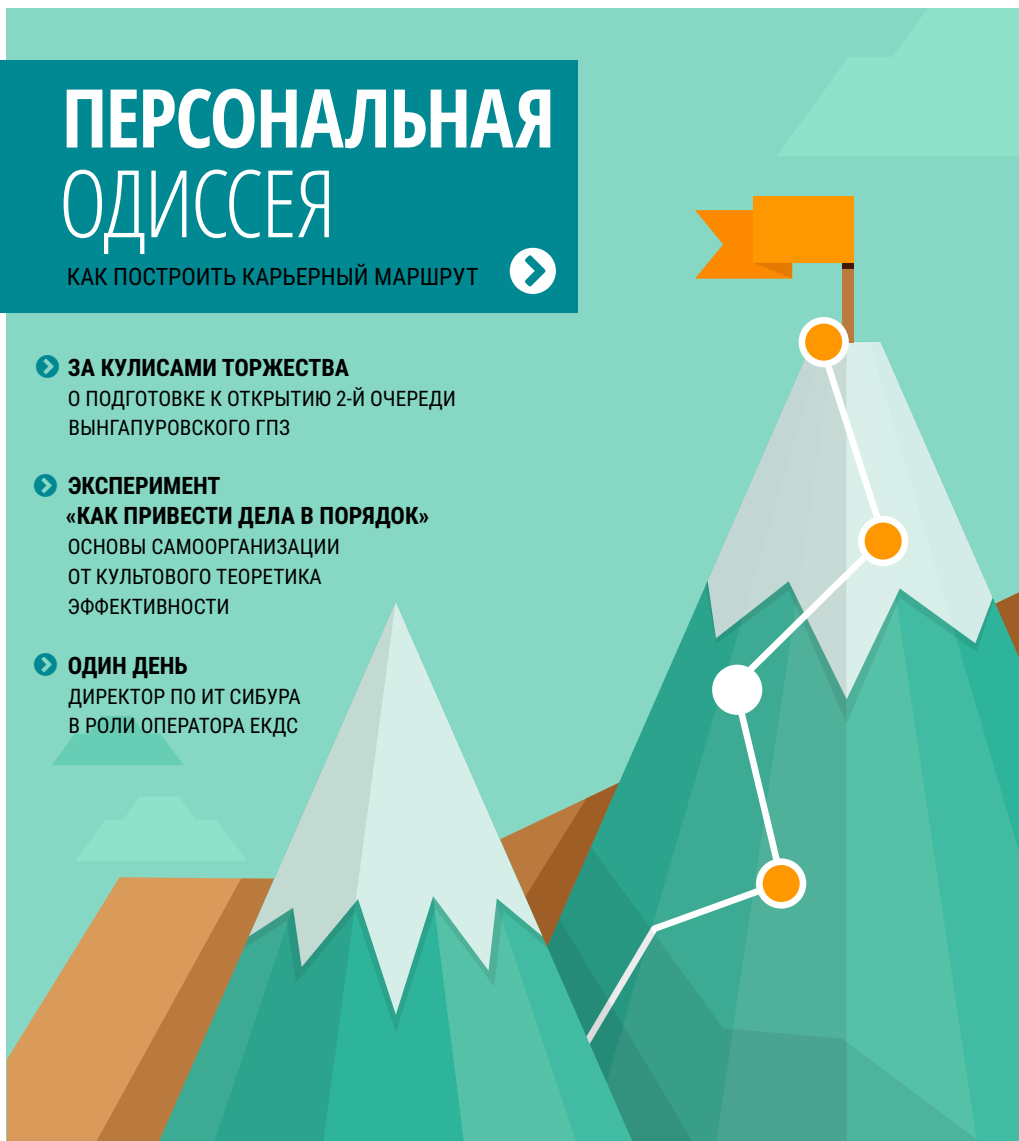


ПЕРСОНАЛЬНАЯ ОДИССЕЯ

КАК ПОСТРОИТЬ КАРЬЕРНЫЙ МАРШРУТ



- ▶ **ЗА КУЛИСАМИ ТОРЖЕСТВА**
О ПОДГОТОВКЕ К ОТКРЫТИЮ 2-Й ОЧЕРЕДИ
ВЫНГАПУРОВСКОГО ГПЗ
- ▶ **ЭКСПЕРИМЕНТ**
«КАК ПРИВЕСТИ ДЕЛА В ПОРЯДОК»
ОСНОВЫ САМООРГАНИЗАЦИИ
ОТ КУЛЬТОВОГО ТЕОРЕТИКА
ЭФФЕКТИВНОСТИ
- ▶ **ОДИН ДЕНЬ**
ДИРЕКТОР ПО ИТ СИБУРА
В РОЛИ ОПЕРАТОРА ЕКДС

