



АВТОБАН

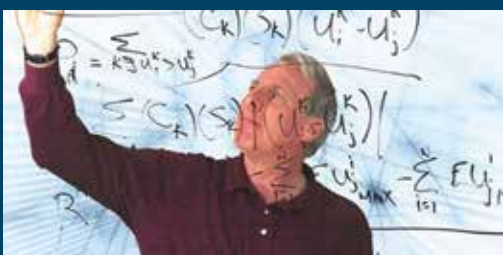
корпоративный журнал группы компаний «АВТОБАН»

информационно-аналитический вестник

ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАМЕРЕНИЯ
И ПРОЕКТЫ

читайте в этом номере:



стр. 16



Телематика:
стоит ли овчинка выделки?

стр. 22



Почему не надо
перепрыгивать через голову?

стр. 34

**Замысел компании:**

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

Корпоративный
информационно-аналитический
вестник группы компаний «АВТОБАН»
№ 10, октябрь, 2018 год.

Заказчик: управляющая компания
АО «ДСК «АВТОБАН».

Над номером работали:
руководитель проекта –
Сергей Благородов

Главный редактор –
член Союза журналистов России
Людмила Ковалевич

Дизайн –
Антон Сивков

Корректор –
Светлана Мельникова

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:
Н. П. Серегина, Б. В. Кублицкого,
Ю. А. Охотникову,
а также авторов статей.

Подписано в печать: 09 ноября 2018 г.
Тираж: 999 экземпляров.
Распространяется бесплатно
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.

СОДЕРЖАНИЕ

4 СОБЫТИЯ, ФАКТЫ

8 ГЛАВНАЯ ТЕМА

10 Диалог

14 Интервью.

ЛЮДИ

30 Лучший опыт

34 Профессия – строитель

38 КАЧЕСТВО ЖИЗНИ.

ОБЩЕСТВО И МЫ

42 ПОЗДРАВИМ ВМЕСТЕ



УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!

Группа компаний «АВТОБАН» развивается, мы приняли рыночный вызов и уверенно идем к новому качеству компании. Развитие – это сохранение достигнутых высот и усиление собственных позиций на рынке. Поэтому мы обязаны постоянно улучшать наше качество и заниматься реальными конкурентными преимуществами.

Мы работаем в разных направлениях: автодорожное строительство собственными силами (строительные управления); инжиниринг, генподряд (ПК «АВТОБАН»; ПК «ЦКАД-3»; ПК ОАО «ХМДС»); строительство мостовых сооружений («Стромос»); проектирование (ОАО «Проектно-сметное бюро», ООО «Юградор-проект»); промышленное и гражданское строительство (Ханты-Мансийский филиал); автомобильные перевозки (Автотранспортный филиал); реализация проектов автодорожной концессии («Автобан-кон-

цессия»); управление ценными бумагами («Автобан – Финанс»). Всем нашим подразделениям для усиления позиций на рынке необходимо выступать под единым брендом. Достижению этой цели будет способствовать новый фирменный стиль группы компаний «АВТОБАН».

Эволюция – неотъемлемая часть развития бренда для крупной компании с многолетней историей. 11 октября этого года, в день рождения группы компаний, был утвержден новый фирменный стиль. Новый логотип символизирует светлое будущее и полностью соответствует нашим целям и задачам. Помимо основных направлений деятельности, мы продолжим работать над следующим:

- привлечение новых заказчиков на ГЧП-проекты, позиционирование себя экспертом в области концессионных проектов;

- вывод на рынок компании «Автобан-концессия», которая объединит все наши концессионные проекты;

- привлечение внешних инвесторов для участия в конкретных проектах и инвестирования в группу компаний в целом;

- возможно, создание отдельного направления по эксплуатации и содержанию дорог.

Все эти факты, вызовы и задачи легли в основу нового логотипа. В нем сохранены наши основные и уже узнаваемые элементы – мощная, устойчивая буква «А» и автомагистраль, показанная в перспективе. Также логотип визуально отражает наш девиз – «Мы строим дороги в будущее!».

Прошу всех сотрудников ознакомиться с новым руководством по использованию фирменного стиля, принять его к сведению и применять в своей работе.

Генеральный директор
АО «ДСК «АВТОБАН»
Алексей Андреев



ОКОЛО **3000**
тонн асфальтобетонной смеси

в сутки составляет максимальный выпуск в пик сезона на АБЗ ГК «АВТОБАН»



45%
работ от общего объема выполнено на ЦКАД-3

На **9** месяцев

раньше сроков, предусмотренных контрактом, завершено строительство автомобильной дороги в Коми на условиях концессии



В седьмой раз

в г. Мегионе (ХМАО-Югра) состоялся открытый региональный турнир по баскетболу на Кубок АО «ДСК «АВТОБАН»



Около **300**
человек

посетили стенд АО «ДСК «АВТОБАН» на специализированной выставке «Дорога-2018» в г. Казани



Рубрику подготовила Екатерина Пристанкова

Динамика развития – положительная

Существует множество мер, так или иначе влияющих на динамику развития предприятия. Важно брать во внимание не только положительные, но и отрицательные факторы. Мы опросили как молодых специалистов, получивших серебряные значки компании «АВТОБАН», так и опытных сотрудников, ставших победителями во внутрикорпоративном конкурсе профессионального мастерства, о мерах, которые могут улучшить динамику развития нашей компании и мотивировать сотрудников на лучшую работу.



ЕКАТЕРИНА МИСЮРЕВА

инженер лаборатории СУ-967, победитель в номинации «Лучший лаборант» СУ-909

– Я считаю, что на положительную динамику развития любого предприятия влияют поощрения от руководства. Это могут быть награждение значками, конкурсы, премии и грамоты. В подобных конкурсах в первую очередь, как мне кажется, срабатывает дух соперничества. Каждый хочет показать себя с лучшей стороны, превзойти других и самого себя. Поэтому мы стараемся и концентрируемся и смело идем к своей цели. Когда я узнала, что стала победителем в номинации «Лучший лаборант», мне было очень приятно. Также я получила приглашение на праздник ко Дню строителя, меня это тоже очень порадовало. Смена обстановки, новые лица, некая разрядка помогли действительно прочувствовать свою победу, свою радость от этого события. От коллектива я получила множество поздравлений и добрых слов.

Для меня это был эксперимент, проходить все конкурсные этапы было сложно, страшно и напряженно, но результат стоил того. Теперь я могу сказать точно, что я готова участвовать в подобных мероприятиях и дальше, но, конечно, надо дать возможность проявить себя и другим сотрудникам, потому что, как я считаю, у нас каждый достоин победы. На сегодняшний день динамика развития нашей компании более чем положительная – мы растем и стремимся достигать новых высот. Я работаю в СУ всего четвертый год, и за это время мы строим уже вторую федеральную трассу. Поэтому, глядя на результаты, я могу сделать вывод, что наша компания только растет, не стоит на месте и стремится только вперед.



ИЛЬЯ КЕРМАСОВ

геодезист СУ-910, обладатель серебряного значка «АВТОБАН»

– Такие меры, как конкурсы, поощрения, награды, безусловно, положительно влияют на динамику развития предприятия. Они в первую очередь повышают мотивацию сотрудников. Также сильно мотивирует уровень организации работ, когда ты понимаешь, что все сделано качественно, с умом. Когда сотрудник мотивирован, это сказывается на общем результате. В ходе таких мероприятий, как, например, корпоративные конкурсы, человеком движет желание показать себя, выделиться среди других. Конечно, немаловажный фактор – дух соперничества, но так как мы все – одна команда, он проявляется только с позитивной стороны. Для меня было важно даже не то, что меня наградили серебряным значком компании, а то, что я получил его из рук генерального директора. Это имеет большое значение для меня. Также приятно то, что его дали не всем, то есть создается впечатление, что я был замечен и выделен. Это мотивирует на то, чтобы и дальше оправдывать ожидания руководителей, лучше работать и, конечно, добиваться новых успехов, получить золотой значок, новую должность и так далее. Такие мероприятия, как конкурс профессионального мастерства, помогают всем сотрудникам выявить свои слабые и сильные стороны и выбрать вектор, по которому стоит дальше двигаться.



ВИТАЛИЙ СМЕРНЯГИН

мастер строительно-монтажных работ СУ-911, обладатель серебряного значка «АВТОБАН»

– Награждения, премии, поощрения – это все, безусловно, стимулирует сотрудников на новые свершения, на лучшую результативность, продуктивность. Подобные мероприятия сплачивают коллектив, помогают новым сотрудникам быстрее адаптироваться в команде, настроиться на нужный лад в работе и в общем деле. Для меня серебряный значок означает благодарность мне как сотруднику за работу, признание и доверие компании, что очень важно. Конечно, есть стремления получать новые награды, слова благодарности, ведь каждому хочется совершенствоваться и развиваться, не стоять на месте.



ЛЕОНИД ПРОНИН

начальник участка СУ-920, победитель в номинации «Лучший производственный участок»

– Бесспорно, благодарность от начальства компании в любых ее проявлениях, особенно когда тебя награждает публично сам генеральный директор, сильно мотивирует сотрудников. На горизонте появляются новые стремления, желание достигать большего, гордиться собой и своей компанией. Притом это касается не только каких-то определенных должностей. Творческий, рабочий процесс вовлекает в себя абсолютно всех сотрудников компании: начиная с дорожного рабочего и заканчивая высшим руководством. Всегда, вне зависимости от должности и уже достигнутых ранее высот, есть к чему стремиться и куда двигаться дальше.



«Дорога-2018» – смотреть, слушать, общаться

С 16 по 18 октября в г. Казани на площадке нового выставочного комплекса Kazan Expo проходила международная специализированная выставка «Дорога-2018», приуроченная ко Дню работников дорожного хозяйства. Всего состоялось свыше 20 мероприятий деловой программы, в которых приняло участие более шести тысяч человек.



Советник Президента РФ
Игорь Левитин на стенде
группы компаний «АВТОБАН»

На протяжении трех дней участники автодорожного сообщества посещали пленарные заседания, тематические конференции, семинары и презентации ведущих отраслевых компаний на темы: энергетика в дорожной отрасли России, пространственное развитие автомобильных дорог, дорожные фонды РФ, комфортная световая среда городов, инновационные материалы и технологии, актуальные вопросы ценообразования. Особое внимание было уделено реализации проекта «Безопасные и качественные дороги». Гостями выставки стали помощник Президента РФ Игорь Левитин, Президент Республики Татарстан Рустам Минниханов, заместитель министра транспорта РФ

Иннокентий Алафинов, начальник Главного управления по обеспечению безопасности дорожного движения МВД РФ Михаил Черников, генеральный директор АО «ДСК «АВТОБАН» Алексей Андреев и многие другие.

НАШИ В КАЗАНИ

Компания «АВТОБАН» является участником отраслевых выставок с 2007 года. В этот раз присутствовала наша делегация из двенадцати человек, в том числе трех молодых специалистов. На стенде компании впервые публично был презентован новый фирменный стиль.

– Участие в выставках стало системой. Первые были не такие масштабные: участники показывали свои достижения, используя таблицы, цифры, расчеты. А сейчас – световые стенды, видеоролики, презентации. С каждым годом становится все лучше и лучше. Принимать участие в выставках важно, необходимо заявлять о себе. Хорошая слава сама по себе не приходит, – комментирует директор по внешним связям и взаимодействию с органами государственной власти Николай Серегин.

Сотрудники компании присутствовали на выставке не только в роли гостей, но также принимали активное участие в конференциях и круглых столах. Так, начальник отдела смет и ценообразования Татьяна Семененко выступила с докладом «Актуальные вопросы ценообразования в дорожной отрасли».

– Почему вопрос формирования предельной стоимости строительства так важен для нас? На самом деле это отправная точка для дальнейшего определения как технических, так и ценовых параметров проекта. Насколько достоверно определена предельная стоимость строительства, отраженная в федеральной инвестиционной программе, настолько корректным будет сводный сметный расчет, в дальнейшем начальная максимальная цена контракта, а значит, и окончательная цена контракта. Докладчики на семинаре поднимали актуальные, волнующие профессиональное сообщество вопросы ценообразования в строительстве и получали отклик от Росавтодора и Министерства транспорта РФ. Важно, когда государство тебя слышит, понимает и вы говорите на одном языке. Это очень позитивно. По результатам семинара будет принята резолюция, в которую войдут основные злободневные моменты, затронутые на семинаре. Росавтодор направит ее всем докладчикам. Наша задача – ознакомиться с резолюцией и внести все необходимые дополнения. По результатам резолюции уже состоится итоговое совещание в Росавтодоре. В ближайшее время готовится к печати очередной выпуск журнала «Дороги России», посвященный в том числе семинару по ценообразованию, прошедшему в г. Казани, где будет ряд публикаций на тему выступлений на данном семинаре, – делится своими впечатлениями Татьяна Семененко.

ДИАЛОГ С РУКОВОДСТВОМ

Для участия в выставке департамент управления персоналом провел отбор молодых специалистов кадрового резерва. Три победителя из СУ-905 влились в состав автобановской делегации: инженер-лаборант Дамир Ахметов, инженер ПТО Юлия Балина, механик Александр Сачук.

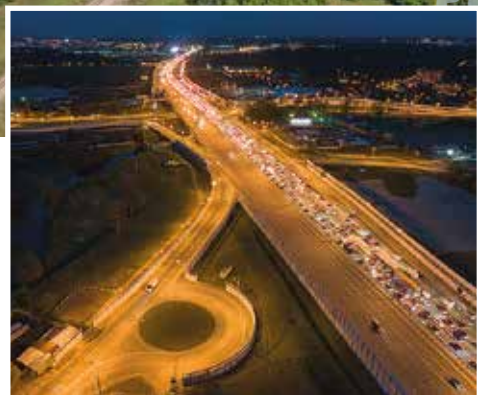
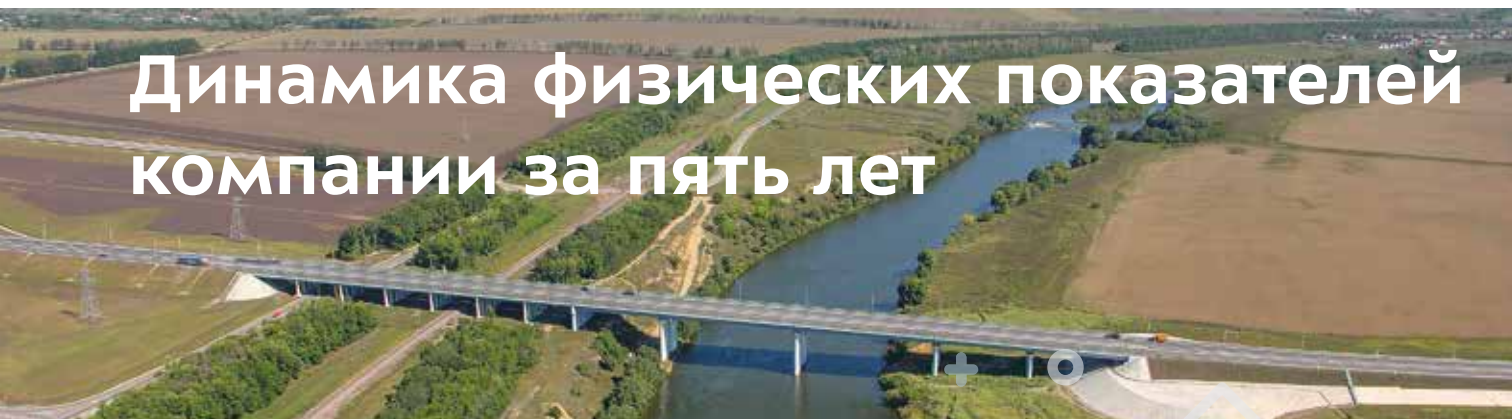
Молодые сотрудники посетили полезные конференции и смогли продуктивно пообщаться с генеральным директором Алексеем Андреевым (прим. редактора – материал об этом читайте в рубрике «Компания. Диалог»). Первый руководитель отвечал на вопросы специалистов, делился своим опытом, в виде поощрения двум ребятам вручил серебряные значки компании.

– Эмоции зашкаливают: состоялась встреча с генеральным директором! Была возможность задать ему все интересующие вопросы, я что-то уточнил из своей сферы, что-то узнал новое. Сразу понятно, насколько человек трудолюбив. Надеюсь, не последний раз встречались. Хочется сказать спасибо руководству за то, что дали возможность почувствовать себя частью такого крупного холдинга, как «АВТОБАН», – комментирует А. Сачук.





