

ОБНОВЛЕНИЕ

В Воронежском филиале появилась первая в компании котельная на колесах



стр. 03

ЗНАКОМСТВО

Интервью заместителей генерального директора Дарьи Ивановой и Дмитрия Артюшкина



стр. 04 – 05

СОБЫТИЯ

Команда «Квадра-РИР» заняла призовые места в Специальной лиге чемпионата «CASE-IN»



стр. 07

Центр тепла

№ 6 (186) июнь 2022

ИЗДАНИЕ ПУБЛИЧНОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «КВАДРА – ГЕНЕРИРУЮЩАЯ КОМПАНИЯ»



РУСАТОМ
ИНФРАСТРУКТУРНЫЕ
РЕШЕНИЯ
РОСАТОМ



Лицом к лицу

Курскому ЦОКу – 10 лет. За это время он менялся, подстраиваясь под нужды клиентов, появилась электронная очередь, внедрена автоматическая голосовая система для передачи показаний приборов учета и множество других сервисов.

Центр обслуживания клиентов Курского филиала открылся в непростой период для городской системы ЖКХ. В то время сбором коммунальных платежей с населения занимались частные управляющие компании. Не все из них исполняли свои обязанности добросовестно: предприятие-посредник МУП «Гортепло-

сеть» (перепродавец ресурсов «Квадры») недополучило от «управляшек» и, как следствие, не вернуло филиалу более миллиарда рублей за поставленные теплоноситель и пар. В результате муниципальное предприятие оказалось на грани банкротства, а потребители по вине недобросовестных УК стали должниками.

Ситуация с задолженностью требовала немедленного решения. Курский филиал компании отказался от услуг посредников, взял в аренду городские теплосети и в 2012 году перешел на прямые расчеты с потребителями. Перед сотрудниками открывшегося Центра обслуживания клиентов на улице Красной армии стояла сложнейшая задача – в кратчайшие сроки создать эффективную систему работы с населением.

«В то время у нас был небольшой штат сотрудников, которым пришлось выполнять огромную работу. Служба по реализации тепловой энергии актуализировала информацию по 129 тысячам лицевых счетов. А служба тепловой инспекции и энергоаудита уточняла договорные нагрузки потребителей, границы балансовой принадлежности, информацию по приборам учета. Поскольку ранее этим никто не занимался – работы было очень много, мы ночевали в ЦОКе», – вспоминает заместитель управляющего директора Курского филиала по реализации тепловой энергии Павел Плетнев.

>> ПРОДОЛЖЕНИЕ - СТ. 2

>> НАЧАЛО - СТ. 1

Вначале сотрудникам ЦОКа предстояло сформировать собственную базу данных и разобраться с долгами «управляшек», которые продолжали выставлять свои платежки за отопление и горячую воду. Специалисты провели масштабную работу с клиентами, давали подробные разъяснения по каждому случаю. В первое время посетители образовывали огромные очереди перед центром обслуживания. Качественная работа с клиентами стала основой для создания удобного и понятного сервиса, а также позволила стабилизировать ситуацию с дебиторской задолженностью.

Сейчас в ЦОКе работают 111 специалистов, которые ежедневно обслуживают больше 150 клиентов в день и дистанционно обрабатывают порядка

300 обращений. Для тех, кто предпочитает личное общение со специалистами, в центре обслуживания организованы 6 окон, а также касса для приема платежей без комиссии. На входе посетителей встречает терминал электронной очереди, в котором можно взять талончик к нужному специалисту. Время ожидания вызова не превышает 5 минут.

«Раньше главным удобством центра было его расположение: рядом с остановкой на улице Красной армии, куда можно добраться с любого конца города. Приезжаешь, стоишь в очереди. Сейчас – совсем другое дело. Взяла талончик в терминале и сижу в удобном кресле, ожидаю вызова. Вот, сегодня поверку привезла. О, мое окошко загорелось. И прошло – не соврать – 3 с хвостиком минуты», – поделилась посетительница ЦОКа Нина Фисенко.

Во время пандемии коронавируса резко подскочил интерес к удаленным клиентским сервисам филиала и многие перешли «в онлайн».

Однако любителей решать вопрос «лицом к лицу» по-прежнему много.

И в Курском ЦОКе продолжают делать все для того, чтобы личные встречи с клиентами были еще проще и комфортнее. Перешагнув за десять лет отметку в полмиллиона посетителей, в центре намерены и дальше работать над увеличением его пропускной способности и скорости обслуживания клиентов. В этом году в ЦОКе планируют открыть детскую игровую комнату, в которой малыши с комфортом могли бы подождать своих родителей, бабушек и дедушек, пока те решают свои вопросы.

Вера Еськова: «Вживую общаться с клиентами проще»

Специалист отдела по работе с физическими лицами Вера Еськова трудится в ЦОКе Курского филиала с момента его открытия. В интервью «Центру тепла» она рассказала об особенностях работы с клиентами.

Как Вы начали работать в ЦОК?

