

## ПЯТЕРО СМЕЛЫХ

Посмотреть на студента как на потенциального будущего коллегу и доверить ему сложный проект – шаг смелый, однако, как убедились в «Газпромтрансе», будущее именно за таким форматом работы с воспитанниками средних и высших учебных заведений.



Студенты-практиканты – частые гости в Администрации и филиалах «Газпромтранса». В 2021, 2022 и 2023 годах практику в компании прошли, соответственно, 52, 68 и 65 ребят из заведений высшего и среднего профессионального образования. Это существенно выше контрольных показателей, установленных ПАО «Газпром».

Практика в «Газпромтрансе» для студентов не проходит скучно и рутинно. Компания становится площадкой для приобретения новых, часто уникальных навыков.

«Мы намерены укреплять связи с профильными учебными заведениями, становиться для студентов платформой для исследования нюансов и возможностей их будущей профессии», – говорит заместитель генерального директора по управлению персоналом и общим вопросам ООО «Газпромтранс» Кира Мадюскина.

Например, летом 2023 года студенты РУТ (МИИТ) и СГУПС работали в Ямальском филиале на мостовом переходе через реку Юрибей: научились проводить геодезические работы, измерять температуру грунтов, вибродиагностику опор, проводить воздушно-лазерное сканирование моста и его подходов. Полученные данные были учтены в работе по изучению поведения конструкций мостовых переходов Арктической зоны!

В Администрации, на которую приходится основной объем практикантов, студенты познают тонкости работы блока перевозок, специфику деятельности ИТ-службы, подразделений по управлению персоналом и ряда других.

### ВЗАИМОВЫГОДНОЕ ПАРТНЕРСТВО

«Практика студентов может и должна быть взаимовыгодным партнерством вузов и компании. Мы решили давать студентам возможность стать полноценными участниками рабочего процесса и проектных инициатив. Это очень стимулирует активность практикантов, выработку ими новых полезных для компании решений и идей. Это также подготовка будущего кадрового резерва», – говорит начальник Управления по работе с персоналом ООО «Газпромтранс» Андрей Киселев.

Команда Управления по работе с персоналом достигла договоренности с МИРЭА – Российским технологическим университетом

о прохождении в 2024 году в «Газпромтрансе» преддипломной практики группы студентов, обучающихся по образовательной программе нового профиля «Цифровая трансформация» в направлении подготовки «Прикладная информатика». Данная программа нацелена на подготовку специалистов, готовых взять на себя реализацию масштабных проектов по цифровой трансформации на базе отечественного ПО.

Решено было не только знакомить студентов-практикантов с тонкостями внутренних бизнес-процессов, а предложить им создать цифровой продукт, который будет востребован в ежедневной работе подразделений компании.

Такими продуктами были избраны, ни много ни мало, программные роботы. Это был вызов: от студентов требовалось оперативно разобраться в бизнес-процессах и информационных системах «Газпромтранса», за весьма короткое время разработать алгоритмы и собрать рабочего робота, а еще – предусмотреть возможность его адаптации к РЕД ОС!

И такие смельчаки нашлись. В феврале в распоряжение «Газпромтранса» прибыла пятерка талантливых студентов кафедры цифровой трансформации Института информационных технологий РГУ МИРЭА: Владимир Матвеев, Антон Бежик, Яна Тришина, Иван Горохов и Егор Калюжный.

«Невероятно здорово, что нашим ребятам была предоставлена возможность применить на практике все свои навыки и умения в области системной аналитики и программирования», – делится заведующая кафедрой цифровой трансформации Анна Лагунова.

Они не подвели.

### РОБОТЫ ЯНЫ ТРИШИНОЙ: ПОМОГАЕМ ОБУЧАТЬ

Студентка Яна Тришина разработала 4 роботов, которые значительно облегчат труд сотрудников Управления по работе с персоналом в части формирования на корпоративном портале «Газпромтранса» мероприятий по обучению работников Администрации, рассылок уведомлений о старте внешнего и корпоративного обучения.

Сейчас заносить на корпоративный портал данные в производственные календари сотрудников по образовательным курсам – а их ино-

гда бывает до 300 – приходится в ручном режиме. А вскоре это будут делать RPA-помощники.

«Яна очень ответственная, она не испугалась технических сложностей и выполняла все поставленные перед ней задачи самостоятельно», – отмечает заместитель начальника Отдела кадров и трудовых отношений Зоя Шардакова.

«Приятно работать со студентом, который понимает тебя сразу, а в случаях, где ему требуется помощь, задает точные и правильные вопросы», – высоко оценивает работу Яны Андрей Киселев.

### РОБОТ АНТОНА БЕЖИКА – В ПОМОЩЬ СУРГУТСКОМУ ФИЛИАЛУ

Студент Антон Бежик не испугался сложностей: ему единственному выпала задача не просто создать RPA-робота, а написать его для нужд Сургутского филиала – то есть работать со своими наставниками удаленно. «Тем не менее проходить практику мне очень понравилось, – утверждает Антон. – Со мной всегда шли на диалог, активно и полно отвечали на вопросы».

Результат этой совместной работы – робот для контроля исполнения заявок на перевозку грузов и факта отгрузки продукции. Созданный Антоном RPA-помощник выгружает накладные из АС «ЭТРАН» для Юридического отдела, отчеты по ГУ-12 для Отдела организации перевозок Службы организации перевозок Сургутского филиала.

«Роботизация бизнес-процесса поможет освободить причастных сотрудников полностью или частично от операций, которые носят механический, часто повторяющийся характер. Это позволит аккумулировать ресурсы для решения более сложных задач», – отмечает начальник Отдела организации перевозок Сургутского филиала Татьяна Юдина.

«Антон подошел к задаче очень ответственно. Поддерживал постоянный контакт, задавал вопросы для более глубокого понимания предметной области использования робота, прислушивался ко всем замечаниям. Работа с технической стороны оформлена грамотно. Легко разобрался в структуре робота и не тратил время на изучение заложенных алгоритмов, в случае необходимости доработки», – так отзывались об Антоне начальник Юридического отдела Сургутского филиала Юлия Полякова и ведущий инженер-программист Службы информатизации АСУ ТП, СЦБ и связи Сургутского филиала Николай Никулин.

Робот практически полностью реализован на библиотеках, совместимых с Linux – в дальнейшем это позволит использовать его на РЕД ОС.

### РОБОТ ЕГОРА КАЛЮЖНОГО – НОВЫЙ «СОТРУДНИК» ОТДЕЛА ОРГАНИЗАЦИИ ВАХТОВЫХ ПЕРЕВОЗОК

Егор Калюжный работал над созданием робота в Отделе организации вахтовых перевозок. Его робот создает ручные начисления для дальнейшего формирования актов оказанных услуг. Это – значительная и ответственная часть работы отдела.

«С заданием Егор справился практически самостоятельно. Работать с ним было очень комфортно», – отмечает заместитель начальника отдела Анна Рахимова.

«Егор руководствовался принципом «Вижу цель – не вижу препятствий»: с успехом преодолел все трудности на пути создания робота», – дополняет Анну начальник отдела Владимир Гудожников.

### ЧИТАЙТЕ В НОМЕРЕ:



**ПО ПРИНЦИПУ «ВЫИГРАЛ – ВЫИГРАЛ»**  
22 мая в Администрации состоялся II турнир «Управленческих поединков».  
стр. 2



**НЕ БОЙТЕСЬ НОВЫХ ВЫСОТ - ОНИ ДОСТИЖИМЫ**  
О качестве корпоративных программ обучения и роли новых знаний на пути собственного развития рассказывают коллеги из Астраханского, Ухтинского и Ямальского филиалов.  
стр. 4-5



**МУЗЕЙ ИСТОРИИ И РАЗВИТИЯ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ СВОБОДНЕНСКОГО РЕГИОНА**  
Во многом история железнодорожной отрасли – это история России: развития регионов, промышленности, социальной сферы. Залы музеев ведут об этом увлекательный рассказ.  
стр. 7

### ПИСЬМО РЕДАКЦИИ

Уважаемые читатели!  
В июньском номере газеты «Вести Газпромтранса» мы рассказываем про наших коллег – талантливых, целеустремленных, настойчивых и упорных. В этом выпуске вы узнаете о том, как прошли «Управленческие поединки», как кадровый резерв Общества совершенствует свои компетенции, как студенты-практиканты постигают тонкости работы в компании и создают роботов.

