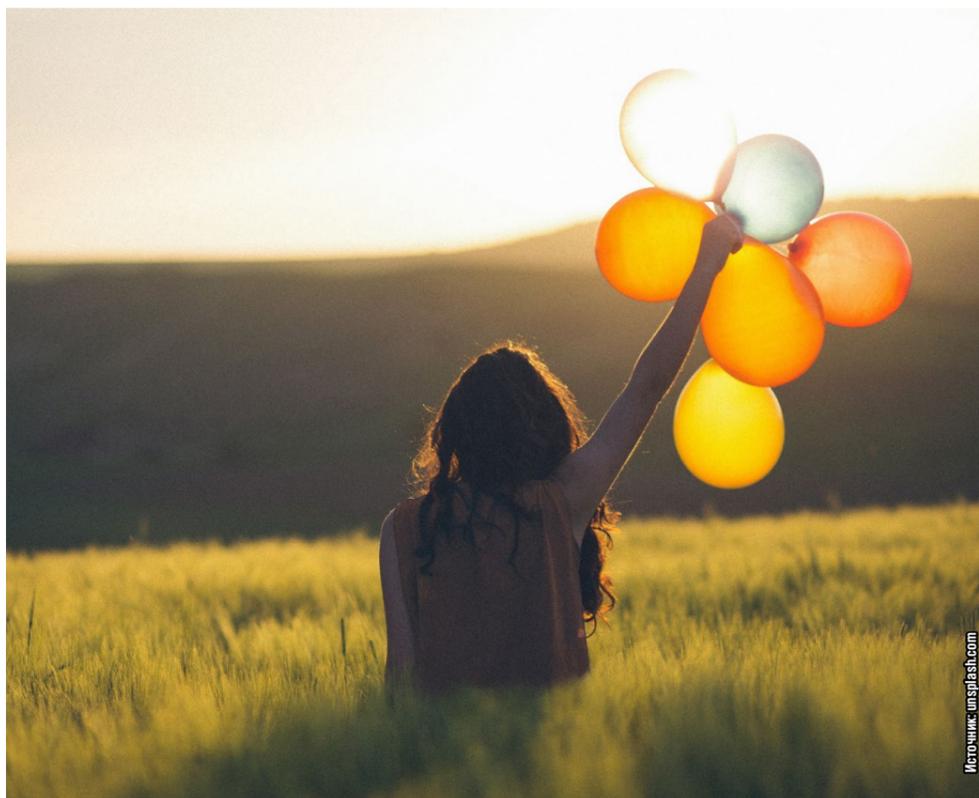
Не заикливайтесь на собственных ошибках. Анализируйте их, делайте вывод, получите жизненный опыт и отпускайте их.

6. Ищите счастье повсюду

Даже во времена кризиса можно найти что-то, что вызовет улыбку и благодарность, – стоит внимательнее посмотреть на мир. Ведите дневник счастливых моментов. Каждый день записывайте три вещи, которые принесли вам радость и удовольствие.

7. Займитесь творчеством

Если ваша работа не связана с творчеством, это не значит, что вы не можете им заниматься. Найдите в своей жизни место для творчества, и вы станете счастливее. А может, вы мечтаете освоить новое творческое увлечение – завести блог или научиться танцевать.



Коллектив Астраханского филиала поздравляет с 55-летием

Джанбулатова Исенбулата Исенбулатовича, составителя поездов 5 разряда Участка погрузки, Службы погрузки и маневровых работ

Тагирову Гюльмиру Пирагомедовну, приемосдатчика груза и багажа 6 разряда Участка погрузки, Службы погрузки и маневровых работ

с 60-летием

Барсамова Николая Владимировича, руководителя Группы таможенного оформления, Службы организации перевозок

Коллектив Оренбургского филиала поздравляет с 50-летием

Смирнова Геннадия Васильевича, монтера пути 4 разряда Службы пути

Фролову Светлану Александровну, уборщика производственных помещений Хозяйственного участка

с 60-летием

Лысова Владимира Алексеевича, монтера пути 5 разряда Службы пути

Майорова Владимира Александровича, слесаря по ремонту подвижного состава 6 разряда Участка по ремонту запорной арматуры и гидроиспытаниям

Коллектив Сургутского филиала поздравляет с 50-летием

Миннуллина Зульфары Махмутовича, машиниста железнодорожно-строительных машин 6 разряда Службы локомотивного хозяйства и путевой техники

Шевченко Елену Владимировну, ведущего бухгалтера Учетно-контрольной группы

с 55-летием

Трефилову Людмилу Анатольевну, ведущего инженера по сметной работе Отдела обеспечения капитального ремонта

Коллектив Ямальского филиала поздравляет с 50-летием

Моисеева Ивана Ивановича, начальника Диспетчерского отдела

Рычкову Марину Геннадьевну, инженера 1 категории Отдел грузовой и коммерческой работы

с 60-летием

Катэрилина Сергея Николаевича, слесаря-ремонтника 5 разряда Отдела главного механика

с 70-летием

Преснякова Александра Павловича, слесаря по ремонту подвижного состава 6 разряда Отдела локомотивного хозяйства

ЦИФРОВОЙ СЛОВАРИК

ИДЕИ, ДОСТОЙНЫЕ РАСПРОСТРАНЕНИЯ



Затрепанные таинственными буквами скрывается франшиза публичных выступлений с богатой историей. Эта аббревиатура означает – технологии, образование, дизайн.

