

ЦЕННОСТИ КОМПАНИИ

ЛЮДИ

КАЧЕСТВО

ЭФФЕКТИВНОСТЬ

ПРОЕКТЫ

ДЕЛА



читайте в этом номере:



«Качество –
понятие экономическое»



Внутрифирменное обучение
и социальные стандарты
повышают лояльность персонала

стр. 12



Управление процессами
увеличивает эффективность

стр. 16

стр. 20



С ДНЕМ СТРОИТЕЛЯ, АВТОБАНОВЦЫ!

Чтобы на шоссе и на проспектах
Лишь в ночных кошмарах был затор,
Чтоб прошел по всем краям России
Мировой дорожный коридор,

Чтоб росла активность деловая
И все страны приезжали к нам,
Чтоб не рассыпалась ходовая,
Потому что не осталось ям,

Чтобы сотни тысяч километров
Современных трасс скорей могли
Опоясать бесконечные просторы
Дорогой нам и родной земли,

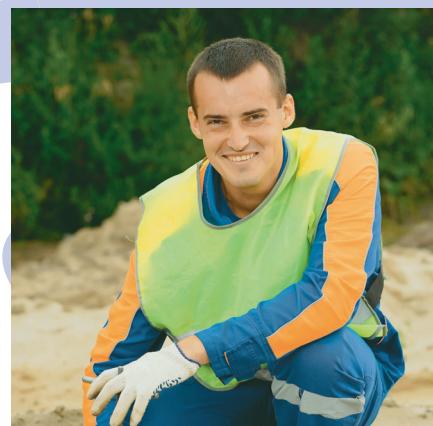
Мы стальным ковшом взрезаем землю,
Сыплем тонны щебня и песка,
Забиваем прочно в реку сваи
И кладем пролеты для моста.

Мы в мороз, жару, осенний ливень
Средь болот и тонн зыбучих масс,
В Подмосковье, в Коми и на Каме
Тянем километры лучших трасс.

В праздник наш сердечно поздравляем
Всю команду группы «АВТОБАН»!
В День строителя от всей души желаем
Море счастья, драйва океан!

Каждый день пусть будет только в радость,
Пусть печаль и горести уйдут.
Пусть не раз спасибо скажут люди
За такой неоценимый труд!

Инна Будникова,
специалист по связям с общественностью
АО «ДСК «АВТОБАН»



В НОМЕРЕ

Замысел компании

Создание высококачественных автомобильных дорог, являющихся основой для развития регионов и улучшения качества жизни людей.

Корпоративный информационно-аналитический вестник АО «ДСК «АВТОБАН»
№ 8, август, 2018 год.

Заказчик: управляющая компания АО «ДСК «АВТОБАН».

Над номером работали:

Руководитель проекта –
Сергей Благородов

Главный редактор –
член Союза журналистов России
Людмила Ковалевич

Дизайн –
Ксения Букреева

Корректор –
Галина Курбатова

Мы ждем ваших писем и вопросов по адресу:

L.Kovalevich@avtoban.ru

119571, г. Москва,
проспект Вернадского, д. 92, корп. 1.
Тел.: 8 (495) 645-98-18, доп. 4097.

Мы благодарим всех, кто помогал готовить этот номер:
И. А. Долматова, О. Д. Семухину,
С. А. Пополитову,
а также авторов статей.

Подписано в печать: 31 августа 2018 г.
Тираж: 999 экземпляров.
Отпечатано в типографии:
«АТгрупп».
Адрес: г. Екатеринбург,
ул. Сибирский тракт, 12,
строение 3, офис 102.
Телефоны: +7 (343) 379-26-73;
+7 (904) 986-48-88.
Издается с 2002 года.
Распространяется бесплатно.

6 СОБЫТИЯ, ФАКТЫ, ЦИФРЫ

12 ГЛАВНАЯ ТЕМА

30 КОМПАНИЯ

40 ЛЮДИ

42 КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

48 ЮБИЛЕЙ

50 ПОЗДРАВИМ ВМЕСТЕ!

СТР. 28



**КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ –
ИГРА ПО ЕДИНЫМ ПРАВИЛАМ**

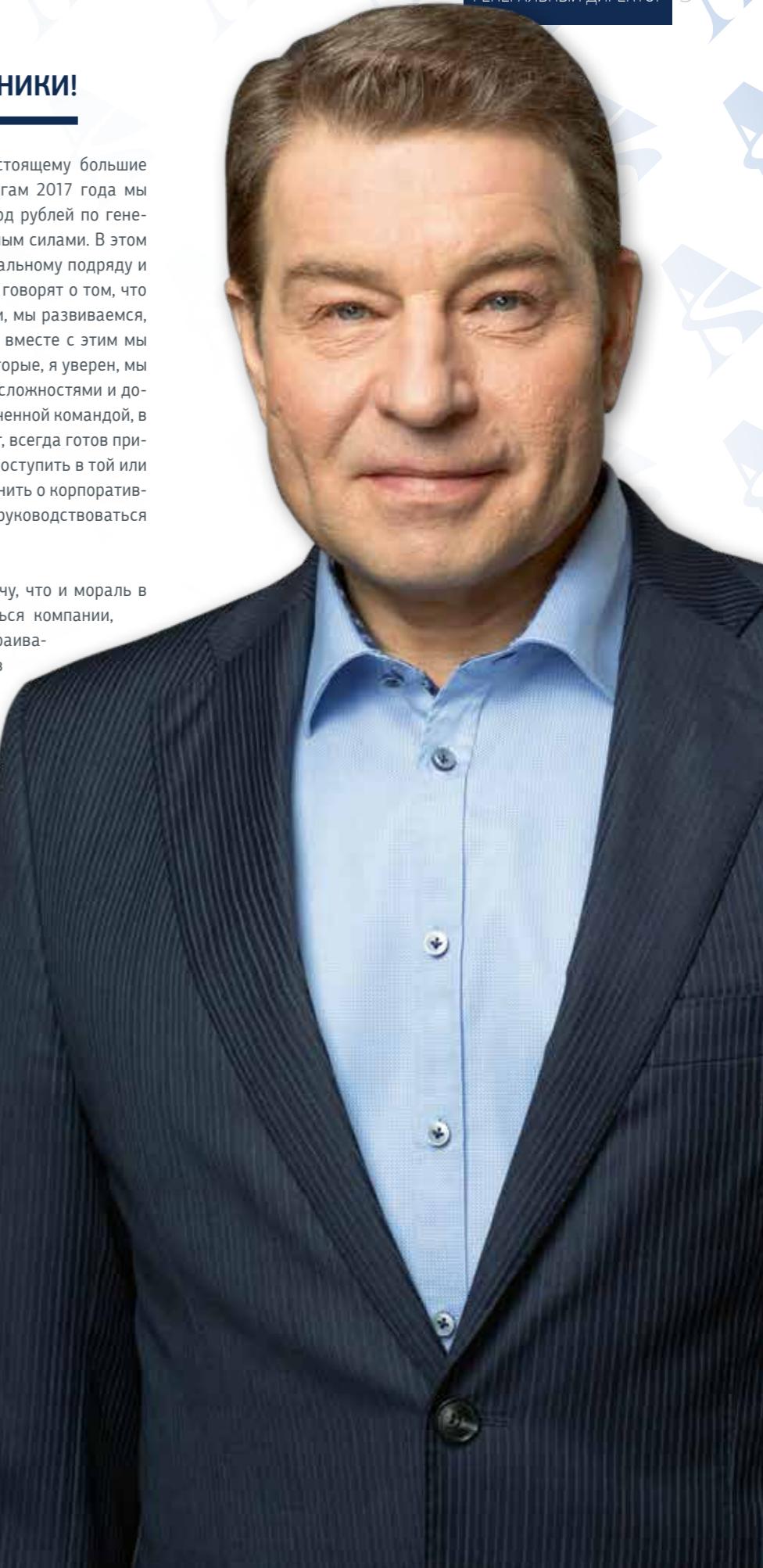
УВАЖАЕМЫЕ СОТРУДНИКИ!

На сегодняшний день перед нами стоят по-настоящему большие задачи, которые необходимо выполнить. По итогам 2017 года мы достигли многое: без малого выполнили 40 млрд рублей по генеральному подряду, 24 млрд выполнили собственным силами. В этом году нам предстоит выполнить 65 млрд по генеральному подряду и почти 40 млрд собственными силами. Эти цифры говорят о том, что наша группа компаний находится на верном пути, мы развиваемся, растем и укрепляем свои позиции в отрасли. Но вместе с этим мы также сталкиваемся с новыми трудностями, которые, я уверен, мы сможем преодолеть. Чтобы справиться со всеми сложностями и достичь поставленных целей, мы должны быть сплоченной командой, в которой каждый сотрудник работает на результат, всегда готов прийти на помощь коллегам и знает, как правильно поступить в той или иной ситуации. Именно поэтому очень важно помнить о корпоративных ценностях, ориентироваться на них, а также руководствоваться в своей работе приоритетами компании.

Корпоративные ценности выполняют ту же задачу, что и мораль в обществе: позволяют существовать и развиваться компаниям, устраниют непонимание среди сотрудников, выстраивают систему взаимодействия, которая помогает в достижении поставленной цели. Чтобы систематизировать все внутрикорпоративные правила и помочь сотрудникам разобраться с ними, в мае этого года был принят Кодекс деловой этики – свод основных стандартов и наиболее важных правил делового поведения в группе компаний.

Одним из основополагающих правил команды, зафиксированных в Кодексе деловой этики, является совместная работа над достижением цели компании. Именно поэтому в этом году группа компаний «АВТОБАН» взяла вектор на повышение эффективности, которая, в свою очередь, объединяет и подразумевает: выполнение производственной программы в полном объеме, в установленные сроки, с высоким качеством и утвержденным объемом прибыли. Все это и является главными приоритетами для нас сегодня, следование которым приведет нас к выполнению всех заданных показателей, достижению цели и позволит увеличить благосостояние всех сотрудников.

Давайте будем следовать нашим корпоративным ценностям и приоритетам и выполним все утвержденные годовые показатели.



С ДНЕМ РОЖДЕНИЯ, ЛЮБИМЫЙ ДИРЕКТОР!

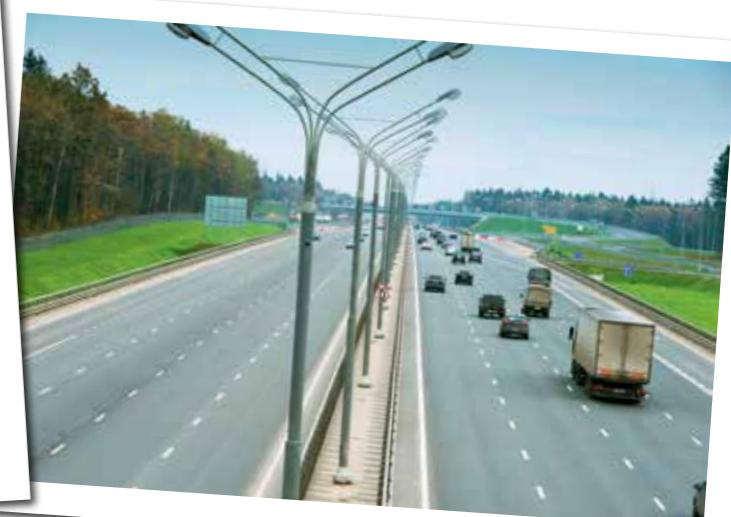
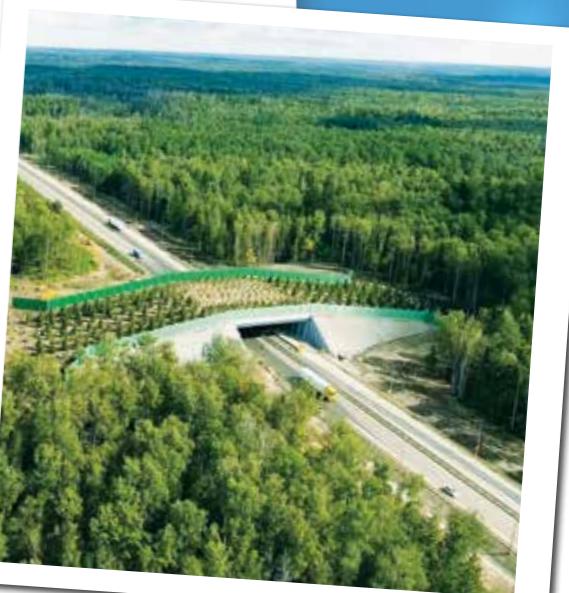
УВАЖАЕМЫЙ АЛЕКСЕЙ ВЛАДИМИРОВИЧ!

Весь шеститысячный коллектив группы компаний АВТОБАН сердечно поздравляет Вас с днем рождения!

2018 год стал для всех нас временем испытаний, проверкой на прочность и верность АВТОБАНУ. Сегодняшняя ситуация – самая сложная за всю историю нашей компании. Но мы приняли этот бой и не намерены отступать, наоборот, мы будем идти до победного конца!

Мы выражаем Вам свою поддержку и готовность верно служить компании, работать столько, сколько нужно для восстановления ее стабильности и выхода из кризиса. Уверены, что все вместе мы обязательно добьемся успеха.

Верный Вам АВТОБАН.





НА 4 МЕСЯЦА РАНЬШЕ СРОКА

состоялась сдача проспекта Победы в г. Мегионе (ХМАО-Югра). Строительство велось силами строительного управления № 909, которое возглавляет И. А. Долматов.



9 УЧАСТНИКОВ

молодежного кадрового резерва High-Po получили серебряные значки компании «АВТОБАН» из рук генерального директора А. В. Андреева. Ребята проявили себя как молодые специалисты с высоким потенциалом, обладающие необходимыми личностными и деловыми качествами, положительно зарекомендовавшие себя на занимаемых должностях. Также они продемонстрировали хороший уровень подготовки по результатам первой установочной сессии молодежного кадрового резерва High-Po (сессия проводилась 16-17 мая).



22

РАБОТНИКА КОМПАНИИ

стали победителя второго корпоративного конкурса профессионального мастерства. Награждение состоялось 11 августа во время празднования Дня строителя в г. Москве.



трудится в настоящее время в группе компаний «АВТОБАН».

146

БАЛЛОВ

наивысшее достижение в конкурсе профмастерства. Его достиг А. В. Желизный из СУ-925, став «Лучшим лаборантом» компании в 2018 году.

Первая плановая инспекционная контрольная проверка технологии и качества производства прошла на объектах строительства компании «АВТОБАН» 20-24 августа 2018 г. В зоне внимания проверяющих находились объекты СУ-909 и СУ-926, расположенные на территории ХМАО-Югры, а именно: входной, операционный контроль качества; соблюдение технологии СМР; своевременное устранение предписаний; ведение документооборота, специальных журналов; охрана труда, промышленной и пожарной безопасности; охрана окружающей среды. Подобные проверки будут проводиться на постоянной основе.

ЦЕННОСТЬ – ЭТО «АВТОБАН»

Наших опытных и молодых специалистов мы спросили о том, какие ценности и приоритеты компании им знакомы, и попросили объяснить, каким образом ценности и приоритеты реализуются на практике.

На вопросы журнала отвечали работники, которые трудятся на производственных участках.

СТРОИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ № 905



ДАНИЯР АХМЕТОВ,
инженер лаборатории:

– Если рассмотреть замысел компании, который на устах у каждого работника, то он звучит так: «Создание высококачественных автомобильных дорог, являющихся основой для развития регионов и улучшения качества жизни людей».

Поэтому можно сказать, что одним из главных приоритетов группы компаний, реализацию которого мы видим на практике, – это строительство дорог с высоким уровнем качества, соответствующих современным параметрам и нормам. Потому что качество построенных дорог является визитной карточкой АВТОБАНА.

Безусловный приоритет и ценность нашей компании – люди. Их обучению, повышению профессионального уровня уделяется систематическое и пристальное внимание. Также в компании достойный социальный пакет, который гарантирует отдых на Черном море и поддержку в тяжелую минуту.

Мы понимаем, что обеспечение всех этих благ целиком и полностью зависит от того, насколько добросовестно и старательно мы будем делать свою работу, выполнять производственные планы. Только от нас зависит сохранение социальных привилегий и успех компании.



ИГОРЬ КОСТИН,
заместитель главного инженера:

– Главным богатством, ценностью и приоритетом группы компаний «АВТОБАН» были и остаются наши люди. Я работаю на предприятии с 2005 года и вижу положительные изменения, происходящие в сфере персонала, – корпоративное обучение, социальную поддержку, помочь в решении возникающих проблем. Большое внимание всегда уделялось созданию сплоченной команды, потому что строительство дорог – это коллективная работа, в которой все должны думать одинаково и действовать слаженно.

Для меня как производственника неизменно важными остаются вопросы качества строительства – это наш конек. Меня радует, что сейчас на первый план вышла тема эффективности производства, что пойдет на пользу всем производственным процессам, даст хороший результат.

СТРОИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ № 910



АНТОН СИМАНОВ,
заместитель директора по производству:

– Замысел компании говорит о строительстве дорог в будущее. Чтобы справиться с этой задачей, нужно строить качественно, иначе у этих дорог не будет будущего. Чтобы строить качественно, необходима команда профессионально подготовленных ИТР и рабочих, которых нужно заинтересовать результатами труда и бонусами. Все это компания дает своим работникам. Значит, людей уважают, видят, хотят, чтобы они работали плодотворно, качественно. Стартует компания, стараемся мы. Из всего этого можно сделать вывод: приоритетным в компании является качество, эффективность, развитие и люди, которые все это создают и обеспечивают.

В реальности все так и происходит: во главу угла ставится качество, люди, стратегическое развитие группы компаний. Все это наши самые главные ценности. А для нас ценность – это наша компания, наш АВТОБАН.