Мне всегда было интересно работать с людьми. До «Квадры» была мастером сепараторного цеха на подшипниковом заводе. Предприятие переживало не лучшие времена, и я задумалась о смене работы. Тогда в Курске только открылся Центр обслуживания клиентов «Квадры». И я решила попробовать себя в новой сфере, так в ней и осталась. Только раньше я общалась с клиентами вживую, а сейчас отвечаю на звонки и электронные обращения в call-центре.

Тяжело было влиться в новую сферу?

Вначале было трудно, но потом втянулась. К каждому человеку нужен свой подход. Ведь к нам обращаются разные люди, каждый со своим вопросом. Начало моей трудовой деятельности в Курском филиале пришлось на период перехода на прямые расчеты с клиентами. Люди получили первые квитанции, у многих обнаружилась задолженность, которая зачастую была только на бумаге. Платежи остались в управляющих компаниях, а население оказалось невольным заложником ситуации. Специалистам требовалось много времени, чтобы разобраться в каждой ситуации. Бесконечно длинные очереди... Сейчас, конечно, не верится, что такое когда-то было.

Как проще общаться с клиентами – вживую или по телефону?

Вживую намного проще общаться. Ты можешь наглядно показать в квитанции нужную строку, цифру, объяснить причину задолженности, распечатать ведомость. По телефону пальцем в квитанцию не укажешь. Есть категория людей, которая даже не пытается тебя услышать – человек смотрит только в размер конечного платежа, и остальные графы квитка его не интересуют в принципе. С такими клиентами приходится подолгу говорить по телефону, чтобы по полочкам разложить ему суть вопроса.

Сколько по времени длился Ваш самый долгий разговор с клиентом?

Был случай, когда я общалась с клиентом по телефону больше часа.



Он просил разъяснить причину образовавшейся у него задолженности, но при этом упорно не хотел слушать и перебивал меня. После долгих переговоров я убила его выслушать меня внимательно – тут мы сразу нашли общий язык и быстро разобрались с ситуацией. А так обычно на ответ уходит 5-10 минут.

О чем обычно спрашивают клиенты?

Больше всего людей интересуют способы передачи показаний, методика

расчета начислений за отопление. Много вопросов по средним начислениям – к сожалению, далеко не всем понятно, что показания счетчика горячей воды нужно передавать ежемесячно и в строго отведенный период.

Какой самый интересный звонок был за время работы в ЦОКе?

Разные звонки бывали. Но один особенно запомнился. Обратилась как-то пожилая женщина в возрасте за 70 лет. Ей надо было переформить

лицевой счет, так как она вышла замуж. Я ей объясняю, что мы получили от нее документы, и в следующем месяце она увидит изменения в квитанции. На это клиентка ответила следующее: «А можно как-то побыстрее? У нас с мужем каждый день на счету».

В call-центре Вы только отвечаете на звонки и электронные письма?

Работники абонентского отдела – универсальные сотрудники. Помимо звонков и электронных писем, мы обрабатываем обращения из «Личного кабинета», документы, которые присылают клиенты. Также мы уделяем большое внимание работе с должниками: рассылает им уведомления о задолженности, обзваниваем.

Как изменилась ваша работа с появлением сервиса «Личный кабинет»?

Клиенты значительно чаще стали обращаться к нам именно через «Личный кабинет». Особенно люди в возрасте до 45 лет. В пандемию, когда начался карантин, почти половина обращений за день поступала именно с этого сервиса. И сейчас, когда все ограничения сняты, люди продолжают пользоваться дистанционным сервисом. Все в одном месте, никуда не надо ехать. Удобно.

Работа с людьми, как известно, отнимает много сил. Как Вы отдыхаете?

Отвлечься от работы помогает хобби. Я занимаюсь фотографией и пишу стихи. С декабря прошлого года являюсь членом Союза курских литераторов. Планирую издать собственный сборник.

Как совмещать работу с творчеством?

Заметила, что чем меньше свободного времени, тем лучше. Все успеваешь – и работать, и писать, и организовывать творческие конкурсы. Вот сейчас проводим в Союзе литераторов конкурс, где участникам необходимо написать стихотворение на одну из абстрактных картин известной курской художницы. Также я постоянно участвую в проекте «Живые стихи Соловьиного края», в рамках которого творческие люди создают серию видеоклипов с использованием своих стихов вместо сюжета. Уникальность проекта в том, что поэты читают свои стихи и снимаются в клипе.

Роман Дакалин



Котельная на колесах

В Воронежском филиале появилась первая в компании котельная на колесах. О том, для чего она и как работает – в нашем материале.

Новая передвижная котельная позволит в случае нештатной ситуации взять на себя мощность небольших теплоисточников, а также отвлечений от тепловой сети крупных котельных (с нагрузкой не более 1,7 Гкал). Установка представляет собой мобильную блочную водогрейную котельную, смонтированную на шасси, поэтому может легко перемещаться к любому месту – будь то котельная, где произошла нештатная ситуация или поврежденная тепловая сеть. На небольшой площади грузового прицепа размещены водонагревательный котел, теплообменник, дизельный генератор, насосы, пульт автоматического управления.