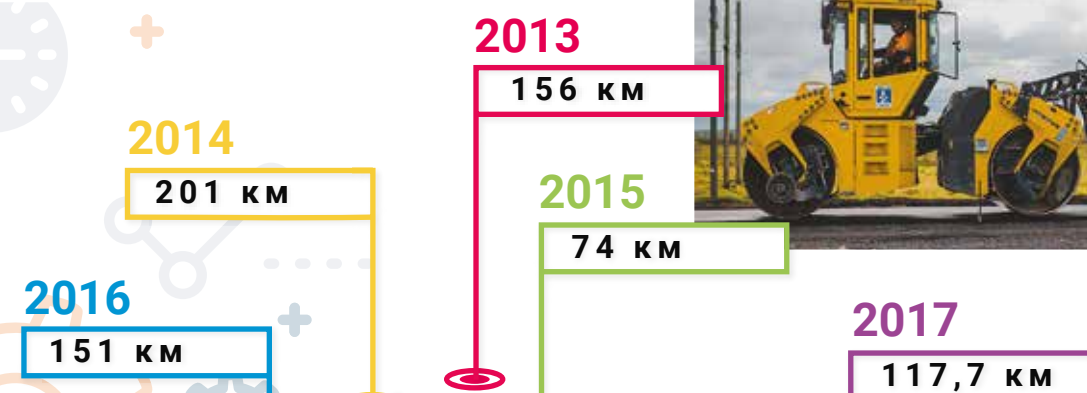
Динамика физических показателей компании за пять лет



Выпуск асфальтобетонных смесей (тыс. тонн)



Протяженность введенных в эксплуатацию дорог (км)





Диалог – путь к взаимопониманию



Текст: Людмила Ковалевич

Отраслевая выставка в Казани дала отличный повод для разного рода интересных встреч. Одна из них занимает в этой череде особое место – это открытый диалог генерального директора А. В. Андреева с тремя лучшими молодыми сотрудниками из СУ-905. Они получили поездку в качестве поощрения, но мало того – их ждала беседа с лидером группы компаний «АВТОБАН».

За одним столом собрались: инженер-лаборант Дамир Ахметов, инженер ПТО Юлия Балина, механик Александр Сачук – со стороны тех, кто задает вопросы; генеральный директор Алексей Владимирович Андреев, который на вопросы отвечает. И диалог начался.

Ю. Б.: Алексей Владимирович, почему сменился наш логотип? Старый символ для нас уже такой родной был. Теперь все новое.

А. А.: Первый, а теперь уже прежний наш логотип по моим эскизам когда-то разработала сургутская дизайнерская

компания. Появилась именно та буква «А», которая отвечала моим требованиям, отражала дух того времени и существовала довольно долгий период. Но прошло время, и стало понятно, что прежние каноны логотипов морально устарели и требуется обновить «лицо» компании. Тем более что формат компании начал меняться, мы сейчас позиционируем себя как группа компаний «АВТОБАН». Поэтому новая внутренняя суть организации должна и визуализироваться по-другому.

Над созданием нового образа труди-

лась известная московская дизайн-компания «Студия Артемия Лебедева», в числе ключевых проектов которой, например, логотип концертного зала парка «Зарядье», навигация в подуличных переходах московского метро, оформление туристических инфоцентров в Санкт-Петербурге и многое-многое другое. Над логотипом нашей компании проведена креативная работа. Среди множества вариантов изображений и цветовых гамм была выбрана та, которую вы можете сейчас видеть.

Признаюсь, я смог принять новый

логотип не сразу. Все-таки 19 лет мы прожили с нашим прежним символом. Но есть веление времени, и оно требует меняться самим и менять окружающий нас мир. Большим плюсом нового знака считаю то, что он более многофункцио-

Ю. Б.: Раз мы работаем в компании, значит, нам все нравится. Понравилась программа адаптации молодых специалистов, в ходе которой можно получить опыт от лучших сотрудников. Нравится здесь, на выставке, не каждый день про-



нален из-за своей двухцветности, допускает определенную вариативность. Он хорошо будет смотреться на технике и спецодежде.

Сегодня мы – единая группа компаний, и нам требуется иная подача, другое позиционирование. Новым символом мы хотим сплотить нашу компанию, объединить все ее филиалы под единым брендом. Конечно, старый логотип привычнее, но как привыкли к старому, так привыкнем и к новому.

Логотип – это только часть того масштабного ребрендинга, который постепенно будет проведен. У нас появится новый сайт, работа над которым идет в полный рост, обновится дизайн корпоративного журнала, вся сувенирная внутренняя и внешняя продукция будет выходить с новым логотипом.

А. А.: Ребята, расскажите, есть ли у вас проблемы, которые мы можем сейчас обсудить. Нравится ли вам работать в нашей компании?

исходит такое событие! Приехать на подобное профессиональное мероприятие и пообщаться с лучшими специалистами компании «АВТОБАН» – это круто.

НАДО ПОНИМАТЬ ОДНУ ВАЖНУЮ ВЕЩЬ – ЗА 2018–2019 ГГ. МЫ ДОЛЖНЫ ВЫПОЛНИТЬ БЕСПРЕЦЕДЕНТНЫЙ ОБЪЕМ РАБОТ. НА ЭТО БУДУТ НАПРАВЛЕННЫ ВСЕ УСИЛИЯ ГРУППЫ КОМПАНИЙ.

А. А.: Учиться ли вы на курсах корпоративного учебного центра?

А. С.: Я занимаюсь постоянно, мне осталось пройти четыре тематических курса. В учебном центре на самом деле получаешь хорошие, полезные знания, это отличное обучение для нас, молодых специалистов, которое помогает постоянно улучшаться как в профессиональ-

ном плане, так и в жизненном. Спасибо компании за поддержку таких людей, как мы, которые пришли без опыта работы.

А. С.: Я механик, поэтому меня волнует вопрос о состоянии техники. Техника, которая трудится на наших объектах, находится в удовлетворительном состоянии, а не в лучшем, как того хотелось бы. Вчера на круглом столе по локализации как раз шла речь о состоянии технических ресурсов на дорожно-строительном рынке нашей страны. Статистика такова, что более чем на 80% техника, используемая в РФ, устарела. А политика Росавтодора очень проста – качество достигается только с помощью новой зарубежной техники. Если от нас требуют эффективности и качества, нужно задуматься о нашем автопарке. Также обязательно нужно развивать сервисное обслуживание машин и механизмов специализированными организациями, потому что специалистов нужного уровня в компании очень мало.

А. А.: Саша, давай разберем эту ситуацию по-другому, с экономической точки зрения. Проекты ЦКАД-3 и ЦКАД-4 являются концессионными и финансируются из трех источников. Первый – это концедент госкомпания «Автодор», капитальный грант которой складывается из двух источников – Фонда национального благосостояния и субсидий. Окончательные пропорции источников капитального гранта будут определены в конце инвестиционной фазы проекта. Кстати, сейчас мы как раз находимся в стадии инвестирования, то есть вложения финансов в проект. Второй источник – акционерные займы АО «ДСК «АВТОБАН» (их доля составляет 5%) и Евразийский Банк Развития. Третья составляющая – синдикат банков. Стоимость всего проекта ЦКАД-3 составляет 81,4 млрд рублей.

Необходимость регулярных финансовых вложений в данные проекты, безусловно, в данный момент влияет на возможность обновления производственных мощностей, приобретения новой техники и исполнения иных финансовых и социальных обязательств. Все это временные трудности, связанные с тем, что мы находимся на этапе строительства.

Оба объекта ЦКАД – самые капиталоемкие в портфеле заказов группы компаний «АВТОБАН», они отвлекают немало денежных средств с других проектов. Кро-

* Ребрендинг (англ. rebranding) – активная маркетинговая стратегия; включает комплекс мероприятий по изменению бренда (как компании, так и производимого ею товара) либо его составляющих: названия, логотипа, слогана.



ме того, у нас есть другие незавершенные и даже минусовые проекты, в частности Орехово-Зуево, который мы должны были завершить в 2016 году, а мы продолжаем его строить себе в убыток.

Наша прибыль от ЦКАД будет концентрироваться на банковских счетах, но мы не сможем ее тратить до окончания проекта, данные условия являются гарантом исполнения обязательств перед государственной компанией и синдикатом банков.

Поэтому мы будем выстраивать стратегию по обновлению автопарка, его сервисному обслуживанию и использованию привлеченного автотранспорта и дорожно-строительной техники. Но это будет не так скоро. Современный подход – это максимальное устранение забот по техническому обслуживанию и ремонту техники.

На сегодняшний день техника компании находится в возрастном диапазоне трех-семи лет, в принципе это нормально. И не надо бояться привлеченного автотранспорта, он экономически гораздо выгоднее. Эксплуатация собственной техники обходится на 20% дороже привлеченной. Кроме того, низкий коэффициент сменности парка наших дорожно-строительных машин – всего 1,2, а надо не менее 1,4–1,6. Поэтому в нашем случае нужно не столько закупать новую технику, сколько менять организацию труда.

Д. А.: Алексей Владимирович, как решился вопрос с уфимским дорожно-строительным участком, там же была судебная приостановка работ?

А. А.: Все завершилось мировым соглашением, мы можем продолжать работы, но высокий сезон закончился. А ведь

нам нужно полностью выполнить запланированные объемы, чтобы получить прибыль. Перерыв в работе на участке длился год, но теперь никто не будет индексировать нам стоимость строительства за счет продления его сроков. Хорошо в этой ситуации только то, что мы располагаем необходимым запасом стройматериалов. К сожалению, это не единственный наш проблемный объект, есть еще Орехово-Зуево и объект км 13 – км 33 в Пермском крае. Но мы вынуждены заканчивать эти проекты, чтобы выполнить контрактные обязательства.

Д. А.: Алексей Владимирович, когда мы должны закончить работу на ЦКАД-4?

А. А.: По концессионному соглашению и распоряжению правительства срок окончания наступает спустя 36 месяцев с момента предоставления разрешения



на строительство, которое мы получили в апреле 2018 года. Таким образом, ЦКАД-3 нужно завершить в 2019 году, ЦКАД-4 – в 2021-м. Продление сроков нам абсолютно не выгодно, потому что вся финансовая модель диктует завершать этот проект в следующем году. ЦКАД-4 планируем закончить раньше срока, в декабре 2020 года. Сроки очень сжатые – ежедневно необходимо выполнять объемы на 100 млн руб.

было выработать северный стаж. Встречный вопрос: лучше руководить объектами СУ из Нефтеюганска или Нижнего Новгорода, учитывая то, объекты находятся в центральной части России?

Ю. Б.: При передислокации мы потянули хороших специалистов. К примеру, из нашего отдела не переехал ни один человек. Теперь возникают сложности с набором новых кадров. Также организация понесла немалые материальные

ский разрыв только копит проблемы. То же самое и с ЦКАД, не говоря уже об огромном объеме накладных расходов, связанных с частыми командировками сотрудников. О какой эффективности может идти речь при таком раскладе? Плохо в переезде только то, что людей не смогли удержать. С этим я согласен.

Д. А.: Алексей Владимирович, почему выбрали именно Нижний Новгород?

А. А.: Все просто: на этой территории появляются перспективные проекты, в которых мы планируем принять активное участие. Поэтому для компании важно иметь там свое строительное управление. Кроме того, это приближает ко всем объектам предприятия и дает возможность для эффективного руководства.

А теперь вы мне объясните: почему в Ульяновске, на объекте СУ-905, такие большие отставания по выполнению программы?

А. С.: У нас были проблемы с техникой, АБЗ долгое время был в ремонте, подрядная организация не получала оплату и остановила работы. Кроме того, субподрядное предприятие вовремя не переустроило нефтепровод, поэтому пришлось переносить работы на следующий год. Также рядом с объектом проходит вдольтрассовый газопровод, и это ограничивает нашу маневренность.

А. А.: Если не устраивает субподрядчик, то нужно его менять. Каждым объектом необходимо заниматься вплотную. Если в сложных ситуациях руководство не предпринимает никаких мер, а у предприятия идет невыполнение, это чести ему не делает. Каждый объект – это огромная, командная работа, в которой каждое звено выполняет свои функции, а результат получается общий. Поэтому не проходите мимо проблем, которые видите, участвуйте в их решении, и тогда у нас будет только положительный баланс во всем.

Завершая встречу, обе стороны отметили ее продуктивность, которая позволит лучше ориентироваться в происходящем в компании, правильно оценивать производственные ситуации и, соответственно, принимать взвешенные решения. Первый руководитель узнал, о чем думают сотрудники, что их волнует, а сотрудники вникли в стратегические моменты и поняли, чего от них ждут. И главное – подобные встречи идут на пользу нашему общему делу.

АЛЕКСЕЙ АНДРЕЕВ:

«К нам приходит грамотная, ответственная молодежь, которая хочет развиваться вместе с компанией, сделать ее лучше. С такими молодыми специалистами нам по силам очень многое, выполнимы самые грандиозные планы».

Д. А.: Алексей Владимирович, у меня вопрос по перебазировке нашего СУ. Раньше предприятие находилось в Нефтеюганске, теперь в Нижнем Новгороде, но юридический адрес остается прежний.

А. А.: Первый опыт крупного переезда был у СУ-920. Тогда мы специально сохраняли юридический адрес, потому что некоторым сотрудникам необходимо

затраты в связи с переездом. Он был настолько необходим?

А. А.: Скажу простую истину – руководство должно находиться максимально близко к месту возникновения проблем. Если офис находится в Нефтеюганске, а работы ведутся на СПАД-6 в Новгородской области, то не стоит ждать оперативного принятия решений и детального понимания ситуации. Этот географиче-



Текст: Алина Мелихова, заместитель директора представительства АО «ДСК «АВТОБАН» в г. Сургуте

Обновленный «АВТОБАН»

Бренд – это нематериальный актив, правильное управление которым помогает компании укрепляться, развиваться и расти. Управление брендом – процесс системный, и ребрендинг является частью этой системы.

Ответы на вопросы, связанные с ребрендингом группы компаний, дает начальник управления по связям с общественностью Сергей Благородов.

– Сергей Васильевич, какие причины повлекли смену логотипа компании, учитывая тот факт, что старый символ давал 100%-е узнавание бренда. Не потеряет ли нас рынок?

– Смена фирменного стиля и логотипа, в частности, вызвана объективными причинами, и одна из главных – это то, что группа компаний развивается, растет. Мы выходим на новый уровень: занимаемся современными технологиями, улучшаем качество, работаем над повышением эффективности, расширяем направления деятельности. Мы реализуем одни из самых крупных проектов в дорожной отрасли России на сегодняшний день – ЦКАД-3 и ЦКАД-4.

Учитывая специфику нашей организации, которая заключается в большом количестве подразделений с разными направлениями деятельности, нам для сохранения и усиления позиций на рынке необходим единый фирменный стиль, единый логотип. Какие-то свои логотипы подразделений, отличные от общепринятого, на сегодняшний день недопустимы.

Также нам как большой, современной группе компаний с целью поддержания и укрепления имиджа необходимо соответствовать всем нынешним тенденциям и трендам. С течением времени меняется язык коммуникаций, сейчас тренд – это унификация, упрощение, в частности дизайнеры стараются избегать мягких линий, лишних изгибов или дополнительных элементов и т. д. С этим также связаны функциональные возможности использования логотипа или элементов фирменного стиля. Наш старый логотип значительно уступает новому, в том числе и в функциональности, особенно мы это ощутили, когда начали брендировать технику в старом фирменном стиле. В техническом плане старый логотип очень неудобен.

В целом ребрендинг – обычное явление для многих крупных компаний, имеющих богатую историю. Кто-то меняет элементы фирменного стиля, логотипа, кто-то полностью все, а некоторые это делают неоднократно. Например, у компании «Кока-Кола» логотип изменялся довольно часто, изменялась и форма бутылки. Их старые лого-



типы тоже были 100% узнаваемыми, но это никак не повлияло на узнаваемость компании в целом.

Или вспомните 2006 год, когда во всех российских городах на баннерах появилось изображение яйца на красном фоне – и это

была загадка для окружающих. Позже стало понятно, что таким образом МТС продвигает новый логотип, т. е. в компании произошел ребрендинг. К новому символу привыкли, и его узнаваемость за короткий промежуток времени стала безусловной.

И нас рынок не потеряет, переход запланирован постепенный, поэтому все наши крупные партнеры, заказчики свыкнутся с тем, что группа компаний «АВТОБАН» обновилась внешне, но при этом осталась тем же надежным партнером.

– Что нам даст новый логотип?

– В таком формате: «взял и дал», многого от нового логотипа ждать не стоит. Все возможные заказчики от смены «буквы» не потекут к нам рекой, все это прекрасно понимают. На сегодняшний день главная задача – объединить и сплотить все наши подразделения под единым логотипом, с единым фирменным стилем, сказать, что мы единое целое, одна команда, которая к прочим преимуществам стремится быть актуальной, идет в ногу со временем. В современных рыночных условиях для укрепления имиджа группы компаний это довольно важно и поможет выйти на новый уровень.

– Являлась ли смена логотипа настолько необходимой именно сейчас, когда на местах существуют более важные вопросы, например обеспечение спец-одежды?

– Не совсем правильно, на мой взгляд, связывать смену логотипа и обеспечение спецодеждой. То есть если на сегодняшний день спецодежды нет, то ее надо заказывать, причем с новым логотипом. Если она есть, но на ней нанесен старый логотип, то согласно приказу генерального директора № 439 мы продолжаем ее использовать по прямому назначению до списания, и это касается не только спецодежды, а всей продукции, брендированной в старом фирменном стиле.

Если рассматривать этот вопрос с точки

зрения приоритетности финансирования, то, во-первых, это разные статьи расходов. Затраты на создание и разработку нового фирменного стиля понесла управляющая компания. Заказывать, например, новую спецодежду и оплачивать ее изготовление будут строительные управления, но эти расходы были бы в любом случае, даже если не было бы ребрендинга, это во-вторых. Что касается затрат на изготовле-



нии новых вывесок, элементов интерьера и благоустройства перед офисами, оформления строительных городков и прочее, то это расходы бюджетов подразделений, входящих в группу компаний, но это разные платежи. При этом обновить вывески и прочие элементы в большинстве подразделений уже пора в силу их длительного срока использования. Тем более что первое впечатление, в том числе о делах ком-

пании, мы получаем именно от внешнего вида. В связи с этим, согласно вышеуказанному приказу, всем подразделениям группы компаний необходимо запланировать в своих бюджетах на 2019 год средства для реализации программы по замене старой символики на новую.