ДМИТРИЙ КОНОВАЛОВ,
мастер строительно-монтажных работ:

– Приоритеты компании – это качественное строительство автомобильных дорог при сжатых сроках выполнения работ. Это обязательное внимание к людям – по себе знаю: с чем бы я ни обратился, меня обязательно выслушают, обдумают проблему, подскажут, помогут. Хотя я работаю на предприятии всего год, но успел почувствовать эту поддержку. В компании немало бонусов, которые могут предложить далеко не все организации.

В этом году перед нами поставлена задача повышения эффективности производства – это сегодняшний приоритет, над которым мы все работаем. Мне нравится, что правила взаимодействия в компании понятны, ты знаешь, чего ждут от тебя, к чему следует стремиться, чего можно достичь, на что можно рассчитывать в разных ситуациях.



УЛУЧШАЯ ЮГОРСКИЕ ГОРОДА

Текст: Юлия Ромаз, журналист представительства в г. Сургуте,
Людмила Ковалевич

Дорожно-строительная компания «АВТОБАН» досрочно завершила строительство объекта в городе Мегионе. Движение по проспекту Победы и мосту через реку Сайму было торжественно открыто 10 августа.



Необходимость строительства этого объекта в Мегионе появилась давно: население города возросло и, соответственно, увеличился транспортный трафик; возводились новые жилые микрорайоны, к которым было необходимо проложить новую автомобильную трассу. Свою роль сыграло и введение в эксплуатацию Ледового дворца (сдан Ханты-Мансийским филиалом компании в 2016 году), доступ к которому без движения по проспекту Победы оказался проблематичным.

Строительные работы на объекте начались в октябре 2016 года в рамках государственной программы «Развитие транспортной системы ХМАО-Югры на 2016–2020 годы» и муниципаль-



ФОТО: ДМИТРИЙ ТРОФИМЕНКО



ной программы «Развитие транспортной системы ХМАО-Югры на 2014–2019 годы». Генеральным подрядчиком строительства объекта стало ОАО «Ханты-Мансийскдорстрой». Работы выполнялись силами СУ-909 (г. Нижневартовск).

Важнейшим этапом стало строительство моста через реку Сайму, которое контролировалось в режиме онлайн губернатором Югры Натальей Комаровой. На ход работ положительно повлияло согласованное взаимодействие всех причастных к проекту лиц и организаций. Итог – завершение строительства на четыре месяца раньше намеченного срока.

Официальное открытие проспекта Победы и моста через реку Сайму прошло накануне Дня строителя. Право запустить движение по мосту было предоставлено генеральному директору АО «ДСК «АВТОБАН» Алексею Андрееву и главе города Мегиона Олегу Дайнека. После того, как на светофоре загорелся зеленый свет, по дороге прошли пешеходы, а вслед за ними началось движение автомобильного транспорта. Все действие завершалось красочными залпами фейерверка.

– Дорогие друзья! Поздравляю вас с торжественным событием, с открытием этой дороги. Это не просто мостовой переход через реку Сайму, а полтора километра новых дорог Мегиона. Этот объект имеет большое значение, как для города, так и для меня лично. Благодарю всех строителей и, в первую очередь, наше СУ-909, которое вложило всю душу в этот проект, – прокомментировал Алексей Андреев.

– Открытие моста через реку Сайму – знаковое событие для города Мегиона. Я уверена, что теперь, после ввода в эксплуатацию этого объекта, у вас будет болеть душа за благоустройство прилегающей к нему территории, за берега реки и другие дороги, которые соединяются с этой важной городской артерией. И это абсолютно правильно. Ведь такие объекты придают городской жизни совершенно другую динамику, – отметила губернатор Югры Наталья Комарова.

– Объект был непростым, – рассказывает директор СУ-909 Игорь Долматов. – Его история началась 12 лет назад, однако только в 2016 году было принято решение о строительстве и обеспечено финансирование. За прошедшие годы изменился не толь-

ко внешний облик города, но устарели технические решения, изначально предлагаемые проектом. Поэтому их на ходу приходилось менять. Также мы старались учесть пожелания мегионцев к этой территории, сделав из нее зону отдыха, посадив деревья, построив «карманы» для парковки транспорта возле Ледового дворца (чего, кстати, в проекте не было, это – наша инициатива). Кроме того, при строительстве был предусмотрен снос нескольких балков, 50 гаражей, расчистка территории. Строительство дороги в черте города потребовало переустройства множества коммуникаций, в том числе тепло-, электросетей, организацию движения пяти крупных светофорных узлов. В итоге город получил сквозной проезд, удобный для горожан и давно ими ожидаемый.

Проделанной работой я доволен, и потому, что нам удалось создать современную транспортную и пешеходную зону, и потому, что многое было сделано вне проекта, и это облагородило облик Мегиона. Приятно осознавать, что компания «АВТОБАН» положительно влияет на развитие северных городов, и доказательством этому служит облагороженный нами проспект Победы.

ПРИОРИТЕТЫ И ЦЕННОСТИ КОМПАНИИ



КАЧЕСТВО – ПОНЯТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ

Текст: Людмила Ковалевич

Вопросы качества были и остаются ключевыми для группы компаний «АВТОБАН». Эта тема стоит на первом месте в главном документе нашей организации – «Видении генерального директора», по которому выстраивается вся наша деятельность на протяжении многих лет. О качественном строительстве дорог мы разговариваем с человеком, который посвятил этому большую часть своей жизни, – Александром Эфом, заместителем генерального директора по технологии и качеству, кандидатом технических наук.

– Коротко об истории вопроса. Каким образом в компании контролировалось качество строительства, какая система это подтверждала?

– В компании «АВТОБАН» многие годы действовала система менеджмента качества (СМК), которая себя оправдывала. Сейчас СМК переведена в новый формат комплексной системы – КИСМ (корпоративной интегрированной системы менеджмента), которая охватывает не только менеджмент качества, но и охрану труда, безопасность, экологию и управление рисками по этим областям. Этот процесс абсолютно нормален, т. к. требования СМК претерпевают постоянные изменения, выходят на новые стандарты, и организация должна подтверждать свои компетенции и процессы. Само подтверждение

соответствия можно рассматривать как часть PR, это один из критериев, по которым оценивают качество работ компаний. Как игроку рынка, участникам электронных торгов и аукционов, нам обязательно необходим сертификат по СМК, остальные сертификаты приносят нам дополнительные баллы.

– В 2018 году заканчивается срок выполнения задач, поставленных в «Видении». Какие изменения произошли у АВТОБАНА в сфере качества за четырехлетний период?

– Давайте разберемся в этом предмете более глубоко. Качество должно отражать стратегические цели организации. Проще говоря, не нужно делать то, что у нас не покупают. Наоборот, необходимо строить так, чтобы нам делали заказы, покупали нашу продукцию. Качество, как одна из визитных карточек компании, позволяет ей находиться на плаву, получать новые заказы, быть в лидерах дорожной отрасли и удерживать эти позиции.

И делать сверх этого не стоит, т. к. качество – вопрос экономический, и нужно всегда считать экономическую целесообразность от тех мероприятий по качеству, которые мы осуществляем. Например, внедрять тотальный контроль качества нам никогда не позволят акционеры компании, потому что это очень затратные мероприятия. Поэтому мы в своей деятельности должны обеспечить тот необходимый минимум контроля, который требуют от нас условия контрактов, заказчик и нормативные документы, по которым мы работаем.

Давайте быть честными – сегодня в качестве мы не дотягиваем до оценки пять. И этому есть несколько причин. Во-первых, недостаточная квалификация рабочего персонала, к которой в последнее время добавилась высокая текучесть кадров. Ведь качество не делается в кабинете, оно делается на дороге. Поэтому наша задача – убедить людей работать строго по технологии, соблюдая все необходимые техпроцес-

сы, стимулируя качество их труда заработной платой и применяя при этом гибкую систему поощрений. Иначе качества нам не добиться. В связи с этим считаю необходимым возобновить конкурсы по качеству, которые проводились в компании.

Во-вторых, чтобы поднимать, удерживать и улучшать качество строительства и конечного продукта, необходимо обязательное, систематическое обучение персонала. Это должна быть актуализация профессиональных знаний перед каждым новым производственным сезоном среди всех категорий линейных и нелинейных работников, оценка их компетенций, выявление в них разрывов и заполнение этих разрывов необходимыми знаниями. Если учсть то, как помолодела наша компания за последние два-три года, это условие становится очень важным.

В-третьих, необходимо учитывать условия внешней среды, в которой приходится осуществлять производство, выполнять свои подрядные обязательства. К этим условиям относится и уровень сложности наших объектов. Сейчас намного сложнее и ответственнее стала организация работ, так как расширились обязанности подрядчика: земельно-кадастровые работы, освобождение территории, перенос коммуникаций и прочее. Организовать такое производство очень сложно, потому что это связано со множеством неотрегулированных государственных вопросов. Выходя на объект, мы в первый же месяц должны подготовить рабочую документацию, оптимизировать инженерный проект, сделать уже определенные виды работ и сдать их заказчику.

У нас всегда есть график выполнения, который, к сожалению, практически всегда хромает. Поэтому неграмотное планирование, не привязанное к результату, негативно сказывается на качестве работ. А ведь к плану мы жестко привязаны. Это связано также и с тем, что приходится часто делать передислокацию, работать под

интенсивным движением, вплотную заниматься организацией рабочего движения.

Кроме того, у нас большое количество субподрядных организаций, при этом качество их работ оставляет желать лучшего, поэтому разработан целый ряд документов, призванных улучшить это положение. В частности, положение по закупкам и т. д.

– Получается, внешние условия и рентабельность проектов таковы, что нам приходится волей-неволей играть по существующим на рынке правилам?

– Мы либо должны броситься на качество, как на амбразуру, и это будет в убыток себе, либо выживать в жестких условиях современного дорожно-строительного рынка. И в такие условия поставлены все, без исключения, крупные компании.

Причем специфика наших работ такова, что на более простых в инженерном смысле объектах, например, ремонте улиц, замене асфальтобетона, конструктивы и дорожная одежда более технологически просты и выполнимы. У тех же, кто работает в более сложных условиях и с более сложными проектами, получаются экономически более сложные конструкции, которые тяжело реализуются в настоящее время.

Со следующего года новым ГОСТам должны соответствовать щебень и битум, необходимо будет делать их оценку и проектировать составы асфальтобетона. В этом направлении наметился положительный тренд – идет работа по созданию центральной лаборатории АВТОБАНА, которая должна взять на себя функции и оценки качества и оценки соответствия составов асфальтобетона новым стандартам.

Еще одно слагаемое качества – регулярное обновление технического парка. На морально устаревающей, изношенной, неотрегулированной технике



тяжело добиваться нужного уровня качества.

– То есть за четыре прошедших года произошли немалые изменения рынка, которые довольно сильно скорректировали наше понимание качества. Нам приходится следовать правилам, иначе не выжить. Тем не менее, в качестве мы не потеряли?

– Если сравнивать АВТОБАН с большинством предприятий, которые вообще способны сделать подобные работы, то качество наших работ я бы оценил на твердую четверку, которая имеет тенденцию к улучшению.

Но надо понимать, что сейчас введены очень жесткие требования заказчиков по исполнению гарантийных обязательств со стороны подрядчиков. Нам работать плохо не выгодно, так как в гарантийный период за ремонты мы просто не получим денег, и за любой допущенный или невыявленный брак придется отвечать нам самим, исправляя его за свой счет.

– То есть это тот рублевый стимул, который заставляет подрядчиков выдерживать уровень качества?

– Не так все просто. Прежде всего, многое зависит от качества проектных решений, на которое мы влиять не всегда можем в достаточном объеме. Готовый проект предоставляемся нам, и мы обязаны его реализовать. Мы его реализовываем, пытаемся сделать лучше, вносим свои инженерные решения, но есть многие вещи, на которые мы не можем повлиять, так как это требует повторного прохождения экспертизы и тому подобного, потому что изменились условия градостроительного кодекса, согласно которым по каждому изменению проектной документации необходимо такую экспертизу проводить.

В этих условиях можно либо улучшить проект и уйти в незавершенное производство, либо работать с имеющейся проектной документацией. Много

КАЧЕСТВО, КАК ОДНА ИЗ ВИЗИТНЫХ КАРТОЧЕК КОМПАНИИ, ПОЗВОЛЯЕТ ЕЙ НАХОДИТЬСЯ НА ПЛАВУ, ПОЛУЧАТЬ НОВЫЕ ЗАКАЗЫ, БЫТЬ В ЛИДЕРАХ ДОРОЖНОЙ ОТРАСЛИ И УДЕРЖИВАТЬ ЭТИ ПОЗИЦИИ.

и других нюансов, которые влияют на качество нашей продукции, ее долговечность и т. д. Приведу яркий пример: на строительстве М-4 «Дон» в Краснодарском крае нам пришлось практически полностью заменить дорожную конструкцию. Мы поменяли материалы, принципы работы, придумали свои материалы, которые сейчас используют госкомпания. Но тогда мы не проходили экспертизу, а просто делали сопоставление, утверждали решение техническим советом госкомпании «Автодор» и работали. Сейчас так сделать невозможно.

– То есть работать стало сложнее?

– Да, работать стало сложнее из-за неорганизованности государственной системы строительства. Кроме того, теперь мы должны вписываться в очень жесткие ценовые условия. Так, за последний год стоимость щебня из-за подорожания ГСМ и транспортных услуг увеличилась на 30 %. По приблизительным подсчетам, это подняло себестоимость асфальтобетона на 20 %. Но никакой индексации мы за это не получили. На новых объектах, которые уже идут с индексацией цены, она не превышает 6–8 %. И если эти индексационные ножницы будут расходиться дальше, заниматься строительством дорог станет нецелесообразно, это становится экономически невыгодным бизнесом. Поэтому сейчас много обращений и к президенту, и к Правительству РФ с тем,

чтобы были пересмотрены существующие сметные нормы и принципы ценообразования. Вообще, это касается не только дорожной отрасли, подобные проблемы испытывают все участники инфраструктурных проектов.

– На какой-то момент в компании «АВТОБАН» был инновационный всплеск, если помните. В строительных управлениях массово внедрялись рационализаторские предложения, ХМДС получил патент на прикормочные лотки...

– Видимо, обстоятельства в тот период этому способствовали. В свое время компания «АВТОБАН» была лидером конкурса по внедрению инноваций в дорожной отрасли. Это было применение новых материалов, создание с их помощью идеально ровного покрытия. Однако эти решения не получили дальнейшего развития и применения. Тут экономика простая: если в новациях заинтересован заказчик, они будут применяться, если этого интереса нет, то ждать нового не приходится.

Сейчас наша главная инновация – это применение и развитие концессионных соглашений. Этот формат дает больше возможностей для маневров – мы смогли провести оптимизацию проектов «ЦКАД-3», «ЦКАД-4», занимаемся поиском тех решений, которые были бы экономически целесообразны для компании, которые, в свою очередь, дают больший срок службы в течение жизненного цикла дороги.

Но самое главное, на мой взгляд, нам нужно сосредоточить внимание на качестве проектных решений, потому что с этого начинается любая стройка, и от проекта зависит в конечном итоге реализация и качество дороги. Сейчас, получая готовый проект, мы получаем и цену, сформированную на основании проектных решений. А нам нужно на стадии создания проектных решений вносить оптимальные правки, отставать проект в экспертизе, сопровождать его. Это работа на опережение.

Оптимальное проектное решение – это прибыль компании, что дает любому предприятию развиваться, создавать ноу-хау, обновлять технические ресурсы, обучать сотрудников, и прочее, прочее.

дорожно-строительного рынка – согласно ему, должны были начисляться штрафы еще до наступления дорожных дефектов! Это просто погубило бы молодые компании, а тех, кто работает давно, сильно бы подорвало.

Кроме того, необходимо работать с государственными регуляторами в части сметного и технического нормирования. Те документы, которые сейчас принимаются, не только ломают всю систему нормирования, но и очень вредны для компаний. АВТОБАН является членом ассоциации «Росасфальт», которая активно обсуждает все вновь выходящие нормативные документы и дает предложения по тем моментам, которые пагубны для дорожно-строительных предприятий. В частности, в 2017 году с привлечением Общероссийского народного фронта удалось принять документы о гарантийных сроках. Предварительно готовился документ, который ставил в категоркное положение всех игроков до-

Хаос происходит и в документах о нормировании, касающихся вхождения в Таможенный союз и выполнения его регламентов. Мы ожидаем решения этого вопроса от Автодора, так как на новых материалах мы не можем работать, потому что у нас старые проекты, а использование старых материалов может привести к уголовной и административной ответственности.

Компании необходимо сотрудничать со всеми отраслевыми, профессиональными объединениями и ассоциациями, иначе нерешенные проблемы загубят строительство как бизнес. Здесь, как в пословице: «Спасение утопающих – дело рук самих утопающих». Если мы сами

ничего не предложим государству, то больше этого не сделает никто.

– Итак, есть ли разрыв между задачами, озвученными в «Видении», и их реальными итогами?

– «Видение генерального директора» и политика в области качества реализуются, выполняются все необходимые контрольные функции. Несмотря на вызовы рынка, непростые внешние и внутренние обстоятельства, мы, практически, не потеряли наше качество (возможно, на полбалла). Думаю, что как только экономика предприятия позволит это сделать, мы вернем прежние позиции, но прежде обновим технопарк, еще лучше профессионально подготовим наших людей. Стабильность позволит усилить контроль, активнее стимулировать работников, развить новационную составляющую. База для всего этого не потеряна, и это главное.



ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ ПОВЫШАЮТ ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА

Текст: Людмила Ковалевич



«Наши люди – каждый сотрудник нашей компании – это ценность для нас. Очень важно, чтобы их опыт, навыки и желание позволяли им реализовываться в компании». Это второй тезис из «Видения генерального директора», который идет сразу после качества. И это говорит о том большом значении, которое придается сотрудникам компании. Имеется в виду, прежде всего, их высокая профессиональная подготовка. Но не только. О том, что сделано в сфере персонала за четыре прошедших года, мы беседуем с заместителем генерального директора по управлению персоналом Ольгой Семухиной.

– Ольга Дмитриевна, «Видение» рассчитано до 2018 года, подходит период подведения итогов реализации этого документа. Что сделано за это время в сфере персонала?