В преддверии Дня защиты детей советник генерального директора по цифровой трансформации и многодетный отец Леонид Головин поделится секретами воспитания и образования детей.

Также, начиная с этого выпуска, представляем новую познавательную рубрику «Музеи железных дорог». Уверены, она не оставит вас равнодушными. Ну и, конечно, долгожданный выпуск подкаста «Голоса «Газпромтранса» с финалистами «Управленческих поединков».

Спасибо, что создаете каждый выпуск вместе с нами!  
Ваша редакция.



# ПЯТЕРО СМЕЛЫХ

стр. 1 <<<

«Я немного волновался перед началом практики: представлял себе строгих, ворчливых руководителей. И был приятно удивлен: взаимодействовать с моими наставниками было невероятно комфортно, мне давали максимум информации. Эта практика – мой первый опыт работы в компании, считаю, что справился с задачей успешно», – подводит итоги Егор.

## РОБОТ ИВАНА ГОРОХОВА: НА «ТЫ» С МПУР АСБУ

Иван Горохов разработал прототип программного робота по обмену данными с ПУР АСБУ в части договоров и дополнительных соглашений без участия человека. На сегодняшний день обмен данными с ПУР АСБУ осуществляется сотрудниками ИТ-блока в ручном режиме. Полный цикл обмена занимает до 5 часов рабочего времени ежедневно!

«Иван прекрасно справился с работой, несмотря на все сложности, – комментирует руководитель практики Ивана, заместитель начальника Управления сопровождения информационных систем управления финансово-экономической деятельностью Евгения Гаврилова. – В результате доработки и успешного воспроизведения по другим участкам его робот поможет всей компании!»

РРА-помощник будет тиражирован на другие виды справочников и документов обмена данными с МПУР АСБУ. После проведения

полного цикла тестирования последует внедрение в промышленную эксплуатацию, что поможет рационально использовать рабочее время сотрудников ИТ-блока на ИТ-проекты и текущую разработку. С применением роботизации в обмене данными планируется увеличить частоту загрузки документов для организации более комфортного процесса формирования платежей.

## РОБОТ ВЛАДИМИРА МАТВЕЕВА: ПОМОЩНИК ДИСПЕЧЕРОВ

Владимир Матвеев стал автором робота для передачи оперативных данных об исполнении плана перевозки товарной продукции в модернизированную Автоматизированную систему диспетчерского управления Единой системы газоснабжения ПАО «Газпром» (М АСДУ ЕСГ). Цель передачи данных – оперативное информационно-аналитическое обеспечение руководства ПАО «Газпром». Раньше процесс передачи оперативных данных у диспетчеров занимал от 30 минут до часа, сейчас процесс автоматизирован на 92%. Диспетчеры используют робота уже второй месяц.

«Владимир легко обучается, он сам разобрался во всех информационных системах, в том числе, в Оптимакрос!» – говорит наставник, ведущий специалист Инновационной лаборатории Наталья Жорина.

«Условия работы на практике были максимально комфортными, – делится Владимир. – Коллектив очень отзывчивый, я постоянно



Студенты РТУ МИРЭА

но чувствовал его поддержку. Для решения моих задач устраивали «мозговой штурм», разясняли технические и другие аспекты. Много новых терминов изучил!»

## И ПРОДОЛЖИМ РАБОТУ

Все «газпромтрансские» студенты-практиканты в мае успешно прошли предзащиту дипломных работ. Их основа – не скучные абстракции, а реальный опыт работы в крупной компании!

«На примере студентов МИРЭА мы еще раз убедились в том, что свежий взгляд на ту или иную производственную задачу позволяет найти новые, удачные пути решения, – под-

водит итог Кира Мадюскина. – Примененный нами формат проведения преддипломной практики: с решением конкретных кейсов функциональных направлений по роботизации процессов, с использованием проектных навыков и отечественного ПО – дал практический результат на выходе. В том числе, и в копилку Центра компетенций РРА!

А еще это отличный способ посмотреть, на что способен студент, выявить его потенциал и, возможно, в скором будущем обрести в нем нового талантливого сотрудника!»

Ведь именно так случилось с Антоном Бежицом: вскоре после защиты диплома он станет нашим коллегой. ■

## ОБЩЕСТВО

# ПО ПРИНЦИПУ «ВЫИГРАЛ – ВЫИГРАЛ»

**22 мая в Администрации состоялся II турнир «Управленческих поединков». Неснижаемый интерес сотрудников к этому мероприятию и к совершенствованию навыков ежедневных переговоров в целом – это тот самый идеальный результат «выиграл – выиграл», к которому стремятся в переговорах, и который оказался достигнут в диалоге между компанией и ее сотрудниками.**

Первые «Управленческие поединки» состоялись в Администрации «Газпромтранс» ровно год назад – в мае 2023 года. Полученный опыт вызвал у сотрудников большое желание продолжать развиваться в этом направлении, что дало начало клубу «ПроПереговоры». В течение года коллеги изучали переговорные техники, ежемесячно обсуждали их в ходе клубных встреч, и тут же стремились опробовать на практике. К новому турниру они подошли на совершенно ином уровне!

«Все коллеги, участники клуба – молодцы: они методично работали над своим саморазвитием, и каждый из них представлял серьезного соперника», – рассказывает о прошедших «Поединках» начальник Отдела договорной работы и правового обеспечения деятельности Общества Надежда Ипатьева.

## УМЕТЬ ДОГОВАРИВАТЬСЯ ВСЕГДА

«Сегодняшние экономические и общественно-политические реалии можно охарактеризовать как сложные. В таких условиях высок спрос на наличие у сотрудников знаний и навыков по достижению результатов для обеспечения успеха работы компании. Все более актуальными становятся требования к таким личностно-деловым компетенциям руководителей и специалистов, как деловая коммуникация и умение отстаивать свою позицию. Овладеть навыками ведения деловых переговоров – значит получить эффективный инструмент для развития данных компетенций», – уверена инициатор создания и развития «Управленческих поединков» в нашей компании Анна Рахимова.

«Зачем мы стали проводить «Управленческие поединки»? Для того, чтобы сотрудни-

ки научились договариваться всегда, могли быть максимально успешными в решении рабочих задач. Освоение новых форм и инструментов работы требует трансформации мышления каждого, формирует умение выходить за рамки предложенного. Эта трансформация достигается через тренинги и обучение техникам ежедневных переговоров», – считает советник генерального директора ООО «Газпромтранс» по цифровой трансформации, амбассадор и движущая сила клуба «ПроПереговоры» Леонид Головин.

А потом, это ведь просто очень интересно. Коллеги неожиданно раскрываются друг перед другом как единомышленники,

отводится две минуты. Зритель видит короткий переговорный экспромт – но! В нем концентрация наработанных за месяцы учебы знаний и навыков по техникам общения, по моментальному считыванию сути и нюансов переговорной ситуации, по определению скрытых мотивов собеседника, по выстраиванию сценария переговоров и своей стратегии поведения. В итоге поединок – это мини-спектакль с неизменным катарсисом. Круто? Еще бы! Пульс зашкаливал как у каждого из оппонентов, так и у зрителей. И даже судьи – а ими в этот раз были председатель профсоюзного комитета «Газпромтранс профсоюз» Сергей Алексеев, Леонид Голо-

спечения управления Ольга Альмухаметова, юристконсульт 1 категории Претензионно-искового отдела Лидия Савченко, сотрудники Отдела охраны труда, промышленной, пожарной безопасности и экологии Денис Гончаров и Алексей Кудрявцев составили очень достойную конкуренцию «бывалым». Это еще раз подтверждает высокий уровень развития компетенций наших сотрудников. Новички не попали в финал, но их выступления были очень достойными!

## «БОРЬБА ЗА ЖИЗНЕННОЕ ПРОСТРАНСТВО»

Так назывался кейс, который разыграли участники финального поединка: начальник Отдела договорной работы и правового обеспечения деятельности Общества Надежда Ипатьева и начальник Отдела по работе с вагоноремонтными предприятиями Ирина Барахова.