– Как долго будет происходить постепенная замена старого лого на новый?

– В течение одного года, до 11 октября 2019 года, таким образом, переход у нас запланирован постепенный.

– Почему при разработке нового логотипа не был объявлен корпоративный конкурс?

– Изначально было принято решение, что разработкой нового фирменного стиля и логотипа, в частности, должны занимать-

ся профессионалы. Была выбрана Студия Артемия Лебедева. Но при этом на каждом совещании по изменению фирменного стиля присутствовал Алексей Владимирович Андреев. Также такие совещания проходили с участием заместителя генерального директора по построению организации С. А. Пинягина, директора по экономике и финансам Ю. М. Васютиной, первого заместителя генерального директора по произ-

водству А. С. Денисова, других руководителей, то есть было достаточное количество сотрудников, которые принимали участие в создании нового фирменного стиля.

– Поделитесь своими эмоциями, ощущениями, которые вызвал новый логотип, когда вы его впервые увидели?

– Первое, что я испытал, – это некий шок. А где же наша любимая синяя буква «А»?



Но после того как были представлены все объяснения, доводы, когда рассмотрели все моменты за и против, я понял, что новый логотип отвечает всем нашим требованиям, вызовом современности. Например, в новом лого появились четкие линии, нет сложных переходов, линий, лишних элементов, которые, как правило, утяжеляют восприятие. Сейчас это четкая устойчивая буква «А», мощно стоящая на своих опорах, от которых клином идет дорога, уходящая в светлое будущее. А мы, как известно, строим дороги в будущее. В цвете присутствует элемент расцвета: дорога от ярко-оранжевого переходит в желтый цвет. Что касается всей цветовой гаммы, то фирменный синий цвет сохранился, но стал более сложным и благородным, и при этом в качестве акцента добавлен оранжевый. Такое контрастное сочетание цветов усиливает ассоциации со строительной деятельностью. Новый фирменный стиль удобно использовать при изготовлении различной продукции, спецодежды, техника и оборудование брендируются очень легко.

– Что бы Вы пожелали сотрудникам группы компаний, которые привыкли и полюбили старый логотип и фирменный стиль?

– Всегда сложно расставаться с чем-то старым и привычным, с тем, что нам дорого. Но появление и внедрение нового – это развитие и движение вперед. Предлагаю коллегам взять на себя ответственность и начать ребрендинг – изменить уже сейчас то, что вы можете, например поставить новый логотип в подписи корпоративной почты.





Николай Серегин: «АВТОБАН» — компания-интеллектуал»

Текст: Людмила Ковалевич

Для того чтобы понять и оценить сегодняшнее положение компании «АВТОБАН», а также перспективы ее дальнейшего продвижения, необходимо четко представлять, какой путь был пройден организацией, какие усилия приложены для достижения лидирующих рыночных позиций. Об этом – в интервью с директором по внешним связям и взаимодействию с органами государственной власти Николаем Серегиним.

– Николай Петрович, чего достигла группа компаний «АВТОБАН» за предшествующие годы, в чем состоят наши успехи?

– Любая организация создается для какого-то вида деятельности. Дорожно-строительная создана для строительства и ремонта дорог, ее деятельность совершенно четко определена организационно и технологически. Со временем компания заработала себе положительный имидж, деньги, место в отрасли, попала в пятерку лидеров, чему способствовали, в частности, выигрыши в торгах на строительство федеральных магистралей. Что значит реализовывать проекты на федеральных магистралях? Категория дорог высокая, обязательства сложные, строительство очень непростое и по техническим, и по организационным

параметрам. Соответственно, в ходе этого выкристаллизовывались люди, формировался технический парк, отработывалась технология, и вроде бы все у нас шло на лад. Но тут возникают новые идеи – сочетание государственного финансирования с частным капиталом, который потом будет возвращаться вкладчику. Государство стало рассматривать возможности концессий. Вышло законодательство на эту тему, но никто не знал, как это реально осуществлять. Например, во Франции концессии существуют уже лет 200, а в современной России такого еще не было, поэтому никто не был готов к подобному формату отношений. Даже идеологи концессии не могли сказать, какими шагами, в каком направлении будет развиваться концессия, как это будет оформлено юридически, насколько это

будет взаимовыгодно и чем может закончиться. Международный исторический опыт был разным: Венгрия, например, однажды крепко погорела на концессионных проектах, что даже однажды привело к смене правительства. Было очень трудно угадать перспективность возврата денег: как их возвращать, за счет чего, в какие сроки? Поэтому некоторое время шло осознание того факта, что в дорожно-строительной отрасли придется жить и строить по-другому. Но как? Это потребовало времени для осмысления, потому что никто не мог научить, как поступать в тех или иных случаях, а был только опыт других стран в условиях, не совпадающих с нашими.

К моменту старта концессионных проектов сложились следующие внешние обстоятельства: для широкого масштаб-

ного развития инфраструктуры, соответствующей требованиям времени, государству не хватает денег, и все это понимают. Следовательно, государственные средства ограничены. Значит, борьба за участие в строительстве будет жесткой. Начало этому мы уже видели: очень жесткими стали требования заказчика финансового характера, порой штрафы равнялись объемам строительства! Появилась дилемма: работать по-старому,

года. И примером тому служит множество мелких компаний, которые покинули рынок за последние 2–3 года. Поэтому учиться надо было очень быстро.

Затем настал период переваривания и анализа информации, когда у всего нашего топ-менеджмента в головах был разнбой. Я нисколько не хочу потрафить Алексею Владимировичу Андрееву, но именно он в этом вопросе проявил великое мужество, задав компании «АВТО-

где-то интуитивно – выбрать концессию как основное направление развития компании. И тогда соответствующие структуры компании начали смотреть, учиться, встречаться с финансистами, привлекать иностранные компании с хорошей концессионной практикой и т. д. Не удалось договориться с одними, искали других – этот опыт тоже нас многому научил. Формировался коллектив компании с новым сознанием, оценками, убеждениями.



но в самых жестких рамках и любыми способами выигрывать торги за счет сложившегося потенциала либо необходимо переформироваться – перестроиться внутри, в головах, экономике, технике, технологии и многом другом.

Это потребовало много времени, и главное – пришлось «плясать» от нуля. В итоге все размышления сводились к тому, что надо рисковать! Если же не рисковать, то мы превратимся в обычную организацию, которая в конце концов займется напремонтами, а в итоге вообще может ликвидироваться, потому что рыночная конкуренция ужесточается год от

БАН» новый, концессионный вектор развития. При этом он рисковал всем, потому что если не получится это движение, то не будет компании. А новый вектор предполагал много действий: надо осознать, надо консультироваться, надо убедить наших соперников и будущих партнеров, что делать следует так и не иначе, и все-таки буквально на ходу учиться. При этом, чтобы общаться с банками (да и со всеми другими), надо быть выше на голову, понимать, зачем мы это делаем и как будем дальше развиваться! Поэтому генеральный директор сумел – где-то основываясь на глубоком анализе, где-то на ощупь,

Итак, с одной стороны, была интуиция, с другой – расчет, без которого невозможен ни один бизнес. И это был большой рискованный путь.

На этом направлении нас ждало много открытий, труда и понимания множества деталей, например того, что нам нужны свои проектировщики. И эта колоссальная работа сделала свое дело – о компании «АВТОБАН» заговорили совсем в другом стиле: что компания готова к концессионным проектам. А мы на тот момент уже достигли договоренности с финансовыми компаниями, банки начали понимать механизм концессии, стали



появляться тандемы для проектов. Нужно отметить группу заместителя генерально-го директора по финансовому развитию и управлению инвестиционными проектами Дениса Борисовича Анисимова, которая



М-8, обход Тарасовки

проделала масштабнейшую работу, ведь все предполагаемые участники концессионных проектов были учениками в этих вопросах. Причем все понимали, что нужно двигаться, развиваться, а вот куда и как – имели только общие понятия.

– И двигаясь мелкими шажками вперед, учились на ходу...

– Да, вот такая была ситуация. «АВТОБАН» все это успешно – действительно успешно – пережил, несмотря на разные моменты. И рынок это, кстати, сразу почувствовал, и наши товарищи-конкуренты поняли, что АО «ДСК «АВТОБАН» начинает работать по-новому, что это не просто конкурент, а конкурент-интеллектуал. И что наша компания планомерно осуществляет свою собственную и передовую стратегию.

– Таким образом, мы заняли свою нишу на рынке?

– В этом направлении работали не только мы, но и другие компании. Но преодолеть все возникающие препятствия, проработать нюансы, опередить других участников концессии смогли далеко не все. В компании «АВТОБАН» была создана группа, многолика по своему составу, которая смогла решать все эти вопросы.

Поэтому наряду с нашими прежними услугами, касающимися технологии и качества строительства, а также умения правильно распоряжаться финансами, появились новые полезные навыки: уме-

объекты – строй, считай, работай, получишь прибыль.

Концессия же была уравнием со всеми неизвестными. С какими банками работать – государственными или коммерческими? Сколько собственных и заемных денег сможем вложить в проекты? Как возвращать деньги? Какой будет при этом баланс? На бумаге это так сразу не рассчитаешь. Но самое большое место и одновременно самый большой шаг – это революция в головах.

– И весь этот процесс «перестроения» начался всего три года назад. В этот прогресс трудно поверить.

– Пролетело все быстро, но очень медленно внедрялось и в себе, и в контрагентах, а в итоге произошла уникальная вещь – перестроение, переформатирование крупной компании. Только представьте себе: десятилетиями выстраивалась и сохранялась одна-единственная формула дорожного строительства – заказчик-государство платит деньги застройщику за строительство дорог, и они являются бесплатными для потребителей, которые оплачивают все это, платя налоги. Все к такому раскладу привыкли. Концессия же предполагает использование только части государственных денег (50–70%), оставшуюся часть вкладывают концессионеры – владельцы частного капитала – финансовые организации, строительные компании. Эти средства государство обязуется возместить в течение 20–30 лет за счет платы пользователей за проезд.

Расскажу историю, которая имела место в конце 90-х годов, во времена Федеральной дорожной службы – прародителя нынешнего Росавтодора. Было принято решение о строительстве платного участка автодороги М-4 «Дон», который бы шел в обход села и таким образом разделял бы интенсивный транспортный трафик, ежедневно проходящий прямо по этому населенному пункту. Это снизит нагрузку на основную трассу, улучшит экологию и т. д. Дорога была построена, но через некоторое время водители пожаловались в прокуратуру на то, что с них «незаконно» берут деньги за проезд. ФДС же исходила из Указа Президента Б. Ельцина, который санкционировал строительство этого платного участка, хотя на тот момент это нарушало законодательство.

Прошел добрый десяток лет, и появились законодательные документы о концессии. Однако механизм этого строи-

тельства не был отработан, а правила игры, как мы знаем, склонны меняться... Но «АВТОБАН», несмотря ни на что, рискнул, и благодаря этому компания сегодня живет, иначе рынок мог просто сжаться вокруг нас.

– Живет – хорошее слово. Мы живем, мы строим. А как справляемся? Насколько нам тяжело сейчас?

– Я бы сформулировал так: меньше было неожиданных моментов в обычных подрядных работах. Там все было привычным и понятным. И вдруг, с приходом концессии, все идет совсем по-другому, и в финансовом отношении в том числе. Поэтому ломалась вся система. Заказчик контролирует буквально все, потому что хочет иметь твердые гарантии и максимально исключить риски. Мы работаем в рамках жестких договоров, с привлечением контролирующих технических и финансовых консультантов как со стороны банка, так и со стороны заказчика. И это только часть большого айсберга под названием «концессия». Для компании рисков немало, они касаются и сроков строительства, и банковских отношений (прим. редактора – подробно об этом читайте в сентябрьском номере журнала, в статье «Алексей Андреев: «Давайте вместе делать компанию лучше!»). При этом



Строительство центральной кольцевой автомобильной дороги, 3 этап

все системные ошибки отрасли остались, в частности слабая проектная документация, которая стала просто бичом для строителей и в которую приходится «вля-

зять» нам самим, предлагая улучшенные технические решения, корректировать ее, и порой значительно. Так, на ЦКАД нам пришлось вступать в технические процессы подготовки полосы, хотя это задача заказчика. На нас также лежат риски и сроки всех субподрядных организаций. Усложнилось все: и процесс подготовки, и процесс самого строительства, тем более

ДИНАМИКА ЗА ПОСЛЕДНИЕ ТРИ ГОДА ПРОИЗОШЛА НЕВЕРОЯТНАЯ. «АВТОБАН» ПЕРЕРОС В ГРУППУ КОМПАНИЙ, КОТОРАЯ ДОКАЗЫВАЕТ СВОЮ УНИВЕРСАЛЬНОСТЬ.

что гарантии лежат на нас. Риски есть и в возврате денег.

– Получается, что мы несем двойную тяжесть – и груз старых проблем отрасли, которые никуда не делись, и все риски, связанные с концессионными отношениями. Два таких сложных потока приходится, что называется, постоянно разгружать и удерживать некий баланс?

– С одной стороны – заказчик, который, конечно, тоже догоняет ситуацию,

тельности для всех участников проекта. Нагрузка даже не двойная, а если хотите, тройная! Это технологии, сроки, финансы. И гарантом за все выступает «АВТОБАН», значит, никаких нарушений допустить просто нельзя.

– Как и за счет чего победить в этих обстоятельствах?

– Примерно так, как мы и делаем (смеется). Во-первых, компания вникла в эту ситуацию. Люди сами поняли, что нужно делать, заказчика привлекли к этому, потому что надо работать одной командой, иначе ничего не получится. К этой команде также подключились банки. Компания «АВТОБАН» сегодня объединяет весь этот контингент и должна вести себя чрезвычайно корректно и правильно. Потому что в противном случае нарушится контакт, доверие и все договоренности. Высока доля ответственности «АВТОБАНА» в этой цепочке, потому в конечном итоге все лежит на наших плечах. И компания уверенно идет вперед, потому что наши люди (и огромная им за это благодарность!) убедили всех участников проекта, создали вокруг себя правильную рабочую, деловую атмосферу.

– И год эффективности, объявленный в группе компаний, абсолютно точно укладывается в эту тему!

– И это логично – ведь если мы не достигнем эффективности, то нужного нам результата тоже не будет.

– Какие сценарии развития есть у компании?

– Компания должна быть универсальной, иначе не выжить! Наша база, наш статус-кво – умение выполнять все виды дорожно-строительных работ – не вызывают сомнений. А вот что касается организационно-финансового блока в концессии – тут нам еще предстоит работать. Понятно одно – ГЧП-проекты пришли всерьез и надолго, за ними – будущее и перспективы. Государство создает резерв финансирования инфраструктурных проектов, которые будут осваиваться на принципах государственно-частного партнерства, в том числе и по концессиям. И реализовываться они будут совместно с такими компаниями, как «АВТОБАН», и продолжаться, и развиваться. Если мы реализуем наши проекты на ЦКАД, то, без всякого преувеличения, компания «АВТОБАН» будет в числе первых в отрасли!



Динамика роста компании

Объем рынка
(целевой сегмент)
(в млрд руб.)

Доля рынка (%)

Объем выполнения ГК «АВТОБАН»
(в млрд руб.)





СИСТЕМЫ ТЕЛЕМАТИКИ: цифровая революция или рост расходов на программное обеспечение?

Текст: Инна Будникова,
ведущий специалист по связям с общественностью,
Владимир Кочкин, технический инспектор СУ-911

Люди, заставшие корпоративный пейджер, приравниваются к свидетелям живых динозавров, в то время как глобальная цифровизация во всех сферах бизнеса наступает все быстрее. В транспортной сфере цифровизация приняла особую форму – телематические системы. Что это такое, сколько это стоит и зачем дорожно-строительной компании это нужно, рассказывается в этой статье.

Что такое телематическая система? По-простому говоря, это прибор, который с помощью сотен видов датчиков, облачных сервисов и приложений знает о водителе абсолютно все: насколько широко раскрыты его глаза, в какую точку он сейчас смотрит, не употребил ли лишнюю кружку пива и не пытается ли повернуть из левого ряда через три полосы направо. Телематические системы знают все и об автомобиле: какое давление в шинах и пневматической подвеске, не перегорела ли габаритная лампочка и не пора ли сменить масло. Более того, всеми этими знаниями система делится с диспетчером автопарка, сотрудниками ДПС, автостраховщиками, а в случае необходимости – операторами службы спасения и сотрудниками МЧС.

Если верить данным аналитического исследования компании Berg Insight, количество абонентов встроенной автомобильной телематике в мире к 2023 году вырастет более чем в пять раз – с 49 млн в 2017 году до 258 млн человек в 2023-м. Совокупный годовой темп роста числа пользователей в этот период составит 32%. Поставки встроенных автомобильных систем телематике, по данным компании, вырастут с 26,8 млн единиц в прошлом году до 67,2 млн единиц в 2023 году.

Если говорить о финансовых объемах, то по прогнозам аналитической компании Allied Market Research объем мирового рынка коммерческой телематике в транспортной отрасли к 2020 году достигнет \$50 млрд.

За счет чего предполагается такой рост? Телематические системы в авто-

парках решают самые сложные и трудоемкие задачи за несоизмеримо меньшее время. Они не устают, не опаздывают, не скандалят, не уходят в загул или в декрет. Они позволяют десятку хорошо обученных сотрудников справляться с многотысячным автопарком и еще более многотысячным коллективом. И не менее важный момент, о котором всегда приятно поговорить с коллегами, – они приносят компании деньги.