– Самая главная задача, которую поставил генеральный директор компании А. В. Андреев перед нашей службой в 2014 году (время создания «Видения»), – это формирование кадрового резерва, который в 2018 году должен составлять 360 человек. Другое дело, что мы оказались не готовы к стремительному росту масштабов компании. Четыре года назад количественный состав кадрового резерва был значительным, и мы готовились к масштабным работам. Но,

конечно, не могли предположить, что у нас появятся такие крупнейшие проекты, как «ЦКАД-3» и «ЦКАД-4», стоимость которых по совокупности составляет более 170 млрд рублей.

При разворачивании строительства ЦКАД-3 было сделано много кадровых назначений, прошла ротация кадров – назначены новые руководители строительных управлений, и созданный резерв в части производственных должностей был исчерпан. Важный момент – быстро создать кадровый резерв невозможно. Эта задача непростая, многоступенчатая. Есть другой выход – «купить» готовый персонал на рынке, но практика показывает, что это неправильный, я бы даже сказала, нерентабельный путь. История успеха известных компаний – это как раз формирование собственного кадрового резерва, воспитание людей под себя, под свои задачи. Этим путем идем мы, создавая нужные нам модели кадрового резерва, меняя подход к нему, формируя группы и работая с ними.

С 2015 года служба управления персоналом разработала и внедрила технологию работы с молодыми специалистами. Результатом внедрения системы являются 250 молодых специалистов, которые сегодня успешно трудятся на наших предприятиях и представляют первый этап формирования нового резерва. В 2017 году у нас впервые появилась группа High Po из 34 человек, для которой мы создали свою отдельную программу обучения. Помимо сквозного внутрифирменного обучения молодых специалистов, а это уже сам по себе громадный труд, мы внедрили проведение сессий, написание курсовых работ, зачетные книжки. Фактически сформирована модель корпоративного университета. Она конкретна, понятна, имеет все признаки новой школы, в которой есть свои ученики и преподаватели. Весной прошла первая сессия, во время которой ребята защищали свои курсовые работы и по окончании получили новые задания. Осенью состоится вторая сес-

сия, после которой мы получим первые результаты базового обучения группы High Po, то есть лучших из лучших.

– Это говорит о том, что в компании создана и работает учебная платформа.

– Платформа действительно создана, дальше ее нужно расширять и развивать. Мы разработали принципы формирования учебной платформы, в нее заносятся профессиональные компетенции по областям деятельности. Далее по этим областям мы будем формировать целевые группы и развивать компетентность под конкретные требования этих групп. Специфика многих служб компании находится на пересечении нескольких компетенций, и все это приходится учитывать, описывать, а в результате получится полноценный продукт. Понимание всей глубины этой работы у руководителей компании есть, более того, они оказывают активную помощь, потому что кровно заинтересованы в результатах, вовлечены в этот процесс.

Сейчас, когда наработана большая информационная база, она заносится в единую платформу и может быть использована в дальнейшем в любом формате – в виде лектория, видеоуроков, конспектов, методичек и пр.

Конечно, мы не сразу пришли к созданию собственного университета. Раньше использовали и повышение квалификации, и профобучение во внешней среде. Эти форматы я всегда рассматривала как поощрение сотрудника, как узнавание своей парадигмы развития в сравнении с другими. Компания таким образом вкладывалась в конкретного человека, ожидая от него отдачи. Было ли это результативно? В определенной степени, да. Однако те, кто такие внешние, оплаченные компанией семинары посещал, помнят, что там дают много общих знаний, относящихся к профессии очень отдаленно.

Корпоративное обучение имеет свои неоспоримые преимущества: оно полностью направлено на актуализацию профессиональных компетенций, сосредоточено на улучшении и совершенствовании этих знаний и жестко увязано с практической деятельностью работника. Оно построено на живом диалоге с корпоративными экспертами, которые являются носителями уникальных профессиональных знаний, обладают высокими практическими навыками и транслируют их напрямую заинтересованной аудитории. Важно и то, что такое обучение бесплатно для компании. И третий плюс-фактор – во время процесса подготовки и проведения обучающих сессий формируется команда преподавателей-экспертов, наработанные практики которых не лежат мертвым грузом, а широко используются для развития компетентности персонала. Это руководители и высшего, и среднего звена, причем одновременно идет подготовка нескольких кандидатов, чтобы была взаимозаменяемость.

Но мы не просто выдаем полезные знания, мы их мониторим, оцениваем, анализируем результаты обучения и выявляем разрывы в компетенциях. И знаем, в каком направлении нам нужно двигаться дальше, чтобы повышать уровень компетенций наших людей. Служба по управлению персоналом провела тестирование финансистов, юристов, инженеров лаборатории – всего более 200 человек на предмет профессиональных знаний и менеджерских компетенций: таковы современные требования к профессиям и должностям. И при разработке программ по обучению очень важно учесть результаты и подтянуть те знания, которые не соответствуют требованиям компании.

– Вы работаете в рамках показателей и задач, которые ставит генеральный директор компании?

– Безусловно. Именно Алексей Владимирович определяет то количество специалистов разных категорий,

которое службе персонала нужно подготовить: и молодых специалистов, и резервистов в кадровый резерв. Ответственность за реализацию этого вопроса ложится на нас. И все это мы делаем самостоятельно, силами компании. Я уверена, что это намного лучше того, что мы делали раньше. Потому что теперь ответственность лежит на руководителях по направлениям, а значит, получить блестящий результат входит в их обязанности.

Мое глубокое убеждение состоит в том, что именно такая система является самой продуктивной. Она дает пересечение вертикали и горизонтали (руководства и рядовых сотрудников), она гармонично распределяет ответственность между структурами. При этом создается та персонифицированная кадровая база, которая покрывает корпоративный кадровый голод, и в фокусе внимания находятся люди – наша безусловная ценность и приоритет.

Раньше я считала, что подготовка кадров – полностью только моя ответственность, и это было ошибочно, потому что в ответ я получала незаинтересованность и невнимание к этому вопросу. Время показало, что только вовлеченность всех руководителей, только совместные усилия помогут решить наши проблемные вопросы. Теперь я вижу неравнодущие, внимание к вопросам развития персонала со стороны всех руководителей. Чувствую их поддержку, и это, правда, здорово, командой мы точно справимся!

Я считаю, что такой путь выбирают все рационально развивающиеся компании. Что греха таить – кризис наложил отпечаток на всех, и такая статья расходов, как обучение персонала, стала стремительно сокращаться. Но благодаря этому мы вышли на новый эволюционный уровень и занялись внутрифирменным обучением, созданием собственного персонала, заточенного под наши задачи и наши ценности. Да, этот путь нужно начинать едва ли не со школьной скамьи, постепенно отби-

рая самых лучших, заинтересовывая их нашей компанией, ее перспективами, заряжая нашим корпоративным духом. Надо вкладывать в этих ребят силы, нервы, терпение, адаптировать их к нашим стандартам, улучшать их профессиональные и личностные качества. Но это того стоит, что наша практика уже доказала, потому что в итоге мы получаем сильных, энергичных сотрудников, настроенных на карьерный рост и продвижение своей личности и компании в целом.

КОМПАНИЯ СОЗРЕЛА ДЛЯ ТОГО, ЧТОБЫ АККУМУЛИРОВАТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И АКТИВНО ИМ ОБУЧАТЬ.

– Давайте подытожим. Начав реализацию положений «Видения» в 2014 году и завершая ее в 2018-м, можно сказать, на сколько процентов выполнено намеченное?

– Мое мнение – выполнение нашей части программы составляет 350 %. Это если брать во внимание реальные события вне этого «Видения», и то, как сложились обстоятельства на сегодняшний момент, взяв за основу тот посыл, который есть в «Видении».

Ситуация не была однородной все эти годы. В 2016 году стало понятно, что реальность не соответствует заявленной модели (в сфере персонала). Служба управления персоналом разработала и согласовала с генеральным директором новую модель развития персонала, и мы активно ее внедряем.

Поэтому, оценивая проделанную работу, могу сказать, что даже с учетом изменения первоначальной модели, с задачами мы на сегодняшний день справились. Более того, мы начали работать на перспективу, под задачи 2020 года.

– И какая картина по персоналу должна сложиться к этому времени?

– В области управления персоналом и в целом в компании картина такая: в организации трудятся лояльные, продуктивные сотрудники, что, безусловно. Дополнительно, с принятием кодекса корпоративной деловой этики, эти отношения еще более сформировались. Кодекс позволил сильнее и жестче связать все службы внутри компании в определенные ячейки и удерживать их. Мир вокруг нас агрессивен, поэтому очень сложно удерживать стабильность в отдельно взятой компании, которая подвергается разного рода внешним и внутренним рискам: неплатежи заказчиков, невыполнение обязательств подрядных организаций, недовыполнение производственной программы и т. д. И только следование правилам способно противостоять внешним воздействиям, создать внутреннюю константу.

К 2020 году внутрифирменное обучение компании должно перерастти в университет, школу мастерства АВТОБАНА. Я считаю, что это все обучение, которое проводится в компании, в том числе

В этом вопросе не может быть деления на сферы влияния, ведь главное – комплексный подход к обучению персонала. Сейчас мы нарабатываем информационную базу, знакомимся с успешным опытом нашей партнерской компании «Мостострой-11», у которой как раз создана школа внутрифирменного обучения на базе производства. На текущий момент

нам нужно только выбрать действующую модель, максимально приближенную к нашим требованиям. Как только она появится, мы начнем ее практическое внедрение. Думаю, что она прекрасно встроится в уже действующую систему внутрифирменного обучения в группе компаний «АВТОБАН».

Производственное профессиональное обучение – это совсем другой опыт, нежели обучение корпоративным или менеджерским компетенциям. Это серьезная задача, которая требует наработанной базы профессиональных компетенций по каждой из областей деятельности. Поэтому в настоящем времени мы нарабатываем базы (и это вопрос № 1), обучая, исправляя, улучшая знания в каждом модуле внутрифирменного обучения и становясь в каждом модуле лучше и лучше. Компания созрела для того, чтобы аккумулировать профессиональные компетенции и активно им обучать. Для того, чтобы выживать в профессиональной среде, необходимо непрерывное, системное обучение сотрудников.

– «Мы должны сделать все необходимое, чтобы люди у нас были социально защищены. Это относится к материальному вознаграждению, к пенсиям, страховке, здоровью, жизни, отдыху и т. д.», – так записано в «Видении». Что наработано в этом плане за четыре прошедших года?

– Мы провели полную стандартизацию в области социального обеспечения, и сейчас группа компаний работает по единным правилам. Эта грандиозная работа проведена собственными силами службы управляющей компании: управления персоналом, юридической, финансово-экономической, службой построения организации, без привлечения сторонних консультантов и экспертов. Были учтены все внутренние особенности компаний, риски со стороны всех контролирующих органов, все нюансы законодательства. И этот «корабль» под названием «Социальная

защита АВТОБАНА» идет правильным курсом, у него правильная локация и действия, и я уверена, что он не сядет на мель. Мы работаем по единым договорам, используем единые подходы во всех социальных вопросах, это и есть социальная справедливость. В этом и состоит наш общий успех, и мы уверенно можем заявить, что установка генерального директора на социальную защищенность сотрудников выполнена на 100 %.

Другое дело – финансовое состояние компании, позволяющее или не позволяющее все это поддерживать. Но ведь у любой компании, как и у каждого человека, могут быть сложности, жить без этого не получится. Наша задача – сделать все для их преодоления. На сегодняшний день все позиции социального блока сохранены, и, хотя выплаты временно приостановлены, абсолютно все будет компенсировано, как только наше финансовое положение стабилизируется.

– «Наши люди – это наша Команда, сыгранная и способная играть «в пас», – отмечено в «Видении». Вы неоднократно говорили об этом, имея в виду одну из методик создания команды – вовлеченность работников в жизнедеятельность компании. Создана ли DreamTeam?

– Безусловно. Команда единомышленников в компании создана давно, она эффективно работает. Более того, в компанию пришло много молодых, талантливых и активных, технически грамотных специалистов во все подразделения, в том числе в строительные управление, производственные и управляющую компании. Я верю, что молодежь придаст скорости нашему «кораблю», несмотря на то, что сильные ветра нас качают.

– Таким образом, мы можем сказать, что директивы, касающиеся персонала, выполнены...

– Перевыполнены.

– Каковы же перспективы развития сферы персонала в компании?

– Я бы сказала по-другому – есть новые задачи и новые горизонты – качественные и количественные. Первое. Необходимо ратифицировать школу обучения, то есть придать ей массу в виде структуры и модели. Моя мысль – это должно быть отдельное подразделение, у которого есть утвержденный учебный план, разделенный на семестры, сформированные группы студентов, отобранный преподавательский состав из числа сотрудников компании и т. д.

Второе. Подготовка кадрового резерва инжиниринговой и управляющей компаний. признаюсь, это моя ахиллесова пята. Наши производственная и управляющая компании в их нынешнем состоянии очень консервативны, плохо поддаются изменениям, руководящий состав имеет высокий возрастной ценз, при полном отсутствии кадровой замены, подготовка которой требует времени, и особых условий, и взаимодействия, и обоюдного желания сторон.

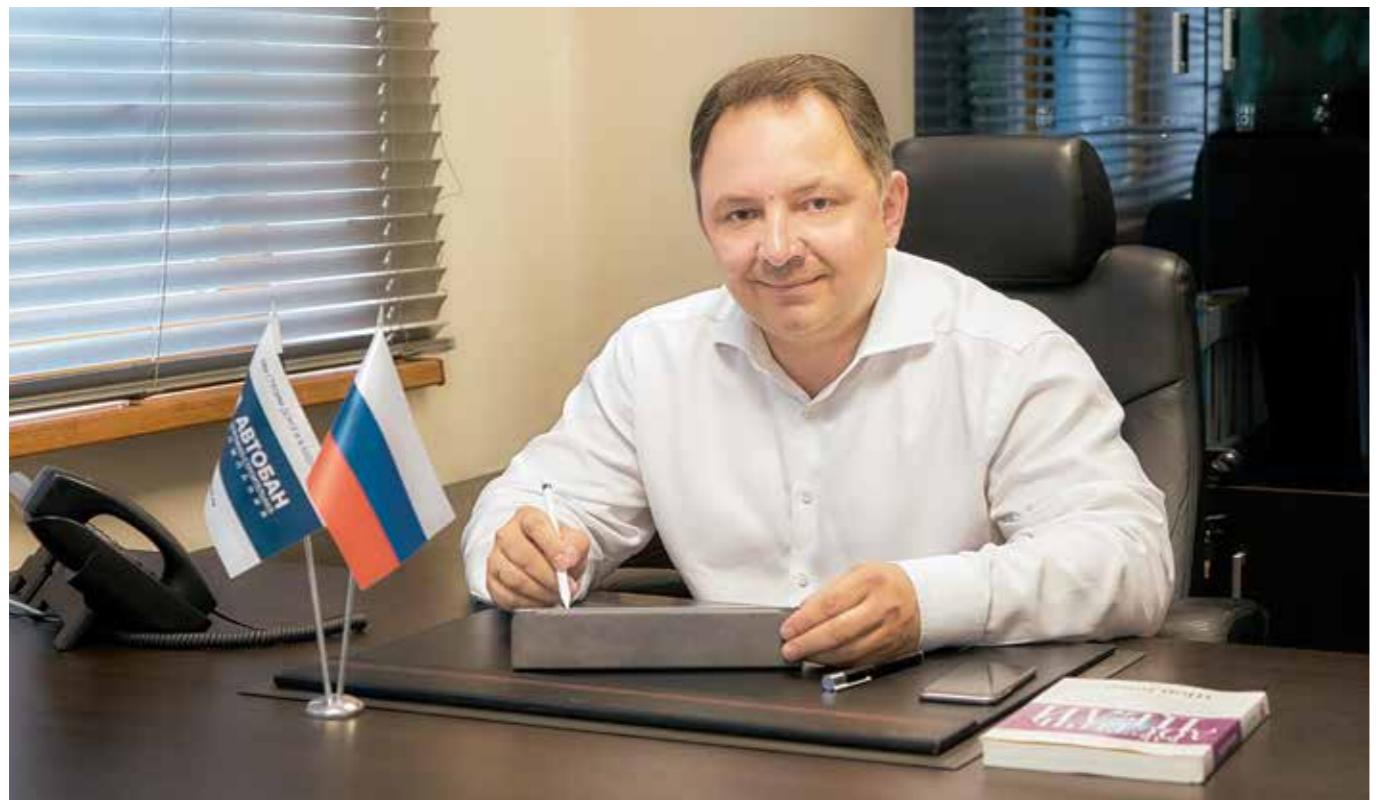
И наши неудачи отчасти случаются по этой причине – идет устаревание знаний, идей, людей, сдерживание скоростей... Поэтому необходимо создание разумной модели, способной изменить данную ситуацию. Такая модель у нас есть, необходимо перевести ее в разряд действующей, согласовать и работать. Она должна быть рациональной, люди не должны ее бояться, а резервисты должны иметь благоприятные условия для своего развития.

Конечно, всего сразу нехватить, и одновременно не сделать, но работа во всех направлениях ведется, мы действуем по принципу поступательности. У нас всегда все получается, так что в успехе я не сомневаюсь!



УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССАМИ УВЕЛИЧИВАЕТ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Текст: Людмила Ковалевич



Приоритеты компании четко обозначены в основополагающем документе – «Видение генерального директора». В нем прописаны базовые ценности, векторы деятельности, которые определяют будущее АВТОБАНА. О системности, порядке, их взаимосвязи с эффективностью бизнеса мы беседуем с заместителем генерального директора по построению организации Сергеем Пинягиным.

– «Системность и порядок – еще одна ценность нашей компании. Это когда мы можем работать с высокой уверенностью в запланированном результате, следуя четко определенному порядку действий. В этом смысле мы нуждаемся в прописанных регламентах, нуждаемся в постоянно обновляемой стратегии компании «АВТОБАН». Что же нужно сделать, чтобы все это заработало?! Нужно внедрить организующую схему, продукты и показатели, четкие технологии и процедуры для каждого подразделения».