Надежда Ипатьева стала безусловным лидером этого поединка и взяла «золото» турнира! «У меня есть личная установка: в любом деле верить в успех, ведь даже в сложных ситуациях всегда есть шансы, и надо прилагать все усилия, чтобы достигнуть результата, – говорит Надежда. Второе место «Управленческих поединков» – у Ирины Бараховой. А «бронзовым» призером турнира стала администратор программы проектов цифровизации Ямальского филиала Татьяна Левина.

От всей души поздравляем победителей, и уверены: в выигрыше – все участники турнира. Даже те, кто пришел на «Поединки» в качестве зрителей!

«Навыки ведения переговоров помогают нам экологично достигать наших целей, повышают уровень корпоративной культуры общения. Как результат – улучшается качество рабочих процессов, – уверена Надежда Ипатьева. – Поэтому если коллеги будут интересоваться правилами и приемами ведения переговоров, от этого выиграют не только они сами, но и вся наша компания! Это есть тот самый результат «выиграл – выиграл», который достигается в идеальных переговорах!» ■



Финалисты «Управленческих поединков»

эрудированные собеседники, в стенах офиса рождается еще один клуб по интересам – в такой атмосфере гораздо привлекательнее работать и развиваться.

## ТЩАТЕЛЬНО ПОДГОТОВЛЕННЫЙ ЭКСПРОМТ

Управленческий поединок включает в себя два трехминутных раунда, на подготовку и изучение переговорного кейса сторонам

вин, Анна Рахимова, а также победители прошлогодних «Поединков» Павел Булкин, Вера Веселова и Инна Сасина – с трудом сохраняли хладнокровие.

Тем приятнее было увидеть в числе участников турнира сразу четверых новичков. Каждый из них проходил через «Управленческие поединки» в студенчестве либо на предыдущих местах работы. Специалист 1 категории Отдела документационного обе-



# «ДТ+» – НОВЫЙ ПОМОЩНИК ГРУППЫ ТАМОЖЕННОГО ОФОРМЛЕНИЯ СУРГУТСКОГО ФИЛИАЛА

В мае в Сургутском филиале введен в промышленную эксплуатацию новый, отечественный программный продукт «ДТ+». ПО предназначено для специалистов, непосредственно занимающихся заполнением деклараций на товары при экспортно-импортных операциях. «ДТ+» позволяет в электронной форме выполнить весь комплекс работ по подготовке таможенной документации, произвести таможенное оформление.

Автор «ДТ+» – ООО «Даобит», производитель ПО для компаний-перевозчиков грузов железнодорожным транспортом.

В соответствии с поручением Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации от 22.08.2023, по протоколу заседания экспертного совета от 09.08.2023, программному продукту присвоена реестровая запись и установлен класс «Программное обеспечение для решения отраслевых задач в области государственного управления».

Введению ПО в промышленную эксплуатацию предшествовало его тестирование в Сургутском филиале, которое состоялось в апреле. Специалисты ИТ-блока Сургутского филиала провели все мероприятия по настройке ПО и сопровождению рабочих мест пользователей Группы таможенного оформления. В период тестирования «ДТ+» успешно зарекомендовало себя при формировании, заполнении и подаче таможенных деклараций на товары.

Специалисты убедились в полноте импорта базы данных из прежнего ПО – «ВЭД Декларант». Они также протестировали весь функционал, необходимый для создания, внесения, сохранения и редактирования данных при заполнении таможенных деклараций на товары.

Сотрудники Группы таможенного оформления оценили удобство обмена сведениями с Центральной энергетической таможней ФТС РФ, в том числе при удаленной оплате тамо-

женных платежей и получении подтверждения выпуска таможенной декларации на товары.

В период тестирования Группа таможенного оформления сформировала и подала в таможенный орган с использованием программного продукта «ДТ+» 8 таможенных деклараций различных видов. При формировании деклараций на товары в программе «ДТ+» всего было formalizовано 586 документов.

Специалистам Группы таможенного оформления Сургутского филиала понравились новые функциональные возможности «ДТ+». В частности, программа позволяет максимально автоматизировать заполнение деклараций на товары и сопутствующие документы за счет использования ранее оформленных деклараций, создания шаблонов. Минимизированы сложности при прохождении форматно-логического контроля на этапе подачи декларации в таможенный орган: при исправлении ошибок изменения вносятся непосредственно в электронные копии де-

клараций на товары, возможен запуск автоматической проверки из программы «ДТ+». ПО также позволяет выполнить быстрый поиск документов по ключевому слову, найти классификационный код по единой товарной номенклатуре внешнеэкономической деятельности Евразийского экономического союза, описание конкретного товара. А еще программа позволяет получить информацию о мерах тарифного регулирования, запретах и ограничениях с обязательной ссылкой на регламентирующие акты.

На сегодняшний день Сургутский филиал способен успешно выполнять все операции по заполнению и подаче таможенных деклараций на товары посредством нового, отечественного программного продукта «ДТ+».

**Ольга СЕРГЕЕВА,**  
ведущий специалист  
Группы таможенного оформления  
Сургутского филиала

# ПРОМЕЖУТОЧНЫЕ ИТОГИ ЭКСПЛУАТАЦИИ БЛОЧНО-МОДУЛЬНЫХ ЭКИПИРОВОЧНЫХ УСТРОЙСТВ

С 1 декабря 2023 года по 1 мая 2024 года в Ямальском филиале последовательно вводились в эксплуатацию блочно-модульные экипировочные устройства (устройства БМЭ) для снабжения подвижного состава и объектов инфраструктуры очищенной водой и дизельным топливом на всем протяжении железнодорожной линии Обская – Карская.

Экстремально холодный климат региона, сильные ветра в сочетании с коротким световым днем являются сложными условиями для эксплуатации технологического оборудования.

Сегодня Ямальский филиал эксплуатирует пять устройств БМЭ: 2 топливозаправщика контейнерного типа и 3 контейнера экипировочных для перевозки воды.

Топливозаправщик контейнерного типа – устройство, в котором используется изобретение «Топливозаправщик железнодорожный». На него «Газпромтранс» получен патент, который обеспечивает Обществу исключительное право использования этого нематериального актива до конца 2042 года.

Топливозаправщик является автономным устройством для перевозки светлых нефтепродуктов. Он оснащен двустенным резервуаром РГЦ-30, установленном в герметичном стальном корпусе, насосным и раздаточным оборудованием, а также устройствами управления технологическими процессами, контроля и безопасности. Оборудование размещено в изолированном, утепленном, отапливаемом техническом отсеке.

Во втором изолированном техническом отсеке смонтирована автономная дизель-генераторная установка мощностью 30 КВт. Она способна обеспечивать электроэнергией как собственных потребителей, так и электрооборудование других устройств БМЭ в составе экипировочного поезда.

Контейнер экипировочный для перевозки воды – автономное устройство для перевозки и порционной выдачи очищенной воды. Модуль полностью утеплен и отапливается электроконвекторами. Он оснащен двумя резервуарами из нержавеющей стали общим объемом 30 куб. м, насосным и раздаточным оборудованием, а также устройствами управления технологическими процессами, контроля и безопасности. Модуль имеет собственную автономную дизель-генераторную установку мощностью 25 КВт.

Учитывая климатические особенности эксплуатации оборудования в субарктическом регионе, в целях установления соответствия планируемых к закупке устройств БМЭ требованиям, изложенным в техническом задании на проектирование и изготовление экипировочных устройств (ПТЗ), Ямальским филиалом в феврале-марте 2023 года была проведена опытно-промышленная эксплуатация (ОПЭ) пилотных единиц оборудования устройств БМЭ в реальных условиях.



В рамках ОПЭ работники Отдела экипировки локомотивов, эксплуатации и ремонта оборудования филиала, эксплуатирующего устройства БМЭ, совместно с авторами изобретения, непосредственно разработавшими концепцию устройств БМЭ и ПТЗ, выявили недостатки и внесли предложения по улучшению схем и элементов конструктива и технической оснащенности оборудования.

В частности, заводом были приняты к сведению и реализованы при изготовлении последующих устройств БМЭ следующие предложения:

- увеличена мощность дизель-генераторных установок, смонтированных на топливозаправщиках;
- изменены схемы прокладки технологических трубопроводов;
- оптимизировано размещение технологического оборудования, систем контроля и управления;

■ изменена конструкция технологических лестниц, площадок обслуживания и проходов.