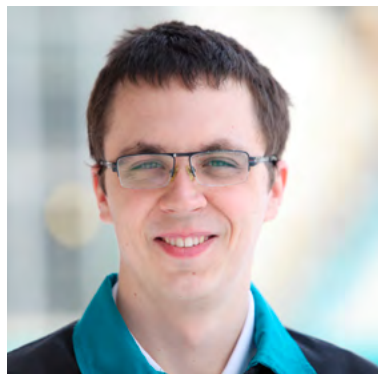


В ЭТОМ НОМЕРЕ

✔ ЗА КУЛИСАМИ ТОРЖЕСТВА:
РЕПОРТАЖ С ВЫНГАПуровского ГПЗ



✔ ПРОФЕССИОНАЛ:
АНДРЕЙ ПЛЕЩЕВ



✔ ЭКСПЕРИМЕНТ
«КАК ПРИВЕСТИ ДЕЛА В ПОРЯДОК»



✔ ПРОСТОРНО
И СВОБОДНО



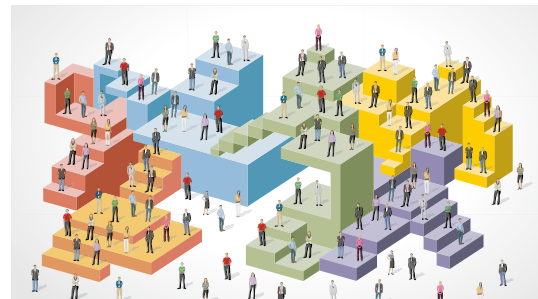
«РЕАЛЬНЫЙ» ПЕРСОНАЖ: ✔
СОБИРАТЕЛЬНЫЙ ОБРАЗ СИБУРОВЦА



✔ НА БОЙКОМ МЕСТЕ:
ОДИН ДЕНЬ В ЕКДС



✔
#СИБУР
В ИНСТАГРАМ



✔ ПЕРСОНАЛЬНАЯ ОДИССЕЯ



5 ДИЗАЙНЕРСКИХ ВЕЩЕЙ ✔
ИЗ ПЕРЕРАБОТАННЫХ ПОЛИМЕРОВ

✔
ВСЕ ПО ПОЛОЧКАМ:
ОСНОВЫ САМООРГАНИЗАЦИИ
ОТ КУЛЬТОВОГО ТЕОРЕТИКА
ЭФФЕКТИВНОСТИ





ОТКРЫТИЕ

ЗА КУЛИСАМИ ТОРЖЕСТВА

В ПОСЛЕДНИЙ ДЕНЬ МАРТА НА ВЫНГАПУРОВСКОМ ГПЗ ТОРЖЕСТВЕННО ВВЕЛИ В ЭКСПЛУАТАЦИЮ ВТОРУЮ ОЧЕРЕДЬ ЗАВОДА. С ПУСКОМ ПРОИЗВОДСТВА БЫЛ ЗАВЕРШЕН ОЧЕРЕДНОЙ КРУПНЫЙ ИНВЕСТИЦИОННЫЙ ПРОЕКТ СИБУРА, НАПРАВЛЕННЫЙ НА УВЕЛИЧЕНИЕ ПРИЕМА В ПЕРЕРАБОТКУ ПОПУТНОГО НЕФТЯНОГО ГАЗА.

В ТОРЖЕСТВЕННОЙ ЦЕРЕМОНИИ ОТКРЫТИЯ ВТОРОЙ ОЧЕРЕДИ ВГПЗ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ ГУБЕРНАТОР ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА ДМИТРИЙ КОБЫЛКИН, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРАВЛЕНИЯ СИБУРА ДМИТРИЙ КОНОВ И ДРУГИЕ РУКОВОДИТЕЛИ КОМПАНИИ И РЕГИОНА.

ЦЕРЕМОНИЯ ОТКРЫТИЯ ПРОШЛА,
КАК ВСЕГДА, ЧЕТКО И БЕЗ СБОЕВ.

Официальный запуск установки произвели передачей символического ключа руководителем проекта «Расширение ВГПЗ» Владимиром Мыськовым директору Вынгапуровского ГПЗ Петру Орлову. Ключ, выполненный в виде факела, напомнил гостям церемонии олимпийский огонь.