Это цитата из «Видения генерального директора». В документе

была прописана стратегия развития компании до конца 2018 года, а значит, уже можно подвести предварительные итоги той деятельности, которой занимается возглавляемая вами служба построения организации.

– Системность и порядок в компании – не чья-то прихоть, а установка генерального директора, над которой мы работаем уже несколько лет. Чем крупнее структура, чем сильнее она расширяется, тем важнее становится организованная система управления. И если на уровне небольшого предприятия руководитель чаще всего осуществляет управление в ручном режиме, то в группе из двадцати компаний такой способ

управления уже не работает, так как не хватит ни внимания, ни времени охватить все вопросы; система управления группой компаний становится необходимостью, насущной потребностью. От системы управления зависит в итоге организационная эффективность всей группы компаний. Давайте обратимся к опыту корпоративного сектора российской экономики – Газпрома, Сбербанка, Альфа-групп и многих других. Все эти компании уделяют много внимания вопросам повышения эффективности процедур, бизнес-процессов, потому что иначе конкурентная среда их просто задавит. Сейчас, когда конкуренты в части стоимости ресурсов находятся в одинаковых условиях, единственная возможность выиграть в конкурентной борьбе – это повысить эффективность своих процессов, лучше организовать свою деятельность.

В дорожно-транспортной отрасли наши основные конкуренты, лидеры отрасли, находятся практически в тех же условиях, что и мы – политически, финансово, технологически. Встает вопрос: как нам занять и удержать лидирующие позиции? Ответ: за счет более правильной, умной организации деятельности, организации бизнес-процессов. Каким образом? Никто иного не придумал, как для начала описать процесс в виде сформулированного стандарта, регламента, политики, схемы бизнес-процесса, чтобы это стало всем известным правилом. То есть любая процедура должна быть первоначально сформулирована. Если этого не сделать, то все наши разговоры будут проходить на уровне каких-то образов, не имея четкого и ясного представления о процессе. Поэтому регламентация – это единственный способ, который сегодня существует в мировой практике, чтобы повысить эффективность какого-то процесса. В какой именно форме это будет сделано, отражено на блок-схеме или в тексте – не так важно. Без описания просто невозможно.

– И это только начало, а ведь этапов этой деятельности несколько.

– После того, как мы описали процесс, можно начинать работать над его улучшением. Мы должны оценить его текущую эффективность и начать повышать ее. Процессы нужно оптимизировать. Это можно делать несколькими способами: привлечь экспертов, применить успешный опыт наших подразделений, наших конкурентов, иностранных коллег. Как часть оптимизации, нужно aproбировать опыт, провести пилотные испытания для того, чтобы убедиться в том, что эта оптимизация действительно оправдывает себя и приносит в нашем случае лучший результат. Если экзамен пройден, и получены хорошие результаты, мы можем внедрять это уже по всей группе компаний. Последовательность здесь такая: процессы должны быть описаны, люди должны их знать, понимать, применять и улучшать, а руководители – добиваться знания, понимания, применения и улучшения на местах.

от кого будет зависеть успех и конечный результат. Важна точка зрения на деятельность компании – строительство автомобильных дорог. Некоторые считают, что это сродни искусству и творчеству, что у нас постоянно разные задачи, и сегодня мы их решаем одним способом, завтра по-другому, а послезавтра – в третьем варианте. Таким образом, всегда получаются уникальные задачи и решения, и поэтому такой сложный бизнес не поддается систематизации.

Если же мы посмотрим на нашу деятельность, как на процессную, состоящую из повторяющихся процедур, у которых определены и известны начало, последовательность, завершение, то мы сможем сформулировать эти процессы. Довести то, как их выполнять, до понимания всех сотрудников, оптимизировать их, улучшать.

Весь современный менеджмент построен на том, что именно процессное управление позволяет повысить эффективность бизнеса. Мы должны рассматривать свою деятельность, как набор взаимосвязанных процессов, которые нам нужно просто выявить, сформулировать, понять, отладить взаимодействия. Мы станем способны управлять повышением эффективности.

**САМОЕ СЛОЖНОЕ –
ПОМЕНЯТЬ
МИРОВОЗЗРЕНИЕ ЛЮДЕЙ,
СОЗДАТЬ НОВУЮ СРЕДУ
ВОСПРИЯТИЯ.**

– Итак, стоит задача построить эффективную бизнес-модель. Это понимает лидер бизнеса, который мыслит стратегически, но, наверное, намного сложнее убедить рядовых сотрудников в необходимости происходящих перемен.

– Самое сложное – перестройка мышления участников процесса, то есть тех,

– Каким будет следующий этап?

– Венцом построенного, созданного в компании процессного управления и должна стать автоматизация. Набор действий здесь такой: после того, как процедура отработана, с ней есть согласие, есть ее понимание, применение, мы подходим к следующему этапу – анализу того, что мы можем из этого переложить в электронную, цифровую область. Система автоматизации исполняемых бизнес-процессов – это сейчас мировой тренд в области корпоративной автоматизации. Но для этого компания должна видеть свою деятельность в качестве процессной. Мы сейчас активно работаем в этом направлении.



СЕРГЕЙ ПИНЯГИН:

«Если сравнивать с тем, что было несколько лет назад, то прорыв произошел: если у нас раньше даже не было описанных бизнес-процессов, то теперь они появились, то же самое касается структур и технологий. Сегодня перед нами стоит просветительская задача – добиться того, чтобы сотрудники группы компаний знали, понимали, применяли бизнес-процессы, осознавали свою роль в них, видели, как улучшить эффективность, и стремились к этому. Нужно понять, в чем проблема: либо люди не понимают, не осознают, либо какой-то шаг в технологии пропущен, необходимо скорректировать регламенты и так далее, и это тоже процесс».

Однако я еще встречаюсь с устаревшими мнениями о том, что в бизнесе имеют значение только связи, или что обучение персонала – это выкинутые на ветер время и деньги, что надо просто повысить зарплату, и к тебе придет уже обученный персонал. Разве можно быть уверенным, что успехи человека в других компаниях гарантируют ему тоже успехи в нашей компании, приди он к нам работать? Строительство, производство – это командная работа. Это как в спорте: любой самый лучших хоккеист/футболист не покажет хороших результатов в новой команде, если не будет сыгранности со всеми остальными ее членами.

Поэтому очень важно, чтобы люди обучались тем процессам, которые выполняются в нашей компании. Постоянно обучая своих людей, мы тем самым ни в коем случае не принижаем их профессионализм, а только добиваемся того, что у нас будут работать лучшие в отрасли сотрудники. Исторический факт – только совместные натренированные действия, командная работа позволили 300 спартанцам удерживать сорокатысячную армию противника.

– Что сегодня находится в фокусе вашего внимания?

– Я хочу добраться до искреннего понимания, до глубины души каждого нашего сотрудника: организация деятельности – это создание системности и порядка в компании, которые имеют прекрасную конечную цель – повышение эффективности деятельности компании. Это не дело лишь нескольких людей, это область ответственности каждого руководителя и сотрудника.

Поэтому я, в первую очередь, советую каждому сотруднику изменить собственную точку зрения на тему организации деятельности применительно к себе, к своей работе. Задайте простой вопрос сами себе: «А я достигаю своих целевых показателей, которые передо мной поставлены?». Если ответ – да, то надо записывать все успешные действия и делиться ими со своими коллегами, а если не достигаете, то давайте начнем организовывать свою деятельность и повышать свою компетентность. Это должен быть честный ответ самому себе. И отсюда следующий честный вопрос: как я мог бы повысить эффективность своей деятельности? Понимая то, что можно описать успешные действия, описать свои ошибки, обучать своих сотрудников, люди могут сами убедиться в том, насколько это было бы ценно для них самих и для компании в целом.

успешные действия и ошибки, то, что нужно делать и то, чего не нужно.

Крупные компании строятся и управляются на основе политики. Если в маленькой компании все правила можно просто проговорить друг с другом, и этого будет достаточно, то в крупных коллективах, группах компаний это физически невозможно сделать. Такова особенность управления крупными компаниями. Любое государственное управление строится на законах – что является, по сути, четко сформулированными правилами игры, по которым должен жить каждый гражданин. По-другому невозможно добиться управления, не так ли? Мы не можем управлять страной по таким понятиям, как «ну все же знают!». Ровно так же, если бы мы в АВТОБАНЕ убрали все регламентирующие документы, все структуры и провозгласили: «Ну, все же это знают!», «Все же учились в институтах и не первый день работают!». Еще один аспект, на котором хочется сделать акцент. Нередко руководители в своей деятельности сталкиваются со следующей проблемой: пытаясь самостоятельно научить других сотрудников, видят, что у них это системно не получается. Кто-то, кого учили, уже ушел из компании, а пришел новый человек, который не обладает требуемыми знаниями и опытом, и на него опять нужно потратить свое время, учить самостоятельно тому же самому. Гораздо эффективнее один раз описать то, чему ты учишь, вместо того, чтобы постоянно об этом рассказывать каждому новому специалисту. Необходимо ознакомить сотрудника в период адаптации с успешными действиями.

Поэтому я, в первую очередь, советую каждому сотруднику изменить собственную точку зрения на тему организации деятельности применительно к себе, к своей работе. Задайте простой вопрос сами себе: «А я достигаю своих целевых показателей, которые передо мной поставлены?». Если ответ – да, то надо записывать все успешные действия и делиться ими со своими коллегами, а если не достигаете, то давайте начнем организовывать свою деятельность и повышать свою компетентность. Это должен быть честный ответ самому себе. И отсюда следующий честный вопрос: как я мог бы повысить эффективность своей деятельности? Понимая то, что можно описать успешные действия, описать свои ошибки, обучать своих сотрудников, люди могут сами убедиться в том, насколько это было бы ценно для них самих и для компании в целом.

– В педагогике это называется методикой. Эта наука вся состоит из разного рода методических пособий о том, как эффективнее провести урок, как лучше закрепить какую-то тему и т. д. И это не что иное, как описание лучшего опыта. Кто сказал, что подобное невозможно в производственной деятельности? Может быть, наших читателей убедят результаты, достигнутые в сфере построения организации за четыре года реализации «Видения генерального директора»?

– Введение единых стандартов невозможно без унификации. Например, унификация должностей нужна, чтобы понимать, как будут поделены функции, кто будет выполнять те или иные действия, бизнес-процессы. В строительных управлениях должны быть единые названия должностей, их функции, единые структуры для того, чтобы мы могли вести подготовку на целевую должность, не важно, в каком СУ или на каком проекте дальше сотрудник будет работать. Цели, задачи и функции главного инженера СУ-910 или СУ-967, в качестве примера, должны быть одинаковыми. С этой целью разработана единая организующая схема, структура, прописаны должностные инструкции. Воплощение документов в жизнь происходит не так быстро, потому что есть такое понятие, как штатное расписание, которое должно пройти согласование нескольких уровней. На сегодняшний день у руководства компании нет согласия с увеличением штатных единиц в СУ, так как увеличение может быть обусловлено только тем, что повысилась производительность, а этого еще не произошло. Задача усложняется – нужно провести унификацию должностей без увеличения затрат. По-другому никак. Поэтому, чтобы утвердить новые штатные расписания, нужно чтобы они были составлены на основе единой утвержденной оргсхемы и в то же время, чтобы количественный состав был обусловлен объемами производства.

Многие нововведения находятся в процессе, так как жизнь постоянно вносит свои коррективы. И нашей службе все это нужно доводить до конца, иногда буквально в ручном режиме. Сделано действительно много с точки зрения структурирования, унификации, обучения, и мы продолжаем эту работу.

Я всегда критически отношусь и к своим результатам, и к работе команды, главное – у нас есть цель, мотивация, есть стремления, создан немалый задел для дальнейших маневров, и мы не позволяем себе расслабляться.

– Мы подошли к мысли о том, что, хотя приоритеты остались прежними, акценты в них сместились, после стадии описания наступил этап внедрения.

– Да, это так. Сейчас продолжается описание процессов и взаимодействий, которые еще не были описаны, но акцент уже перешел с законотворчества на обучение и доведение до понимания. Законы и правила не будут иметь смысла, если их не будут понимать и применять. Кому-то не надо объяснять нужность каких-то технологий или обучения, а других, напротив, необходимо убеждать и доказывать обязательность этих преобразований, их блага для компании. Приходится противостоять некоему негативному напору отрицателей, которые пытаются свести на нет важность и нужность работы по организации деятельности.

В этом вопросе нам как воздух нужна поддержка руководителей и сотрудников. И мы стремимся в рамках каждого направления деятельности компании создать центр знаний и компетенций, потому что в отдельной группе не может быть универсальных специалистов во всех областях. Мы являемся людьми, которые могут помочь построить систему, помогут описать и внедрить. Нам нужно, чтобы у каждого направления, будь то машины и механизмы, МТО, инжиниринговая деятельность, ПТО, инженерная подготовка производства, собственное производство, экономика и финансы и так далее, были центры компетенций. Они могли бы мониторить состояние и производительность своего направления, выявлять точки роста эффективности, видеть дефицит конкретных компетенций и устранять разрывы в них. В условиях крупного бизнеса сделать это локально невозможно – естественным путем происходит текучка кадров, их ротация, распределение географии деятельности, поэтому оценка этих компетенций, обучение, переобучение должно быть поставлено на поток, оформлено в систему, которая соответствовала бы масштабам компании. Всего этого не построить без желания и поддержки руководителей направлений. Поэтому хочется им транслировать мысль о том, что компетенции их сотрудников – это зона ответственности руководителей, и осознание этого позволит совместно с нами выполнить хорошую работу. Мы берем на себя роль организаторов, и теперь нам нужны эксперты.

Работы еще много. Мы ее видим, понимаем, наша задача сейчас добиться внедрения того, над чем мы работаем уже несколько лет, и перейти на новый уровень – начать улучшение процессов.

КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ – ИГРА ПО ЕДИНЫМ ПРАВИЛАМ

Текст: Людмила Ковалевич



В мае 2018 года в нашей компании принят кодекс деловой этики, который призван не просто напомнить о важнейших приоритетах и ценностях АВТОБАНА, но и создать понимание того, как их правильно реализовывать в повседневной работе. Разработчики постарались совместить два важных условия: учесть дух преемственности, сложившийся в компании, и описать ценное ноу-хау о том, как работать в успешном коллективе. Мы беседуем с одним из создателей кодекса, начальником управления по связям с общественностью, директором представительства в г. Сургуте Сергеем Благородовым.

– Сергей Васильевич, как возникла идея создания кодекса? Какие цели преследовались?

– Цели любого документа рождаются из постановки задач. У нашей компании очень богатая история, которую можно разделить на два больших периода – новая история АВТОБАНА, которому в 2019 исполнится 20 лет, кстати, в этом году эту дату уже отмечает Ханты-Мансийскдорстрой, и летописи наших производственных подразделений. Самое старейшее из них – Чебоксарское проектно-сметное бюро – в этом году отпраздновало 75-летие. 35-летний рубеж перешагнули СУ-967 и СУ-926. Понятно, что за столь долгую историю в каждом предприятии сложились свои традиции и культура, и это, конечно, хорошо. Однако новое время и условия рынка заставляют нас меняться, мы не можем оставаться статичными, продолжать работать и жить по старинке. Генеральный директор компании Алексей Андреев, который определяет стратегическое развитие АВТОБАНА, точно заметил те моменты, которые нужно в нашей организации подтянуть, чтобы добиться высоких производственных результатов и показателей. Прежде всего, необходимо наладить эффективную коммуникацию между нашими строительными управлениями и сотрудниками из разных подразделений. Все мы делаем одно дело, и цель у нас одна, поэтому необходимо помочь друг другу, делиться опытом и знаниями, быть отзывчивыми, этого нам иногда, к сожалению, не хватает. Задача, поставленная гендиректором, состояла в создании, описании единой корпоративной культуры, которая прививалась бы во всей группе компаний.

Кроме того, за последние два-три года произошло стремительное омоложение коллектива, в том числе руководящего состава, вместе с которым будет распространяться новая, общая для всех культура и этика. Отсюда возникла идея – принять правила, которые объединят все наши предприятия,

описать их, утвердить и начать по ним действовать. Это уберет все претензии предприятий друг к другу, сделает взятными взаимоотношения, упорядочит взаимодействие внутри компании, и, соответственно, создаст равные конкурентные условия. Кроме того, это будет благоприятствовать взаимопомощи при производстве работ, которая, кстати, способствует росту эффективности компании. Это идеальная картина, и, возможно, на сто процентов так не получится, но хотелось бы, чтобы это было именно так.

Мы должны помнить, что все вместе мы – это АВТОБАН, и цель у нас одна – эффективная, развивающаяся, устойчивая, процветающая компания, которая является лидером дорожного строительства РФ, увеличивает благосостояние сотрудников, приносит доход акционерам и увеличивает свою стоимость.

В цели заложен глубокий смысл о том, на что нам необходимо равняться, чем гордиться и к чему стремиться. Это и то, что компания на сегодняшний день является стабильной и развивающейся. Вспомните, в 2008 году, несмотря на кризис, руководство приняло решение не о сокращении, а наоборот, о расширении. И сегодня в компании трудятся более 6000 человек.

Говорится о лидерстве, что тоже правда, ведь АВТОБАН является лидером и первоходцем в части реализации ГЧП-проектов, и это не просто дороги, это жизненно важные дорожные arterii (я говорю о ЦКАД-3 и ЦКАД-4), которые влияют не только на развитие региона, но и на развитие транспортной инфраструктуры всей страны.

В цели отражено и то, что компания увеличивает благосостояние сотрудников, и это правда. Несмотря на все трудности, заработка плата выплачивается своевременно, сотрудники имеют достойный социальный пакет, льготные путевки в ЛОЦ «Дорожник» и т. д. Главное, не нужно забывать, что

благосостояние зависит не от руководства, а от каждого из нас! Важно ориентироваться на выполнение плана, что, к сожалению, не всегда удается, но главное, что каждый сотрудник должен прикладывать максимум усилий, чтобы работа была выполнена, а не сидеть и ждать, что приедет руководство и все решит.