Также силами завода-изготовителя на устройствах БМЭ реализованы технические решения рационализаторов Ямальского филиала по оптимизации размещения технологического и управляющего оборудования и оптимизации трубопроводов и оборудования стационарной системы доступа персонала в резервуар РГЦ-30 топливозаправщика.

в единую энергосистему посредством низковольтных электрических межвагонных соединений и наличие в каждом устройстве автономного источника электроэнергии позволяет организовать электроснабжение потребителей каждого блок-модуля от одной дизель-генераторной установки, так и качественную резервацию источников генерации.

Имеется возможность оперативно изменять качественный и количественный состав экипировочного поезда в зависимости от поставленной задачи, использовать каждую единицу блочно-модульных экипировочных устройств автономно. Данные решения позволяют оптимизировать расход горюче-смазочных материалов, снижают амортизацию каждой дизель-генераторной установки в отдельности, соответственно увеличивая сроки эксплуатации в части достижения предельной наработки оборудования.

Резервация насосного оборудования в каждом устройстве БМЭ позволяет проводить регламентные работы, не прерывая производственного процесса. Устройства безопасности обеспечивают автоматическое реагирование на возможные нештатные ситуации. Имеется многоуровневая система контроля утечек дизельного топлива, включающая в себя контроль межстенного пространства резервуара и оптическую систему контроля и автоматической перекачки возможных утечек топлива в металлический корпус резервуарного отсека. Каждое устройство БМЭ оснащено системами пожарной сигнализации, контроля загазованности воздуха рабочей зоны, автоматическими устройствами пожаротушения.

Обслуживающий персонал, находящийся в вагоне сопровождения на маршруте, имеет возможность удаленной диспетчеризации устройств БМЭ. Панель диспетчера «ОВЕН СП310» позволяет в режиме реального времени контролировать основные технологические параметры, режимы работы оборудования, аварийных сигнализаций устройств, при необходимости вносить корректирующие вставки в настройку работы системы регулирования поддержания заданной температуры.

**Борис КЛИМЕНКО,**  
ведущий инженер  
Производственно-технического отдела  
Ямальского филиала



# НЕ БОЙТЕСЬ НОВЫХ ВЫСОТ – ОНИ ДОСТИЖИМЫ

Затронутую в предыдущих номерах газеты тему работы с резервом кадров «Газпромтранса», о качестве корпоративных программ обучения и роли новых знаний на пути собственного развития продолжают коллеги из Астраханского, Ухтинского и Ямальского филиалов.

**Андрей Федин, начальник Службы информатизации, АСУ ТП, СЦБ и связи Астраханского филиала:**

Свою трудовую деятельность в Астраханском филиале я начал в 2007 году, в должности инженера I категории Производственно-технического отдела. В первые годы развитию профессиональных компетенций помогал и опыт – раньше я работал на предприятиях железнодорожного транспорта ОАО «РЖД» – и живой интерес к изучению специфики работы промышленного железнодорожного транспорта, смежных предприятий, задействованных в добыче углеводородного сырья, переработке и производстве продукции на Астраханском ГПЗ.

Тесное взаимодействие с опытными наставниками: начальником Производственно-технического отдела Николаем Черниченко, главным инженером Александром Герасимовым было неоценимой помощью, равно как и взаимодействие с блоком руководителей филиала по направлениям дея-



Если говорить о развитии лидерских и личностных качеств, то это корпоративные тренинги по формированию лидерства, развитию компетенций руководящих работников, работе в команде.

Обучение я проходил как внешнее, так и корпоративное, в системе ПАО «Газпром», по различным направлениям деятельности. Считаю полезными все полученные знания и навыки.

**Есть ли место обучению в моей жизни сегодня? Конечно, да. Это как раз тот случай, когда не существует какого-то предельного уровня развития: чем больше узнаешь, получаешь дополнительных навыков, тем больше появляется направлений для дальнейшего развития и совершенствования**

тельности, смежными структурными подразделениями, а также Администрацией.

В резерв кадров я был включен в 2015 году, в должности начальника Службы информатизации, АСУ ТП, СЦБ и связи. Нахожусь в составе перспективного резерва кадров на замещение должности заместителя директора филиала – главного инженера.

За эти годы я прошел обучение по целому ряду направлений. Здесь и обучение в области производственной безопасности, и в области цифровой трансформации, и по бережливому производству. Я также прошел профессиональную переподготовку по программе «Экономика и управление на предприятии».

В 2017 году я стал участником мероприятий по оценке показателей управленческой готовности и управленческого потенциала кандидатов в резерв управленческих кадров. Эти мероприятия проводились с привлечением представителей профильного департамента ПАО «Газпром», Администрации и филиалов «Газпромтранса». От участия в этой работе у меня осталось особенно яркое впечатление: приобрел хорошие навыки командной работы, живого общения в рамках решения нестандартных задач в режиме ограниченного времени.

Считаю, что участие в кадровом резерве помогло мне развить собственные управленческие компетенции в части лидерства

и самоорганизации, деловых коммуникаций, делегирования полномочий, организации командной работы, управления стрессом, мотивации подчиненных.

Кроме того, я, исходя из своих потребностей, желания узнать больше, инициировал прохождение обучения по нескольким темам. Среди них экономика и управление на предприятии, цифровые технологии, транспортная и пожарная безопасность.

Моя работа требует от меня постоянного саморазвития и получения дополнительных компетенций. Поэтому читаю специальную литературу, статьи, получаю консультации профильных специалистов. Отличный помощник в саморазвитии – ресурсы Системы непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром». Еще один полезный источник получения нового опыта и навыков – конкурсы, поэтому в 2010 году я принимал участие в отборе на конкурс «Лучший по профессии».

Я как руководитель поддерживаю участие сотрудников в конкурсах по рационализаторству, «Лучший по профессии», в СМУС-конференциях. Рад, что в большинстве случаев это личная инициатива коллег. Занимали призовые места!

Есть ли место обучению в моей жизни сегодня? Конечно, да. Это как раз тот случай,

когда не существует какого-то предельного уровня развития: чем больше узнаешь, получаешь дополнительных навыков, тем больше появляется направлений для дальнейшего развития и совершенствования.

В 2024 году мне предстоит пройти тренинги по роли и функциям руководителя, стилям управления, лидерству и самоорганизации, наставничеству, постановке задач, мотивации подчиненных и многому другому. Еще в моем графике – повышение квалификации и аттестация по направлениям промышленной и пожарной безопасности, экологии.

Наличие и эффективное развитие резерва кадров необходимо для компании. С его помощью удастся выявлять, привлекать, удерживать и мотивировать талантливых сотрудников, тех, кто способен занять ключевые позиции в ближайшем будущем. Предоставляется возможность их развития и роста, отпадает необходимость поиска, адаптации и обучения специалистов со стороны. В целом повышается эффективность и качество управленческой работы в компании в целом.

Поэтому мой совет всем коллегам: не останавливайтесь на достигнутом. Стремитесь к развитию своих профессиональных и личностных компетенций, изучайте смежные направления деятельности – и всегда верьте в себя и свои силы!



**Константин Савичев, начальник Отдела материально-технического снабжения и комплектации Ухтинского филиала:**

В Ухтинский филиал я пришел в октябре 2006 года ведущим инженером по надзору за строительством. Тогда филиал находился в стадии развития производственной инфраструктуры.

За месяц до моего прихода компания приобрела производственную базу на территории в 13 гектаров – со зданиями, сооружениями, железнодорожными путями, все это требовало реконструкции с учетом потребности и особенностей производственной деятельности «Газпромтранса». Наставниками в моей работе в филиале были мой непосредственный руководитель, заместитель директора по общим вопросам, а в Администрации – специалисты Отдела капитального строительства, Управления по работе с имуществом и корпоративным отношениям.

В 2009-2015 годах я состоял в резерве кадров на должность заместителя руководителя филиала по общим вопросам, затем, по 2023 год – на должность главного инженера, а в 2024 году руководителем

принято решение о включении меня в резерв на должность начальника филиала.

Обучения в эти годы было достаточно много. Многие программы были связаны с повышением квалификации: «Безопас-

ность строительства, строительный контроль», «Управление корпоративными закупками», «Деятельность по строительству зданий и сооружений», «Предупреждение и противодействие коррупции», «Импортозамещение в закупках и снабжении» и т.п. Также осваивал управленческое искусство, инструменты эффективного управления конфликтами на производстве.