ГЛЯДЯ НА ТОРЖЕСТВО СО СТОРОНЫ, ВИДИШЬ СЧАСТЛИВЫЕ ЛИЦА РАБОТНИКОВ ЗАВОДА, ОТМЕЧАЕШЬ ГРАМОТНУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ, НО РЕДКО КОГДА ЗАДУМЫВАЕШЬСЯ О ТОМ, БЛАГОДАРЯ ЧЕМУ ОНО СОСТОЯЛАСЬ «НА ВЫСОТЕ».

Сегодня мы решили заглянуть за кулисы праздника и посмотреть, как проходила подготовка к одному из самых значимых событий компании в этом году.



ЧТОБЫ ОРГАНИЗОВАТЬ ОТКРЫТИЕ ВТОРОЙ ОЧЕРЕДИ ВЫНГАПУРОВСКОГО ЗАВОДА, БЫЛО ЗАДЕЙСТВОВАНО 27 СПЕЦИАЛИСТОВ ПРЕДПРИЯТИЯ.

Они работали в режиме 24/7, на протяжении месяца регулярно совещаясь и обсуждая нюансы праздника с коллегами из Корпоративного центра. Ведь стоило обговорить множество мелочей — от меню фуршета до вариантов прибытия гостей на площадку, в том числе и в нелетную погоду.





ТАКИХ ВАРИАНТОВ, К СЛОВУ, ОКАЗАЛОСЬ ЦЕЛЫХ СЕМЬ: ПОГОДА НА СЕВЕРЕ НЕПРЕДСКАЗУЕМАЯ, ОСОБЕННО ВЕСНОЙ.

В качестве запасного рассматривался даже вариант встречи гостей в Нижневартовске, что находится почти в 500 км от Ноябрьска. Определенность появилась лишь утром дня X. К всеобщему облегчению, северный край решил побаловать гостей Ноябрьска летной погодой и светлым небом, что позволило заводу принять вертолет руководителей на своей территории.

ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПОСЕЩЕНИЯ МЕРОПРИЯТИЯ РУКОВОДСТВОМ СИБУРА И ГУБЕРНАТОРОМ БЫЛИ ЗАФРАХТОВАНЫ 2 ВЕРТОЛЕТА. ДЛЯ УДОБСТВА ГОСТЕЙ В РАБОТУ БЫЛО ВЫВЕДЕНО 8 АВТОТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ.