– Может ли мы сказать, что принятие кодекса деловой этики – это переход компании на более высокий уровень?

– Можно уверенно сказать, что да. Более того, при получении международной сертификации наличие подобного документа, который отчасти можно назвать и этическим (моральным), – это дополнительный плюсик для компании.

– Какие документы легли в основу кодекса?

– Кодекс – это большой проект, над которым работала группа людей, обладающих профессиональными компетенциями из разных областей. Мы не претендуем на эксклюзивность идеи нашего кодекса, наоборот, в основу его легли тщательно проработанные документы известных и влиятельных корпораций, которые за короткое время очень широко шагнули.

Основополагающим для кодекса АВТОБАНА стал пример Сбербанка, который за последние десять лет кардинально изменился в лучшую сторону. Возьмите их пример сервиса – они ликвидировали очереди во всех своих офисах, в каждом городе своего присутствия! Они создали единый стиль общения внутри банка и вне его, сформировали хороший уровень комфорта обслуживания, создали широкую линейку корпоративной атрибутики, фирменной одежды своих сотрудников. Постоянно отслеживают и поддерживают высокий уровень сервиса, борются за качество обслуживания клиентов.

Уверен, что за ближайшие два года группа компаний «АВТОБАН» достигнет высокого уровня в корпоративной культуре.

– Кстати, о сроках. Есть ли стандартные сроки, в которые происходит реализация/внедрение кодекса?

– Чтобы задача была решена, ее надо брать и решать. И в этом вопросе все зависит от жесткости и userдия тех руководителей и сотрудников, которые отвечают за внедрение этой культуры. Самое главное, чтобы с этим кодексом, с этими правилами согласились руководители от самого высшего звена до самого низшего. Если прораб принимает правила о том, какой должна быть спецодежда, как часто ее нужно стирать, чтобы выглядеть чисто и опрятно, независимо от видов работ, что во всем должен быть порядок, – он будет работать в этом направлении, действовать и добиваться этого от своих подчиненных. Но если прораб считает, что эти правила можно не соблюдать, потому что участок строительства находится далеко от Москвы и никто этого не увидит, да и «так сойдет», то никакой этический кодекс мы никогда не привьем. Поэтому нужна бескомпромиссная воля руководителей и принятие ими этих правил. Если они это примут, то в течение года кодекс можно легко внедрить. Если не примут, то и десятилетий не хватит. Я думаю, что реальный срок для внедрения кодекса – два года.

– Согласитесь, что одного «принятия» все же мало.

– Прежде всего, хочу отметить, что необходимо время на обкатку кодекса – я бы назвал это именно так. Для того чтобы понять, насколько правильно учтены потребности и комфорт для людей. Простой пример: в кодексе одной нефтяной компании прописано, что на объекте каждый работник должен

быть в каске, даже если он находится в автомобиле. Очень неудобное правило, которое и соблюдать-то трудно. Такие моменты, после их применения на практике и выявления неудобств, должны совместно корректироваться.

НАШИ ЦЕННОСТИ:

ЛИДЕРСТВО,
КОМПЕТЕНТНОСТЬ,
ИНИЦИАТИВНОСТЬ,
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ,
ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА,
СТРЕМЛЕНИЕ
К САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ,
БЕРЕЖЛИВОСТЬ,
КОРПОРАТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ.

Кодекс в его нынешнем виде открыт для обсуждения и коррекции, цель которых – создать наиболее благоприятные условия для сотрудников и тем самым повысить эффективность их труда. Ведь одна из задач, стоящих перед кодексом, – это повышение эффективности и культуры производства.

– Каким образом будет распространяться и транслироваться кодекс? И главное, каким способом будет осуществляться мониторинг его исполнения сотрудниками и борьба с несоблюдением его положений?

Сотрудникам офиса ознакомиться с документом проще всего, у них есть доступ к интернету и порталу, где он размещен. Сложнее с теми, кто работает на линии.

– Мы постарались учсть особенности производства нашей компании. Для

тех работников, у кого есть доступ к компьютеру, разработан обучающий курс по кодексу. На стадии верстки находится печатная версия документа, это будет брошюра, которая вскоре станет доступна для линейных работников. Помимо этого предполагается

тестирование либо небольшой обучающий семинар о положениях кодекса деловой этики. А вообще, линейный мастер должен стать тем проводником, который доведет до своих подчиненных правила и устои, которые на сегодняшний момент заведены в группе компаний.

В перспективе, возможно, будут распространяться видеоОбращения генерального директора, руководителей высшего звена по отдельным положениям кодекса и различным актуальным поводам. Это разумно, так как кодекс состоит из отдельных тематических глав.

– Какие базовые человеческие ценности учты в кодексе?

– Как человек верующий, могу сказать, что кодекс базируется (по умолчанию) на общеизвестных, общепризнанных библейских истинах и заповедях, да и просто на гуманных законах и устоях общества. Также мы использовали принцип разумности, применимый к современным условиям и тенденциям. Мы все о них знаем, а вот соблюдать их почему-то получается не всегда и не у всех. Дело здесь в мере ответственности за свои слова и поступки. Например, в СУ привезли тысячу тонн щебня, но через день, при контролльном взвешивании, вес оказался 800 тонн, то есть налицо – факт хищения. Готовы ли работники этого СУ разделить ответственность и за свой счет купить недостающий щебень? Конечно, не готовы. Тогда зачем проявлять терпимость к тем людям, которые воруют? Этих людей, как правило, знают, но почему-то факты хищений скрываются, даже прощаются.

То же касается внешнего вида, формы одежды сотрудников компании. Она не должна быть вызывающей, неопрятной и т. д. В компанию приходят гости: инвесторы, партнеры, и первое впечатление от компании у них складывается от внешнего вида сотрудников.

– Нарисуйте идеальную ожидаемую картину от применения кодекса в группе компаний? Каков должен быть эффект?

– Идеально – это когда сделано чуть-чуть лучше, чем ожидали. К примеру, хорошая дорога – это ожидаемый результат, но мы, помимо этого, взяли еще и церковь построили или посадили лесополосу, или заложили сад, или отсыпали дорогу к близлежащей деревне и т. д. Приведу реальный пример. В Мегионе, при строительстве подъезда к пристани на проспекте Победы, по проекту получалась «дорога в никуда», которая ничем не заканчивалась, а просто обрывалась. Но благодаря неравнодушию директора СУ-909 И. А. Долматова, строителями этого предприятия в конце дороги были высажены деревья, и проект приобрел совершенно иной, ухоженный, законченный вид. Горожане оценили усилия наших дорожников, мы получили массу восторженных и благодарных отзывов. Для сибирской природы, которая не особо-то балует людей, каждое лишнее дерево – это уже сама по себе ценность и радость. Там же, возле дороги, располагается старое заброшенное здание, которое портит общий вид территории. Мы опять же, совместно с Игорем Александровичем, придумали сделать баннер, закрывающий это здание и рассказывающий о нашей компании «АВТОБАН». Там же, на мостовом переходе через речку своими силами сделали городскую геральдику. Кроме того, жители города обратились с просьбой сделать дорогу к детскому саду, и мы ее сделали. И люди были благодарны. Таких случаев в группе компаний «АВТОБАН» множество. Это то «чуть больше», что характерно для нас.

Также от кодекса деловой этики мы ожидаем переход на другой уровень корпоративной коммуникации, общения между людьми. Да, производство – сложный процесс, эмоции в котором часто зашкаливают, люди нередко позволяют себе крепкое словцо. Но надо понимать, что, наверное, в той ситуации по-другому было нельзя. Главное, чтобы общение не вызывало негатива и не портило атмосферу и моральный климат в коллективе. Давайте уважать друг друга, быть внимательными и вежливыми.

работа, но ее надо делать, и только тогда результат будет положительным. И еще – давайте контролировать себя, не позволять самим себе грубости и бесактности, поверьте, от этого мир вокруг нас станет намного лучше!

– Какой пункт кодекса лично вы считаете главным?

– Я считаю, что театр начинается с вешалки, а корпоративная культура – с внешнего вида сотрудника, офиса, объекта, участка и т. д. Как выглядит рабочий, в каком виде находится его спецодежда, техника, комната в общежитии или в жилом вагончике. Все это, по совокупности, влияет на нас, заставляя меняться к лучшему, если окружающая среда правильная, красивая. Либо к худшему, если мы попадаем в плохие условия. Если на улицах чисто, у тебя не поднимется рука бросить бумажку мимо урны. И так во всем. Красивое комфортное окружение не позволяет делать плохие дела. Примеров тому множество, причем не только в отдельно взятой компании, но и в целых странах. Например, в Беларуси: порядок и чистота в каждом уголке ее бросаются в глаза, восхищают и служат для всех прекрасным примером. Это называется теорией «разбитых окон», согласно которой человек постепенно принимает условия игры, которые создает ему окружающая среда. В зависимости от этих условий начинает вести себя либо лучше, либо хуже.

В нью-йоркском метро таким способом удалось победить вандализм. В течение определенного времени каждую ночь покалеченные вагоны заменялись новыми, чистыми, аккуратными. Это перебороло ситуацию, и масштабный вандализм прекратился.

Уверен, что нам по силам воплотить положения кодекса в жизнь, для этого нужно только старание и желание каждого сотрудника компании!

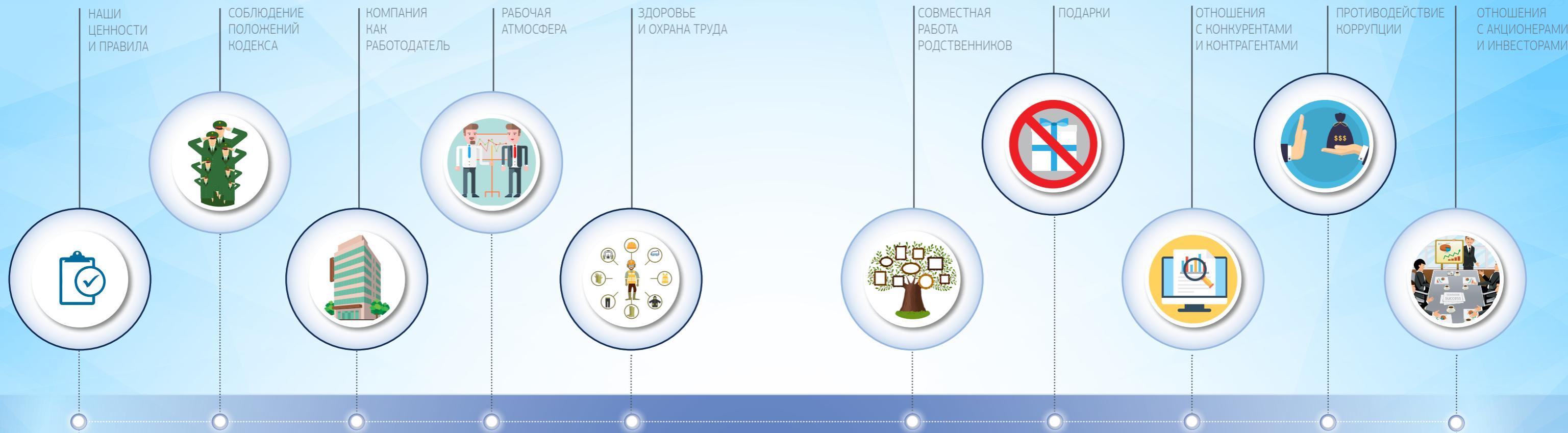


СЕРГЕЙ БЛАГОРОДОВ:

«Мы должны помнить, что все вместе мы – это АВТОБАН, и цель у нас одна – эффективная, развивающаяся, устойчивая, процветающая компания, которая является лидером дорожного строительства РФ, увеличивает благосостояние сотрудников, приносит доход акционерам и увеличивает свою стоимость».

– Как привить людям эти манеры и получить желаемое – то есть тактичное, этичное обращение друг с другом?

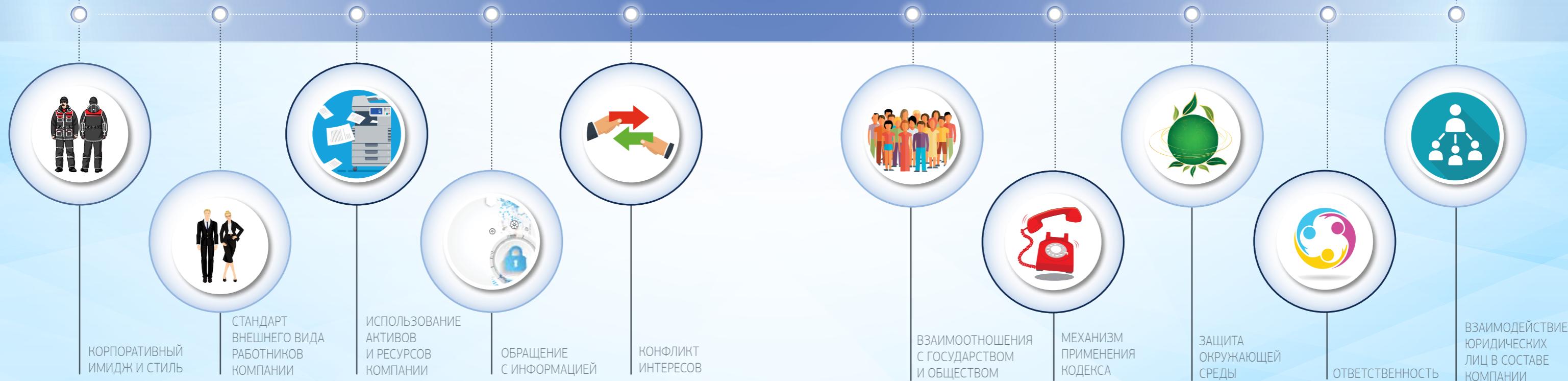
– Культура поведения тоже идет сверху. Там, где руководитель хам, грубость позволяют себе и его подчиненные. Поэтому такое поведение необходимо жестко пресекать. Руководителю нужно постоянно помнить о том, что он является примером и должен лично демонстрировать, как себя вести и как правильно общаться. Это большая



КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

Кодекс деловой этики – это свод основных стандартов и наиболее важных правил делового поведения, следование которым обеспечит честные и справедливые отношения как внутри компании, так и между компанией и заказчиками и\или партнерами.

ГРУППЫ КОМПАНИЙ «АВТОБАН» (СОДЕРЖАНИЕ КОДЕКСА)



ПРАЗДНИК ПОБЕДИТЕЛЕЙ

Текст: Людмила Ковалевич

Где вы можете увидеть исполнительного директора, который в спортивных шортах с энтузиазмом играет в волейбол? Или заместителя директора, который вместе с сыном бегает наперегонки, а подчиненный забивает гол в ворота руководителя, играя в футбол? Конечно, такие моменты происходят только на корпоративах, причем только там, где царит дружеская, позитивная атмосфера, уважение друг к другу.

Обстановка добрососедства и улыбчивости царила 11 августа в «Березы Парк» (г. Москва). Там проходило традиционное празднование Дня строителя, на которое съехалось около 300 работников компании практически из всех строительных управлений. Встречи, дружеские объятия, крепкие мужские рукопожатия.

Яркое солнце, голубое небо без единого облачка, не по-августовски жаркий день (+28) – все благоприятствовало празднику, радовало глаз, растягивало губы в улыбке. В такие моменты мы обычно говорим: «Как же хорошо!».

Каждый раз автобановский корпоратив – это мероприятие с разной тематикой. Так как 2018-й стал годом больших спортивных событий мирового уровня, подарил победы и достижения, то весь сюжет субботы был выстроен вокруг темы победителей.

Командный, объединяющий тон задался с самого начала – общее построение, общий большой круг, совместные движения в плотном кольце коллег – где-то со смехом, где-то с добрым юмором – так появилось коллективное настроение, которое не покидало собравшихся до конца праздника. Кульминацией спортивной части стал финальный матч по мини-футболу, определивший команду-победителя.

Милана Секачева, инженер ОМТО СУ-911, единственная девушка в победившей команде и при этом ее капитан,



Выступление генерального директора А.В. Андреева.

заверила, что лидерству способствовали командный дух и сплоченность.

– Мы изначально назвали команду «Первые», поэтому не могли не оправдать свое имя. И в целом праздник проходит на одном дыхании. Много новых и уже знакомых лиц, и все расположены друг к другу, все как одно целое! В общем, все вместе мы – АВТОБАН!

До начала торжественной части гости могли выбрать для себя любой вариант отдыха: спортивные игры, спокойный расслабленный пляжный релакс, посиделки в тесном кругу коллег, занятия с детьми и т. д. А свежий чистый воздух зеленой парковой зоны у всех, без исключения, вызывал здоровый аппетит, который можно было утолить различными закусками, соками, чаем\кофе, фрук-

тами, мороженым – едой на любой вкус. Энергичная музыка задавала хороший ритм, как символ динамики дорожного строительства.

Любое мероприятие только тогда чего-то стоит, если нравится участникам. В нашем случае так было на все сто процентов!

Супруги Чернышовы, Ольга – инженер охраны труда, техники безопасности, Сергей – главный энергетик СУ-910. За все время работы в компании (стаж мужа – 13 лет, жены – 10) они не пропустили ни одного профессионального праздника:

– Нам здесь нравится, потому что все сделано для нас. Мы приветствуем активный отдых, всегда играем в волейбол.

То, что мероприятие проходит на свежем воздухе, весело, с музыкой, – большой плюс. Все просто замечательно! Кроме того, происходят живые встречи и общение с коллегами из других, самых дальних строительных управлений, и, несмотря на расстояния между нами, мы чувствуем себя родными, близкими людьми.

Сергей Григоренко, заместитель главного инженера Автотранспортного филиала, впервые на корпоративном празднике, хотя трудится в компании 11 лет:

– К сожалению, раньше у меня не было возможности посещать корпоративный День строителя в Москве – задерживали производственные дела. Сегодня все отлично, замечательно, хорошо. Нравится внимание к людям, руководство позаботилось обо всех организационных моментах – приезде, питании, создании веселой, живой атмосферы, подвижных игр и т. д.