Котельная работает на дизельном топливе. При максимальной нагрузке, одного бака топлива хватает на 4 часа бесперебойной работы. В комплект также входят четыре дополнительных резервуара для топлива. Развертывание и запуск котельной занимает всего пару часов. А ее мощности достаточно, чтобы в период восстановительных работ обогреть 10 небольших пятиэтажек или обеспечить горячей водой до 20 подобных домов.

Воронежский филиал «Квадры» обслуживает 124 котельные, около 100 из которых – небольшой мощности (от них запитаны от 1 до 10 домов). Все они перешли компании по концессии из МКП «Воронежтеплосеть» и степень износа оборудования была крайне высокой.

– Благодаря планомерной работе по обновлению оборудования муниципальных теплоисточников, количество аварийных отключений с каждым годом снижается. Однако во время прохождения отопительного сезона не исключены случаи выхода из строя оборудования, и, как следствие, ограничение подачи тепловой энергии на время проведения восстановительных ра-

бот. Теперь, в случае нештатной ситуации, мобильная котельная позволит до минимума сократить время отключения тепла, – поделился Роман Орлов, директор производственного предприятия «Городские тепловые сети» Воронежского филиала «Квадры».

Котельную уже опробовали в тестовом режиме – она бесперебойно проработала 72 часа.

В рамках подготовки к следующему отопительному сезону специалисты аварийной службы прошли обучение по эксплуатации котельной в случае, если в ней будет необходимость.

Пошталова Жанна



Дмитрий Артюшкин: «Надо быть, с одной стороны, технарем, с другой — хорошо чувствовать настроение людей»

Наши коллеги из РИРа создают живой и яркий подкаст «Дежурный по офису» для того, чтобы познакомить сотрудников Квадры с первыми лицами компании. И делают легко и неформально. Нам так понравилась идея, что мы перенимаем эстафету и переносим знакомство из «онлайна» на страницы газеты. Сегодня вы сможете побольше узнать о первом заместителе генерального директора по экономике и финансам – Дарье Ивановой и о заместителе генерального директора по управлению персоналом – Дмитрие Артюшкине.



Вы – сотрудник, который присоединился к новой команде сразу в двух компаниях. Как проходит процесс адаптации, знакомство с коллективом?

Мне кажется, все проходит достаточно легко, тем более, что раньше я работал в госкорпорации – в концерне «Росэнергоатом» в дивизионе «Наука и инновации». То есть, специфика атомной отрасли и электроэнергетики мне так же понятна, как и специфика работы с кадрами. Сейчас у меня напряженный график, потому что я стараюсь успеть интегрироваться: во-первых, я сам здесь новый человек, во-вторых, увеличилась команда – то есть, она тоже новая, и нам нужно оперативно во все погрузиться, чем мы и занимаемся.

Расскажите немного подробнее про Вашу команду...

Отличные ребята, работают профессионально, знают свое дело. Это касается и РИРа, и Квадры. Мне нравится, как мы все взаимодействуем и склады-

вается впечатление, что мы говорим на одном языке. Впереди у нас много вызовов и задач, и я считаю, что у нас есть все необходимое, чтобы успешно с ними справиться.

Как Вы пришли в HR – у вас же техническое образование?

Все правильно. Я сам из Рязани, окончил нефтехимический техникум – отучился там 4 года, потом поступил в Москву в Российский государственный университет нефти и газа имени И.М. Губкина – то есть, я инженер по образованию.

Когда я был на 5 курсе, на мое резюме откликнулась одна компания. Пригласили на собеседование, но в процессе разговора выяснилось, что им нужен опытный инженер. А мне было 24. Они предложили попробовать себя на рядовой позиции в одном из направлений – продажи, производство и HR. И я говорю: «HR – это интересно». Они отвечают: «Ну если интересно, то мы тебя познакомим с руководителем». Дали мне зада-

ние – как бы я построил HR-функцию в компании численностью больше 500 человек. Я поехал, купил книжку «Лучшие HR-практики», подготовил презентацию, мое видение работодателю понравилось, и он решил, что я в этой сфере смогу реализоваться. Так я стал администратором отдела кадров, у меня было 2 цеха по 400 человек, то есть всего 800 человек. Первое время я просто умирал с этими бумажками, трудовыми книжками, потом предложил руководителю план, как оптимально перестроить мою работу. Он поддержал – я воплотил задуманное, так у меня появилось свободное время. И я – с разрешения руководства – стал уделять это время работе по оценке персонала. То есть, сначала описал процесс, увидел, где есть потеря времени, исключил все лишнее – и одно конкретное дело, допустим, стало занимать не 2 дня, а полдня...

Расскажите, как Вы видите объединение компаний, как планируете выстраивать свою работу?

С одной стороны, я уже занимался интеграцией новых бизнесов в структуру действующего бизнеса. С другой – у нас очень хорошая ситуация в том плане, что не придется изобретать чего-то сверхъестественного: есть госкорпорация, в которой много чего проработано с точки зрения управления персоналом, и наша задача – транслировать лучшие практики которые есть, накладывая их на новый бизнес. Но при этом важно сделать это так, чтобы люди не ощутили дискомфорта. То есть мы, к примеру, не просто выпустим нормативный акт и скажем «работайте», а проведем обучение персонала, расскажем, как построена работа, поддержим людей, обеспечим коммуникационную поддержку.