**Если у молодого сотрудника есть задатки стать руководителем, то он им обязательно будет, главное не лениться, вникать, учиться!**

Учился как в очном формате, так и дистанционно – в частности, в Учебном центре ПАО «Газпром», петербургском «ЦНТИ «Прогресс», в «Газпром корпоративный институт», а также в РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина и Волгоградском колледже газа и нефти ПАО «Газпром».

В памяти особенно запечатлелись курсы 2011-2013 годов, проведенные Отделом социального развития и обучения персонала «Газпромтранса». Сотрудники отдела выезжали в филиалы компании, это были курсы по развитию навыков принятия управленческих решений, управления персоналом, управления конфликтами, искусству деловых переговоров, тайм-менеджменту. Живые тренинги были, по



стр. 4 &lt;&lt;&lt;

моему мнению, наиболее эффективными для восприятия материала, доведения информации до слушателей.

Бесспорно, за годы нахождения в кадровом резерве мои управленческие компетенции серьезно выросли. Так, например, во время моего нахождения в резерве на должности заместителя руководителя филиала по общим вопросам в рамках исполнения его обязанностей регулярно возникала необходимость взаимодействия с рядом сторонних организаций, включая надзорные органы, органы исполнительной власти города, дочерними обществами ПАО «Газпром». В ходе этого взаимодействия представляешь «Газпромтранс», требуется оперативно принимать решения от имени филиала – в такие периоды на практике совершенствовался и рос уровень управленческих компетенций: лидерских качеств, стрессоустойчивости, эмоциональной стабильности.

Случалось, что я сам инициировал проведение обучения. В основном это было связано с необходимостью изучения и освоения новых направлений как для меня лично, так и для отдела. Яркий пример – это необходимость освоения основ организации конкурентных закупок, а в период работы в строительной группе мною инициировались обучения, связанные со



строительным контролем.

Саморазвитию есть большое место в моей жизни. Образование, обучение в рамках повышения квалификации – это основа, фундамент. Но для полноценной работы, надлежащего исполнения должностных обязанностей этого недостаточно. Необходимо дополнительно изучать ту

или иную литературу: техническую, нормативную.

Практически все программы, которые мне довелось пройти за 18 лет, были эффективными. Многочему научился – включая работу как с сотрудниками филиала, так и сторонних организаций.

Считаю, что программы учебных цен-

тров ПАО «Газпром» очень высокого уровня. Безусловно, много зависит и от слушателей, и от настроения лекторов, и от методов преподавания, а также от качества презентационного материала. Если вы зададите мне вопрос, состоялся бы я как руководитель без полученных знаний – ответ, думаю, очевиден.

Развитие компетенций – непрерывный процесс, особенно с учетом темпов развития информационных технологий, цифровизации, внедрения и обновления разработок по оптимизации работы. Поэтому обучаюсь постоянно. На этот год в моих планах – второй год обучения в рамках курсов по противодействию коррупции, а также курсы Корпоративного университета «Газпромтранс» в части реализации стратегии развития управленческого потенциала, по развитию лидерства и личной эффективности. Ожидая большого эффекта от прохождения этих программ.

В работе с резервом кадров в «Газпромтранс» выделяю такие положительные моменты, как оказание руководством доверия к резервисту, перспектива, возможность карьерного роста, появление самомотивации к совершенствованию, развитию, лидерству.

Если у молодого сотрудника есть задатки стать руководителем, то он им обязательно будет, главное не лениться, вникать, учиться!



**Иван Жирнов, начальник Отдела охраны труда и промышленной безопасности Ямальского филиала:**

Мой первый рабочий день в Ямальском филиале – 7 июня 2010 года. Я был принят на должность инженера 2 категории Отдела охраны труда и промышленной безопасности, год спустя стал инженером 1 категории. В 2014 году я стал ведущим инженером, а в 2018 году – начальником своего отдела.

Семь лет я работал под руководством начальника нашего подразделения Надежды Распопиной. Она была для меня не только наставником – эталоном руководителя нашего отдела. Я пришел в филиал на заре его становления, поэтому работы по направлению моей деятельности было много, и я полностью, что называется, с нуля, изучил систему производственной безопасности ПАО «Газпром» и все другие направления деятельности, с которыми приходилось сталкиваться при выполнении должностных обязанностей.

В 2012 году я был включен в группу подготовки резервистов Ямальского филиала в области управления персоналом. Этот проект включал в себя оценочные мероприятия и курс тренингов, деловых игр, кейсов по изучению основных управленческих функций, развитию лидерских качеств.

Я практически каждый год проходил различные обучения и тренинги: в области личной эффективности руководителя, управления проектами, моделирования компетенций и так далее. Наиболее запомнились тренинги: «Деловые переговоры», «Управление конфликтами», «Материальная и нематериальная мотивация персонала». Обучение

проходило как на базе Корпоративного университета «Газпромтранс», так и на базе «Газпром ВНИИГАЗ», «Газпром корпоративный институт», «Газпром ОНУТЦ». Все программы оказались интересными и полезными.

Безусловно, развил собственные управленческие компетенции. Так, одним из заданий в кадровом резерве являлось испол-

Вообще, я постоянно занимаюсь саморазвитием. Например, в прошлом году я получил большой опыт, став участником Международной специализированной выставки и форума «Безопасность и охрана труда 2023» в Москве. И нет предела совершенству: в этом году планирую повысить квалификацию в области промышленной безопасности.

## Очень важно вливаться в активное обучение, научно-практическую деятельность сразу, будучи еще молодым специалистом

нение обязанностей руководителя отдела в период его отсутствия. В этот период отрабатывались на практике полученные теоретические знания.

Предложенные программы обучения в полной мере закрывают мои потребности в развитии. Полученные знания и сегодня помогают в решении новых задач и повседневной деятельности. Отмечу также, что в последнее время предлагается большой выбор бесплатных семинаров, всегда можно выбрать нужные темы.

Считаю очень важным вливаться в активное обучение, научно-практическую деятельность сразу, будучи еще молодым специалистом. Я, например, в 2012 и 2013 годах принимал участие в научно-практической конференции молодых специалистов Ямальского филиала, занял в 2013 году 2 место, стал участником Объединенной конференции молодых специалистов ООО «Газпромтранс». Поэтому мой совет молодым: не бойтесь новых высот – они достижимы.





# «ЕСЛИ ХОЧЕШЬ ВОСПИТАТЬ РЕБЕНКА – ВОСПИТАЙ СЕБЯ САМ»

Советник генерального директора по цифровой трансформации «Газпромтранс» Леонид Головин – неумолимый драйвер интересных проектов, мотиватор к обучению и развитию десятков коллег. Леонид Викторович также – отец пятерых замечательных, любознательных, талантливых детей. Именно с таким собеседником в День защиты детей хочется «сверить часы» в вопросах воспитания, образования подрастающего поколения, поговорить о роли семьи в этом процессе.



Семья Головиных

– Вы, наверное, своих детей учить с пеленок начали?

– Учить здесь не совсем верное слово. Я делаю так, чтобы прямо с коляски, когда они только фокусируют взгляд, им было интересно, прикольно жить.

Зачем я это делаю? Мой лайфхак, точнее, это личный секрет моего папы – детей надо научить учиться. А для этого надо показать, что узнавать – это очень интересно. Папа мне это открыл с трех лет, а может, и раньше, наверняка! Так, например, он интересно рассказал мне, как можно рисовать, и научил меня этому лучше преподавателя по изобразительному искусству. Благодаря папе мне было интересно узнавать, интересно учиться – и потому мне давалось все легко. Поэтому со своими детьми я поступаю ровно так же.

– А как именно Вы это делаете – чтобы детям было интересно?

– Когда еще первый ребенок был только в проекте, я купил книжку Гленна Домана по раннему развитию. На тот момент раннее развитие не было модным: это сейчас литературы на эту тему вагон, а тогда книга Домана была единственной в магазине, она была в плохой полиграфии – но она была. И я ее прочитал.

В целом я с ней не согласен, но из этой книжки я извлек три-четыре истины.