Игорь Кошелев, специалист фонда «Мы вместе», г. Сургут:

– Я впервые присутствую на корпоративном мероприятии в Москве. Захватывает дух! Испытываешь чувство сплоченности, активности, командности. Несмотря на то, что многие люди видятся впервые, они очень тепло общаются, потому что всех нас объединяет то, что мы являемся частью одной большой компании!

Екатерина Мисюрёва, инженер-лаборант СУ-967 (г. Ханты-Мансийск), тоже впервые на московском корпоративе и в полном восторге от происходящего:

– Погода – классная! Организация – классная! Территория зеленая, хорошая. Настроение у всех приподнятое, позитивное, мы здесь, как одна большая, дружная семья.

Семья Мастеровых вместе с пятимесячной Маргаритой расположилась на лужайке перед водоемом. Глава



Быстрее, выше, сильнее!



Вместе мы – сила!



На детской площадке.

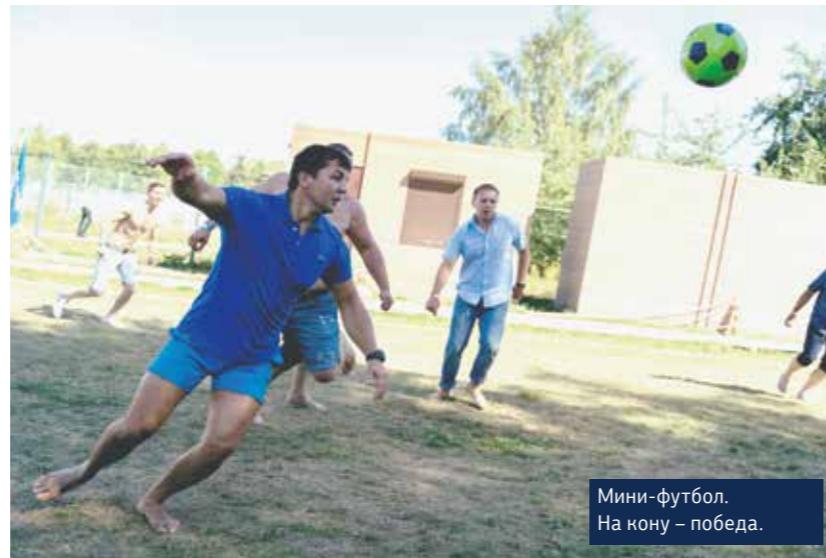
фамилии Сергей работает в производственной компании «АВТОБАН» 14 лет, сегодня он – ведущий инженер сметно-договорного управления.

– С малышкой начали «выходить в свет» месяцев с двух, – рассказывает супруга Елена. Интересно то, что их семейная история переплелась со спортивными событиями, происходящими в стране. В 2014 году Елена, работающая в компании «Кока-Кола», как организатор приветственных мероприятий для ВИП-гостей, принимала участие в сочинской Олимпиаде, в этом году – в ЧМ по футболу. На период мундиаля дочку нянчил Сергей, взяв отпуск... Сегодня Мастеровы втроем приехали на корпоратив родной компании и счастливы.

МЕРОПРИЯТИЕ ПРОДЕМОНСТРИРОВАЛО СПЛОЧЕННОСТЬ КОМПАНИИ, ПАТРИОТИЧЕСКИЙ НАСТРОЙ СОТРУДНИКОВ, ИХ ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ЦЕННОСТЯМ ОРГАНИЗАЦИИ.

– Все нравится, все очень хорошо, очень нужное мероприятие, – единодушно говорят супруги.

Мини-спартакиада плавно перешла в официальное торжество и банкет. Местом действия стал большой шатер с хлебосольно накрытыми столами. Зазвучал гимн АВТОБАНА, затем слово взял генеральный директор Алексей Владимирович Андреев. Он отметил, что в компании произошло много положительных изменений: вырос коллектив,



Мини-футбол.
На кону – победа.



Команда победителей спортивного турнира.



Медали для победителей.



А. В. Андреев во время неформальной встречи с победителями конкурса профмастерства.

достигнув рекордной цифры в 6,5 тысячи человек и при этом значительно омолодившись. Это является подтверждением того, что у компании есть будущее и потенциал на долгие-долгие годы. А. В. Андреев подчеркнул, что у компании хорошее настоящее: в прошлом году собственными силами выполнена программа на 40 млрд рублей по генеральному подряду и на 24 млрд собственными силами. В этом году предстоит выполнить 65 млрд генерального подряда и почти 40 млрд собственными силами. По мысли генерального директора, чтобы все это выполнить, нужны люди, которые являются не только профессионалами своего дела, но разделяют философию компании, выдвигают на первый план ее приоритеты и ценности. Тем более, что впереди – осуществление грандиозных планов по расширению географии работ, в частности, выход (впервые) в Челябинскую область, закрепление в Пермском крае. Большое внимание будет уделяться дальнейшему развитию государственно-частного партнерства.

– Компания жива, компания готова развиваться, мы доказали, что умеем побеждать обстоятельства и оставаться лидерами! – подтвердил **Алексей Андреев**. Речь главы компании неоднократно прерывалась аплодисментами – так люди выражали свою

поддержку и гордость за успехи и планы предприятия.

– Я благодарен всем вам, – сказал в заключение своей речи Алексей Владимирович, – за то, что вы делаете для компании. За то, что вы каждый день отдаете свои силы, энергию, повышаете свой профессионализм и умения, – все это ради успеха предприятия, на благо нашего общего дела – строительства качественных автомобильных дорог для России. Именно благодаря всем вам идет развитие АВТОБАНА, его расширение, повышение эффективности.

Праздник между тем продолжался. Приветствия от строительных подразделений, видеоролики с поздравлениями, самодеятельные выступления... И вот настал момент, который все ждали с нетерпением, – награждение победителей корпоративного конкурса профессионального мастерства – именно в таком формате возродился конкурс качества, который проводился в компании раньше. Лучшие из лучших – машинисты дорожно-строительной техники, инженеры ДСУ, специалисты лаборатории, линейные механики, водители, руководители участков – выходили на подиум, и лидер АВТОБАНА лично их поздравлял, вручал грамоты. Значимость момента состояла не просто в оценке заслуг каждого, считы-

ОЛЬГА РАВЕР,
главный бухгалтер
ООО «СПФ «Стромос»:

– Очень веселое, динамичное мероприятие, вокруг позитивно настроенные люди – наши коллеги из других предприятий. Такие корпоративные праздники всегда заряжают энергией и оптимизмом.

валось главное: только усилия всех вместе ведут к высоким достижениям и результатам. Эту же мысль высказал **Артем Фонов** (СУ-925), который стал лучшим начальником дорожно-строительного участка:

– Безусловно, получить награду приятно, но на самом деле я бы выбрал по другим принципам. Я не супергерой, и награждал бы не отдельных сотрудников, а весь коллектив, потому что наша работа – командная. Считаю, нужно отмечать то строительное управление, которое больше всех выполнило строительно-монтажных работ. То, что я стал

лучшим начальником участка – заслуга моих коллег, всей нашей команды, нашего руководства. Мы работали сообща, и наше СУ заметили. Не может быть, чтобы человек в одиничку вытянул все, такого не бывает.

Праздник вобрал в себя и многолетние устоявшиеся традиции компании, и возродил давние, и одновременно создал новые – такие, как посвящение в строители. Девять молодых специалистов, достигших наилучших результатов, получили из рук генерального директора серебряные значки АВТОБАНА и, что еще важнее, услышали добрые слова напутствия в большой профессиональный мир.

Но не просто напутственные речи, а подробное разъяснение многих производственных моментов и ответы на самые актуальные вопросы услышали победители конкурса лично от А. В. Андреева. Оставив праздничную суету, 23 человека перешли в место деловой встречи, устроившись за одним столом и, не теряя ни минуты, вступили в заинтересованный диалог. (Этому мероприятию будет посвящена отдельная статья сентябрьского номера). Это еще одно событие, которое отныне станет традицией!

О том, что во время беседы было достигнуто полное взаимопонимание, говорят отзывы участников.

Алексей Андреев остался доволен итогом общения:

– Великолепная была встреча, я получил очень хорошую обратную связь, именно этого я и ожидал. Атмосфера нашего диалога была доброй. Вопросы у всех были по существу, я увидел заинтересованность людей, хотя, не скрою, был готов и к критике. Я попытался донести до собеседников некоторые довольно непростые моменты, объяснить экономику производства, и увидел понимание слушателей. Надеюсь, что такие встречи будут проводиться на регулярной основе, потому что встре-



Поздравление от управляющей компании.



Тимбилдинг.

чаться необходимо, это дает реальную картину происходящего. А через понимание проблем, поиск путей их решения мы сможем устранить все наши сложные вопросы.

Александр Чертков, начальник участка СУ-967:

– После встречи появилось более четкое видение будущего компании и, в частности, нашего СУ, все ответы и разъяснения были достойны и понятны. Алексей Владимирович популярно объяснил текущую ситуацию и то, как из нее выйти.

И ТАТЬЯНА ОХОТНИКОВА,

начальник управления контроля производства УК:

– На День строителя мы всегда приезжаем всей семьей. Нам нравится, что праздник проходит очень активно, на природе. Есть чем заняться и детям, и взрослым, проводятся командные соревнования – это очень привлекает. Дети ждали праздника с нетерпением, постоянно про него спрашивали.

Наверное, эти слова можно считать завершающим аккордом деловой части праздника, потому что состоялось главное – добрая, наполненная хорошими новостями и толковыми советами встреча; собрание единомышленников, объединенных одними целями, крепких производственников, делающих одно общее, очень нужное для страны дело, членов команды, влюбленных в свою работу и отдающих ей все силы, автобановцев, беззаветно преданных своей компании.

Конечно, гуляние продолжалось – были танцы, тосты, веселье – без этого не обходится ни один настоящий праздник. Чтобы все это прошло без сучка и задоринки, потрудились многие службы. Творческие идеи родились в совместном коллективном обсуждении, организационную часть осуществила служба по

связям с общественностью и служба по управлению персоналом, развлекательные конкурсы, игры провела компания-партнер по организации праздников. И, конечно, самое главное решение о том, что празднику быть, принял генеральный директор Алексей Андреев:

– Как бы ни складывались обстоятельства, в какие бы сложные ситуации нас ни ставила жизнь, АВТОБАН не привык отступать и делать шаг назад. Это происходит благодаря самоотверженному труду наших людей, которые достойны самого лучшего. И празднование Дня строителя – неотъемлемая часть нашей профессиональной деятельности, приятный момент в череде рабочих будней, уважение к проделанной работе, оценка достигнутых результатов.



А. В. Андреев с победителями конкурса профессионального мастерства.



ПОБЕДИТЕЛИ КОНКУРСА ПРОФМАСТЕРСТВА

В 2018 году состоялся второй корпоративный конкурс профессионального мастерства, итоги которого были приурочены к Дню строителя. Это состязание можно смело назвать преемником предшествующих ему конкурсов качества, ранее проводившихся в ХМДС и АВТОБАНЕ. Что-то он перенял от них, что-то приобрел свое, новое. На протяжении двух месяцев претендентов, которые были номинированы от строительных управлений, внимательно и всесторонне оценивали члены жюри – руководители направлений производственных и управляющей компаний.

При выставлении баллов использовалось несколько критерии. Например, применительно к инженерам строительных лабораторий учитывалось профильное образование, стаж в компании, своевременное и качественное выполнение производственных заданий, соблюдение производствен-

ной и технологической дисциплины, участие в конкурсах профмастерства, отсутствие предписаний по технике безопасности, наличие поощрений и наград, соблюдение культуры производства. По результатам в финал вышли два специалиста (см. таблицу), набравшие соответственно по 145

и 146 баллов, что, кстати, является наивысшим достижением нынешнего конкурса.

Более подробно о лидерах корпоративного соревнования и их профессиональных секретах мы будем рассказывать в нашем журнале.

№ П/П	НАИМЕНОВАНИЕ НОМИНАЦИИ	НАИМЕНОВАНИЕ СТРОИТЕЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ	ФИО
1	Лучший вахтовый городок	ОАО «СУ-920»	Л. М. Пронин
2	Лучший производственный участок	ОАО «СУ-920» ООО «СУ № 967»	Л. М. Пронин А. К. Чертков
3	Лучший начальник ДСУ	ООО «СУ-925»	А. В. Фонов
4	Лучший производитель работ	ООО «СУ-925» ООО «СУ № 967»	А. С. Озеров А. Л. Концевой
5	Лучший мастер СМР	ООО «СУ-925»	А. С. Морунов
6	Лучший производственно-технический отдел	ОАО «СУ-909»	А. В. Мазго
7	Лучший отдел по управлению персоналом/отдел кадров	ООО «СУ-910»	И. Ю. Кочкина
8	Лучший лаборант	ООО «СУ-925» ООО «СУ № 967»	А. В. Желизный Е. В. Мисюрева
9	Лучший линейный механик ДСТ	ОАО «СУ-909»	А. Л. Остров

10	Лучший линейный механик по автотранспорту	ООО «СУ-926»	А. А. Коротынский
11	Лучший механик по ремонту асфальтосмесительных (грунтосмесительных) установок и асфальтоукладочной техники	ООО «СУ-905»	Д. В. Кравцов
12	Лучший машинист экскаватора	ОАО «СУ-920»	И. П. Карп
13	Лучший машинист бульдозера	ООО «СУ-911»	В. К. Шевчук
14	Лучший машинист автогрейдера	ООО «СУ-926»	А. В. Данилов
15	Лучший машинист холодной фрезы	ООО «СУ-910»	А. С. Кияница
16	Лучший машинист асфальтоукладчика	ООО «СУ-905»	А. А. Нацаренус
17	Лучший машинист асфальтосмесительной (грунтосмесительной) установки	ООО «СУ № 967»	М. М. Газиев
18	Лучший водитель легкового и специального автотранспорта (в т. ч. автосамосвалов) всех категорий.	ООО «СУ-925»	В. А. Смородин
19	Лучший водитель тягачей	АТФ	Ю. В. Мамыркин

ВОЛШЕБНЫЕ ФИШКИ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛА

Текст: Юлия Азбенова, ведущий специалист управления по построению организации

Когда новичок смотрит на то, как работает опытный профессионал, это почти всегда кажется волшебством. Как опытный сотрудник понимает, что происходит? Почему он делает то или это? Как в результате его действий из полного хаоса возникает блестящее выполненная работа?

НЕСУЩЕСТВУЮЩИЕ ФИШКИ

Начинает казаться, что опытный профессионал владеет какими-то волшебными фишками, которые и приводят к чудесным результатам. Нечто вроде волшебной палочки и заклинаний, как в «Гарри Поттере». Новый сотрудник начинает охоту за такими фишками вопреки здравому смыслу и доводам разума.

На самом деле, фишк эти сами по себе работают примерно так же хорошо, как

сверкающий значок Мерседеса, но без самой машины. Как красивый никелированный ягуар без Ягуара. И вечный поиск, и коллекционирование «волшебных» фишек – это, как говорят в Одессе, «вырванные годы».

Состояние ума «фишечников» сродни состоянию ума игроков в азартные игры: вместо того, чтобы освоить профессию и начать системно зарабатывать, эти люди постоянно испытывают удачу, стараясь одним махом, вложив три копейки, сорвать джекпот. В этом не везет практи-

чески никому, но они, как одержимые, продолжают это делать год за годом. В то время, как системно обученные ровесники осваивают должность за должностю, делая карьеру и добиваясь устойчивых результатов.

Другими словами, такой подход не работает. Нельзя день за днем бегать за слоном и откусывать по кусочку, чтобы наесться. Слона надо высаживать, ловить, убивать, разделывать и есть по частям. На это нужно время, силы, знания, помочь профессионалов.

The screenshot shows the 'My courses' section of the Avtoban training platform. On the left, there's a sidebar with navigation links: 'Мои корпоративные', 'Мои курсы' (with 10 items), 'Документальные', 'Заверенные', 'Мероприятия', 'Достижения', and 'Сообщение'. The main area displays a grid of course cards. Each card includes a thumbnail image, the course title, a brief description, and its status (e.g., 'Не начат', 'В процессе'). Some cards also show progress percentages (e.g., '2% (из 100%)'). The courses listed include: 'Добро пожаловать в систему дистанционного корпоративного обучения Группы компаний "АВТОБАН"', 'Курс Основы планирования', 'КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ Группы компаний "АВТОБАН"', 'Курс Цели, ЦКП и показатели', 'Курс Основы управления', 'Курс Основы экономики предприятия', 'Курс Основной подход к ответственности', 'Курсы КИСМ', and 'Курсы Эффективности'.

СИСТЕМНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Когда наш новичок начинает регулярно учиться сам, у него появляются те самые завораживающие сознание сверхъестественные способности: способность видеть главное и обращать внимание на мелочи, способность планировать, заранее предсказывать неприятности и избегать их, способность доводить работу до конца и заставлять дела идти правильно, чего бы это ни стоило.

Он все меньше начинает гоняться за «фишками», и даже если ему удается подсмочтеть, как коллеги делают то или это, этот успешный опыт ложится на устойчивую и твердую базу системного образования.

СИСТЕМНОСТЬ – вот основа того, что отличает уверенного профессионала от дилетанта.

Когда вы видите руководителя, у которого в подразделении дела идут то хорошо, то плохо, а график ключевых показателей похож на прыжки лягушки по болотным кочкам, вы должны понимать, что смотрите на человека, не имеющего системного знания о том, как вести дела, как справляться с текучкой и получать устойчивый результат.

КАК ДОСТИГАЕТСЯ СИСТЕМНОСТЬ ЗНАНИЯ?

Увы, этого можно достичь, лишь обучаясь регулярно по несколько часов в неделю в течение многих лет. И под обучением подразумевается «посидеть несколько часов спокойно, изучая материалы, нормативные документы и инструкции, изучая значения слов и терминов в словарях и гlosсариях», и тому подобное.