Первая конференция TED прошла в 1984 году. На ней представили прорывные гаджеты десятилетия: еще не добравшийся до полок магазинов компьютер Macintosh и созданный компанией Sony компакт-диск. На мероприятии выступили и известные ученые. Математик Бенуа Мандельброт продемонстрировал практическое применение созданной им теории фракталов, а специалист по искусственному интеллекту Марвин Минский разъяснил новую модель разума.

За историю своего существования TED превратился из элитного закрытого мероприятия на пару десятков человек в платформу, объединяющую энтузиастов по всему миру. После предоставления бесплатного доступа к материалам конференции лекции TED посмотрели более двух с половиной миллиардов человек.

Такой интерес к архивам компании объясним высоким качеством презентаций TED и их особенной структурой, а также подходом к выбору тем и лекторов. Определяющий вектор содержится в слогане компании: «идеи,

достойные распространения». Сегодня конференция освещает огромное количество тем: наука, бизнес, глобальные проблемы человечества, политика, искусство – словом, всё то, что важно и интересно современному человеку, думающему о будущем.

Лекторами выступают известные публичные личности, успешные предприниматели, ученые мирового масштаба. Популярность TED привела к открытию региональных центров в разных уголках мира. В России около тридцати таких точек. Российские спикеры затрагивают самые разные актуальные темы, например:

Татьяна Апретова: «Минимализм как стиль жизни». Лектор рассказывает о том, как минимализм может изменить вашу жизнь, даже если Вам кажется, что это не про вас.

Михаил Казиник: «Школа умерла, да здравствует школа». Известный музыковед объясняет почему необходимо обратить внимание на курирование процесса формирования нового института школы.

Слава Полушин: «Счастье дурака». Лекция о людях, которые способны излучать счастье, несмотря ни на что, и почему это важно.

Для многих стать лектором на конференции TED – большая честь и уникальная возможность для развития в сфере публичных выступлений. Сама презентация TED – способ поделиться чем-то, что очень волнует, а также хороший старт для развития навыков ораторского мастерства.

Первое, с чего стоит начать подготовку выступления в этом ключе – выбор темы для выступления. Важно сосредоточиться на одной идее, которая способна не только изменить мировоззрение людей, но и побудить слушателей к действию. Такая идея обязательно должна быть масштабной, главное уметь показать аудитории, что вы заинтере-

ЗАМЕТКИ НА ПОЛЯХ

Февральская афиша посвящена развитию корпоративной культуры, способам взаимодействия в коллективе и полезным источникам информации для каждого.

КНИГИ:

«Корпоративная культура как она есть», Татьяна Кожевникова

В книге рассказывается о том, как правильно определить ценности компании, какие существуют особенности корпоративной культуры в современных реалиях российского бизнеса.

«Гарвард Бизнес Ревью – «Корпоративная культура»

В известном журнале собраны 10 лучших статей, посвященных корпоративной культуре. Авторы делятся идеями, советами, стратегиями, которые помогают разобраться в том, как устроена корпоративная культура.

«Alibaba. История мирового восхождения от первого лица», Дункан Кларк

Книга о создании бизнеса с нуля в условиях серьезной конкуренции, в основе которого лежит сильная корпоративная культура.

«Сценарий конфликтов», Марина Майорова

Конфликт – не только разрушительная сила, но и мощный двигатель развития отношений. Автор книги делится своей методикой, которая позволяет взглянуть на конфликт как на сценарий, в котором есть действующие лица и сюжет. Благодаря методике можно научиться управлять конфликтами и создавать свои сценарии отношений.

Онлайн-курс «КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА»

Курс состоит из 6 информативных уроков. Здесь есть и видеолекции, и текстовые интервью с сотрудниками известных компаний. В рамках курса вы узнаете, откуда пришла корпоративная культура, что это такое и зачем ее внедряют, какие бывают типы корпоративных культур.

ПОДКАСТЫ:

«Что изменилось? Бизнес»

Подкаст от РБК о том, как новые технологии и процессы меняют подходы к ведению бизнеса и помогают ему расти и адаптироваться к изменениям.

Эпизод о работе в команде в сложные времена по ссылке

«Разговоры СТО»

Это подкаст, в котором сто разных компаний рассказывают про процессы, структуру, лидерство и обсуждают другие вопросы, которые волнуют техлидов.

Ссылка на выпуск про структуру, деловые менеджмент и метрики здоровья команд.

«Конкуренты»

Подкаст о самых захватывающих историях из мира корпоративных противостояний. Что делали компании, чтобы выиграть в конкурентной борьбе? Какие стратегии взлетели, а какие привели к падению? Что было гениальной находкой, а что обернулось полным провалом?

обращайтесь к отдельным секциям зала в течение одной-трех минут.

Своевременный и яркий конец выступления также важен, как и успешное начало. Дайте ясно понять, что близится конец выступления. Еще раз объясните, почему ваша идея важна. Подтолкните аудиторию к действию, создав ощущение значимости момента и подсказав простой первый шаг.

Составление презентации в стиле TED поможет прокачать вам свои навыки в сфере публичных выступлений, а просмотр видео-выступлений лекторов серьезно обогатит ваш багаж знаний.

Служба по связям с общественностью и СМИ**ПОДКАСТ. «ГОЛОСА «ГАЗПРОМТРАНСА»**

Гостем нового выпуска подкаста стал начальник Иркутского филиала Олег Красножен.

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@gprom.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.