Первая – о том, что учить детей нужно только в моменты, когда им интересно, и бесполезно, когда им не интересно. Как только интерес заканчивается, ловишь момент и переключаешься на другие занятия. А занятие может быть всегда!

Вторая – с малых лет общайся с детьми, как со взрослыми. Не сюсюкай с ними, давай им информации по возрасту и чуть больше. И они ее будут впитывать.

Третье из Домана – и для меня как для молодого родителя это было откровением – что у ребенка есть фазы развития. Бесполезно требовать от него того, что он не может воспринять. Пытаться научить ребенка читать, когда он еще не способен – бессмысленно. Раннее развитие, наоборот, отворачивает от развития, ребенку становится неинтересно учиться.

– Во сколько Ваши дети научились читать?

– Мой папа научил меня прежде любить чтение книг и относительно рано научил читать, уже в 5 лет. И я детей тоже учу любить чтение.

Я не гонюсь за рекордами – дети начнут самостоятельно читать тогда, когда им положено, но читать с детьми я начинаю рано.

Мой совет: как только ребенок научится сосредотачивать зрение, читайте ребенку вслух большую книгу с большими картинками! В идеале – всегда одну и ту же. К 6 месяцам уже можно завести такой ритуал.

Я выбрал «Мойдодыра» с толстыми картонными страницами, и с 6 месяцев читал ее каждому из детей в течение года, обычно на ночь. Читал с яркой интонацией, со всеми

«пугалками» и радостями, и при этом пальцем своим водил по строчкам. Я так и назвал этот метод – «пальчиковое чтение». К полутора годам ребенок уже сам пытается водить пальцем по строчкам, причем именно по тем, которые я читаю. К двум годам ребенок повторяет окончания слов, строк, далее – фраз. Когда он выучит книгу практически наизусть, можно выбрать вместе с ребенком и читать с ним другую книгу. Днем могут быть любые книги для совместного чтения – но вечером всегда одна и та же. Я обнаружил, что это мое «пальчиковое чтение» помогает детям уже в четыре с половиной – пять с половиной лет читать сразу словами, даже без изучения азбуки.

В результате получилось, что все мои дети рано научились читать. И, самое главное, они любят читать, им прикольно читать.

– От «научиться читать» к «любить читать» – большой путь. Как Вы его проложили?

– Мне нравится высказывание Толстого: «Если хочешь воспитать ребенка – воспитай себя сам». Любое воспитание начинается с воспитания себя, дети повторяют наши модели поведения. Если родители любят читать, дети тоже любят чтение. Главное – уметь заразить своей страстью.

– Давайте о школьном образовании поговорим и роли родителей в нем. Насколько Вы вмешиваетесь в образовательный процесс?

– Я согласен со многими родителями в том, что школа должна учить, а родители должны работать. Однако все дети разные. В нашем случае я не вмешиваюсь в обучение, а жена помогает с домашними заданиями, проверяет дневники.

Я сам учился отлично, хотя от меня этого и не требовали, и считаю, что перфекционизм, определенно, вредит в жизни. Когда я закончил школу, осознал: значительная часть времени в школе потрачена зря. Его можно было провести интереснее. Очень много времени уходит впустую.

– То есть от своих детей учебы на отличие Вы не требуете?

– В отношении детей я принял решение: я не требую отличных оценок. Но я объясняю: оценки – это зарплата. Если ты получаешь 5 – значит, условно, получил 5000 рублей, 2 – 2000 рублей. То есть за одну и ту же работу вы можете получить и 5, и 2 тысячи рублей, а 5 всегда лучше, чем 2! Я мотивирую вас на то, чтобы вы, потратив свое время на уроки, заработали больше.

Очень важно, чтобы у ребенка была точка интереса. Вокруг будет море неинтересного, и в школе тоже. Важно, чтобы был момент, где его цепляет, драйвит, где его зеленая зона. И ради нее он готов будет остальное потерпеть, ради нее он готов будет остальное потерпеть, ради нее он готов будет остальное потерпеть, ради нее он готов будет остальное потерпеть.

– Что такое зеленая зона?

– Многие психологи говорят о том, что с младых ногтей нужно давать ребенку понимать

границы, без этого он страдает. И есть деление на 4 зоны: зеленая, где ребенок предоставлен самому себе, делает что хочет; желтая зона, где ребенок предоставлен самому себе, но родитель наблюдает и помогает; оранжевая – здесь то, что в принципе не приветствуется, но если накосячит, то, ну бывает. И красная зона – это то, чего делать принципиально нельзя.

Ребенок должен знать эти границы. Если он понимает их, с воспитанием будет все очень просто. Дети при правильном воспитании родителей слушают и искренне уверены, что им плохого не посоветуют. Происходит это, если ребенку в детстве давали ту самую свободу в зеленой зоне, помогали в желтой, четко обозначали границы оранжевой зоны и табу, запреты красной.

Я ловил момент: если ребенок наедине с собой занимается игрушками – не нужно его воспитывать: играть с ним, занимать, только потому, что у тебя появилось на это время. Дай ему одному побыть с игрушками. И в тот момент, когда ты ему понадобишься, он тебя придет и попросит.

А в момент, когда он попросит от тебя внимания – и это один из моих лайфхаков – в этот момент важно ребенку внимание дать. Чем бы ты не занимался. Откликнуться на просьбу ребенка сразу, потратить зачастую одну секунду. А если отмахнешься, вместо одной секунды отплатишь потом часом.

Это к вопросу лин-воспитания, бережливо-го воспитания: если ты так сделал, то твои затраты: энергетические, временные, душевные – они минимальны, а выход максимальный. Ты дал ребенку внимание в тот момент, когда оно ему нужно и дорого.

Это позволяет сохранить высокий уровень доверия между взрослыми и ребенком. И тогда вопрос мотивации к учебе, по большому счету, не стоит. Ты просто рассказываешь, что для тебя важно, и в этом случае дети просто стараются.

– Мотивация к учебе – это один из самых сложных вопросов, который пытаются решить родители, и далеко не всегда это получается сделать. Какие еще инструменты мотивации есть у Вас?

– Знаю родителей, которые премируют за хорошие оценки деньгами. Мы не платим за оценки никогда. Но помогаем, мотивируем словами, иногда шоколадкой – чтобы добежать неделю успешно до конца.

Еще дети знают, что в конце недели будет пятница! Просто пятница, вечер, когда можно всё (что обычно запрещено на неделе), – просто так, безусловно.

На самом деле, мне сложно ответить на вопрос о мотивации. Мотивацией может являться твой личный пример, пример успеха. Хочешь, чтобы твои дети были успешными и счастливыми – самое главное, счастливыми – будь счастлив сам.

– Вы, глядя на стремительно меняющийся, цифровизирующийся мир, на то, как быстро трансформируются профессии и меняются новые, на развитие каких компетенций и навыков делаете упор в годы учебы детей в школе?

– Мир 10, 100 тысяч лет назад вопросами прокачки навыков не задавался. Дети росли гармонично. А если ребенок гармонично рос, он выживал. Он знал, где обрыв, и не прыгал с обрыва; он понимал, где дикий зверь, и мог его обойти. Не было отдельного предмета «Сегодня мы изучаем зверей, а завтра – обрывы».

Из-за того, что знаний много, они начали фрагментироваться. Математика отдельно от физики – хотя они нераздельны! Математика поделилась на алгебру и геометрию, еще и «скиллы» какие-то появились.

В моем понимании самое важное – это физическое развитие. Ребенок должен быть физически развит.

Чтобы ребенок мог учиться, сосредотачиваться, мыслить, он должен дышать. А чтобы он дышал, ему нужна какая-то физическая нагрузка. Наши дети привыкли: спорт – это просто переключение с умственной работы.

Поэтому первое: быть просто физически здоровым. Это суперважно.

Второе – это воспитание любовью. Дети

должны быть эмоционально цельными. В отношениях родителей, в своих отношениях они должны видеть, что жизнь разная. Понимание, что люди и отношения разные, но ты всегда можешь выкрутить на уровень, который комфортен и удобен, детям важно дать с детства.

Эмоциональный интеллект – его сейчас так называют – по большому счету, это умение разбираться в чувствах своих и близких людей. Важно любить своего ребенка и проявлять к нему полную гамму чувств. И он должен знать, что чувств больше, чем просто любовь.