В России драйверами концепции connected car (подключенный автомобиль) на государственном уровне могут стать три крупных проекта: это ЭРА-ГЛОНАСС, «Платон» и «Европротокол». К примеру, «Европротокол» предусматривает внедрение телематике в систему получения полисов ОСАГО. Если эта идея будет реализована, счет «умных полисов» ОСАГО пойдет на сотни тысяч. Однако 2016-й и 2017 годы выдались, мягко говоря, не самыми простыми как для федерального бюджета, так и для частного бизнеса, поэтому многие интересные задумки в этом направлении были заморожены до лучших времен. Рынок транспортной телематике последние два года показывал отрицательную динамику, поэтому на сегодняшний день просто удержание прошлогодних показателей, не говоря уже о росте, было бы очень хорошим сценарием, на который хотелось бы надеяться.

КЛАССИФИКАЦИЯ ТЕЛЕМАТИЧЕСКИХ СИСТЕМ

Очень кратко, не более чем на пару часов, пройдемся по классификации наиболее востребованных телематических систем.

1. Системы спутникового мониторинга. Это системы, которые с помощью спутниковой связи, навигационных блоков, бортового компьютера, облачного сервиса и приложений дают операторам автопарка возможность в любой момент проверить, где какой автомобиль находится; куда и по какому маршруту машина направляется и направляется ли вообще; опаздывает ли машина с доставкой груза или идет с опережением графика. К таким системам можно подключать самые разные сервисы: сколько стоит бензин на ближайших заправках, какие по ходу маршрута расположены парковки, площадки для отдыха, отели, кафе, автосервисы и так далее.
2. Системы автоматизированной выдачи топлива, или «Где бензин, Зин?». Алгоритм собирает информацию с датчиков – марку бензина, объем топлива, загруженность бензовозов – и рассылает задания на пополнение бака ближайшим бензовозам. Система считывает уровень топлива в автомобиле до и после заправки, поэтому использовать топливную карту как-то не по назначению нет шансов. Если в машину почему-то залили меньше топлива, чем прошло по транзакции с АЗС, или автомобиль с полным баком зачем-то перемещается от заправки к заправке – система сразу же оповещает об этом оператора.
3. Диагностические. Одни из самых полезных и экономически эффективных программ. С системой дистанционной диагностики ни одна поломка не застигнет водителя врасплох, а владель-

цу автопарка не придется терять время и деньги, оплачивая ремонт. Система отслеживает показания всех датчиков автомобиля – от давления в шинах и пневматической подвеске до уровня тормозной жидкости и сцепления звеньев автопоездов. Если что-то идет не так, система сразу передает сообщение диспетчеру автопарка и сервисным службам. Диагностические системы позволяют сразу заклеить прокол колеса в ближайшем автосервисе, не дожидаясь, пока шина совсем спустит-

программы по реализации программ экстренной помощи на дорогах – eCall в Евросоюзе и ЭРА-ГЛОНАСС в Евразийском союзе. Сигнал тревоги может подать вручную, нажав на тревожную кнопку, сам водитель, его может послать датчик идентификации аварий Crash Sensor после срабатывания подушки безопасности. В России в случае аварии информация автоматически передается в диспетчерский пункт системы 112. Диспетчер связывается с водителем и в случае подтверждения ДТП

пасности, летит со скоростью 150 км/ч и только перед камерами сбрасывает до разрешенных 60, поворачивает из левого ряда через три полосы направо, входит в повороты с визгом тормозов, система это учтет, запомнит и передаст, куда надо. Такие системы запоминают количество экстренных торможений, сколько раз срабатывала АБС и сколько – программы стабилизации курсового движения. Они следят не только за автомобилем и маршрутом, но и за состоянием человека за рулем. Поряд-



АВТОБАН

Мы строим дороги в будущее!

Итоги внедрения телеметрических систем в группе компаний «АВТОБАН»



ся и задымится. Диагностические телематические системы снижают вред для здоровья водителя автомобиля. Например, датчики качества воздуха реагируют на токсичные компоненты выхлопа – СО, паров бензина, бензола, двуокиси серы, сероводорода, сероуглерода на впуске системы вентиляции. Если концентрация токсичных газов слишком высока (например, машина въехала в тоннель), то система закроет заслонки свежего воздуха, при необходимости поднимет стекла, закроет верхний люк, переведет кондиционер на режим полной рециркуляции воздуха, предотвращая преждевременное утомление водителя.

4. Экстренная помощь. На сегодняшний день функционируют две крупнейшие

организует выезд ГИБДД, МЧС, скорой помощи. Если верить заключению ПАО «Навигационно-информационные системы», генерального разработчика комплекса ЭРА-ГЛОНАСС, после полного развертывания ЭРА-ГЛОНАСС время до оказания помощи при авариях сократится до 30%, это позволит ежегодно спасать более четырех тысяч человек.

5. Контролирующие стиль вождения. Схема выглядит следующим образом: прибор с цифровым акселерометром, гироскопом и навигационным блоком крепится к аккумулятору или в диагностический разъем, фиксирует и анализирует до сотни параметров манеры вождения. Если водитель считает лишним пристегиваться ремнем безо-

ка 25% серьезных аварий происходит из-за усталости и снижения внимательности водителя. Системы Drive Alert Control и Line Departure Warning следят, не засыпает ли переутомленный водитель за рулем. Если машина вдруг начинает смещаться от центра полосы без подачи сигнала поворотником, система немедленно разбудит водителя звуковым сигналом, вибрированием рулевого колеса или подергиванием ремня безопасности. Наиболее продвинутые инфракрасные датчики способны определить, куда смотрит водитель, насколько широко раскрыты его глаза и каков угол наклона его головы. При этом они считают это, даже если человек надел солнцезащитные очки. Если ваш водитель все же попал в ДТП, то уже



через минуту ответственный сотрудник автопарка и страховщик в курсе: кто кого подрезал или не пропустил, кто выехал на встречу, а кто, как нормальный человек, ехал в своем ряду, какой силы был удар и какова сумма ущерба. Такие системы могут быть оборудованы несколькими датчиками с выходами на системы записи. В случае ДТП сохраняется видеозапись продолжительностью около 30 секунд до столкновения и 15 секунд – после. Телематика полностью исключает человеческий фактор, с ней не пройдет сценарий, когда при лобовом столкновении «Майбаха» и «Бентли» виновной признают девятку ДПС, прибывшую на место аварии.

6. Повышающие безопасность движения.

Современные системы круиз-контроля не только поддерживают заданную скорость, но и сканируют пространство перед автомобилем на расстоянии до 150 метров. Если впереди идущий автомобиль сбрасывает скорость, то система также сбросит скорость, а при необходимости и затормозит. Как только из поля зрения радара исчезают все помехи, система сама вернет скорость к первоначальному значению. Лазерные сенсоры с расширенным спектром действия позволили разработать системы круиз-контроля, успешно работающие в условиях городских пробок на скорости до 30 км/ч, когда водитель вынужден постоянно разгоняться и тормозить. Такая система контроля дистанции DCAS (Distance Control Assist System) показала высокую эффективность даже на постоянно забитых улицах Токио.

7. Системы на базе 5G. Многие эксперты сферы коммуникаций уверены, что в течение ближайших десяти лет будет совершен еще один прорыв – мир захватят телематические системы на базе сетей 5G, которые способны передавать данные со скоростью в 10–100 раз выше (в зависимости от условий, ландшафта и т. д.) по сравнению с 4G. Эти телематические системы, по прогнозам, обеспечат массовый переход корпоративных автопарков на автомобили-беспилотники, которые смогут мгновенно получать и обрабатывать важную информацию от дорожных знаков, подключенных систем дорожной инфраструктуры, других автомобилей и любых других объектов в зоне видимости и досягаемости камер, датчиков и радаров. Вполне вероятный резуль-

тат – такая профессия, как водитель, со временем может исчезнуть из штата сотрудников корпоративных автопарков, как в свое время исчезли с российских дорог ваньки и ямщики.

Подводя итог обзору, можно сказать, что уже сейчас на рынке присутствуют телематические системы на любой вкус, цвет и кошелек. Есть доступные алгоритмы, ориентированные на выполнение одной функции. Есть продвинутые комбинированные модели – охранная система, инструктор, экономист, автостраховщик, диагност, заправщик, врач, сотрудник ДПС и МЧС в одном флаконе.

Чуть ли не ежедневно на мировой рынок выходят новые инновационные решения. Например, в США уже появились датчики SCRAM, мгновенно определя-



ющие, не употреблял ли водитель алкоголь. Датчик закрепляется на руке или на лодыжке и с очень высокой точностью определяет концентрацию алкоголя в организме, причем данные фиксируются и обновляются каждый час. А если такой датчик подключить к иммобилайзеру, то при малейшем превышении разрешенной нормы содержания алкоголя он просто не даст включить двигатель и двинуться с места. Не лишнее изыскание решение предложил один известный шведский автопроизводитель – ключ зажигания с вмонтированным в него алкотестером. Чтобы воспользоваться ключом, в него нужно подуть. И если алкотестер уловит следы алкоголя, ключ не откроет двери и не разблокирует иммобилайзер. В Германии пошли еще дальше и начали внедрять датчики, мгновенно определяющие малейшие следы наркотиков – до 50 мг – в поте и слюне водителя.

Несмотря на незначительные различия в зависимости от моделей и спецификаций, все эти типы систем призваны решать общие задачи:

- снижение затрат на эксплуатацию автомобиля;
- увеличение срока эксплуатации автомобиля;
- повышение безопасности водителя автомобиля и всех участников дорожного движения;
- забота об окружающей среде.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Понятно, что любой владелец автопарка хочет получить максимально возможную отдачу на каждый вложенный рубль. Поэтому плавно подводим к главному: сколько денег могут сэкономить (считать, заработать) внедренные телематические

системы и стоит ли овчинка выделки.

Вложения в транспортные телематические системы окупаются за счет следующих изменений:

- снижение перепробега;
- снижение расхода топлива;
- снижение расходов на диагностику;
- снижение расходов на эксплуатацию и ремонт;
- снижение затрат на ведение документооборота;
- снижение стоимости КАСКО.

Если снижение расходов за счет ликвидации перепробега и расхода топлива знакомо, понятно и вопросов не вызывает, то полис КАСКО – новая статья снижения затрат, делающая первые шаги на рынке российского автострахования.

Работает схема так: наиболее продвинутое автостраховщики оборудуют автомобили страхователей устройствами контроля стиля вождения. И ответственные

водители, которые не поворачивают из левого ряда через три полосы направо, получают скидку 25–30%, а в отдельных случаях – 50% на годовой полис КАСКО. Каждый из здесь присутствующих может оценить эффект для компании, если стоимость тысяч и десятков тысяч ежегодно оформляемых КАСКО снизится на треть. Как такового рынка телематики в автостраховании еще нет. На сегодняшний день по всей стране телематическими системами пользуются не более 15 автостраховщиков, в основном в Москве и Санкт-Петербурге. В регионах пионеров телематики среди автостраховщиков практически нет. Общий объем телематических устройств, используемых автостраховщиками, оценивается в 25 тысяч. Однако буквально на днях одна из крупных страховых компаний заявила, что собирается закупить 200 тысяч телематических устройств. Дальнейшие перспективы на этом рынке практически безграничны.

Мы начали тестировать телематические системы – датчики, устройства и софт – в 2012 году. Подсчитали показатели, оценили результаты и в 2013 году начали широкое внедрение. В первую очередь оснастили машины системами спутникового мониторинга.

Что нам это дало? Технология окупилась в течение первого же года после установки. На оборудование и программное обеспечение мы затратили 2,5 млн рублей, а снижение расходов на эксплуатацию автопарка составило 3,5 млн рублей. Это, повторю, только за один год. С момента внедрения перепробег устремился к нулю, также ушли в небытие ситуации, когда водитель по рассеянности, совершенно случайно приписывал что-то не то в путевом листе.

Следующим шагом стало внедрение систем автоматизированной выдачи топлива. Организационно это выглядит так: подъезжает человек к ближайшему бензовозу, проводит топливной карточкой по считывающему устройству, и система регистрирует: какой объем топлива ему выдан, на какую сумму и для какого автомобиля. Эта система, как я упомянул в обзоре, исключает возможность попытаться слить топливо или как-то не по назначению использовать топливную карту.

Что дало внедрение новой топливной системы? Как и спутниковый мониторинг, система снизила расходы на топливо на сопоставимые 5–7%.

Конечно, это не сенсационные цифры,

снижение на 10–20, или на 50, или на 99% звучало бы куда как красивее. Однако при внедрении телематических систем действует правило: чем было хуже, тем станет лучше. То есть если в коллективе компании был разброд и шатание, «передать корову свояку на дальний кордон» или слить немножко бензина считалось нормой, то, отталкиваясь от такой базы, перемены к лучшему будут гораздо заметнее. Сложно улучшить показатели в несколько раз, если и до этого все шло неплохо. Тем не менее даже 7% при объеме автопарка от тысячи, а тем более от нескольких тысяч единиц выливается в очень даже весомую сумму.

Третьим шагом стала интеграция спутникового мониторинга и автоматизированной выдачи топлива в программу 1С УАТ. Результат нам очень понравился – это в несколько раз упростило и ускорило весь документооборот, от текущих административных распоряжений до финансовой отчетности. Это же интегрирование позволило максимально точно обсчитывать и отслеживать эффективность работы новых технологий. Упрощение документооборота снизило общие расходы на управление автопарком еще на 2% – ежегодно только по компании экономия составляет не менее полумиллиона рублей.

Мы дорожно-строительная компания, поэтому в нашем автопарке огромное количество специализированной дорожно-строительной техники. С 2012 года мы оснастили 3D-комплексами экскаваторы, грейдеры и бульдозеры. Качественная 3D-программа функционирует почти в режиме автопилота: сама выстраивает оптимальную скорость машины, траекторию движения, градусы поворота, водитель лишь слегка корректирует при необходимости. Дало нам это следующее: затраты на устройство насыпи земляного полотна, щебеночного основания, на подготовку основания под укладку асфальтобетонного покрытия снизились в среднем на 30%.

Сейчас мы переводим в интегрированную систему 1С УАТ весь наш транспорт – самосвалы, спецтехнику, включая транспорт субподрядчиков. Мы имеем возможность оценить экономический эффект и прозрачность телематических систем. Поэтому какие бы многолетние теплые и доверительные отношения ни связывали нас с субподрядчиком, мы не будем с ним работать, если он против оборудования телематическими систе-

мами и подключения своего транспорта к общей информационной системе.

В заключение хотелось бы напомнить, что не все дивиденды от внедрения телематических систем можно пересчитать на деньги. Есть и более ценные результаты. Так, в далеком 1991 году в немецком Мюнхене местные власти инвестировали немало бюджетных и частных средств в общегородской проект COMFORT. Это был первый европейский проект по интеллектуальному управлению городским транспортом с учетом планировки сети автомагистралей. Камеры отслеживали плотность потоков на улицах города, и информационные табло и навигационные системы рекомендовали оптимальные пути объезда в случае сильных заторов. Впоследствии при анализе эффективности проекта было установлено, что все вложения окупались менее чем за два года только благодаря резкому сокращению ДТП. Количество ДТП с ранениями уменьшилось на 30% и количество погибших – на 31%. Такова цена внедрения транспортных телематических систем.

Подводя итог, хочу сказать следующее: не везде и не всегда технические инновации приносят деньги. Однако транспортная телематика оказалась той сферой, где овчинка однозначно стоит выделки. Согласитесь, редко когда вложенные инвестиции отбиваются в течение первого же года. Для любого корпоративного автопарка транспортная телематика – это тема, которую надо ежедневно мониторить, которую надо тестировать, изучать, внедрять, расширять. Совершенству здесь практически нет предела. Поэтому группа компаний «АВТОБАН» – последовательный приверженец концепции connected car. Мы следим за новинками, выходящими на российский рынок, планируем и дальше тестировать и внедрять новые системы, новые алгоритмы и рассказывать на следующих конференциях, во что это вылилось и как с этим жить.





Как «прокачать» способность к обучению



Текст: Юлия Азбенова, ведущий специалист управления по построению организации

В нашей компании сотрудникам предоставляется дистанционное обучение. Чтобы решить какую-либо производственную или управленческую задачу, любой сотрудник может выбрать курс, который отвечает его интересам и текущим потребностям, и пройти его. Мы пока не можем похвастаться полным набором волшебных палочек для решения любой проблемы. Однако в наших планах создать настоящий конвейер учебных материалов для дистанционных курсов, в полной мере отвечающих потребностям производства.

Помимо свободного обучения, есть также учебные программы, пройти которые необходимо в обязательном порядке. Эти программы рассчитаны:

- на только что принятых в штат работников, проходящих адаптацию;
 - на работников, заступающих на руководящую должность;
 - на работников, включенных в группы кадрового резерва.
- Также руководитель может направить

работника пройти или заново изучить какой-либо курс, чтобы улучшить его компетентность в конкретной области. Например, в октябре этого года по распоряжению руководителя аппарата генерального директора было обучено две группы сотрудников.

СКОРОСТЬ ВАЖНА

В нашей компании дела делаются быстро, а чтобы успеть за развивающимся рынком, нужно делать их еще быстрее.

Поэтому и обучаются сотрудники у нас тоже быстро. Дистанционные курсы построены таким образом, что их изучение занимает немного времени и проходит легко, а персонал учебного центра обучен помогать учащимся проходить курсы гладко, не испытывая трудностей.