Сейчас мы определяем ключевые процессы, которые будем транслировать – и в РИРе, и в Квадре. То есть, мы уже рассматриваем два бизнеса, как один, и живем в парадигме, что мы – одна компания, которая юридически представлена в двух лицах. Мы сделали первую сборку проекта общей объединенной организационной структуры – зеркальной – и сейчас утрясаем все организационные вопросы.

В чем будет выражаться «зеркальность»? В двух компаниях будет единое управление – одни и те же люди. Например, структура HR в РИРе и Квадре одна и та же: вот я работаю в РИРе и Квадре на должности директора по персоналу.

Изменения структуры коснутся обеих компаний (хотя в РИРе уже много чего соответствует нашей тактике и стратегии), потому что в каждой компании управление [в Квадре – это исполняющий директор – прим.ред.] было изначально построено исходя из ее бизнеса, а теперь требуется единая управляющая компания.

Какие три черты должны быть у хорошего HR-директора?

Хороший HR-директор должен, во-первых, хорошо разбираться в профессии. Второе – он должен быть хорошим аналитиком, потому что очень много данных, цифр, деталей, и важно держать руку на пульсе. И при этом он должен уметь хорошо взаимодействовать с людьми, ведь у каждого сотрудника своя жизненная история, цель, интересы, характер и амбиции. И мы должны эффективно взаимодействовать. Надо быть, с одной стороны, технарем, с другой – хорошо чувствовать настроение людей и уметь правильно с ними работать. Тут важно сказать про мотивацию. Часто люди думают, что мотивация – это только про деньги. На самом деле мотивация – это про настрой. Очень важно, чтобы люди были в хорошем мотивационном настрое, потому что, когда ты в хорошем настрое, ты реально можешь сделать больше, чем когда тебе плохо. И надо понимать, как это работает с точки зрения не просто коллектива, но в организации в целом.

ДМИТРИЙ АРТЮШКИН, заместитель генерального директора по управлению персоналом

Имеет высшее техническое образование.

Работает в области управления персоналом с 2002 года. Занимал руководящие должности в крупных предприятиях разных отраслей. В период с 2010 по 2012 год работал в ГК «Росатом» в должности HR-директора Дивизиона «Наука и инновации». В 2012 году перешел в X5 Retail group, УК и возглавил департамент по управлению персоналом, а с 2016 года – руководитель по персоналу блока подразделений в Альфа-банке, УК. С 2017 года в рамках индивидуальной предпринимательской деятельности организовывал собственные проекты по развитию предпринимательских компетенций. Обладает дипломами различных школ дополнительного образования в части управления персоналом, личной эффективности, управления бизнесом.

Дарья Иванова: «РИР очень бурный — самый активно развивающийся из всех дивизионов Росатома»



Как Вы выбрали направление экономики и финансов. Почему именно оно и всегда ли Вы работали по специальности?

Я поступала в ВУЗ в конце 90х, мама у меня человек прагматичный, она считала, что если у ребенка нет ярко выраженных склонностей к чему-то конкретному, например, к медицине, то надо становиться экономистом или юристом. С математикой в школе у меня было лучше всего — так и определилось направление будущей деятельности — экономика.

Как долго работаете в РИРе и какой опыт работы у Вас был до Росатома и в рамках Росатома?

В РИРе я с 2019 года. В Росатом пришла в 2015 году, до этого было много всего: работала в Еп+, был ритейл, было машиностроение, чего только не было! В Росатом нас позвали в свое время командой. Образовывался новый дивизион, который занимался, и до сих пор занимается, продвижением на зарубежных рынках интегрированного предложения проектов сооружения АЭС (РАОС).

Есть ли отличия у РИРа и РАОСа [Русатом Оверсиз — компания госкорпорации Росатом, — прим.ред] по корпоративной культуре или по принятию решений? Чем РИР отличается от других дивизионов Росатома?

Мне кажется, РИР — очень бурный, самый активно развивающийся из всех дивизионов Росатома как с точки зрения активностей и людей, так и того, как подбирается команда. Есть дивизионы «классические», они просто не могут работать по-другому — это ГК Росатом, компания «ТВЭЛ» [производственный холдинг, входящий в состав Топливного дивизиона госкорпорации «Росатом» — прим. ред], не говоря уже о ЯОКе [ядерный оружейный комплекс — прим. ред.]. Там необходимо, чтобы все было четко и строго по схеме — в таком полувойновом режиме. А РАОС и РИР — это новые бизнесы, то есть здесь должна быть другая культура управления, но при этом все должно работать в рамках стандартов Росатома. Такая непростая задачка. Дивизионы конечно отличаются, но очень много зависит от конкретного руководителя, как он все выстраивает.

За какие направления отвечает блок экономики и финансов?