Третий пункт – это мышление. Почему я уделю такое внимание рассказу о «пальчиковом чтении»: вообще говоря, любое человеческое мышление – оно через слова. Когда ты ребенка учишь читать, говорить, ты его учишь мыслить. И чем раньше и лучше он научится читать и говорить, получит в распоряжение более широкий словарный запас, тем проще потом ему будет что угодно осваивать. Читающие дети всегда будут более умными, чем дети, которые смотрят телевизор.

– Ваши дети не смотрят телевизор?

– Мы разрешаем мультфильмы, но развивающие и без рекламы. Дома эфирный телек – табу, а в YouTube смотрим сделанную мной подборку без рекламы, и в результате себе и детям не замусориваем мозг ничем. Они просмотрели, например, мультсериал «Пин-код» – в нем много научных знаний по физике, математике, истории, по всему. Потрясающий сериал «Гравити Фолз» – мы с ними смотрели по 2-3 серии каждый вечер и пересмотрели раза четыре, на русском и английском языках.

Таким образом, я раскрыл три главных своих секрета, фокуса развития моих детей: физический интеллект, эмоциональный интеллект и мышление через словарный запас.

– Три главных секрета, но не единственных?

– Есть секрет четвертый. Это создание определенной, умной среды. Чтобы дети впитывали всё вкусное и интересное. Чем кувшин наполнишь, то в нем и будет.

Вот, например, я не умею играть на музыкальных инструментах. Я пытался привить детям музыкальную грамотность, любовь к музыке, но не получалось. Но у нас, тем не менее, дома создана среда: есть музыкальные инструменты. А в «Гравити Фолз» была таинственная музыкальная тема, которую Миша и Кирилл напевали. И я их спросил: а вы можете подобрать ее на инструменте?

Дома есть металлофон, и на нем Миша всю вступительную мелодию, от начала и до конца, подобрал. Он не знает нот, но на металлофоне написаны букочки. И он записал мелодию этими букочками, сам придумал символы транспозиции по октавам. Получился вариант его личный – безнотной записи музыки. Ему это интересно, его зацепило, а смог он это сделать потому, что была создана определенная среда.

Еще в нашем доме огромное количество книг. Причем современных, сейчас книги издаются красивые, в хорошей полиграфии. В моем детстве такого изобилия не было – я в библиотеку ходил. И! Кстати – мои дети записаны в районную библиотеку!

Среда – это и интересы родителей. Я лично увлекаюсь этимологией, историей происхождения слов, и заразил этим своих детей: Данила, Кирилла, Мишу, девочку, Адель и Полину, пока маленькими, но тоже подтянутся. Мальчики знают про народную, настоящую этимологию, разбираются в происхождении слов, какие-то слова они мне приносят – про которые я никогда в жизни не думал, что это слово так образовано.

Также я заразил своих детей любовью к истории, и теперь многие вещи по истории мои дети рассказывают мне.

Книги, фильмы, мультики, и просто развивающая среда, это и спортивная, и музыкальная – то, что вам интересно. Среда – это, кстати, и семья. В ней дети оттачивают навыки коммуникаций.

Дети вырастают из созданной нами среды. И в результате неожиданно обнаруживаешь, что твой дети становятся глубже и лучше, чем ты. Это суперинтересно. Это и есть цель воспитания. Да и смысл жизни. ■



# МУЗЕЙНЫЕ ЭНТУЗИАСТЫ

Мы открываем новую рубрику – «Музеи железных дорог». Во многом история железнодорожной отрасли – это история России: развития регионов, промышленности, социальной сферы. Залы музеев ведут об этом увлекательный рассказ. Такой музей есть практически в каждом регионе присутствия «Газпромтранса» – и мы начнем с Дальнего Востока. Амурский филиал, вам на «А»!



Музей истории и развития железной дороги Свободненского региона

Этот музей 28 лет назад основали жители города Свободного, энтузиасты Николай Литвиненко и Николай Костин. В нем стеллажи, а также многие макеты: мостов, тормозных тележек и вагонов, грузовых и пассажирских поездов, выполнены руками Николая Костина. А документальные фотографии – авторства Николая Литвиненко, железнодорожника, в прошлом начальника станции Михайло-Чесноковская Амурской, ныне – Забайкальской железной дороги.

Перед зданием можно увидеть один из экспонатов музея под открытым небом, легендарный столыпинский вагон: теплушку, в которых семьи крестьян, в рамках аграрной реформы рубежа XIX-XX веков, переезжали в Сибирь и на Дальний Восток из центральных российских губерний.

Для подготовки этого текста сотрудники Амурского филиала побывали в музее с экскурсией.

– Каждый из нас здесь не впервые, но всякий раз узнаешь что-то новое для себя, – делится инженер 1 категории Отдела поездной и маневровой работы Амурского филиала Сергей Клименко. – Например, мало кто знал, что часть ветки Байкало-Амурской магистрали была проложена еще до Великой Отечественной войны! Но затем рельсы сняли и отправили туда, где они были стране на тот момент нужнее – под Сталинград, там они стали частью рокадной прифронтовой дороги.

В музее немало действующих, несмотря на почтенный возраст, экспонатов: телефо-

нов начальников железнодорожных станций; вагонных фонарей – и они по-прежнему горят; граммофонов – для посетителей они исполняют вальс «На сопках Маньчжурии»; часов с боем.

О часах скажем отдельно. В музее хранится экземпляр, известный на всю страну. А именно, роскошные, в ореховой оправе, напольные часы фабрики Густава Беккера послужили прототипом часов для одной из заставок программы «Доброе утро» на 1 канале.

С 1893 по 1945 годы они стояли в кабинете начальника Китайско-Восточной железной дороги, после войны вернулись в Россию, еще полвека верой и правдой прослужили начальнику Амурской железной дороги, а затем были переданы в дар музею. Часы не спешат, не отстают и ни разу не останавливались. А перезвон с ними с соседней стены ведут часы российского производства – фабрики Павла Буре. Возраст этого экспоната столь же почтенный, что и у немецкого коллеги: они изготовлены в XIX веке. Фабрика Буре изготавливала часы специально для железнодорожных станций Амурской дороги.

В музее также можно увидеть настоящую мебель XIX века из штабного вагона генерала Антона Деникина, телеграфные аппараты, семафоры, инструменты путейцев. Всего – более 2 тысяч уникальных экспонатов!

Интересно, что коллекцию музея пополнили и вещи сотрудников Амурского филиала. А именно, здесь хранится факел участницы эстафеты Олимпийского огня зимних Олим-



В музее Свободного



Часы Павла Буре



Экспонаты музея г. Свободного



И.Н. Осинкин и часы Густава Беккера



А.Шведченко и факел в музее



Экспонаты музея г. Свободного



Коллектив Амурского филиала в музее Свободного

пийских игр 2014 года Анны Шведченко.

– Я в то время работала в ОАО «РЖД», была активным участником молодежного движения, и мне выпала честь пронести Олимпийский огонь по улицам города, – вспоминает Анна.

По фотографиям музея можно изучать историю строительства Амурской железной дороги, в частности – железнодорожного моста через реку Амур в Хабаровске. Сейчас от сооружения, которое в 1913-1915 годах называли «Амурским чудом», осталась одна арочная ферма – она является доминантой Музея истории Амурско-

го моста в Хабаровске. Сам мост получил новые пролеты – с ними каждый российский житель знаком по изображению на пятитысячной купюре. Но без знания истории нет настоящего и будущего – и свободненский музей перебрасывает для каждого из своих посетителей своего рода мост из современности в славное железнодорожное прошлое.