С разнообразными трудностями в обучении сталкиваются практически все, полезно знать, как с ними справляться. В этой статье мы рассмотрим две основных.

КАКИЕ БЫВАЮТ ТРУДНОСТИ

Нехватка времени

По данным учебного центра, главная трудность, с которой сталкиваются учащиеся, – отсутствие времени на обучение. У всех очень много работы (и это правда). Очень много срочной работы (и это тоже правда). А еще нужно когда-то спать и уделять время семье. Поэтому найти время на обучение кажется совершенно нереальным.

Как справиться:

1). Заранее узнайте, сколько времени занимает изучение курса. Ниже мы приводим таблицу длительности курсов: с такой скоростью проходят их наши учащиеся.

«Добро пожаловать в «АВТОБАН» – 1 час
«Цель и замысел группы компаний «АВТОБАН» – 1 час
«Эффективность» – 40 мин
«Основной подход к ответственности» – 40 мин
«Кодекс деловой этики группы компаний «АВТОБАН» – 4 часа
«Оформление служебных записок, требующих одобрения» – 40 мин
«Цели, ЦКП и показатели» – 3–4 часа
«Основы управления» – 2–3 часа
«Основы планирования» – 2–3 часа
«Основы экономики предприятия» – 3–4 часа
«Финансовый рынок. Банковские продукты» – 3–4 часа
Курс по должностной инструкции сотрудника – 2–3 часа

Если вы знаете, что на следующий курс вам понадобится 40 минут, вы сможете найти это время в перерывах или после рабочего дня, а может быть, в выходной.

2). Учитесь регулярно и по возможности в одно и то же время. В данном деле ритм и привычка – половина успеха.

3). Учитесь сытыми и выспавшимися. Голодный и сонный ученик – плохой ученик. Чтобы учиться, мозгу нужна энергия в виде полноценной питательной пищи, а не только кофеин и сахар.

Мотивация

Бывает, что вы начинаете курс с интересом и энтузиазмом, но в какой-то из дней вам не хватает мотивации, чтобы начать или продолжить учебу.

Как справиться:

На самом деле, мотивация – вещь многоуровневая. Вот примерная шкала мотивации:

- Чувство долга – наивысшая мотивация: «Я просто обязан это сделать», «Кто, если не я?»
 - Сотрудник учится, потому что считает, что от его уровня компетентности зависит качество конечного продукта компании, и он верит, что не вправе делать халтуру или терпимо относиться к своим пробелам в знаниях.
 - Интерес – простая любознательность или любопытство. Вы хотите это знать, потому что вам интересно, и все тут.
 - Вы испытываете интерес, когда в выходной идете на выставку, в музей или в кино. Или записываетесь на экскурсию по городу, когда приезжаете куда-нибудь. Это гораздо интереснее, чем просто ходить по магазинам и ресторанам или валяться перед телевизором в гостинице.
 - Личная выгода – вы делаете это для того, чтобы получить что-то: статус, награду, приз, диплом, повышение по службе.
 - Допустим, после проведенного собеседования вам сказали, что вы сможете занять руководящую должность, если пройдете некоторые курсы. Личная выгода обучения в данном случае совершенно очевидна: вы учитесь и получаете желанную награду – новую должность, которая, помимо повышения зарплаты, означает и статус, и определенные привилегии.
 - Деньги – денежное вознаграждение за выполненную работу.
 - Допустим, ваш ребенок хочет участвовать в олимпиаде по математике, где победителям полагается хорошая денежная премия. А ему как раз нужны деньги. Поэтому он будет сильно мотивирован, будет стремиться победить и получить денежный приз.
 - Наказание – вы делаете это, чтобы вас не наказали физически, не отобрали деньги, имущество, свободу, не лишили премиальных и так далее. Совершенно нежелательная и малоэффективная мотивация, к ней рекомендуется прибегать только в крайнем случае. Возможно, вам приходилось в вузе учить предметы и сдавать экзамены под страхом отчисления – тогда вы знаете, о чем идет речь.
- Смысл и сила этой шкалы в том, что чем больше уровень мотивации задействовано, тем больше энтузиазма человек испытывает от деятельности.

Для примера возьмем первоклассника. Если мама с папой убедили его, что его

главный долг и обязанность перед семьей – хорошо учиться в школе, – это мотивация «долг». Если ему нравится математика, ему интересно решать задачки и так далее – это «интерес». Если он знает, что за хорошие оценки он получит нечто желаемое – игрушки, поход в кино, турпоездку на каникулах, – это мотивация «личная выгода». А если бабушка дает ему деньги на карманные расходы за каждую пятерку в дневнике – это мотивация «деньги». Когда подключены все эти уровни мотивации, наказание уже не пригодится.

Чтобы «загнать» себя на учебу, подумайте, как вы можете извлечь выгоду из обучения. Найдите, что вам интересно в этом предмете. Осознайте, что ваш долг перед компанией – максимальная эффективность на рабочем месте, и посмотрите, как учеба влияет на это. Придумайте себе какую-нибудь награду за завершение курса. Вот вы и замотивированы. Поставьте себе эти цели, а лучше опишите это перед началом курса.

КОРПОРАТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ – СОВРЕМЕННАЯ ПАЛОЧКА-ВЫРУЧАЛОЧКА КАК ДЛЯ РАБОТНИКА, ТАК И ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ.

Если ваша мотивация, такая сильная в начале, почему-то ослабла к середине курса, достаньте этот листок и напомните себе, зачем вы начали учиться и какие прекрасные выгоды и возможности вы получите, пройдя обучение. Когда вы восстановите свою цель, учеба пойдет веселее.

Позовите на помощь инструктора

Всегда, когда вам становится трудно учиться, не хочется или вы чувствуете, что учеба вызывает у вас трудности и дискомфорт, зовите на помощь инструктора. Не стесняйтесь делать это и не бойтесь показаться глупым и непонятливым. Мы в учебном центре очень заинтересованы в вашем прогрессе и компания тоже, поэтому у нас и проводится корпоративное обучение.

Наши курсы составлены специально для группы компаний «АВТОБАН» с учетом реальности компании. Чем больше и лучше вы учитесь, тем легче вам становится делать свою работу, тем компетентнее вы действуете в работе и в жизни. Компания дает вам возможность обучаться и становиться лучше – пользуйтесь этой возможностью.



Текст: Евгений Верухин, заместитель
руководителя по построению собственных сил

НЕЗЫБЛЕМЫЕ ПРИНЦИПЫ эффективного общения с коллегами

В прошлой статье мы рассматривали межличностные отношения, их влияние на общий результат деятельности любой компании, а также эффективное общение, которое улучшает эти взаимоотношения. Мы разбирали, что применение манер в общении с коллегами, выполнение достигнутых договоренностей, использование открытого диалога, умение сохранять спокойствие в стрессовых ситуациях являются инструментами налаживания хороших взаимоотношений с коллегами и повышения эффективности деятельности нашего большого коллектива.

В этой статье мы рассмотрим проверенные на практике принципы эффективного общения с коллегами. По определению, любой принцип лежит в основе какой-то области знания, никогда не изменяется и обеспечивает предсказуемость достижения требуемых результатов. Например, мы знаем, что для нашей компании выгоднее всего существовать за счет средств, получаемых от заказчиков, а не за счет кредитов от банков. На основе этого мы планируем свою деятельность и один за другим успешно завершаем проекты строительства. Понимание принципов придает нам уверенности в жизни, она становится более предсказуемой.

Разберем первый принцип – точность передаваемой информации. В мировой истории есть трагичный пример того, как этот принцип не был использован. В июле 1945 года готовился документ с предложением Японии совершить полную капитуляцию и, таким образом, прекратить участие этой страны в военных действиях.

Тогдашний японский премьер-министр Кантаро Судзуки в ответ на выдвинутое предложение капитулировать созвал пресс-конференцию, во время которой произнес небольшую речь. В своем выступлении он использовал слово *tokusatsu*, которое можно было перевести и как «без комментариев», а также как «игнориро-

ОГРОМНОЕ КОЛИЧЕСТВО ОШИБОК ВОЗНИКАЕТ, КОГДА ПРИНИМАЮТСЯ РЕШЕНИЯ ПРИ ОТСУТСТВИИ ДОСТАТОЧНОГО ОБЪЕМА ТРЕБУЕМОЙ ИНФОРМАЦИИ.

вать с презрением». Представители Правительства США посчитали, что Судзуки решил проигнорировать их предложение, и в результате американская авиация нанесла ядерный удар по двум японским городам – Хиросиме и Нагасаки. Если бы

Кантаро Судзуки постарался более точно донести свою позицию до американской стороны, то последствия не были бы столь трагичными. Но, как говорится, история не терпит сослагательного наклонения. Избегайте слов и выражений, которые можно понять по-разному. Оставим использование сложных языковых конструкций и мудреных терминов работникам дипломатических ведомств и политикам, для нас важна скорость обмена информацией, однозначность и простота ее понимания. Каждую секунду простоя наша компания теряет вполне определенную сумму денег.

Огромное количество ошибок возникает, когда принимаются решения при отсутствии достаточного объема требуемой информации. Полнота передаваемой информации будет следующим принципом, который мы рассмотрим. Чаще всего от отсутствия достаточной информации страдают руководители, которые в условиях нехватки времени принимают реше-

ния, не учитывающие всех обстоятельств и в конечном счете ведущие к убыткам. Представим ситуацию: скоро первое сентября, и мэр города, в черте которого мы строим дорогу, хочет ввести ее в эксплуатацию именно к этой дате. Эта просьба поступает директору строительного управления. Тот, естественно, общается со своими заместителями, они его уверя-

ют, что это возможно. Директор, в свою очередь, договаривается с мэром. За десять дней до намеченной даты выясняется, что один из заместителей не учел, что близится сезон дождей и погода может помешать уложить последний слой асфальтобетона в срок. В результате были испорчены отношения с мэром со всеми вытекающими последствиями. Для того чтобы избежать подобных ситуаций, руководителю необходимо договориться со своими подчиненными и другими коллегами о том, какие именно данные будут к нему поступать, в каком виде и в какое время.



Следующий принцип эффективного общения – информация должна соответствовать действительности. Крайне трудно работать в коллективе, выполнять поставленные задачи, если ты действуешь на основе неверных данных. Недостовверные данные являются еще одним источником проблем, расстройств и в конечном итоге – убытков для организации. Важно не просто получить достоверную информацию, а еще и получить ее вовремя. Своевременность получения информации является действительно важ-

лым принципом и порой может принести миллионы фунтов стерлингов. 18 июня 1815 года в Англии ждали результатов сражения с французами при Ватерлоо. От исхода битвы зависела стоимость английских ценных бумаг. В тот период банкир Натан Ротшильд обладал самой быстрой почтой – голубиной. Его доверенное лицо сразу же после победы Англии выпусти-

ло голубя, который на несколько часов быстрее всех доставил письмо с информацией о том, что победили английские войска. Натан Ротшильд своевременно получил эту информацию и начал в больших количествах продавать принадлежащие ему государственные акции Англии, тем самым вызвав панику на лондонской бирже. В результате стоимость английских бумаг упала практически до нуля. Следующим шагом Ротшильда была скупка подешевевших акций через подставных лиц. Ну а позже стало известно, что Наполеон проиграл. Стоимость государственных акций Англии взлетела до небес. Ротшильд заработал на этом 200 млн фунтов стерлингов. Своевременность получения и направления информации может принести нашей компании миллиарды рублей прибыли, а отсутствие таковой – миллиарды рублей убытков.

Удобно воспринимать информацию, когда она, что называется, разложена по полочкам. И следующим принципом является то, что легче воспринимать структурированную информацию. Представим ситуацию, когда вы решили приобрести самосвал новой марки, которая пока неизвестна на рынке, однако стоимость эксплуатации и отзывы ряда фирм показывают, что использование данного самосвала позволит увеличить прибыль предприятия на 5%. Работа кипит, времени на подготовку необходимых бумаг не хватает, в итоге на стол директору ложится наспех набранная служебная записка о необходимости приобретения данного самосвала. Директор тратит значительное время, чтобы вникнуть в суть и разложить все по полочкам. У него не получается, так как информация не структурирована. Он вызывает вас, чтобы лучше разобраться в вопросе, вы ему все рассказываете, и только после этого у него есть вся информация, необходимая для принятия решения о приобретении. Все, что происходило после передачи служебной записки, – это излишне потраченное время и усилия, которые заказчики оплачивать не будут. Как следовало бы структурировать информацию в служебной записке, чтобы директор смог быстро принять решение? Информацию следовало бы разбить на блоки: техническая информация (в том числе сравнение с аналогами), финансовая информация (стоимость и порядок оплаты), информация об экономическом эффекте от использования этого самосвала (сколько составит экономия и из чего она складывается). Такой способ структурирования и подачи информации будет экономить внушительное количество часов каждую неделю. Не пренебрегайте им из-за желания сэкономить время, скорее всего, этого не получится.

Последним принципом будет то, что информация должна быть достаточно простой, чтобы ее было легко понять. Общаясь с коллегами, выступая с докладом или составляя служебную записку, учитывайте образование и уровень глубины познаний тех, кому вы будете доносить информацию. Любая идея формируется при помощи слов, поэтому используйте те, которые проще всего передадут идею. Можно сделать великолепный доклад, произнести много звучных и технически правильных терминов, которые покажут весь ваш профессионализм и богатый жизненный опыт, однако все это будет сделано впустую, если вас никто не поймет.

Постарайтесь как можно быстрее начать использовать эти простые советы, чтобы повысить способность эффективно общаться с коллегами по работе. Желаю успехов и больших достижений!



Код трудолюбия

Текст: Людмила Ковалевич



Четверо лучших в своей профессии людей трудятся в строительном управлении № 925. Это доказал корпоративный конкурс, прошедший в этом году. Являются ли успехи отдельных работников отражением успехов предприятия или наоборот, мы пытаемся выяснить в коллективной беседе с победителями конкурса профессионального мастерства.

К нашему приезду в штаб Останкино начальник участка Артем Фонов, производитель работ Алексей Озеров, мастер Александр Моруннов, водитель Владимир Смородин собрались в прорабской. Разговор состоялся искренний, без рисовки. Главное, что он показал, – единство мыслей и действий дорожников, в какой бы должности они ни находились. Это производственное братство и чисто человеческую дружбу навсегда сохранит фотография, сделанная на ЦКАД-3.

Артем Фонов, в подчинении которого находятся все остальные собеседники, коротко рассказывает о каждом. Александр Моруннов – сокурсник Артема по вузу и уже четыре года – коллега по компании. Вместе они отработали в Краснодарском крае, в Новгородской области (на СПАД-6), на ЦКАД-3. – Александр зарекомендовал себя только с положительной стороны, – говорит Фонов, – это грамотный специалист, способный самостоятельно принимать оперативные ре-

шения, которые улучшают работу участка. Он одинаково хорошо справляется и с геодезическим инструментарием, и с документацией. Также он отлично разбирается во всех слоях дорожной одежды, устройстве земляного полотна и искусственных сооружений, а такое не часто встречается, как правило, люди разбираются в чем-то одном. Так что Моруннов – практически универсальный специалист, который справляется во всеми производственными задачами.

Если говорить в целом о коллективе участка, то характерная черта всех и каждого – безотказность в работе. Требуются дополнительные рабочие руки во время свободной вахты – человек по первому зову начальника участка приезжает, потому что дело прежде всего! Это то, что называется командой.

– Хорошие результаты нашего предприятия – это заслуга не только четырех человек, – поясняет Артем Викторович, – нас просто выделили, отметили, а победа принадлежит

всему нашему коллективу, и никак по-другому!

Рабочий стаж водителя легкового и специального автотранспорта Владимира Смородина – 37 лет. Он умеет работать на любой технике всех категорий. «Наверное, на всем, что двигается, может работать, только на вертолете не летал», – улыбаясь, добавляет Артем.

– Владимир Адикович может заменить любого водителя, будь то перевозки людей или перегон техники. Устройство автомобилей знает досконально, с закрытыми глазами. Уход за транспортом с его стороны бережный, умелый, профессиональный. При нехватке водителей, помимо своей основной работы, он готов заменить любого шофера, не считаясь со временем и обстоятельствами.

Другой коллега – Алексей Озеров – может служить примером для подражания, считает начальник участка.

– Алексей действительно лучший прораб. У него огромное стремление к работе. Он – мотор нашего участка. Его рабочий день начинается в 5.30 утра, когда заканчивается ночная смена и можно подвести ее итоги, выяснить, какие ситуации имели место, какие показатели были достигнуты. Затем ему нужно быстро, исходя из ночных ре-

расстановку человеческих и естественных ресурсов на следующую. Вечером Озеров все лично проверяет на участке.

Алексей Озеров: – Я считаю, что дело в сочетании сотрудников со стажем и молодых, перспективных работников. У коллектива предприятия – огромное стремление к совершенству, применению новых технологий и лучших инженерных решений на любом участке и максимально. Правильная расстановка техники, людей, все организовано четко и расчетливо.

Александр Моруннов: – В процессе строительства заняты все структуры, и действовать все они должны слаженно, взаимно. И ПТО, и ОМТО, и все остальные. В этом кроется секрет любого достижения.