У блока классические функции, которые подразумевают росатомовское управление, — это бухгалтерия, экономика, бюджеты, отчетность, финансы, казначейство, работа с банками либо заемными средствами, это инвестиции, — все, что касается затратных проектов, доходных проектов. Кроме того, есть и одна «неклассическая» функция — это тарифы, поскольку это то, на что формирует выручку РИР и Квадра.

Раньше в Квадре блоки финансов и экономики были отдельными, их возглавляли разные люди. Можно ли сказать, что теперь оба эти блока объединены под Вами?

По сути — да. Формально это случится через какое-то время, когда будет утверждена единая оргструктура.

Будет ли Росатом инвестировать в развитие Квадры?

Да. Сейчас вместе с первым заместителем генерального директора по операционной деятельности Олегом Пастуховым, директором департамента строительства Алексеем Аверинным и заместителем генерального директора — коммерческим директором Игорем Лесных мы обсуждаем дальнейшие шаги — как с точки зрения развития КОММодовских проектов, так и текущих инвестиций. Плюс у нас есть две концессии в Квадре. Ближе к осени мы сможем более точно рассказать, как компания будет развиваться дальше.

Ваш блок, после производственного, один из самых больших и с точки зрения количества людей в управлении, и с точки зрения значимости по принятию решений. Как вы думаете, реально ли успеть реализовать все те планы по объединению процессов до конца 2023 года?

Мы хоть и важные, но бизнес у нас впереди, и это то, о чем я своим коллегам в РИРе и Квадре напоминаю. Да, у нас есть свои правила и регламенты, в каком-то смысле мы контролирующая и ограничивающая функция — и от этого тоже никуда не деться, но при этом наша задача еще и подсказать бизнесу, как нам всем вместе выполнить те цели, которые перед нами поставлены. Что касается объединения процессов к концу 2023 года мы перейдем на регламенты РИРа и Росатома.

Какие новые процессы появятся в Квадре? Функция быстро закрытия, например, сейчас внедряется, а что еще?

С быстрым закрытием это, наверное, самая сложная и животрепещущая тема. В чем суть: в Росатоме бухгалтерия закрывается на шестой рабочий день — то есть, на шестой рабочий день мы должны сдать полноценную отчетность по всей компании. Это создало много сложностей нашим коллегам в Квадре, потому что раньше не было таких жестких сроков. Мы уже прошли на таком закрытии апрель и май — у нас полу-

чилось. Что-то мы настраиваем, где-то коллегам реально приходится договариваться с контрагентами, чтобы быстрее получать документы.

Какое изменение процессов с точки зрения финансово-экономического блока коснется всех сотрудников и есть ли такие процессы?

Мы пойдем по пути уменьшения количества бумаг, служебок и бюрократии. С одной стороны, мы будем что-то упрощать, с другой — добавлять новые процессы и регламенты.

Будут ли новые зарплатные проекты с такими банками, как ВТБ, Альфа-Банк и МКБ?

В Квадре есть своя специфика — у нее достаточно большой кредитный портфель, и в первую очередь, естественно, зарплатный проект в тех банках, которые Квадру кредитуют. Но мы уже запустили опрос среди сотрудников компании, и, если по его результатам, например, в Альфу захочет перейти тысяча человек — мы, конечно, не откажем.

Мы живем в мире современных технологий, если ли у Вас любимый гаджет, кроме телефона?

Моей жизнью управляют два девайса — умные часы и умные весы (это не шутка). Если говорить о каких-то планшетах и ноутбуках, то дома я избавилась от этого, мне вполне хватает рабочего на работе. Мне достаточно большого экрана, чтобы посмотреть хороший фильм, а все остальное мне не нужно.

По материалам подкаста Полины Боняк и Инны Вагнер «Дежурный по офису»

**ДАРЬЯ ИВАНОВА,
первый заместитель
генерального директора
по экономике и финансам**

Окончила Финансовую академию при Правительстве РФ по специальности «Финансы и кредит».

С 2020 года и по настоящее время занимает должность заместителя генерального директора по экономике и финансам в АО «РИР». До этого работала на руководящих позициях по направлению экономики и финансов в крупнейших отечественных компаниях машиностроительного, финансового, энергетического и атомного секторов.

Хотели бы вы
открыть зарплатную
карту в новом банке?



Сказочная трансформация

Конкурс рисунка «Герои русских сказок в XXI веке», организованный для детей сотрудников Квадры и РИР – по-новому раскрыл привычных нам героев русских сказок. Авторы лучших работ рассказали о том, какие сюжеты они выбрали для своих рисунков и почему.

Детям предложили перенести в современность популярных сказочных героев, представив, как бы они жили и кем работали в реальном времени. Всего в конкурсе участвовали 164 работы, выполненные в разных техниках – акварель, гуашь, цветные карандаши. За лучшие проголосовали наши сотрудники на онлайн-выставке. Чтобы справедливо оценить юных художников, их работы разделили на три категории в соответствии с возрастной группой.