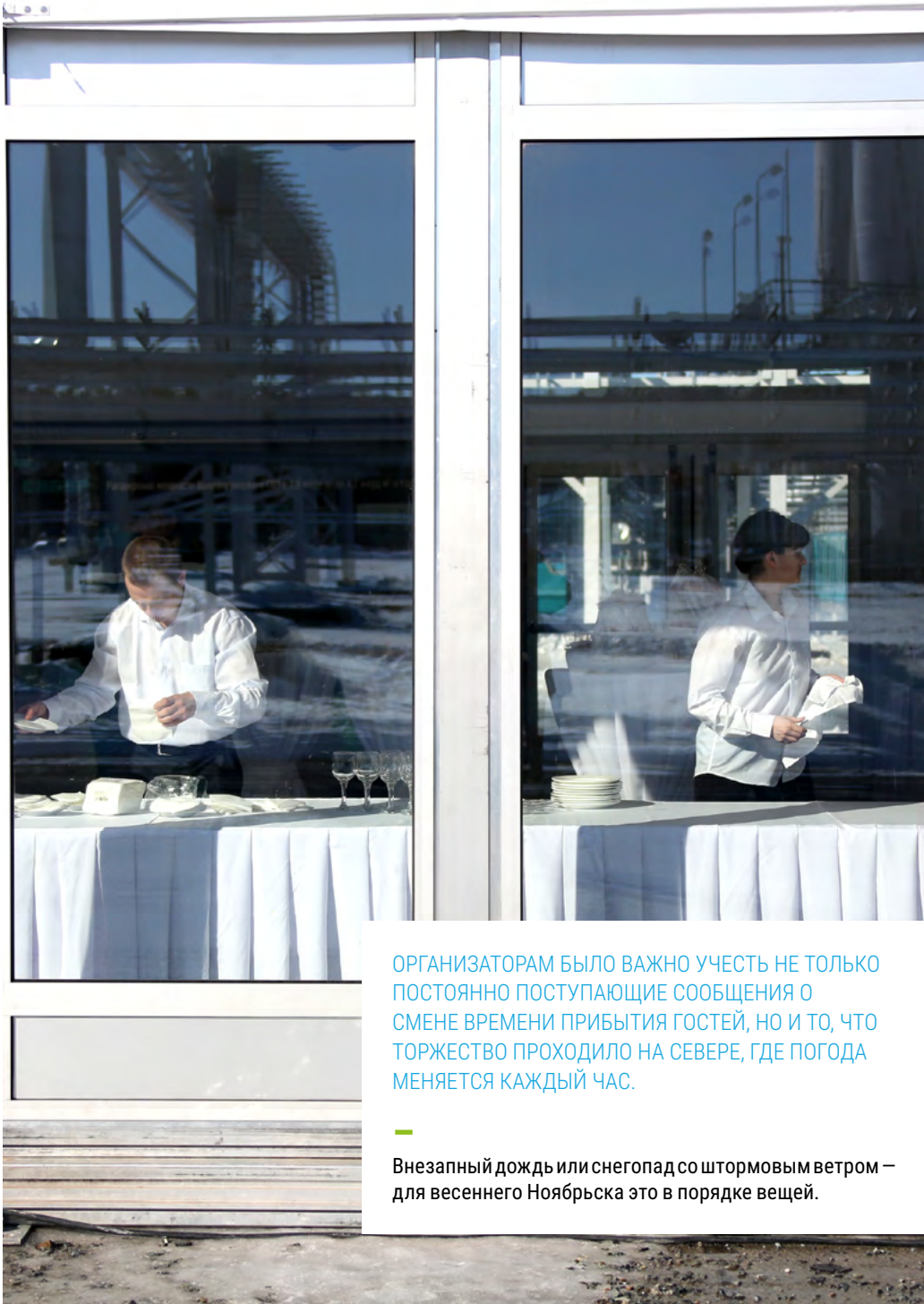


В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПЛОЩАДКИ К ТОРЖЕСТВЕННОЙ ЦЕРЕМОНИИ ОРГАНИЗАТОРАМИ БЫЛО СДЕЛАНО НЕ МЕНЕЕ 1000 ЗВОНКОВ ПАРТНЕРАМ КОМПАНИИ И ГОСТЯМ МЕРОПРИЯТИЯ.



НА ПРАЗДНИКЕ ПРИСУТСТВОВАЛИ БОЛЕЕ СТА ЧЕЛОВЕК, СВЫШЕ ПЯТИДЕСЯТИ ИЗ КОТОРЫХ БЫЛИ ПРИГЛАШЕНЫ ИЗ РАЗНЫХ УГОЛКОВ СТРАНЫ.

Последний гость торжественной церемонии подтвердил участие за 15 часов до мероприятия.



ОРГАНИЗАТОРАМ БЫЛО ВАЖНО УЧЕСТЬ НЕ ТОЛЬКО ПОСТОЯННО ПОСТУПАЮЩИЕ СООБЩЕНИЯ О СМЕНЕ ВРЕМЕНИ ПРИБЫТИЯ ГОСТЕЙ, НО И ТО, ЧТО ТОРЖЕСТВО ПРОХОДИЛО НА СЕВЕРЕ, ГДЕ ПОГОДА МЕНЯЕТСЯ КАЖДЫЙ ЧАС.

Внезапный дождь или снегопад со штормовым ветром — для весеннего Ноябрьска это в порядке вещей.



ДЛЯ ТОРЖЕСТВЕННОЙ ЦЕРЕМОНИИ НА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПЛОЩАДКЕ УСТАНОВИЛИ 33 ТАБЛИЧКИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ И 11 НОВЫХ БАННЕРОВ.

И тут вмешалась стихия: 8 из них оказались повреждены ураганом, налетевшим на регион за 8 дней до церемонии. В результате их пришлось делать заново в срочном порядке.



ШАТЕР ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ЦЕРЕМОНИИ НУЖНО БЫЛО ПОДОБРАТЬ СПЕЦИАЛЬНЫЙ – С ЗАЩИТОЙ ОТ ВЕТРА И ОСАДКОВ, С ТЕПЛОВЫМИ ПУШКАМИ.

В Ноябрьске такого не оказалось – пришлось вести из Перми. Подготовка шатра и оборудования к церемонии на производственной площадке заняла около трех суток.