Напомню, что о грамотном планировании, внедренном в СУ-925 в рамках повышения эффективности предприятия, мы уже подробно рассказывали (читайте № 7, июль 2018 г.). Это планирование подразумевает сезонное распределение работ, техники, расстановку людей по местам, обеспечение нужным количеством стройматериалов. Следующий этап – выполнение необходимой производственной программы, и вот тут на первый план выходит человеческий фактор, то есть

СЕКРЕТ ОБЩЕГО УСПЕХА ПРЕДПРИЯТИЯ И УСПЕХОВ ОТДЕЛЬНЫХ ЛЮДЕЙ – РАБОТАЮЩАЯ СИСТЕМА ОПЕРАТИВНОГО КОНТРОЛЯ, СТРОГИЙ ОТБОР КАДРОВ И СИЛЬНОЕ КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ.

результатов, перестроить работу дневной смены. Конечно, у нас есть предварительный план каждой смены, но с учетом свежих данных приходится все корректировать. Алексей Сергеевич справляется с этим блестяще: проанализировав прошедшую смену, делает

организованность, профессиональная подготовка, командная игра всех работников предприятия. Здесь у всех свои функции: к примеру, лаборатория ведет контроль качества материалов, чтобы вовремя подать сигнал о том, что при-



Алексей ОЗЕРОВ

шел некачественный материал, и снабженцы это быстро исправили. Если упустить этот момент, то не с чем будет работать, т. к. плохой материал в работу уже не примут, а хороший еще не получен. И так по всем структурам, участвующим в процессе строительства.

Все названные условия в СУ-925 строго соблюдаются. Создается ощущение, что, помимо качественного распределения ролей и планирования, в строительном управлении подобраны отборные кадры. Так ли это, спрашиваю А. Фонова.

– Отбор у нас действительно есть. За последние полтора года коллектив предприятия очень сильно поменялся. Я могу сказать о своем участке, о том, как тщательно мы

фильтруем мастеров. У нас существует испытательный срок в три месяца, за который человек может проявить или не проявить свои способности. Кто не справляется с работой, с теми расстаемся, как бы ни было жалко. Но иначе мы не сможем выполнять те производственные задачи, которые стоят перед нами. Нам важно, чтобы человек быстро включился в работу, видел, понимал и справлялся с объемами работ. Это может быть хороший специалист, но он раньше имел дело только с ремонтами региональных/городских дорог, но это минимальный объем строительства, другие требования, сроки и технологии. А наш участок – строительство 34 км дороги первой категории, освоение за месяц составляет не менее 400 млн



Александр МОРУНОВ

связано. Люди хотят показать лучшее выполнение производственных заданий, лучшую работу с понимаем того, что нужно достичь плановых показателей, быстрее и качественнее завершить строительство объекта. Те же, кто работает спустя рукава, у нас не задерживаются, в коллективе не уживаются.

Артем Фонов: – Причем такой подход к подбору кадров на нашем предприятии был всегда. Я бы сформулировал девиз предприятия как «Работать, работать и еще раз работать!». Еще один «секрет» – многие нынешние руководители прошли полный карьерный цикл, начиная с мастеров, например наш директор А. Н. Еремеев, главный инженер А. В. Володин, замдиректора по производству Ю. И. Сидоренко. Мое мнение – очень важно не перепрыгивать через несколько ступеней, а пройти всю производственную цепочку, узнав все ее тонкости, постепенно набираясь опыта и компетенций. И люди к нам притягиваются только те, у кого есть внутреннее ощущение, что работать надо только хорошо, выкладываясь на полную катушку. Если этого в человеке нет, то ему просто нужно искать другую работу.



АРТЕМ ФОНОВ:

«Чувство победы в конкурсе было острым, радостным. Значит, мы чего-то добились, значит, справились, значит, сегодня мы стали немного лучше, чем кто-то другой. И этим нельзя не гордиться».

Начальнику участка Фонову – 28 лет, водителю Смородину – 58. Спрашиваю старшего по возрасту, как ему работает среди молодежи.

– Меня зажигает! – отвечает Смородин. – И я стараюсь от них не отставать. Несмотря на большую разницу в годах, в отношении работы у нас понятие одно – свое дело нужно делать на отлично.

Александр Моруннов недавно перешел на ЦКАД-4 и уже с повышением. Сейчас он производитель работ и делится впечатлениями о новой должности: – На своем участке я отвечаю и контролирую буквально все: поставщиков, карьеры, качество поступающих материалов, расстановку техники и людей, чтобы не было простоев и всегда выполнялась полезная работа, то есть был правильно организован техпроцесс. Ежевечерне проходит планерка у главного инженера, на которой решаются все оперативные вопросы. Система организации процессов такая же, как на ЦКАД-3, именно она дает нужный результат.

К слову, ЦКАД-4 позволил продвинуть целую группу сотрудников из ПТО, с линии, МТО и т. д. Это те, кто доказал, что может вести работу самостоятельно. Наверное, такую подготовку специалистов к новой карьерной ступеньке можно назвать школой СУ-925. Отправляя лучших на новый проект, в «обучение» берут новеньких, и процесс «фильтрации» начинается снова. И такой круговорот происходит на каждом новом объекте. Согласитесь, грамотный, системный и очень правильный подход.

При этом все четверо победителей не ожидали, что станут лучшими по всей группе компаний. Говорят, что просто отметили тех, чей результат более заметен на фоне объема выполнения СМР. Значит, судейство было объективным – совпало мнение и жюри, и руководства предприятия.

Спрашиваю: победа – это, безусловно, радость

рублей! На ремонтах столько за год обычно осваивается.

Но от кандидата ждут не только этого понимания, а полного погружения, вовлеченности в работу.

– Человек должен встать в полшестого утра, попить чаю и вместе с подъемом уже думать о работе, о планах текущего дня, – расшифровывает Артем Викторович понятие вовлеченности, как его видят на участке строительства. – Поэтому нам не просто повезло с кадрами, а мы уделяем эту вопросу самое пристальное внимание, просеиваем всех через наше производственное сито. А еще мы воспитываем молодежь, которая к нам приходит. Вот совсем недавно мастером стал человек, который студентом проходил у нас практику, затем

пришел на работу и делом доказал свою нужность нашему управлению. Мы делаем на него определенные ставки, верим, что он добьется больших успехов в работе.

Уточняю: то есть происходит естественный и искусственный отбор кадров? Согласно первому варианту, сами отсеиваются те, кто не выдерживает рабочей нагрузки. Согласно второму, коллектив отбирает лучших из пришедших.

Артем Фонов подтверждает: – Да, так и есть. Причем подобный отбор происходит во всех структурных подразделениях СУ, не только на нашем участке. Это и есть самый правильный подход к формированию команды.

В разговор вступает Владимир Адикович Смородин:

– У нас в СУ все взаимо-



Владимир СМОРОДИН

и гордость, но ведь и обязательство не сбавлять темпов, удерживать звание лучших в своей профессии?

Артем Фонов: – Темпов мы ни в коем случае не сбавляем – вы уже поняли, что это наша традиция. Мы их толь-

ко увеличиваем, тем более что на следующий год запланирована сдача ЦКАД-3. Поэтому считаю, что сезон-2019 станет ударным для нас, возможно, придется работать круглосуточно и без выходных. Отдыхать будем только тогда, когда сдадим объект (улыбается).

И для приближения этого радостного события делается все, опять же – строго по плану. Так, укладку ЦМА дорожники планируют производить до конца октября. В ноябре начнут укладку верхнего слоя основания. Заниматься земполотном, дорожной одеждой: песчано-подстилающим слоем, шлаковыми смесями – можно будет вплоть до самых сильных морозов. Также в холодный период внимание будет уделено установке парапетного ограждения по разделительной полосе, а для этого уже сейчас, в теплое время, готовится максимальная заливка бетона, что позволит продолжить эти работы (монтаж) зимой.

Если создается впечатление, что СУ-925 живет изолированной жизнью, лелея свои успехи, то вы ошибаетесь. Опыт и практика соседей по группе компаний ребят очень

даже интересуют. Живое общение, обмен мнениями, производственной информацией, сравнение и сопоставление происходящих событий добавляют соревновательности, подстегивают движение вперед и тем самым служат на благо ГК «АВТОБАН». И, конечно, строители постоянно стараются чему-то научиться. Например, Фонов выезжал на участок СУ-910 для того, чтобы ознакомиться с технологией монолитного бортового камня, в которой коллеги из Серпухова значительно продвинулись. Еще он отмечает культуру производства этого СУ, эстетику их участка, и этому еще следует поучиться.

Обмен техникой по производственной необходимости, взаимовыручка – обычное явление между строительными управлениями. «Наша общая задача – построить ЦКАД-3, и отработать нужно дружно, как единая генподрядная организация, коей мы и являемся, – резюмирует Артем Викторович Фонов, – так мы и поступаем. И мы все стремимся сделать на высшем уровне!»





АРТЕМ ФОНОВ: «Строю дороги во благо России»

Текст: Людмила Ковалевич



В свои 28 лет он – начальник дорожно-строительного участка на крупнейшем российском проекте «ЦКАД-3». Здесь он получил повышение, набрался нового опыта, а в августе 2018 года стал победителем корпоративного конкурса профессионального мастерства в номинации «Лучший начальник участка». О секретах успеха, профпригодности и жизненной цели рассказывает Артем Викторович Фонов из СУ-925.

– Артем, как Вы выбрали профессию?

– Я родился в городе Богучаре Воронежской области, закончил школу и в 2007 году поступил во ВГАСУ (Воронежский государственный архитектурно-строительный университет). Профессию выбрал спонтанно – думаю, в 17 лет вообще тяжело сделать такой ответственный выбор осознанно. Мой отец работал в воронежском филиале «АВТОБАНА» с 2002 года специалистом снабжения, может, это немного повлияло на мой выбор. Мама хотела, чтобы я пошел в военное училище, я сначала был не против, но потом передумал.

Первые два года в университете нам преподавали общие предметы, но была среди них и такая профессиональная дисциплина, как геодезия, и это было очень интересно. После первого курса мы стали выезжать на полевую практику, где нас учили работать с нивелиром и теодолитом, это заинтересовало еще больше: на бумаге нарисован, например, фундамент здания или дорога, и тебе нужно спроектировать это на голой земле, в чистом поле. Во время практики мы ездили

и в Елец, и в Краснодарский край. Также параллельно у нас была возможность получить второе высшее экономическое образование, которое, кстати, мне очень пригодилось. Когда работаешь мастером или прорабом, особых экономических знаний не требуется, а когда становишься начальником участка, тогда, конечно, они очень полезны: бухгалтерский учет, документы.

– Куда определились после получения диплома? И как складывалась рабочая судьба?

– Сразу после вуза я начал работать мастером в Воронежском филиале «АВТОБАНА». Первым объектом была трасса М-4 «Дон» (Ирклиевская), где уже заканчивалось строительство. Я пришел в августе, а уже в октябре-ноябре мы перешли на другой участок той же трассы (станция Кореновская). Этот объект мы строили с нуля, полноценно, примерно до конца декабря. В 2014 году наше предприятие выполняло капитальный ремонт М-4 «Дон» в Горячем Ключе, но объем работ был небольшой, и нас на два месяца перевели на объект московского филиала. У меня остались только положительные впечатления от работы с коллегами, много почерпнул для себя полезного. Потом мы вернулись в Горячий Ключ, а чуть позже нас отправили на М-11 (СПАД Москва – Санкт-Петербург, 6 этап). На этом участке я провел пару месяцев и опять вернулся в Краснодарский край, на федеральную трассу «Дон». Это был новый объект – Архипо-Осиповка, где мы в течение двух лет выполняли капитальный ремонт.

– В какой момент Вы почувствовали, что это строительство дорог – Ваше дело?

– Я понял, что это мое, еще когда был студентом и работал в Ельце. Это была очень масштабная стройка, мы совмещали и теорию, и практику, было очень интересно – ты своими глазами видел, сколько всего можно сделать всего лишь за один месяц.

В профессии я уже шесть лет, на данный момент – начальник участка на ЦКАД-3. Считаю, что суть любой профессии, а нашей особенно, заключается в результате работы. Например, наш последний объект – это трехуровневая развязка в Джубге и дорога в Архипо-Осиповке. После сдачи в эксплуатацию я ездил по ней с семьей. Понимание того, что ты стал

частью этой большой работы, что ты значительно облегчил жизнь многим людям, избавил их от стояний в пробках, – это и есть суть нашей профессии. Ты действительно оставляешь некий след после себя на земле. И так происходит со всеми объектами строительства. Наверное, я могу назвать себя патриотом – для меня важно знать, что я создаю что-то во благо своей страны.

– Как дальше складывалась Ваша карьера/развитие в компании? В чем секрет успеха?

– Я начал с должности мастера, через пять лет пришел на ЦКАД-3 прорабом, а через полгода стал здесь начальником участка. Это был довольно резкий скачок – одно дело с мастера перейти

ПОСТРОИВ НОВУЮ ТРАССУ, ТЫ ПОНИМАЕШЬ, ЧТО СТАЛ ЧАСТЬЮ МАСШТАБНОЙ РАБОТЫ, ЗНАЧИТЕЛЬНО ОБЛЕГЧИЛ ЖИЗНЬ МНОГИМ ЛЮДЯМ. ЭТО И ЕСТЬ СУТЬ НАШЕЙ ПРОФЕССИИ. ДОРОГА – ЭТО ТВОЙ СЛЕД НА ЗЕМЛЕ.

на прораба, а тут – начальник участка! Было тяжело, я не был готов к этому, но сейчас прошел уже год, и я многому научился за это время. Сильно помогал коллектив, начальство, всегда можно было попросить совета, помощи. Признаюсь, многих вещей я до этого не знал. Начальник участка должен не просто выполнять свои обязанности и следовать должностным инструкциям, он должен быть всем по чуть-чуть, везде уметь работать. Надо быть и производственником, и менеджером, и экономистом, так как нужно думать о расходах, о бережливом производстве. А секрета никакого нет – важно правильно выстроить взаимодействие в команде, трудиться сообща и все время стремиться к лучшим результатам.

– Что насчет свободного времени? Как отдыхаете?

– Свободного времени практически нет, а если и есть, то оно уходит исключительно на сон. В Пушкино мы с женой снимаем квартиру, она работает фармацевтом в Москве. Иногда у меня получается четыре выходных дня раз в две-три недели,

чтобы съездить домой, на родину. Дорога в Богучар занимает целый день, так что получается побыть дома буквально дня два. На самом деле к такому режиму и к таким лишениям привыкаешь, никто из ребят не жалуется. Мы же знали, в какую отрасль шли. Сейчас, например, приходят на работу молодые ребята и начинают сетовать, что тяжело работать «на линии». Если тяжело – значит, ты не туда пришел работать, это не твоя профессия. Строить – тяжелая работа, если у тебя получается пробыть здесь год-полтора, ты выдержал, все у тебя получается – значит, это твое.

– Чтобы не было таких «накладок», какими качествами, по-Вашему, должны обладать дорожники?

– В первую очередь выносливостью, причем как физической, так и моральной, выдержкой. Когда ты работаешь мастером, нужна физическая выносливость, когда работаешь прорабом – моральная выдержка, так как под твоим началом коллектив, а людьми управлять тяжело. Надо вникать в проблемы, уметь и мотивировать, и заставить. О более высоких должностях и говорить не приходится: если ты директор, то должен уметь управлять всеми отделами, контролировать всех сотрудников и к каждому уметь найти подход.

Я намерен достигать новых высот, идти вверх по карьерной лестнице, но для начала нужно стать лучшим на том этапе, на котором я сейчас нахожусь. Надо быть в своей профессии лучшим. Когда у нас будет такой коллектив, в котором каждый на своем месте будет лучшим, тогда и успехи пойдут вверх.

– Отличные помыслы! Что нужно иметь в виду, рассчитывая на хорошую карьеру в компании?

– Для того чтобы брать кого-то на новую должность или на работу вообще, нужно сначала убедиться, что человек к этому готов. Можно его взять под свою опеку, всему научить, все показать, но первое время в любом случае будет трудно и новичку, и его наставнику. Но этот путь надо обязательно пройти, желательное все его этапы, не перепрыгивая через должности. Потому что если человек не готов к новым обязанностям, значит, нужного результата не будет.



Текст: Людмила Ковалевич,
Екатерина Пристанкова,
студентка 3 курса

КОНСТАНТИН ТАДЖИБАЕВ: «Мой девиз – «Век живи – век учись»»



За три года работы в компании Константин Таджибаев добился немалых успехов, среди которых – серебряный значок компании «АВТОБАН», врученный лично генеральным директором. К своим двадцати пяти Константин получил высшее образование, отслужил в армии и стал одним из лучших мастеров строительно-монтажных работ. В интервью он рассказывает о сложностях профессии и ее несравнимых ни с чем положительных сторонах, о непрерывном процессе обучения и о том, что привлекает его в СУ-910 и в компании в целом.

– Константин, расскажите, как вы выбрали свою профессию.

– Я родом из Калужской области, учился в МАДИ (Московский автомобильно-дорожный государственный университет). Профессию я выбрал целенаправленно, осознанно. Меня всегда привлекала эта отрасль: масштабность строительных работ, бешеный ритм, свежий воздух. Может, лет через 10 я буду заглядываться на работу в офисе, но сейчас это точно не мое. Я работаю в строительном управлении № 910 около трех лет: в 2015 году устраивался дорожным рабочим, а в 2017-м, когда окончил институт и принес в компанию диплом, меня перевели в мастера. Говоря об учебе, могу отметить, что практическая составляющая мне показалась не особо полезной – первая трехнедельная практика была геодезическая. Во время второй практики мы ездили по асфальтобетонным заводам, наблюдали за рабочим процессом. Отучившись пару лет на очном отделении, я пошел в армию, а после перевелся на заочную форму обучения, где у нас была третья, уже по-настоящему производственная практика. Вот она мне запомнилась и понравилась намного больше, чем учебная. Во время этой практики мы сравнивали то, что нам преподавали в институте, и то, с чем мы столкнулись непосредственно на объекте, на стройке. Теперь, с высоты своего небольшого опыта, я могу сказать, что лучше для меня было бы

пойти работать еще во время моей учебы, чтобы сразу понимать практическую сторону профессии.