ПО ИТОГАМ ГОЛОСОВАНИЯ ПОБЕДИТЕЛЯМИ КОНКУРСА СТАЛИ:

В возрастной категории 5 – 8 лет:

- 1 место – Виктория Сарычева 7 лет, Липецкий филиал ПАО «Квадра»;
- 2 место – Александра Масина 5 лет, ООО «НИИАР-ГЕНЕРАЦИЯ» в г. Дмитровград;
- 3 место – Михаил Чернов 6 лет, Тамбовский филиал ПАО «Квадра».

Екатерина Сарычева инженер производственно-технического сектора Липецкой ТЭЦ-2 (мама Виктории Сарычевой).

– Когда я увидела рассылку о проведении детского конкурса рисунков, сразу предложила дочери принять участие. Виктория обожает рисовать и неоднократно выигрывала в художественных конкурсах. Сложнее всего было придумать идею, вначале искали вдохновение в интернете. Потом вспоминали сказочных героев, которые выглядят наиболее ко-



Виктория Сарычева, 7 лет

мично. Так центральным персонажем стала Баба-Яга, пролетающая на парашюте над Липецкой ТЭЦ-2.

1 июня у Вики был день рождения, победа в этом конкурсе стала еще одним подарком для нее. Спасибо компании за такие конкурсы и всем сотрудникам, которые голосовали за нашу работу.

В возрастной категории 9 – 12 лет:

- 1 место – Александр Котельников 12 лет, ООО «НИИАР-ГЕНЕРАЦИЯ» в г. Дмитровград;
- 2 место – Мария Сидорова 9 лет, Управляющая компания АО «РИР» (г. Москва);
- 3 место – Екатерина Колтакова 12 лет, Воронежский филиал ПАО «Квадра».



Александр Котельников, 12 лет

– Для конкурсной работы я хотел нарисовать что-то интересное и оригинальное. Первыми на ум пришли популярные герои Емеля и Баба-Яга. Я пофантазировал на тему: кем бы они могли работать в будущем и на чем бы они добирались до места работы?

Так пришла идея рисунка – герои сказок на ТЭЦ. В этой «вселенной» все сказочные герои нашли для себя дело в современном мире и трудятся на благо каждого из нас – Емеля работает оператором котельной, а Баба Яга выполняет высотные работы на ТЭЦ.

В возрастной категории 13 – 16 лет:

- 1 место – Елена Финогенова 16 лет, Курский филиал ПАО «Квадра»;
- 2 место – Анна Прокудина 16 лет, филиал АО «РИР» в г. Глазов;

■ 3 место – Мария Иванова 14 лет, филиал АО «РИР» в г. Новоуральск.



Елена Финогенова, 16 лет

Моим любимым героем из русских сказок всегда была Баба-Яга. В этот раз я решила представить отрицательную героиню сказки в виде очень красивой и современной Госпожи Яги. Чтобы лучше показать ее могущество, изобразила ее в шикарном платье и с роскошной короной на голове. Зло, которое живет в «Госпоже Яге», передала с помощью грозного взгляда и аксессуаров: сережек и колец в виде скелетов и змей. И, конечно, у современной Бабы-Яги должны быть острые когти и волшебная метла. Изюминкой композиции стала изюмная ножка на курьих ножках в центре короны героини.

Марьям Афанасьева и Евгения Васильева

Праздник спорта

Команда Орловского филиала «Квадры» приняла участие в спортивном празднике среди трудовых коллективов Орла. Наши спортсмены заняли призовые места в баскетболе, эстафетах и прыжках через скакалку.

На территории спорткомплекса «Южный» собрались 240 спортсменов из 17 различных предприятий и ведомств областной столицы, чтобы определить сильнейших в 9 спортивных дисциплинах – 4 командных и 5 личных. В командном первенстве коллективы боролись за лидерство в мини-футболе, пляжном волейболе, баскетболе и эстафетах. В личном зачете спортсмены состязались в гиревом спорте, армспорте, дартсе, прыжках в длину и через скакалку.

Энергетики отличились сразу в нескольких дисциплинах. Наша баскетбольная команда вновь поднялась на вершину турнирной таблицы соревнований по ба-

скетболу в формате 3х3. Высокий уровень подготовки в этом виде спорта она показывает на протяжении 4 лет.

«Спасибо нашей первичной профсоюзной организации за то, что предоставили тренировочную базу, спортивную форму и инвентарь», – поделился капитан команды Алексей Кондаков.

В состязаниях по прыжкам через скакалку команда филиала заняла две высшие ступени пьедестала, а в эстафете выиграла серебро. Сразу после соревнований победителей наградили грамотами и кубками.

Мария Анзина



Лидеры позитивных изменений

Молодые специалисты Квадры и РИР приняли участие в ежегодном Конгрессе лидеров изменений госкорпорации «Росатом». Мероприятие стало отправной точкой в процессе слияния молодежного актива компаний.