В итоге, в вашем распоряжении оказывается не куча бессистемных фишек, а **ЗНАНИЕ**. Это когда знаешь, что что-то работает, и знаешь, как работает. Знаешь, как достичь того или иного результата, и какой именно инструмент для этого нужен. Когда смотришь на что-то и понимаешь, что это значит. Когда видишь, что происходит и знаешь, что произойдет вслед за этим.

Благодаря такому подходу к собственному образованию вырастает ваша компетентность, потому что **ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ В КАКОЙ-ТО ОДНОЙ ОБЛАСТИ ПОВЫШАЕТ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА В ЦЕЛОМ**.

Это отличное приобретение и отличная инвестиция времени. С такими знаниями вы всегда будете держать обзор в 360 градусов: будете знать, что вы делаете и какой вы получите результат, что происходит вокруг, что делают окружающие люди и почему. И главное, что со всем этим делать.

СИСТЕМНОСТЬ В КОРПОРАТИВНОМ ОБУЧЕНИИ

В нашей компании существует система, объединяющая компетенции, характеризующие хорошего специалиста, профессионала своего дела. Эти компетенции поделены на корпоративные, профессиональные иправленческие.

Системное обучение, которое предоставляется в учебном центре компании «АВТОБАН», нацелено на формирование этих компетенций. Учитывая успешный опыт других корпоративных университетов, мы начинаем обучать сотрудников с так называемых «корпоративных» курсов: «Добро пожаловать в компанию «АВТОБАН», «Кодекс деловой этики ГК «АВТОБАН», «Цели и замысел компании «АВТОБАН», «Основной подход к ответственности», «Цели, ЦКП и показатели», и так далее.

Изложенные в них корпоративные ценности, правила и секреты общей компетентности – это та самая база, на которой потом можно наращивать свой профессионализм, изучаяправленческие и профессиональные курсы и проходя другое обучение, которое компания предоставляет своим сотрудникам.

Затем работник может освоить управленические курсы: «Основы управления», «Основы экономики предприятия», «Основы планирования». Прямо сейчас

СИСТЕМНОЕ ОБУЧЕНИЕ, КОТОРОЕ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ В УЧЕБНОМ ЦЕНТРЕ КОМПАНИИ «АВТОБАН», НАЦЕЛЕНО НА ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ.

готовятся к выпуску три следующих курса по планированию, а также курс по управлению проектами.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КУРСЫ

Профессиональные курсы основаны на должностных инструкциях и содержат опыт, накопленный высококлассными специалистами компании. Помощь в создании таких курсов оказывают непосредственно специалисты и руководители направлений. Можно сказать, что они являются центрами знаний и компетентности для своей области, так как создают и передают в использование уникальные учебные материалы, выполненные в реальности компании «АВТОБАН» и иллюстрированные жизненными примерами.

Если вы хотите пройти такой курс по вашей должности, направьте заявку специалистам учебного центра по адресу: upgrade@avtoban.ru.

Если вы – руководитель и вашей задачей является обучение подчиненных работников, вы также можете связаться с учебным центром и в сотрудничестве с нами создать необходимый учебный материал, а мы обеспечим, чтобы ваши сотрудники изучили его с максимальным качеством.

Обучайтесь и будьте компетентны!

ЕВГЕНИЙ СОЛОНЕНКО: «НЕТ НИЧЕГО НЕВОЗМОЖНОГО»

Текст Людмила Ковалевич

Производитель работ Евгений Солоненко трудится в СУ-905 всего два месяца, однако в профессии он уже десять лет. О трудностях, их преодолении, важности формирования команды и других особенностях строительства мы ведем диалог, встретившись на ЦКАД-3.



Предыдущее десятилетие прорабу Солоненко приходилось практически безвылазно находиться на объектах, мотаться по всей России, и семья нередко переезжала вслед за ним. Сейчас работа вахтовая, и такой режим комфортен для него самого и его близких, которые преданно ждут главу семейства в Карелии, в родном Петрозаводске.

– Евгений Игоревич, расскажите о проектах, в которых вам пришлось участвовать.

– География работ компании, в которой я раньше трудился, действительно была обширной. Строили федеральные трассы в Псковской области, в Заполярье – на границе с Норвегией, в буферной зоне, а также в Калужской, Брянской, Орловской областях. Работать я начал сразу после окончания Петрозаводского государственного университета (кафедра «Автомобильные дороги и аэродромы»).

– Как выбирали профессию? Почему именно дороги?

– Строительство – это мое. Мне нравится, когда все быстро меняется, и я в этомучаствую, делаю что-то своими руками. Это очень здорово! Я даже не представляю, что может быть лучше, чем строить и видеть плоды своего труда. И даже спустя годы, проезжая по этим дорогам, ты будешь гордиться тем, что ты их строил. Можно сказать – в этом и состоит романтика нашей профессии.

– И это та профессиональная мотивация, которая должна быть у каждого человека.

– У меня это действительно так. Я прошел все этапы, которые ждут выпускника дорожного вуза: дорожный рабочий, геодезист, мастер, старший мастер, прораб, которым я работаю уже более пяти лет.

– Какими характеристиками нужно обладать в этой должности?

– Я считаю, что главное для производителя работ – это собрать команду, окружить себя нужными людьми, с которыми – полное взаимопонимание и эффективное взаимодействие. В эту команду входят высококвалифицированные мастера, машинисты, рабочие, которые думают в одном со мной направлении.

Получить такой коллектив в готовом виде невозможно, моя прежняя команда создавалась более пяти лет. За это время лишние люди отсеялись, остались те, кто готов обучаться и развиваться. Опыт создания команды очень ценен для меня, и я стараюсь передать его ребятам в этом предприятии, уверен, что у нас все получится.

– Какие приемы, методы построения команды вы используете?

– Прежде всего, необходимо заинтересовать человека. Интерес к своей работе, к результатам труда – своим и коллективным – это та база, без которой членом команды просто не стать. Человеку должно нравиться то, что он делает.

– Но ведь людей можно мотивировать, поощрять. Каким образом вы заинтересуете, к примеру, средних лет машиниста бульдозера?

– Это вопрос непростой, конечно. Во-первых, нужно организовать конкурентную борьбу между остальными машинистами, ведь именно соревновательность рождает качество. Во-вторых, не грех взять человека «на слабо» – этот метод хорошо работает, поверьте. Когда рекорд становится нормой, можно дальше повышать производительность труда, и – пошла работа! В-третьих, моральное и материальное поощрение – старые, ис-

пытанные способы, которые тоже никто не отменял.

– Ваш опыт в строительстве уже позволяет сформулировать те качества, которыми обязательно должен обладать дорожник. Итак, без чего нельзя обойтись на трассе?

– Прежде всего, это, конечно, трудолюбие. Обязательно нужна ответственность за то, что тебе доверили, будь то лопата, топор, бульдозер. Человек полностью отвечает за свой инструмент, технику, за свою работу. Также я приветствую честность и умение работать в команде.

– Какой производственный день вы считаете хорошо прожитым?

– Каждый день – это новые задачи, порой связанные с трудностями. И вот когда нам удается выполнить производственный план, справиться с препонами, преодолеть неприятности, я считаю – мы молодцы, и день прошел не зря. А если что-то не получилось, то к вечеру настроение уже не то, остается чувство недовольственности. На следующее утро встаешь с мыслью о том, что нужно и вчерашнее исправить, и новые проблемы решить, и постараться еще сильнее.

– Это слова оптимиста.

– Да, я оптимист, и не вижу никаких трудностей, точнее, я люблю преодолевать трудности. Мой принцип – нет ничего невозможного, решение всегда есть, нужно только его найти и грамотно применить.

– Мне кажется, это и есть самое главное качество строителя – понимание того, что нет ничего невозможного, все решаемо, преодолимо. Строительство продолжается!

– Да, так и есть.

– А что для вас самое сложное в работе? Погода, природа, производственные задачи, отношения с людьми...?

– Мне не хватает того, что я не могу повлиять на другие структуры, которые работают как будто отдельно от нас. Если вокруг себя я создал команду, то с другими подразделениями (которые мне не хотелось бы называть) контакта пока не

ИГОРЬ КОСТИН,
заместитель главного
инженера СУ-905:

– Евгений Солоненко – из тех людей, у которых работа спорится с первого дня. Он из той породы профессионалов, которые быстро вписываются в любой коллектив, сразу задают хороший ритм работы, умеют наладить качественную коммуникацию на всех уровнях взаимодействия. При этом Евгений не боится ответственности, умеет принимать верные решения. Это состоявшийся инженер-дорожник. Такие люди ценные для нашей компании.

получается. Происходит это по большей части по причине заборокраченности. И над этим обязательно нужно работать, чтобы такие моменты не мешали общему результату, ведь дело-то у нас одно.

– Какие перспективы видите для себя в работе? Есть вертикальная карьера, когда человек поднимается вверх по карьерной лестнице, а есть горизонтальная, когда человеку нравится совершенствоваться в профессии, становясь асом своего дела и получая от этого огромное удовольствие. Что из этого ваше?

– Вот и я получаю удовольствие от своей должности производителя работ. Каждый день вижу, что я сделал, выполнил или перевыполнил план. Результат моей работы очевиден. Если продвигаться по карьере дальше, то это уже не то – становится больше документалистики, кабинетной работы и уже не видишь процесса стройки, который я очень люблю, со всеми ее трудностями, решением проблем, преодолением, и так далее. Я производственник до мозга костей.

ДОБРЫЕ ДЕЛА – НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Текст: Юлия Маневич, PR-менеджер представительства в г. Сургуте

Среди основных ценностей группы компаний «АВТОБАН» особое место занимает социальная ответственность. Речь, как правило, идет не только о защищенности сотрудников, но и об ответственности перед обществом, перед жителями регионов за присутствие компании. Так, на территории ХМАО – родины компании «АВТОБАН» – уже почти семь лет ведет свою работу фонд местных сообществ «МЫ ВМЕСТЕ». Даже летом, в пик сезона отпусков, специалисты благотворительной организации не перестают дарить жителям югорских городов добро.



Фонд «МЫ ВМЕСТЕ» объединяет!

ФОТО: ДМИТРИЙ ТРОФИМЕНКО

В начале самого жаркого месяца года фонд «Мы ВМЕСТЕ» принял участие в общегородском праздновании Дня семьи, любви и верности. В Мегионе волонтеры благотворительной организации дарили жителям открытки и приняли участие в торжественном поздравлении семей, чьи отношения крепли с каждым годом, преодолевая все трудности жизни. Любовь Александровна и Василий Александрович Евдокимовы совместно прожили пятьдесят лет и в этом году отметили золотую свадьбу. Семья Власовых, в лице Веры Петровны и Василия Петровича, могут похвастаться 40-летием семейной жизни. 35 лет вместе прожили Галина Степановна и Владимир Петрович Невайкины.

Ярко провели День семьи, любви и верности и в Нижневартовске. На площади Дворца искусств прошла церемония чествования семей, проживших в браке не один десяток лет. В городском парке Победы для горожан было организовано 30 развлекательных площадок на любой вкус.

Образцово-показательные семьи были награждены памятными медалями и дипломами. Медали «Родительская слава» удостоены Алена Владимировна и

Летние праздники в самом разгаре.



Вячеслав Иванович Пирог, которые совместно прожили в браке почти 20 лет. За это время у них родилось 8 детей, и скоро ожидается еще прибавление.

Еще одним знаковым событием июля стал День города Мегиона, который жители отметили 21 числа. В честь 38-й годовщины на городской площади прошли соревнования по функциональной выносливости на Кубок тотальной крепо-

сти, одним из организаторов которых выступил фонд местных сообществ «Мы ВМЕСТЕ». Югорские силаки поочередно выполняли определенный комплекс упражнений: «Шиномонтаж», «Чемодан лесоруба», «Пирамида», «Горячая гигантская картошка» и т. д. Одновременно на улице Заречной проходила акция «Я рисую на машине», а на улице Нефтяников развернулся «Мегионский арбат». Яркое празднование продолжилось карна-

вальным парадом, конкурсом «Бэби-авто» и костюмированным флешмобом с исполнением народных танцев. Для юных горожан провели развлекательную программу «Самый лучший – Я!». В завершение состоялся праздничный концерт и красочный фейерверк.

Помимо этого в июле фонд «МЫ ВМЕСТЕ» организовал поздравление ветерана Великой Отечественной войны Дмитрия



Отметили День Мегиона спортивно!

Андреевича Хлусевича с 90-летием. К слову, ветеран и его супруга внимательно следят за деятельностью генерального директора АО «ДСК «АВТОБАН», депутата Думы Югры, учредителя фонда «Мы ВМЕСТЕ» Алексея Андреева и собирают все вырезки из газет, рассказывающие о нем.

Также в июле на дворовой территории домов 21 и 21А проспекта Победы города Нижневартовска состоялось торжественное открытие турниковой площадки, которая была установлена фондом «Мы ВМЕСТЕ» в рамках реализации проекта «К вершинам ГТО» на средства, полученные от Фонда президентских грантов. В рамках мероприятия организованы тренировка по Street Workout и турнир по подтягиванию на перекладине среди всех желающих, а для юных участников прошла веселая эстафета. В завершение праздничного мероприятия фонд «Мы ВМЕСТЕ» угостил всех мороженым.

В поселке Высоком (близ города Мегиона) при участии фонда «Мы ВМЕСТЕ» и общественного движения «Взаимопомощь на дорогах» прошла веселая летняя акция «Я рисую на машине». В воскресный день 12 водителей с радостью предоставили личные автомобили для творчества, хотя предварительно заявились только семь желающих, а после обеда количество



Для творчества нет границ.



ФОТО: ДМИТРИЙ ТРОФИМЕНКО.

Фонд «Мы ВМЕСТЕ» – за общедоступный спорт.



Первые посетители новой площадки в Нижневартовске.

участников возросло настолько, что автомобили стали устанавливать на прилегающей дороге. Все автовладельцы с радостью зазывали детей и родителей, чтобы получить красочный рисунок на бампер машины. Воцарилась дружественная, теплая атмосфера, которая продлилась до самого вечера. По окончании мероприятия водителям вручили благодарственные письма за участие.

ность коммерческих организаций не должна ограничиваться только задачами бизнеса. Мы знаем, что в наших силах сделать жизнь людей немного лучше. Не обязательно быть специалистом фонда «Мы ВМЕСТЕ», на добрые поступки способен каждый сотрудник группы компаний «АВТОБАН»! Посмотрите вокруг, и вы сразу же увидите, как много тех, кому нужна ваша помощь. Мы строим не только дороги в светлое будущее, но сами создаем это будущее!



В редакции корпоративного журнала уверены: деятель-





СЕМЕЙНЫЕ ЦЕННОСТИ

Текст: Людмила Ковалевич

Этот номер посвящен ценностям и приоритетам (то есть главным направлениям развития) нашей компании. Но ценности, то есть то, что мы больше всего ценим и чему большое всего уделяем внимание, есть не только у компании. Они есть у каждой семьи. Зачем они нужны и как их создавать? Об этом я тебе хочу сегодня рассказать.

Семейные ценности – это обычай и традиции, которые передаются из поколения в поколение. Это чувства, благодаря которым семья становится крепкой. Это – все то, что люди переживают вместе внутри дома – радость и горе, благополучие или проблемы и трудности. И все это ценно уже потому, что переживается всеми членами семьи вместе. Благодаря такому коллективу, как семья, легче переживаются трудности. И совместная радость – самая яркая, потому что умножена на улыбки нескольких родных людей.

Давай разберемся, что больше всего ценят в твоей семье. Наверняка, это **любовь**. Когда-то твои папа и мама встретились, полюбили друг друга и решили всегда быть вместе. Поэтому появилась ваша семья. И это самая первая, самая главная семейная ценность. Любовь проявляется в нежности по отношению к любимым, желании о них заботиться, защищать, быть постоянно рядом. Члены семьи умеют поддерживать и утешить друг друга в любой ситуации.

Второй важный компонент семейного союза – **доверие**. Этому можно научиться. Каждой проблемой, неудачей, любыми переживаниями вы должны делиться со своими родными. Доверие нельзя купить за деньги, его можно только заслужить, и часто на это уходят многие годы.

Трудно представить себе семью без **доброты**. Это желание помочь слабому, беззащитному, оказать ему поддержку, потребность быть полезным. Такие отношения делают семью более гармоничной.

Верность делает семью крепче. Это готовность быть с любимым человеком и в горе, и в радости, несмотря ни на какие соблазны. Это качество выходит из рамок небольшой семейной ячейки, у взрослых людей это проявляется как верность своему слову, делу, преданность в дружбе.

Взаимопонимание. Согласись, важно понимать друг друга с полуслова, уважать интересы и стремления всех членов семьи – и взрослых, и детей. Когда человек чувствует поддержку, он развивается духовно и поднимается ввысь в спорте, карьере, достигает больших успехов.

Уважение выражается в понимании и принятии индивидуальности каждого члена семьи, недопустимости «переламывания» одного под интересы и потребности другого, тактичном отношении друг к другу.

Когда в семье созданы отношения, основанные на этих ценностях, появляются **традиции**. Они являются проявлением, продолжением общих ценностей. Например:

- совместные чаепития с тортом, сладостями, вкусной домашней выпечкой. Вся семья собирается за одним столом всем большим кругом близких. В уютной обстановке обсуждаются повседневные дела, интересные новости, родственники рассказывают о своих успехах;

- совместный вечерний досуг – настольные игры, такие как домино, лото или мафия, партия в шахматы;

- регулярные экскурсии в ближайшие города, по памятным местам, музеям, паркам, зоопаркам;

- здоровый образ жизни тоже может стать традицией. Каждые выходные, в зависимости от времени года, можно выезжать в парк покататься на велосипедах, роликах, коньках, санках. Это приносит огромное удовольствие и массу впечатлений. Такие воспоминания остаются на всю жизнь;

- совместные путешествия. Это не обязательно должна быть поездка на море. Многим нравится выезжать в лес, к реке, с палатками, котелками, спать в спальных мешках, ловить рыбу, готовить уху на костре, петь вечером песни под гитару. Это необыкновенное приключение, которое позволит отвлечься от повседневных будней, освежить свои чувства и просто насладиться природой.