– Какое знание помогло Вам больше всего в работе?

– Я думаю, это пословица: «Век живи – век учись». Я постоянно сталкиваюсь с чем-то новым, нет какого-то определенного набора знаний, которого бы хватило на весь период работы, всегда есть что-то, чему стоит научиться, пополнить копилку знаний. Даже в институте, где, по идее, нам должны были раскрыть всю теоретическую сторону профессии, не было такого объема информации, как здесь, на объекте. Но в этом есть и свои плюсы: когда сталкиваешься с чем-то новым уже в процессе работы, это усваивается намного лучше, и уже в будущем, столкнувшись с этим снова, проблем уже не возникнет. Ведь я нахожусь только в начале своей карьеры, все еще впереди.

– Насколько оправдались Ваши ожидания от профессии?

– Наверное, процентов на восемьдесят ожидания оправдались точно. Частично я представлял себе, что такое строительство, так как общался с вовлеченными в эту профессию людьми, они мне называли и плюсы, и минусы этой работы, рассказывали какие-то истории, так что картинка у меня в голове потихоньку выстраивалась. Конечно, когда я столкнулся самостоятельно со всеми реалиями профессии, узнал много незнакомых мне нюансов, особенностей.

– Какое определение Вы бы дали дороге? Из чего она состоит для Вас?

– Прежде всего дорога – это не только стройка, это целая жизнь. Прокладывая дорогу в буквальном смысле, мы прокладываем ее еще и в жизнь, общаясь с людьми, находя новые знакомства в процессе стройки. Также дорога позволяет узнать массу всего нового и интересного, что поможет в дальнейшей жизни и работе. Это глобальное понятие, которое можно раскрывать и раскрывать до бесконечности, углубляясь уже в философию.

– Какими качествами, по-Вашему, должен обладать дорожник?

– Во-первых, я могу сказать, что людям семейным, у которых есть дети, очень тяжело в этой профессии. Во-первых, работа требует максимальной мобильности, когда нужно куда-то уехать по поруче-

нию немедленно, независимо от личных обстоятельств. Мне как несемейному человеку это абсолютно не в тягость: позвонили, сказали приехать – я собрался и приехал, никому ничего не объясняя, меня ничто не держит. Мне кажется, что когда у человека появляется семья, вахтовый метод становится не совсем тем, что ему нужно. Когда твои дети растут без тебя, это неправильно и тяжело.

Во-вторых, требуется дисциплина и умение работать в команде. Мне с этим очень помогла служба в армии. Каждый должен вносить свой, пусть и малый,

ДОРОГА – ЭТО ЦЕЛАЯ ЖИЗНЬ. ПРОКЛАДЫВАЯ ДОРОГУ В БУКВАЛЬНОМ СМЫСЛЕ, МЫ СТРОИМ И СВОЮ ЖИЗНЬ.

вклад в общую работу. У нас нет такого, что кто-то отлынивает от своих обязанностей, кто-то делает свою работу спустя рукава, ведь каждого ставят на определенный фронт работ и дают задачи, выполнение которых требует честности и добросовестности. Лично для меня на данный момент сложность состоит лишь в моментах, связанных с профессией: где-то недостает знаний, а в общении с людьми трудностей нет.

– А что насчет перспектив? Каких высот Вы хотели бы достичь?

– В первую очередь хотелось бы, конечно, идти вверх по карьерной лестнице, добиваться все больших и больших успехов, пока позволяет возраст и здоровье. Я считаю, что в любом деле важен рост: если человек не стремится к чему-то лучшему, зачем тогда все это? В таком случае работа становится для него монотонной, скучной и однообразной и быстро надоедает. Если говорить о перспективах в личной жизни, хотелось бы создать семью, детей, расти также и в этом плане, не только в работе.

– Очень серьезные амбиции! Рассматриваете ли Вы свое настоящее место работы как дальнейшее и постоянное?

– На самом деле очень трудно ответить на этот вопрос, так как загадывать на будущее тяжело. Пока меня все устраивает, но что будет через несколько лет – неизвестно. То, что мне нравится больше все-

го именно в моем строительном управлении, – это коллектив. Можно спокойно подойти к любому сотруднику даже с самым глупым вопросом, тебе все равно ответят спокойно, без криков, по-человечески. Нам, молодым специалистам, очень тяжело освоиться на новом месте, поэтому очень важно то, что в нашей компании можно рассчитывать на поддержку и помощь не только со стороны коллег, но и начальства. Плюс также в том, что я пришел сюда работать, еще будучи студентом, то есть меня не отправили обратно набираться опыта, как это делается в других организациях, а дали возможность показать себя, научиться чему-то новому. Когда я пришел сюда впервые, меня отправили на трассу М-3 «Украина» дорожным рабочим. Потом я пробовал себя буквально во всем: и в геодезии, и в прокладывании труб, и в асфальтобетонных работах. А когда мы перешли на объект «Орехово-Зуево», работа стала еще интереснее, так как объемы и масштабы намного здесь больше и серьезнее.

– Какие ощущения у Вас вызывает уже законченная работа, сданный в эксплуатацию объект, на котором Вы лично трудились?

– Эти эмоции не описать. Когда едешь дороге, которую строил и которой отдавал все свои силы, переполняет гордость. Самое главное для меня – это видеть конечный результат и весь масштаб проделанных работ. Это очень мотивирует на дальнейшую работу и прибавляет сил.

Антон Симанов, заместитель директора по производству СУ-910:

– Константин Таджибаев – очень ответственный работник, который был замечен начальством с самых первых дней в компании. Еще будучи молодым специалистом, он хваткой выполнял свои обязанности, брал на себя любые поручения, старался выполнить как можно больше работы, причем разнообразной. Немаловажно то, что он начал разбираться в рабочей документации, научился читать чертежи, схемы. Сейчас как мастер СМР он продолжает ответственно подходить к работе, прекрасно справляется с поставленными перед ним задачами. Также очень важное качество Константина – коммуникабельность, он прекрасно находит общий язык со всеми сотрудниками. Такие трудолюбивые, ответственные, положительные работники – находка для нашей компании, и мы их очень ценим.



КТО, ЕСЛИ НЕ Я?

В декабре 2017 года Владимир Путин на Всероссийском форуме волонтеров объявил, что 2018 год пройдет в России под эгидой добрых дел. Фонд местных сообществ «МЫ ВМЕСТЕ», учрежденный генеральным директором АО «ДСК «АВТОБАН» Алексеем Андреевым, уже на протяжении семи лет активно поддерживает волонтерское движение на территории ХМАО-Югры. За этот период удалось добиться немалых успехов: провести 117 акций с участием более 62 тысяч югорчан.



С каждым годом в России растет число людей, вовлеченных в волонтерскую деятельность. Если в 2017 году около 7 млн человек идентифицировали себя в качестве волонтеров, то на сегодняшний день их количество возросло до 11 млн!



ДОБРОВОЛЬЦЫ НА ЧЕМПИОНАТЕ МИРА ПО ФУТБОЛУ FIFA

Одним из самых ярких событий этого года стал чемпионат мира по футболу FIFA, который сплотил людей из разных стран и континентов. За радужное приветствие, атмосферу праздника и оказание необходимой помощи отвечали всемогущие волонтеры. Всего в организационный комитет FIFA-2018 было подано без малого 177 тысяч заявок. В итоге тщательного отбора волонтерами стали 17 040 человек. В число счастливчиков попала семья Губайдуллиных из Нижневартовска, глава которой является специалистом фонда



«МЫ ВМЕСТЕ». Несмотря на то, что стать волонтером может человек, достигший совершеннолетия, дочь супругов – полутороговалая Валя – тоже отправилась в Калининград вместе с родителями и стала самым маленьким волонтером. Девочке отвели очень важную и ответственную роль – поднимать гостям, болельщикам и спортсменам настроение, с чем она, по словам родителей, отлично справилась.

Ренат и Александра Губайдуллины – волонтеры с большим стажем: Универсиада-2013 в Казани, Олимпийские игры – 2014 в Сочи, Сурдлимпийские игры

в Ханты-Мансийске – вот лишь краткий перечень мероприятий, в организации которых принимала участие эта молодая семья.

Совершают добрые дела и оказывают безвозмездную помощь югорчане и на территории своего округа, участвуя в благотворительных акциях и мероприятиях, организованных фондом местных сообществ «МЫ ВМЕСТЕ». Добровольцы своими искренними улыбками и желанием быть полезными способствуют выздоровлению маленьких пациентов в больнице, помогают чувствовать себя востребованными людям с инвалидностью и одиноким пенсионерам, заботятся о братьях наших меньших и помогают брошенным животным найти кров и заботливых хозяев, выходят на субботники и участвуют в акциях по благоустройству городской среды, а также помогают с организацией праздничных гуляний или массовых акций. Помощь волонтеров невозможно переоценить, ведь они дарят всем горожанам хорошее настроение и создают душевную атмосферу на каждом мероприятии.

ЧТО ЖЕ ДАЛЬШЕ?

Близится к окончанию Год добровольца, но это вовсе не означает, что с наступлением 2019 года завершатся все проекты и количество успехов волонтерской деятельности пойдет на убыль. Была задана высокая планка, которая послужит крепким фундаментом для дальнейшего развития волонтерства в стране.

Девизом следующего года станет «Волонтерство через всю жизнь», который направлен на привлечение к добровольческой деятельности людей любого возраста, социального статуса и профессии. Развив у себя привычку творить добро, мы сделаем мир более ярким и теплым. Когда мы начнем оказывать помощь не потому, что так надо, а потому, что по-другому и быть не может, значит, за будущее своих детей и внуков можно быть спокойными. В этом случае в наследие им мы оставим счастливых и здоровых людей, чистую окружающую среду, светлую страну.

Текст: Юлия Ромаз, журналист представительства компании «АВТОБАН» в г. Сургуте

ЕЖЕГОДНЫЙ ТУРНИР НА КУБОК ДСК «АВТОБАН»

21 октября в Мегионе наградили победителей традиционного открытого турнира по баскетболу на Кубок компании «АВТОБАН». В этом году соревнования, приуроченные ко Дню работника дорожного хозяйства, прошли в седьмой раз. За призовые места боролись юноши и девушки 2001 года рождения и младше.

«Баскетбол – массовый вид спорта в ХМАО-Югре, который входит в тройку лидеров по количеству занимающихся. Согласно статистическому отчету в 2018 году зафиксировано 22 000 спортсменов-баскетболистов – это более 10% всего населения округа. Ценно, что проводятся подобного рода соревнования, так как любая состязательная составляющая способствует развитию спорта. Можно сколько угодно тренироваться в спортивном зале, выполнять упражнения, повышать физические качества, но все это рано или поздно становится обыденным и неинте-



но-оздоровительного комплекса «Геолог» длилась на протяжении трех дней. «Мы уже третий год принимаем

Первое место среди юношей заняла команда «Спорт-Альтаир» (г. Мегион), серебро у ДЮСШ «Вымпел», бронзу отвоёвали «Спорт-Альтаир» (Тобольск). Среди девушек первое место заняла команда ДЮСШ «Вымпел», второе –

для Мегиона, но и для всего региона. Спорт – это не просто физические нагрузки. Он воспитывает ребят, приучает их к дисциплине и прививает нормы морали. Спортсмены действуют как одна команда, но при этом каждый понимает



ресным. Как только появляется соревновательный дух, мы сразу погружаемся в эту атмосферу, создается новый импульс, новый толчок для дальнейшего развития», – комментирует президент Федерации баскетбола ХМАО-Югры Сергей Игошев.

Участие в соревнованиях приняли восемь сильнейших команд из Нижневартовска, Покачей, Мегиона и поселка Высокий. Борьба за призовые места на базе физкультур-

участие в турнире. В прошлом году удалось занять первое место. В этом году уже съездили на сборы в город Ессентуки, а к соревнованиям готовились в родном поселке Высокий на базе спортивного комплекса «Нефтяник». Участие в соревнованиях активно способствует развитию спортсменов, после турнира заметен резкий скачок в совершенствовании их навыков», – делится своими впечатлениями тренер команды Яков Корепапов.



мегионский «Спорт-Альтаир», третье – команда из города Покачи. Призеры награждены кубками и почетными грамотами, также все участники получили памятные подарки от компании «АВТОБАН».

«Баскетбольный турнир стал традицией не только

ценность и ответственность собственного решения. Уверен, будучи уже взрослыми, эти ребята не раз вспомнят свой спортивный опыт, давший им столь нужные в жизни навыки», – отмечает генеральный директор АО «ДСК «АВТОБАН» Алексей Андреев.



Наиль Биккузин: «Я делал свою работу достойно»

Текст: Людмила Ковалевич

Его хорошо знают в компании, его имя является синонимом качественной, хорошо сделанной работы, которая хоть и связана на сто процентов с документами, но без нее построить дорогу совсем не получится. А еще – он лучший и самый демократичный руководитель для своих подчиненных, и дверь его кабинета никогда не закрывается. Начальнику отдела инженерной подготовки производства ОАО «Ханты-Мансийскдорстрой» Наилу Шамильевичу Биккузину исполнилось 55 лет.



Не скрою, что уговорить Наиля Шамильевича на интервью оказалось делом не простым – его природная скромность противится всякой публичности. Было радостно, когда юбиляр ответил согласием, выразив тем самым большое доверие нашему корпоративному журналу.

Наиль Шамильевич родился в Азербайджане, где познакомились его родители, когда отец приехал туда после окончания вуза. С выбором профессии все было просто: почти все близкие родственники Биккузина (брат, отец, сестра) по профессии гидротехники, и он осознанно пошел по тому же пути, но только в дорожники, а причина тому была банальна – нелюбовь к черчению. В итоге – окончен Азербайджанский инженерный институт.

– Я нисколько не пожалел о своем выборе, – говорит Наиль Шамильевич, – а трудовая биография складывалась так: еще до института успел поработать в Красноярске, потом вернулся в Баку, дальше работал в Туле, а в 1992 году приехал на Север, в ХМАО (в Нефтеюганске жил брат, поэтому перебрался ближе к нему). Был мастером, потом прорабом, затем перешел в дирекцию Дорожного департамента. Таким образом, успел поработать везде: и на линии, и на предприятии, и в системе заказчика. Четырнадцать лет назад пришел в ОАО «Ханты-Мансийскдорстрой».

Уже много лет дорога для Н. Ш. Биккузина – это документы. Прежде всего потому, что любая стройка начинается с бумаг и чертежей, и этого не избежать. Более того, сначала именно на бумаге прорабатываются все детали проекта, от которых в последующем зависит итоговый результат – автомобильная дорога. Многим работа с бумагами кажется скучной и даже тягостной, но Биккузину она нравится.

– Для меня интерес состоит в том, что с помощью бумаг мы следим за технической частью проекта: как правильно построить дорогу технологически, составить смету, высчитать сумму затрат, – поясняет начальник ОИПП. – Кроме того, что документы надо правильно оформить, надо еще и сделать так, чтобы заказчик пошел навстречу, не отказался от своих обязанностей и признал свои ошибки и упущения. Суть нашей работы в том, чтобы выявить максимальное количество ошибок на бумаге, на ранних сроках, чтобы они потом не возникли на этапе производства.

Место ОИПП – между производственными отделами управлений и руководством компании. Поэтому, считает Н. Ш. Биккузин, его отдел отвечает за все. И эта высокая планка ответственности привела к тому, что за последние годы функционал отдела значительно расширился, совмещая в настоящее время объем работ как минимум трех разных структурных единиц – сметно-договорной, производственной, инженерной подготовки производства. Поэтому недавно возникла тема разделения обязанностей на три разных отдела. Однако пока ОИПП в составе шести инженеров совмещает весь этот комплекс вопросов, ведя и подготовку к торгам, и анализ выполнения производственной программы, решая другие оперативные вопросы – как письменно, так и устно. Словом, описание всего спектра дел будет долгим и обширным. Но речь сейчас не об этом.

Коллектив отдела, несмотря на разницу в возрасте, очень дружный. И в этом большая заслуга его руководителя.

– Мы на работе проводим большую часть времени, поэтому нужно делать все возможное друг для друга, для общего коллектива, чтобы создать уютную, комфортную рабочую атмосферу.

И на деле это действительно так: в отделе норма, когда сотрудники вместе со своим начальником дружно пьют чай, делая короткий перерыв в работе. В эти минуты им всегда есть о чем поговорить, и чаще всего атмосферу создает Наиль Шамильевич, чье чувство юмора, начитанность, тонкий психологический подход к людям играют на руку общему делу и исподволь формируют команду единомышленников. Молодые люди рядом с таким руководителем не просто набираются опыта, навыков и знаний, они не боятся поделиться проблемами и просить

помощи, которую всегда-всегда получают. Деликатно, спокойно, без менторства.

Накануне близкого юбилея (для мужской половины «северян» этот возраст – пенсионный) Наиль Шамильевич с присущей ему искренностью поделился, что подумывает о том, чтобы завершить профессиональную карьеру как руководитель и дать дорогу молодежи. Хочу добавить – молодежи, которую он сам воспитал, обучил и в возможностях которой уверен.