В Конгрессе лидеров изменений атомной отрасли, который прошел в Москве с 18 по 20 мая приняли участие около 250 человек – лидеры молодежных сообществ дивизионов и предприятий госкорпорации «Росатом», амбассадоры бренда работодателя Росатома, участники команд поддержки изменений, волонтеры, а также члены Российской делегации IYNC (Международного молодежного ядерного конгресса) 2022 года. На протяжении трех дней участники мероприятия знакомы с основными стратегиями развития компании на ближайшие 10 лет, разрабатывали востребованные в сегодняшних условиях проекты по оптимизации процессов внутри корпорации, предлагали новые инструменты для внешнеэкономической деятельности. Представленные молодыми сотрудниками инициативы посвящены приоритетным направлениям развития госкорпорации в этом году: новые продукты, инновации в информационных технологиях, международная деятельность на новых рынках, деюрократизация, а также люди и города.

Молодые специалисты «Квадра-РИР» совместно с коллегами из других дивизионов подготовили проект по созданию позитивного имиджа закрытого атомного города ЗАТО* для сотрудников отрасли и населения в целом. Команда предложила провести масштабную информационную кампанию по формированию позитивного образа ЗАТО и позиционированию его как уникального города для жизни – Зеленого Активного Технологического Образования. Разработкой проекта занимались специалисты из исполнительного аппарата, Воронежской, Белгородской, Тамбовской, Центральной, Смоленской генераций Квадры и Озерского, Северского, Краснокаменского филиалов РИР.

*ЗАТО – закрытые административные территориальные образования. В России всего 30 таких городов, в 10 из них находятся градообразующие предприятия Росатома.

– В Росатоме есть атомные предприятия, расположенные в небольших населенных пунктах. Как правило, жизнь



в промышленных городах с неразвитой инфраструктурой кажется скучной, что не способствует привлечению новых кадров. Работа с местными жителями, основная часть которых сотрудники стан-

ций Росатома, позволит изменить общественное мнение. Реализация проекта позитивно скажется на имидже компании и атомных городов госкорпорации, – рассказала представитель молодежного со-

вета Белгородского филиала «Квадры» Татьяна Михайленко.

В заключительный день Конгресса участники презентовали генеральному директору Росатома Алексею Лихачеву свои инициативы по заданным критериям: соответствие приоритетным направлениям госкорпорации в 2022 году, возможность реализации силами отраслевого актива без привлечения дополнительных ресурсов и актуальность для каждого предприятия отрасли.

Генеральный директор поддержал все представленные инициативы, так как их авторы «попали в повестку». Также Алексей Лихачев отметил необходимость дальнейшего развития молодежного сообщества в атомной отрасли, предложив привлечь в него не только сотрудников отрасли, но и других жителей атомных городов, студентов и старшеклассников.

Светлана Хабарова

ЦИТАТА



ОЛЬГА СОФРОНОВА, ведущий инженер-метролог
Филиал АО «РИР» в г. Краснокаменск

«Многие перспективные сотрудники боятся переезжать в атомные города, считая их непригодными для жизни.

Те, кому довелось прожить в них хотя бы пару лет, отмечают множество преимуществ ЗАТО – красивая природа, все соседи знают друг друга и дружат, дорога от дома до работы занимает всего 5 минут, также много свободного времени на саморазвитие и хобби. При поддержке местных жителей, наших коллег, мы планируем транслировать все плюсы жизни в провинциальном городе через социальные сети»

Вместе сильнее

В начале июня молодые специалисты Квадра и РИР впервые выступили единой командой в специальной лиге «Энергия» Международного инженерного чемпионата «CASE-IN» и заняли призовые места сразу в двух номинациях.

Первые результаты совместной работы сборных команд молодых специалистов компании не заставили себя долго ждать. Команда «Братство тепла» заняла первое ме-

сто в инженерном направлении с проектом по внедрению киберфизических систем управления и непрерывной диагностики котлоагрегатов, турбогенераторов и тепловых сетей, интегриро-

ванных в IoT-платформу*. Проект по управлению выбросами и внедрению новых принципов работы с помощью инновационных, цифровых и технологических решений принес команде «Пудинг с молекулой» второе место в номинации «Лучшие в решении экологического кейса».

На протяжении 10 дней конкурсанты разрабатывали решения кейса по одному из двух направлений – инженерному и экологическому. Свои инновационные проекты молодежные команды дистанционно презентовали комиссии, в состав которой вошли эксперты крупнейших предприятий топливно-энергетического комплекса. Всего в чемпионате приняли участие 120 молодых специалистов ведущих отраслевых компаний. В этом году «Квадра»

впервые присоединилась к специальной лиге «Энергия».

В рамках мероприятия ведущие специалисты крупнейших энергетических компаний страны провели познавательные мастер-классы. Главный инженер – директор Департамента тепловых станций ПАО «Квадра» Андрей Зенин рассказал участникам о перспективах развития компании с учетом Энергоперехода 4.0.

Чемпионы и призеры Специальной лиги получают цифровые дипломы Международного инженерного чемпионата «CASE-IN».

*IoT-платформа – программное обеспечение, предназначенное для подключения интернет-вещей (датчиков, контроллеров и других устройств) к облаку и удаленного доступа к ним.