Любите те ли вы вместе готовить ужин? Можно поделить обязанности между всем семейством, и ты увидишь, насколько быстрее пойдет дело! А совместно приготовленные блюда будут намного вкуснее.

О субботней уборке квартиры тоже не стоит забывать. Если взяться за дело втроем/вчетвером/впятером, то ты даже не заметишь, как все вокруг будет сверкать чистотой, а ты будешь гордиться своим трудолюбием и вкладом в общее дело.

А теперь домашнее задание. Перечисли, сколько в вашей семье человек. Кто в нее входит? Дедушка, бабушка, дядя, тетя – являются ли они членами твоей семьи? Какие традиции в твоей семье? Наверняка у вас есть коллективные любимые дела. Какие из них тебе больше всего нравятся? Почему? Мне кажется, это будет для тебя отличным способом поразмышлять, ведь сейчас пора каникул и время для этого есть. А еще предлагаю тебе нарисовать свою семью и ее традиции. Свои рисунки присытай в нашу редакцию, мы их обязательно опубликуем в нашем журнале. Правда, здорово? Тогда за дело!

Твой АВТОБАНЧИК.



СЧАСТЬЕ БЫТЬ ЧАСТЬЮ КОМПАНИИ

Текст: Людмила Ковалевич

10 августа 2018 года у меня был юбилейный день рождения, к которому принято подводить определенные итоги. Последние 12 лет моей жизни неразрывно связаны с компанией «АВТОБАН» и одноименным журналом, именно об этом мне и хочется коротко рассказать.

Журнал «АВТОБАН» родился в 2002 году по инициативе генерального директора Алексея Владимировича Андреева. На тот момент компании было всего три года. Как правило, такие юные предприятия, находясь на этапе становления, не « заводят» собственные СМИ. Однако у «АВТОБАНА» все было иначе, и главная задача журнала состояла в идейном сплочении сотрудников, формировании команды одинаково мыслящих людей.

Я приняла издание на пятом году его жизни от прежнего редактора Л. Ф. Грачевой. Это был совсем тоненький, на 16 страницах журнал, который часто называли газетой, потому что трудно было определить формат из-за его небольшого объема. Редакция исторически находилась в офисе «Ханты-Мансийскдорстроя» в Сургуте.

Я помню ноябрь 2007 года, когда стала главным редактором журнала «АВТОБАН». Это была моя давняя мечта, которая так и формулировалась в моей голове: «Хочу работать в корпоративном издании». Оставшись «на журнале» одна, испытала чувство невероятной ответственности и – полет творческой мысли. Хотелось многое изменить, чтобы улучшить издание. И работа пошла!



Коротко о том, что представляла из себя редакция и как строилась ее работа. Слово «редакция» в нашем случае было не совсем верным, потому что из штатных сотрудников была одна я – журналист, и главный редактор, и фотокорреспондент. Печатались мы в сургутской типографии. Чтобы написать репортаж о каком-нибудь объекте, нужно было ехать (а чаще лететь) в командировку. Потратить на это больше трех дней я не могла, потому что нужно было быстро вернуться, написать материал и запустить его в номер. Можете представить, что посещение, например, Чебоксар, выглядело так: сначала перелет Сургут – Москва, затем Москва – Чебоксары (часто через Казань), и так же обратно. Только дорога отнимала два дня, и один день оставался на объект: сбор информации, общение с людьми, фотографирование.

Помню, что моей первой командировкой стал «полет» на АН-24 в Белоярский (ХМАО). Запинаясь за каждую тучку, самолетик бросался то вверх, то вниз. Ощущения те еще... Сейчас могу сказать, что я полетела практически на всех малых воздушных судах, курсирующих по нашей стране, – ведь именно они чаще всего используются на внутренних рейсах российских авиалиний.

Однако главным впечатлением от моей работы оставались люди, с которыми довелось встречаться в командировках. Дорожники – народ особенный, заставить их раскрыться, вывести их на разговор зачастую сложно, у собеседника должно быть к тебе полное и безоговорочное доверие, иначе диалог не состоится. Завоевание этого заняло у меня года два, наверное, после



шее корпоративное издание года в рамках конференции «Внутрикорпоративные коммуникации: HR и/или PR» в номинации «За интерактивность издания» в г. Санкт-Петербурге.

В 2011-м я как главный редактор получаю почетную грамоту Союза журналистов России «За большой вклад в российскую журналистику». В 2012 году мне вручена почетная грамота Межправительственного совета дорожников «За качественное освещение дорожной деятельности и социальной жизни АО «ДСК «АВТОБАН». В 2017 году, в связи с 15-летием издания, из рук генерального директора я получила золотой значок АВТОБАНА. В 2018 году наше высшее достижение – второе место среди печатных корпоративных СМИ в международном конкурсе «Пресс-служба года».

Как сказала при награждении одна из

именитых членов жюри: «Открытием для нас стал журнал «АВТОБАН».

Пройдено немало. Чего бы еще хотелось? Конечно, продолжения. Журнал – это качественный, состоявшийся проект, который добавляет компании престиж и укрепляет ее имидж. Это то, к чему привыкли наши сотрудники и даже члены их семей. Это тот продукт, по которому узнают компанию «АВТОБАН» за ее пределами. Сейчас стоит задача привлечь в журнал

молодых авторов, но не просто журналистов, которые качественно пишут, а тех, кто сознательно выберет для себя дорожную тематику, захочет развиваться в этом направлении (таком же перспективном, как само дорожное строительство), привнесет новые идеи, обогатит наш печатный проект. Кроме того, выпущен пилотный вариант будущей корпоративной газеты (не будем держать этого в секрете), есть мысли о собственном радио и электронном издании. Думается, что все это в скромном времени потребуется компании в связи с ее дальнейшим расширением и продвижением. А наш журнал и все его возможности, как всегда, будут в помощь! Жизнь АВТОБАНА, а значит, и всех его проектов продолжается!

АВТОТРАНСПОРТНЫЙ ФИЛИАЛ

Коллектив Автотранспортного филиала поздравляет водителя **Михаила Ивановича Землянухина** (стаж работы в компании шесть лет) с 60-летним юбилеем; главного энергетика **Германа Юрьевича Подчуфарова** (стаж работы в компании три года) с 55-летием!

Дорогие наши юбиляры! Каждый день рождения – это переломный момент. И именно в этот день принято оценивать все хорошее и плохое, что случилось с вами в прожитом году. Желаем, чтобы вы обязательно вспоминали только все самое яркое, теплое, радостное – и забрали эти воспоминания в вашу дальнейшую жизнь. Наших теплых пожеланий хватит на 365 дней – до вашей следующей праздничной даты, а потом мы пожелаем вам их снова!

■ ■ ■
В августе отмечает юбилей главный бухгалтер **Елена Владимировна Строкова**.

Уважаемая Елена Владимировна!

Сердечно поздравляем вас с 55-летним юбилеем! Наш коллектив хочет пожелать Вам долгих лет жизни, крепкого здоровья и успехов во всех начинаниях. Вы для нас – пример для подражания. В Вас уникально сочетаются твердость характера и внимательность к работникам, требовательность и доброта, ум и чувство юмора. Мы хотим пожелать Вам и Вашей семье гармонии и взаимопонимания. Пусть удача всегда стучится в Ваш дом, а невзгоды обходят его стороной. Оставайтесь таким же внимательным, но в то же время требовательным человеком!

СТРОИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ № 909

В августе 60-летний юбилей отмечает слесарь-ремонтник **Александр Анатольевич Сидоров**. Почти 24 года работает он в СУ-909, за это время зарекомендовал себя исполнительным и ответственным работником, грамотным специалистом. Много лет он трудится на АБЗ и отлично знает все оборудование. Он должен не только наладить и испытать отремонтированное оборудование, но и полностью подготовить его к работе. И с этим Александр Анатольевич справляется на отлично.

65-летие отмечает водитель автобуса **Василий Степанович Дякович**. Более 13 лет работает он в нашем предприятии. Коллеги отзываются о нем как о человеке ответственном и дисциплинированном. Вся его трудовая жизнь связана с автомобилями, он работал на самосвалах, последние годы – водителем автобуса. Своим богатым опытом и знаниями Василий Степанович щедро делится с молодежью.

55 лет исполняется водителю погрузчика **Ивану Андреевичу Петрову**! На предприятии он трудится с 2005 года.

Дорогие юбиляры! Примите теплые сердечные поздравления и пожелания крепкого здоровья, радости, счастья и благополучия. Успехов и оптимизма вам на работе. Любви и взаимопонимания. Пусть ваш дом всегда будет полон радости и счастья!

Спасибо вам за ваш многолетний труд и преданность родному предприятию.

СТРОИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ № 910

Коллектив ООО «СУ-910» поздравляет своих юбиляров!

С 60-летием – машиниста бульдозера **Сергея Ивановича Подгорного**, водителя автомобиля 1-го класса **Игоря Васильевича Полякова**;

с 55-летием – дорожного рабочего **Зураба Джимаевича Одишария**, машиниста катка **Ивана Ильича Галушкина**, учетчика **Олега Владимировича Грачева**.

Уважаемые сотрудники! Ваш многолетний профессиональный опыт, деловая энергия, личное обаяние и умение работать с людьми послужили основой для успешной реализации вами многих производственных задач. Своим трудолюбием и высоким профессионализмом вы заслужили глубокое уважение и признательность среди коллег. Примите теплые сердечные поздравления и пожелания крепкого здоровья, счастья и благополучия на долгие годы. Успехов и оптимизма вам на работе, взаимопонимания в кругу семьи.

СТРОИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ № 911

Коллектив СУ-911 поздравляет с 55-летним юбилеем заместителя начальника производственно-технического отдела **Юрия Николаевича Богдашина**!

Юрий Николаевич работает в управлении с апреля 2016 года. Это профессионал своего дела, грамотный специалист, отзывчивый, добросовестный, рассудительный человек!

Уважаемый Юрий Николаевич, примите наши поздравления с днем рождения! Желаем большого человеческого счастья, бодрости и крепкого здоровья, чтобы все это было постоянно, а также и в дальнейшем удерживать высокую планку специалиста и настоящего профессионала своего дела, полного творческих сил и бесконечной жизненной энергии. Пусть энергия будет ключом, оптимизм не иссякает, хорошее настроение не покидает вас.

■ ■ ■
Машинист асфальтового гладковальцовочного катка **Сергей Анатольевич Стулов** начал свою трудовую деятельность в АО «ДСК «АВТОБАН» с 2006 года, работая в разных филиалах, а с 2016 года – в нашем предприятии. Сергей Анатольевич принимал участие в строительстве таких федеральных трасс, как М-3 «Украина», М-7 «Волга», М-4 «ДОН», М-8 «Холмогоры», М-11 «СПАД». В настоящее время он трудится на ЦКАД-3.

С. А. Стулов – грамотный специалист, мастер своего дела, добросовестный, исполнительный, надежный работник, требователен к себе, дисциплинирован. В коллективе пользуется заслуженным уважением коллег!

Уважаемый наш юбиляр, примите самые искренние поздравления от всего нашего коллектива! Желаем вам крепкого здоровья и душевной гармонии, оптимизма и творческого настроя. Пусть любимая работа приносит удовлетворение, семья окружает любовью и заботой!

СТРОИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ № 920

Наше строительное управление сердечно поздравляет своих юбиляров.

В августе празднует 60-летний юбилей механик ДСМ **Виталий Васильевич Калина**, 55-летний юбилей у машиниста экскаватора **Николая Анатольевича Гришина** и 50 лет исполняется электрогазосварщику **Рамилю Наримановичу Юсупову**.

Дорогие юбиляры, выражаем благодарность за ваш труд, желаем вам крепкого здоровья, успехов в делах, благополучия в семьях и безмерного счастья!

СТРОИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ № 926

Поздравляем с 60-летием двух наших юбиляров: машиниста катка **Ростами Салиховича Габдуллина** и машиниста экскаватора **Александра Алексеевича Покотило**.

Дорогие коллеги, друзья! От всего нашего трудового коллектива примите искренние пожелания счастья, радости, удачи, стабильного достатка, хорошего настроения на каждый день. Пусть с вами всегда будут любовь, поддержка друзей, уважение и доверие коллег!

ООО «СУ № 967» поздравляет с вступлением в законный брак и образованием семьи:

мастера СМР **Булата Маратовича Тляшева** и его супругу **Динару Руслановну**;

дорожного рабочего **Дениса Альбертовича Сурикова** и его супругу **Ксению Андреевну**.

Желаем много радости и душевности в ваших союзах. Глубокого уважения друг к другу, взаимопонимания, нежности, заботы и любви! Пусть каждый совместный шаг по пути счастья и любви будет озарен только яркими красками, приятными и радостными событиями.



**ПОЗДРАВЛЯЕМ
СЧАСТЛИВЫХ РОДИТЕЛЕЙ
СУ-967:**

Николая Николаевича Усова, плотника РСУ – дочь **Виктория**, 09.05.2018;

Мараты Хамитовны Хабибуллина, машиниста катка – сын **Айнур**, 29.05.2018.

ПОЗДРАВИМ ВМЕСТЕ!

ООО «СПФ «СТРОМОС»

В августе коллектив ООО «СПФ «Стромос» поздравляет с 60-летним юбилеем плотника **Александра Гордеевича Илларионова** и электрогазосварщика **Николая Петровича Артемова**.

■■■
Профессия электрогазосварщика – это в некотором смысле магия: соединить две части железа воедино. Сущность любой сварки (электродуговой или газовой) заключается в том, что по краям предварительно хорошо подогретых, свариваемых деталей заливается расплавленный металл.

Согласно одной из версий, термин «сварка» произошел от имени древнерусского бога кузничного ремесла Сварога.

Электрогазосварщик занимается резкой и сваркой металлических деталей разной конфигурации, вырезанием заготовок из листового металла, отверстий разной формы и величины. Он осуществляет подготовку соединяемых деталей для сварки, соединение их потолочным, вертикальным и горизонтальным швом, зачистку их после, а также заваривание трещин и раковин на запчастях, резку металла на автоматическом и полуавтоматическом оборудовании.

Стоит только посмотреть, как много сваренных металлических изделий нас окружает, чтобы понять, насколько значимы профессиональные электрогазосварщики для нашего предприятия. Металлические конструкции чаще всего свариваются именно газовой или электродуговой сваркой.

Иногда шутят, что если бы не было электросварщиков, то мир бы «треснул по швам».

■■■
Уважаемые коллеги!

От всей души поздравляем и желаем здоровья крепчайшего, неугасаемого энтузиазма в работе и оптимизма в жизни, полезных идей и выгодных предложений, счастливых совпадений и верных решений, искренне любящих близких и уважающих коллег.

Счастья и всего хорошего! С юбилеем!

КОЛЛЕКТИВ СТРОИТЕЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ № 905

сердечно поздравляет своих сотрудников с юбилеями!

С 60-летием – водителя **Ивана Александровича Брюханова**, машиниста экскаватора **Николая Степановича Калганова**, главного энергетика **Сергея Николаевича Мешковца**, машиниста катка **Константина Давидовича Шефера**!

55-летие отмечают заместитель директора по общим вопросам **Анатолий Евгеньевич Чаплинский**, машинист бульдозера **Рашит Сайтгареевич Давлетов**.

50-лет исполняется коменданту **Николаю Алексеевичу Драгану**.

Уважаемые юбиляры! Здоровья вам, любви, ярких жизненных впечатлений, пусть жизнь играет красками и с каждым годом прибавляет мудрости и опыта, но не убавляет здоровья и сил! Желаем вам всегда хранить в сердце молодость и веру в собственные силы, а также побольше улыбаться и не уставать мечтать!

КОЛЛЕКТИВ СТРОИТЕЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ № 967

от всей души поздравляет:

с 60-летним юбилеем машиниста экскаватора **Николая Ивановича Слюнтяева** и машиниста катка **Сергея Михайловича Дмитриенко**;

с 55-летним юбилеем – машиниста экскаватора **Алексея Николаевича Иванникова** и водителя **Олега Валерьевича Воектова**.

Дорогие юбиляры! Примите наши самые теплые поздравления. Пусть накопленный жизненный опыт и мудрость помогут вам достичь новых высот! Пусть сбудутся ваши сокровенные желания и устремления. Крепкого здоровья, материального благополучия, взаимопонимания близких, тепла семейного очага! Мы хотим сказать вам дружное «спасибо» за то, что вы делаете для нашего управления!



Телефон доверия

8-800-555-98-18

в режиме круглосуточного автоответчика,
бесплатно из любого региона России

Короткий номер: 4099

В случае предоставления значимой информации возможно вознаграждение.

Уважаемые читатели!

В целях рассмотрения предложений по улучшению работы, замечаний по фактам неправомерных действий, в целях пресечения нарушений законодательства, коррупции, хищений, а также в других случаях, требующих вмешательства вышестоящего руководства, функционирует система «Телефон доверия».

Просим по телефону доверия сообщать:

- детали ваших предложений или известные вам факты, требующие реагирования со стороны руководства,
- указывать точное название подразделения компании, о котором идет речь в вашем обращении,
- в ответе укажите ФИО и контактные данные.

Каждое обращение будет внимательно рассмотрено.
При наличии оснований будет проведена соответствующая проверка.
Для вашего удобства информация о номере телефона доверия размещена на корпоративном сайте в разделе «Контакты».

Корпоративный сайт: www.avtoban.ru

Электронная почта: doverie@avtoban.ru

Адрес для направления письменных обращений:

119571, Москва, проспект Вернадского, д. 92, корпус 1, АО «ДСК «АВТОБАН»

**ВНИМАНИЕ! КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ ПРЕДОСТАВЛЯЕМОЙ
ИНФОРМАЦИИ ГАРАНТИРУЕТСЯ**