«МНЕ ВСЕГДА ВСТРЕЧАЛИСЬ ХОРОШИЕ ЛЮДИ, У КОТОРЫХ БЫЛО ЧЕМУ ПОУЧИТЬСЯ И В ЧЕЛОВЕЧЕСКОМ, И В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ПЛАНЕ И КОТОРЫЕ С РАДОСТЬЮ ЭТИМ ДЕЛИЛИСЬ».

– У меня есть ощущение, что я делал свою работу достойно, поэтому я могу со спокойной душой сложить с себя руководство отделом, – уточняет свою мысль Наиль Шамильевич. – Но ощущения полной завершенности пока нет. Я за то, чтобы провести реформу, разделить обязанности на три отдела, ведь на крепком руководстве строится любое строительство. Но пока у нас нет специалистов, которые могли бы взять на себя какую-то одну конкретную обязанность, часть работы.

– Что Вам запомнилось больше всего из проектов, над которыми Вы трудились?

– Я считаю, что каждый объект сам по себе уникален. Я пришел в ХМДС, когда уже строили няганскую дорогу. Первым большим и значимым для меня объектом была развязка в Ханты-Мансийске.



Вообще я могу вспомнить любой объект, которым занимался, потому что в работе над каждым были свои особенности.

– Какие личные планы на будущее, на то время, когда Вы отойдете от дел?

– Я бы хотел заняться чтением русской классики. Мне кажется, серьезную литературу надо читать вдумчиво. Также я бы хотел восстановить домашние архивы, потому что у нас много старых семейных фотографий, военных писем, которые хотелось бы разобрать, систематизировать. Я собираюсь уехать на постоянное место жительства в Тюмень, чтобы быть ближе к сестре и брату, там же у меня похоронены родители. Это мое внутреннее осознанное решение. Также я всегда мечтал играть в большой теннис. Я интересуюсь многим: люблю ходить в филармонию, оперу, заниматься спортом, смотреть спортивные соревнования, читать книги. Книга, которую я всегда ношу с собой, – «Острые бритвы» Уильяма Сомерсета Моэма. В юморе уважаю писателя Вудхауса. Я стараюсь не заикливаться на чем-то одном и всем советую развиваться в разных направлениях.

Все это мы обсуждаем с Наилем Шамильевичем с поправкой – «когда будет пенсия, то...».

Он не скрывает своих планов и тут же признается: «Но все равно полностью от дел я отойти не смогу, я должен помочь молодежи, продвигать молодых специалистов». И это очень правильный посыл – пока твой опыт и знания востребованы в компании, есть силы и желание помогать, – их необходимо реализовывать! Работа не готова отпустить Биккузина да и молодые коллеги по ОИПП тоже.



**Михаил Анохин, инженер:**

– Наиль Шамильевич как руководитель лучший из всех, с кем я работал. Официально это мое второе место работы, и под его руководством я уже четыре года. Он хорошо объясняет, что надо делать, а что не надо, что относится к нашим обязанностям, а что нет. Хороший человек, с ним приятно работать. Когда я пришел сюда, у меня имелся опыт работы по специальности, но в инженерной подготовке опыта не было, меня всему научили здесь. Наиль Шамильевич не побоялся меня взять без опыта работы, он дал пищу для размышлений, дал направление, куда двигаться дальше. Он предоставляет всем самостоятельность и выбор. Если есть какие-то трудности, он всегда объяснит еще раз. Наиль Шамильевич строгий, но справедливый, ненавязчивый. У него очень много знаний, опыта в деле, которым он занимается, да и не только. Его эрудиции и разносторонности стоит поучиться всем.

Яна Ясиновская, ведущий инженер:

– Я работаю под руководством Наиля Шамильевича уже 12 лет, начав

обучаться у него с нуля. Таких добрых начальников еще надо поискать. Он и поможет, и подскажет, и поймет. В нем можно всегда найти защиту, потому что он стоит горой за свой отдел и своих работников. В нем есть простая человеческая доброта и в то же время расчетливый профессионализм. Он очень умный, поэтому у него есть чему учиться.

Дмитрий Шаланков, заместитель начальника ОИПП:

– Наиль Шамильевич – профессионал с большой буквы. Я пришел к нему на практику в 2005 году. Он научил меня не только профессиональным основам, но и человеческим качествам. Он умеет находить выход из любой ситуации. Благодаря ему моя организация – это моя семья. Я бы хотел быть похожим на него в опыте, знаниях, умении общаться с людьми, выстраивании отношений. Мне кажется, нет в дорожно-строительном деле такого, чего бы он не знал. Я не жалею о своем выборе работы, меня все устраивает. У Наиля Шамильевича нет особых прописных истин, как надо работать, с ним все идет естественно, ненавязчиво, без поучений, через понимание и разговоры.



Уважаемый **Наиль Шамильевич**, от лица ОАО «Ханты-Мансийскдорстрой» и от себя лично поздравляю Вас с юбилеем!

Мы глубоко признательны Вам за неоценимый вклад в развитие и успешную работу ОАО «ХМДС». Благодаря Вам многие проекты, имеющие важное стратегическое значение для компании, воплотились в жизнь. Огромная эрудиция и незаурядный подход к работе позволяют Вам оперативно справляться с возникающими проблемами, успешно решать поставленные задачи.

Помимо этого, Наиль Шамильевич, Вы – замечательный человек, хороший друг и наставник. Ваши активная жизненная позиция, неиссякаемая энергия, самоотдача, преданность и увлеченность своим делом являются примером для подражания и вдохновения. Ваше обаяние, отзывчивость, чувство юмора всегда делают общение с Вами одним из лучших моментов трудового дня.

Примите самые искренние и сердечные пожелания всех возможных благ: здоровья, мира, благополучия, долгих и счастливых лет жизни!

С уважением,
исполнительный директор
ОАО «Ханты-Мансийскдорстрой»
К. А. Чертков



28 ОКТЯБРЯ – ДЕНЬ РАБОТНИКОВ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА



Многоуважаемые коллеги – водители и работники компании, связанные с работой автомобильного транспорта!

Поздравляю вас с профессиональным праздником – Днем работников автомобильного транспорта. Компания «АВТОБАН» имеет в своем распоряжении 748 единиц автотранспорта и 1200 водителей. С учетом ИТР и ремонтных рабочих это составляет четверть личного состава всей компании. Можно смело сказать, что автотранспорт является движущей силой компании.

Автотранспортный филиал компании, имея на своем вооружении высокотехнологичные автосамосвалы мировых брендов, является генеральным перевозчиком компании и в партнерстве с привлекаемыми фирмами обеспечивает основной объем грузоперевозок для строительных управлений. Опытный коллектив водителей и наличие новых автосамосвалов обеспечивают уверенность компании в выполнении поставленных задач по строительству автомобильных дорог с высоким качеством.

Желаю всем работникам автомобильного транспорта крепкого здоровья, ударного труда с высокой эффективностью и достойной оплатой, семейного благополучия и спокойствия на жизненном пути. Смело смотрите в будущее, работая в нашей компании, всегда стремитесь к профессиональному совершенству, чтобы на вашем пути всегда была ровная дорога и вежливые инспекторы. Счастья и удачи в вашем нелегком, но таком достойном и нужном труде.

С уважением,
заместитель генерального директора по механизации
и транспорту Башнов Ю. А.





■ АВТОТРАНСПОРТНЫЙ ФИЛИАЛ

Коллектив филиала поздравляет водителей **Вайсова Кубайдоллу Айтесовича** и **Литвинова Игоря Петровича** с 55-летним юбилеем, **Карпушкина Сергея Геннадьевича** и **Ромашина Андрея Ивановича** – с 50-летием!

Пусть в вашей жизни всегда присутствуют успех и везение! Пусть ваш дом будет полной чашей, наполненной покоем и благополучием, а любимые люди всегда будут рядом. Мы желаем вам верить в собственные силы, крепко стоять на ногах, постоянно двигаться вперед!

■ СТРОИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ № 905

В октябре отмечают: 50-летие – распределитель работ **Землянухина Ирина Александровна**, 60-летие – водитель **Черакшев Андрей Алексеевич**.

Уважаемые юбиляры! Примите наши самые искренние пожелания крепкого здоровья, личного счастья, неисчерпаемой энергии и воодушевления во всех ваших добрых делах! Пусть в вашем доме всегда царят мир и согласие, в сердце – доброта, а в делах – мудрость и взвешенность. Пусть судьба и дальше будет благосклонна к вам, даря радость жизни, неизменную удачу, верных и надежных друзей! Везения во всем и всегда и чтобы каждое начатое дело заканчивалось успешно!

■ СТРОИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ № 910

Юбилей отмечает комендант **Орлова Надежда Михайловна**. Весь наш коллектив от всего сердца поздравляет Вас – прекрасного работника, коллегу и удивительную женщину! Пройден значительный отрезок жизни, в которой было все: и радость удач, и обида разочарований. Но несмотря на невзгоды, Вы сумели дойти до большой красивой даты. И в эти золотые годы мы желаем, чтобы в Вашей жизни было как можно больше светлых дней, чтобы рядом с Вами всегда находились любящие и достойные люди. Мы уверены в том, что Ваши обаяние, профессионализм и настойчивость в достижении поставленных целей и дальше будут приносить Вам заслуженные победы. Здоровья, счастья и всех благ!

55-летний юбилей отмечают машинист экскаватора **Ефремов Виктор Петрович** и уборщик служебных помещений **Кузичкина Любовь Васильевна**! Поздравляем вас с замечательным праздником! Пусть вам улыбается удача, сбываются все загаданные желания, своей теплотой и любовью согревают родные и близкие люди. Желаем здоровья, везения, бодрости и много поводов для того, чтобы почувствовать себя счастливыми людьми!

■ ПРОЕКТНО-СМЕТНОЕ БЮРО

Коллектив Акционерного общества «Проектно-сметное бюро» от всей души поздравляет главного специалиста **Зайцеву Ирину Николаевну** с 50-летием!

Уважаемая Ирина Николаевна! Мы знаем Вас как добросовестного, грамотного специалиста-электрика. Коллеги ценят Ваш опыт и авторитет! Мы желаем, чтобы Вы не останавливались на достигнутом, так же упорно шли вперед! Пусть удача сопутствует во всех делах и в жизни будет множество интересных событий. Мы уверены – главные Ваши победы и достижения еще впереди!

■ СТРОИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ № 909

Коллектив поздравляет: с 55-летним юбилеем – электромонтера **Яруллина Ильдуза Рахимуллаевича**, исполнительного и добросовестного работника, стаж которого на предприятии – почти 8 лет; с 50-летием – машиниста погрузчика **Мануйлова Евгения Федоровича**, который трудится в СУ с 2011 года, и водителя **Акиншина Андрея Геннадьевича**, стаж работы которого на нашем предприятии начался в 2009 году.

Уважаемые 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!

■ СТРОИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ № 967

Коллектив СУ-967 от всей души поздравляет: с 65-летним юбилеем дорожного рабочего **Бориса Владимировича Павлова**, с 60-летним юбилеем – слесаря по ремонту ДСТ **Сергея Петровича Полякова**, стропальщика **Владимира Александровича Шемякина**, машиниста экскаватора **Петра Николаевича Качанова**, водителя **Виктора Николаевича Степанчука**.

Дорогие юбиляры! Примите от всего нашего коллектива сердечные поздравления и пожелания крепкого здоровья, счастья и исполнения каждой мечты. Желаем терпения и выдержки, потому что у вас невероятно сложная профессиональная деятельность. Пусть все в вашей жизни развивается по тому сценарию, который вы уже успели составить для себя. Благополучия вам и вашим близким! Мы говорим вам дружное спасибо за то, что вы делаете для нашего управления!

■ СТРОИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ № 925

Коллектив предприятия поздравляет: с 55-летним юбилеем – дорожного рабочего **Скобликова Юрия Викторовича**; с 60-летним юбилеем – водителя **Лаптурова Михаила Васильевича** и машиниста автокрана **Сергеева Михаила Григорьевича**!

Ю. В. Скобликов и М. Г. Сергеев отработали в нашем коллективе более 17 лет, М. В. Лаптуров – более 10 лет.

Уважаемые юбиляры! От всей души благодарим вас за многолетний и добросовестный труд! Вы настоящие профессионалы своего дела, трудолюбивые, ответственные, вам любое дело по плечу! Коллектив строительного управления ценит ваш нелегкий труд.

Здоровья вам, терпения в преодолении трудностей, неиссякаемых сил для решения всех задач! Желаем вам того, что очень важно для любого человека: хорошего настроения, удачи в делах, взаимопонимания с коллегами и родными, верной дружбы и искренней любви!

■ ООО «СПФ «СТРОМОС»

Коллектив предприятия поздравляет с 55-летним юбилеем главного энергетика **Семенова Михаила Валериановича**.

Слово «энергия» имеет древнегреческие корни и пришло в русский язык из немецкого в значении «действующая сила». Работа у представителей этой специальности ответственная. В компетенцию главного энергетика входит организация правильной эксплуатации, своевременного ремонта оборудования и систем, обеспечение всего производства не только электроэнергией, но и газом, паром, водой.

Уважаемый юбиляр!

От всей души поздравляем Вас с днем рождения! Желаем, чтобы не коротило и не замыкало, чтобы лампочки ума всегда светили ярко, чтобы в душе включен был камин отрады, чтобы сердце искрило чувствами любви. И пусть не будет проблем ни в энергетике, ни в личных делах, ни в отношениях с близкими, ни в планах, ни в стремлениях, чтобы жизнь была всегда заряжена только положительной энергией. Удачи и успехов в работе, благополучия и большого счастья в жизни!

Поздравляем с 50-летним юбилеем бетонщика **Пашкова Владимира Михайловича**!

От чистого сердца хотим пожелать бравых начинаний и высоких результатов в любом деле, блестящих успехов в работе, огромного потока энергии и сил, доброй удачи и хорошего дохода, прекрасного настроения и отменного здоровья!



С БРАКОСОЧЕТАНИЕМ!

ООО «СУ № 967» поздравляет с вступлением в законный брак и образованием семьи механика АУК **Рината Марсовича Вахидова** и его супругу **Анастасию Владимировну**, инженера-лаборанта **Ухмылова Владислава Сергеевича** и техника-лаборанта **Гордееву Елену Владимировну**.

Коллеги, поздравляем вас с днем свадьбы! Пусть вас минуют все ненастья, а все задуманное обязательно свершится. Желаем во всем удачи, мира, достатка и всего самого наилучшего!

С НОВОРОЖДЕННЫМИ!

Поздравляем сотрудников СУ-967:

Паршукова Станислава Александровича, заместителя начальника отдела, – дочь Екатерина, 27.07.2018,

Аужанова Ильеса Айнабаевича, инженера-лаборанта, – дочь Самира, 13.09.2018,

Вилкова Андрея Витальевича, машиниста бульдозера, – дочь Кира, 21.09.2018.





С ДНЕМ РАБОТНИКОВ ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА!

Дорогие друзья, коллеги!
Поздравляем нас, гордо носящих статус дорожников, с Днем работников дорожного хозяйства!
Зачастую нам приходится трудиться в очень сложных климатических и географических условиях, и с невероятным упорством мы преодолеваем все трудности на пути. Мы достигаем новых успехов, стремимся к внедрению новейших технологий, которые обеспечивают безопасность и надежность на дорогах.
Наш профессиональный праздник отмечается на государственном уровне, потому что благодаря нашему ежедневному добросовестному труду в России создана развитая транспортная инфраструктура! За каждым километром дорожного покрытия – наши усилия и профессионализм!
Пусть успешно реализуются профессиональные задачи, будут высокие результаты во всех начинаниях. Желаем крепкого здоровья, семейного благополучия и счастья!



ВАШ ОТКЛИК

Расскажите нам, что вы думаете о журнале «АВТОБАН»

Новая акция журнала: отправил отклик – получи приз! В целях поощрения наших респондентов мы дарим подарок в обмен на ваше мнение о нас. Ответьте на вопросы этой анкеты, отправьте ее указанными способами в редакцию, укажите свои ФИО и адрес и ждите свой сюрприз! Приз будет присуждаться за наиболее полный, обоснованный отклик. Лучшие отклики будут опубликованы в журнале.

Статья, которая больше всего понравилась

| | | | |
|------------------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------------|
| <u>Название статьи</u> _____ | <input type="checkbox"/> | <u>Название статьи</u> _____ | <input type="checkbox"/> |
| <u>Название статьи</u> _____ | <input type="checkbox"/> | <u>Название статьи</u> _____ | <input type="checkbox"/> |
| <u>Название статьи</u> _____ | <input type="checkbox"/> | <u>Название статьи</u> _____ | <input type="checkbox"/> |
| <u>Название статьи</u> _____ | <input type="checkbox"/> | <u>Название статьи</u> _____ | <input type="checkbox"/> |

Что вам больше всего нравится читать в журнале?

Пожелания, замечания

Не обязательно, но желательно для заполнения

Имя: _____

Подразделение/объект: _____

Профессия: _____

Возраст: _____ Пол: М/Ж

Отправить свой отклик в редакцию вы можете по электронной почте I.kovalevich@avtoban.ru, предварительно сфотографировав его на свой телефон. Или занести/отправить в офис управляющей компании.

Спасибо за отклик!

С уважением,
редакция журнала «АВТОБАН»

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 работники и посетители!

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,
- для предоставления ответа указать 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**