**Анна ШВЕДЧЕНКО,**  
специалист 1 категории  
Аппарата при руководстве  
Амурского филиала



**Коллектив Администрации поздравляет с 50-летием**

**Витес Анну Павловну**, начальника Отдела по оформлению электронных железнодорожных документов

**Петухову Людмилу Вячеславовну**, главного специалиста Отдела по подготовке расчетных документов по договорам транспортно-экспедиторского обслуживания

**с 55-летием**

**Усанова Александра Анатольевича**, инженера 2 категории Отдела отгрузки продукции с Московского узла

**Коллектив Астраханского филиала поздравляет с 50-летием**

**Шунчалиева Ильнура Маратовича**, водителя автомобиля 5 разряда Автотранспортного участка

**с 55-летием**

**Аксенову Татьяну Николаевну**, ведущего специалиста Отдела кадров и трудовых отношений

**с 60-летием**

**Железнякова Владимира Александровича**, специалиста 2 категории Группы таможенного оформления

**Таспенова Коблана Нажмеденовича**, составителя поездов 5 разряда Участка погрузки

**Коллектив Сургутского филиала поздравляет с 50-летием**

**Антонову Людмилу Павловну**, руководителя Группы диспетчерского контроля и маневровых работ Уренгойского участка

**Аркаева Михаила Геннадьевича**, машиниста тепловоза 6 разряда Службы локомотивного хозяйства и путевой техники

**Трачук Ирину Ивановну**, заместителя начальника Отдела материально-технического снабжения и комплектации

**с 55-летием**

**Гайдука Игоря Николаевича**, составителя поездов 5 разряда Участка погрузки

**Коллектив Ухтинского филиала поздравляет с 50-летием**

**Егорова Максима Владимировича**, заместителя начальника филиала – начальника Ярославского участка

**Коллектив Ямальского филиала поздравляет с 50-летием**

**Борискина Сергея Викторовича**, дежурного по разъезду Диспетчерского отдела

**Митрофанова Михаила Ивановича**, начальника Производственно-технического отдела

**Петренко Сергея Николаевича**, ведущего инженера-технолога Отдела обеспечения капитального ремонта

**Рябова Анатолия Юрьевича**, дежурного по разъезду Диспетчерского отдела

**с 55-летием**

**Бобровского Владимира Ивановича**, водителя автомобиля Отдела эксплуатации путевых машин и специального подвижного состава

**Выходцева Дмитрия Викторовича**, электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда Службы энергообеспечения

**ОТДЫХАЕМ С УМОМ!**

**Каким скучным занятием представляется ребенку сидение за уроками в летние каникулы! Этот шаблон разрывает наша подборка бесплатных онлайн-курсов и лекций для учеников всех возрастов.**

**Яндекс.Учебник: твое место под солнцем**

Яндекс.Учебник предлагает летом получить знания, на освоение которых не хватало времени в течение учебного года. Так, например, в курсе финансовой грамотности дети в игровой форме научатся копить на мечту и осваивать разумное потребление; на курсах безопасности в интернете узнают многое о личной безопасности в сетях и цифровой этикете. Они смогут развить навыки программирования, прослушать интересные вебинары о физических свойствах предметов. И конечно, можно разобрать темы, которые никак не давались в школе!

**Тин-клуб страны железных дорог**

Этот портал ОАО «РЖД» для подростков со всей России. Здесь школьники участвуют в конкурсах и работе проектных лабораторий, общаются со сверстниками из разных регионов. Можно познакомиться с индивидуальными и групповыми проектами Тин-клуба за предыдущие годы и на их основе придумать свой!

**Интерактивный лекторий «Сколково»**

Записи бесплатных онлайн-лекций, где эксперты в области новейших технологий рассказывают о космосе, работе мозга, финансах, кибербезопасности и о других серьезных предметах на доступном для детей языке. Как узнать о космических профессиях через знания о космосе? Как создавать виртуальные миры? Как искусственный интеллект помогает людям? Откуда брать гениальные идеи для творчества? Тем – множество, аудитория – вся семья!

**Arzamas.academy**

Это проект, в котором самыми разными способами – через лекции, подкасты, аудиосказки – рассказывают о литературе, искусстве, истории и других гуманитарных науках. Здесь разбираются: что такого особенного в шедеврах классической музыки? Что мы знаем о языках мира, а языки – о нас? Зачем нужны мемы, страшилки и анекдоты? А еще о том, как биология помогает разгадать тайны древних цивилизаций и летать в космос, а экономика – это просто, если материал о ней объяснить на буржерах.

**ПОДКАСТ. «ГОЛОСА «ГАЗПРОМТРАНСА»**

В новом выпуске подкаста приняли участие победители «Управленческих поединков»: Надежда Ипатьева, Ирина Барахова и Татьяна Левина.

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

**МЫСЛИМ КРИТИЧЕСКИ**

**Как в современных условиях переизбытка информации принимать правильные решения? На помощь придет развитие навыков критического мышления.**



**З**а день мы потребляем информации вдвое больше, чем наши предки 100 лет назад. Наш мозг перегружен! Итог – при принятии решений мозг не успевает, а часто и не желает качественно проработать исходные данные.

На выбор решения влияет осевшая в голове избыточная информация; манипуляции и фейки; ловушки мышления. Иногда мы не осознаем, насколько прочно находимся у них в плену!

Если речь идет о судьбоносных решениях: приобретении недвижимости, выборе способа лечения, переезде – цена ошибки велика. Навыки критического мышления в таких ситуациях совершенно необходимы.

**НЕ ВЕРЮ!**

Критическое мышление – это способность человека анализировать, оценивать и интерпретировать информацию для принятия обоснованных решений. Обладающий этой компетенцией человек способен сомневаться во входящей информации и в собственных убеждениях. Он рассматривает различные точки зрения, умеет оценивать аргументы, задавать вопросы и искать доказательства.

Что мешает нам быть таким человеком? Исследователи выделяют несколько причин, и первая из них – доверие. Ведь доверять проще, чем проверять! На втором месте – шаблоны и стереотипы: они востребованы, поскольку дают возможность принять решение быстро!

Третья причина – это «экономичный режим» работы мозга: в условиях перегруженности информацией он ищет легкие ходы для решения проблем.

И, наконец, низкий уровень осознанности. В суете жизни и потоке входящих данных гораздо сложнее осознавать, какие чувства и обстоятельства на самом деле управляют процессом принятия решений.

Чтобы преодолеть эти препятствия на пути к критическому мышлению, нужно развивать в себе соответствующие привычки.

**ЧТО ДОЛЖНО ВОЙТИ В ПРИВЫЧКУ?**

Максим Киселев, автор книги «Ментальные

привычки критически мыслящего человека», выделяет восемь привычек.

Привычка сомневаться в получаемой информации. В мире информационной перегрузки тотальное доверие к входящим данным часто приводит к неверным решениям. «Противоядие» – умение задавать уточняющие вопросы! Проверяйте ими все, что для вас важно.

Привычка поиска нескольких альтернатив. Обычно человеческий мозг считает правильным первое очевидное решение задачи. А если мы просто не потрудились поискать лучший вариант? Оптимально генерировать три-четыре варианта и выбирать среди них лучший.

Привычка заставлять себя видеть возможности в ошибках. Ошибки важно воспринимать как учебный материал, как маркер зоны роста. Если вы ошибаетесь – значит, двигаетесь вперед. Не бросайте из-за ошибки начатое дело!

Привычка быть открытым к разным точкам зрения. Будьте любопытны к ним – они корректируют вашу картину мира!

Привычка выходить за рамки конкретной ситуации. Вопрос «А что потом?» должен стать обязательным спутником принятия решений. Это поможет понять их неочевидные и отдаленные последствия.

Привычка быть осознанным при принятии решений. Важно осознавать, что влияет на процесс принятия решений, видеть истинные мотивы своих поступков.

Привычка рефлексировать. Приняв решение, обязательно спросите себя: «В чем я молодец?», «Что стоит поменять?» и «Какие выводы я могу сделать из этой ситуации?»

Привычка обосновывать свою точку зрения. Вам должно быть важно, чтобы оппонент воспринял вашу аргументацию правильно. Для этого следует обладать инструментарием по обоснованию своей точки зрения – и он должен включать в себя в том числе и невербальные техники.

**ОСВОЙТЕ ИНСТРУМЕНТАРИЙ**

Развитие этих привычек – последовательная, не всегда простая, но точно очень интересная работа. Действенные инструменты для этого не описать в рамках небольшой статьи. Однако порекомендуем несколько книг в помощь:

Максим Киселев «Ментальные привычки критически мыслящего человека», Даниэль Канеман «Думай медленно... Решай быстро», Том Чатфилд «Критическое мышление. Анализируй, сомневайся, формируй свое мнение».

Желаем вам успешного ознакомления с простыми и эффективными техниками, которые позволят вам воспитать привычки критического мышления!

Служба по связям с общественностью и СМИ