Марьям Афанасьева
и Евгения Васильева

Белгородская окрошка — от традиционной до изысканной

Мы продолжаем гастрономическое путешествие по регионам присутствия компании в рамках новой рубрики, которую анонсировали в прошлом номере. На сей раз отправляемся в Белгород. Здесь также есть свои фирменные блюда – например, окрошка.



Фото пресс-службы администрации Шебекинского городского округа.

Кулинарные традиции в Белгородскую область привносили служилые люди из разных городов, которые в XVII веке заселяли территорию региона. Тогда среди местных жителей самыми популярными блюдами были щи, борщ и похлебка, а в летнее время их заменяли ботвинья, свекольник и окрошка. Последняя и сегодня – одно из самых любимых блюд белгородцев.

Несмотря на простой состав холодного супа, вариантов его приготовления множество. Например, в селе Новая Таволжанка Белгородской области фирменной считается окрошка с рыбой. По преданиям, ее рецепт привезли в регион в XVI веке переселенцы с Волги, которые приехали охранять границу. Они готовили окрошку из хлеба, лука, кваса и воблы – эти продукты бурлаки брали с собой на работу на обед. Поскольку рыба была сухой и соленой, ее размачивали в квасе. В современном варианте приготовления окрошки есть не только рыба и квас, но и огурцы, картофель, яйца и сметана.

В Белгородской области окрошка настолько популярна, что ей даже посвятили гастрономический фестиваль-конкурс, который впервые прошел в мае этого года в Шебекинском городском округе. Свои уникальные рецепты на фестивале представили целых 12 команд. Из самых удивительных вариантов – белая окрошка с морепродук-

тами, копченой треской и овощами от победителей фестиваля – Масловопристанского Центра культурного развития Шебекинского округа.

Для приготовления одной порции понадобится:

- 30 г огурцов;

- 30 г редиса;
- 75 мл молока;
- 50 мл тана;
- 1 шт. морского гребешка;
- 20 г очищенных вареных креветок;
- 10 мл белого винного уксуса;
- 15 г копченой трески;
- 10 г стебля сельдерея;
- 30 мл сливок 10% жирности;
- 1 веточка укропа;
- 5 мл оливкового масла;
- Молотый черный перец, соль – по вкусу.

Стебель сельдерея нарежьте брусочками и замаринуйте на 15 минут в уксусе. Огурцы нарежьте соломкой, редис и морской гребешок – тонкими кружочками, копченую треску – кубиками. В центр тарелки положите морской гребешок, треску и очищенные креветки. Украсьте маринованным сельдереем, веточкой укропа, сбрызните настоящим на травах маслом. Молоко, сливки и тан смешайте и вылейте в тарелку.

Фирменный летний суп по рецепту XVI века в современном исполнении представил Новотаволжанский Центр культурного развития, занявший второе место на гастрономическом фестивале-конкурсе.

Для окрошки по-волжски понадобится:

- 2 л кислого кваса;
- 100 г вяленой рыбы;
- 100 г отварного картофеля;
- 2 шт. небольших огурца;
- Сметана, соль и зелень по вкусу.

Очень мелко нарезанные овощи, яйца и рыбу выложите в подходящую посуду, добавьте сметану и зелень. Все хорошо перемешайте, залейте квасом и можно подавать на стол.

Бронзовый призер фестиваля – Крапивинский сельский Дом культуры Шебекинского округа – представил окрошку по-крапивински.

Для приготовления понадобится:

- 3 шт. картофеля;
- 0,5 л хлебного домашнего кваса;
- лук репчатый по вкусу;
- 3 огурца;
- 5 шт. редиса;
- 3 ст. ложки сметаны;
- 2 ст. ложки лимонного сока;
- 6 веточек укропа;
- 50 г шампиньонов;
- 2 яйца;
- 6 пучков зеленого лука;
- Соль, молотый черный перец – по вкусу.

Отварите картофель и яйца. Обжарьте шампиньоны, остудите. Нарежьте все ингредиенты, смешайте, добавьте сметану, затем залейте хлебным квасом. Положите зелень и специи по вкусу. Дайте настояться.

Светлана Володина



ЕЖЕМЕСЯЧНОЕ КОРПОРАТИВНОЕ ИЗДАНИЕ «ЦЕНТР ТЕПЛА»

№ 6, июнь, 2022 год

Учредитель: ПАО «Квадра»
Издается с 2005 года

Адрес редакции: 123022, г. Москва, Звенигородское ш., 18/20, корп. 2
Электронная почта: pressa@quadra.ru
Телефон департамента целевых коммуникаций: +7 (495) 739-73-33
Главный редактор: Т. А. Фрейденссон

Типография: «ФОИЛ ПРИНТ»
Тираж: 999 экз.
Номер подписан в печать 27.06.2022
Распространяется бесплатно
Электронная версия газеты:
www.quadra.ru

Макет, дизайн, верстка, препресс:
Агентство печати «PRINT HUB»
(ООО «Альтер Трейд»)
Москва, ул. Зорге, 16, пом. XI, ком. 18
+7-(910) 412-6107ц
www.print-hub.ru