ОБОРУДОВАНИЕ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ЦЕРЕМОНИИ ВЕЗЛИ ВМЕСТЕ С ШАТРОМ ИЗ ПЕРМИ.

А для того, чтобы микрофоны, пульта, специальная ЖК-панель и прочая техника бесперебойно работали, вблизи места проведения торжества дополнительно установили распределительный электрощит.



«СИБУРА МНОГО НЕ БЫВАЕТ», – РЕШИЛИ ОРГАНИЗАТОРЫ И УСТАНОВИЛИ 36 НОВЕНЬКИХ ФЛАГОВ С КОРПОРАТИВНОЙ СИМВОЛИКОЙ.

— Получилось эффектно: дорога к месту проведения торжества была видна не только пешеходам, но и прилетающим на вертолете гостям.



ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПЛОЩАДКА ЗАВОДА НАХОДИТСЯ БОЛЕЕ ЧЕМ В СТА КМ ОТ БЛИЖАЙШЕГО КРУПНОГО НАСЕЛЕННОГО ПУНКТА.

— Покрытие операторами сотовой связи там отсутствует, лишь один из них предоставляет свои услуги по договору. Для оперативной связи и постоянного взаимодействия друг с другом организаторы запросили 10 дополнительных раций.

ЗАКУСКИ НА ПРАЗДНИЧНЫЙ ФУРШЕТ ВЕЗЛИ ИЗ НОЯБРЬСКА.

—
Повара рестораничка «Итальянский дворик» приготовили более ста разнообразных видов канапе, порадовали гостей деликатесами и напитками собственного приготовления. Голодным с торжества не ушел никто.



—
ЧТОБЫ ПРИНЯТЬ ГОСТЕЙ, ПОТРЕБОВАЛОСЬ РАЗДОБЫТЬ ПОРЯДКА 50 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ КОМПЛЕКТОВ СПЕЦОДЕЖДЫ.

—
Специалисты отдела материально-технического обеспечения производства за ночь до торжества гладили и развешивали комплекты, зашнуровывали ботинки и готовили комнаты для переодевания.

Для гостей изготовили более ста комплектов раздаточного материала и бейджей.

Накануне вечером, когда водители наводили лоск снаружи и внутри автобусов, работники завода разложили раздаточный материал для каждого персонально – в кармашки в передистоящих кресел.



Для освещения события на производственную площадку Вынгапуровского ГПЗ пригласили более 20 представителей средств массовой информации.

Журналисты прибыли не только из Ноябрьска, но и из Салехарда и Москвы.

ДЛЯ УДОБСТВА ИХ РАБОТЫ НА ЗАВОДЕ ДАЖЕ
УСТАНОВИЛИ WI-FI.

В будние дни наличие беспроводного интернета на площадке неприемлемо, ведь пользование мобильными телефонами на производстве запрещено. Но для того, чтобы журналисты из федеральных СМИ могли направить в редакции новости об открытии завода, что называется, «с места событий», рядом с пресс-центром на один день была установлена точка доступа.



В ХОДЕ ПРЕСС-ПОДХОДА ПОСЛЕ ЦЕРЕМОНИИ ОТКРЫТИЯ ДМИТРИЙ КОНОВ ОБЪЯСНИЛ ЖУРНАЛИСТАМ, ПОЧЕМУ ФАКЕЛЫ СИБУРА «ХОРОШИЕ», А ГЛАВА ЯНОО ДМИТРИЙ КОБЫЛКИН ПОДЧЕРКНУЛ, ЧТО, БЛАГОДАРЯ РАБОТЕ ГАЗОПЕРЕРАБОТЧИКОВ, ВЫИГРЫВАЕТ НЕ ТОЛЬКО ЯМАЛО-НЕНЕЦКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ, НО И ЕГО СОСЕДИ – ХМАО И ТЮМЕНСКАЯ ОБЛАСТЬ.

С 2,8 МЛРД ДО 4,2 МЛРД М³
УВЕЛИЧИЛАСЬ МОЩНОСТЬ ЗАВОДА ПО ПРИЕМУ ПНГ

99% ГЛУБИНА ИЗВЛЕЧЕНИЯ
ЦЕЛЕВЫХ ФРАКЦИЙ НА
ВЫНГАПУРОВСКОМ ГПЗ

16 МЛРД РУБ. ИНВЕСТИЦИИ
В ПРОЕКТ

400 ТЫС. ТОНН ШФЛУ
БУДЕТ ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВЫРАБАТЫВАТЬСЯ НА ЗАВОДЕ

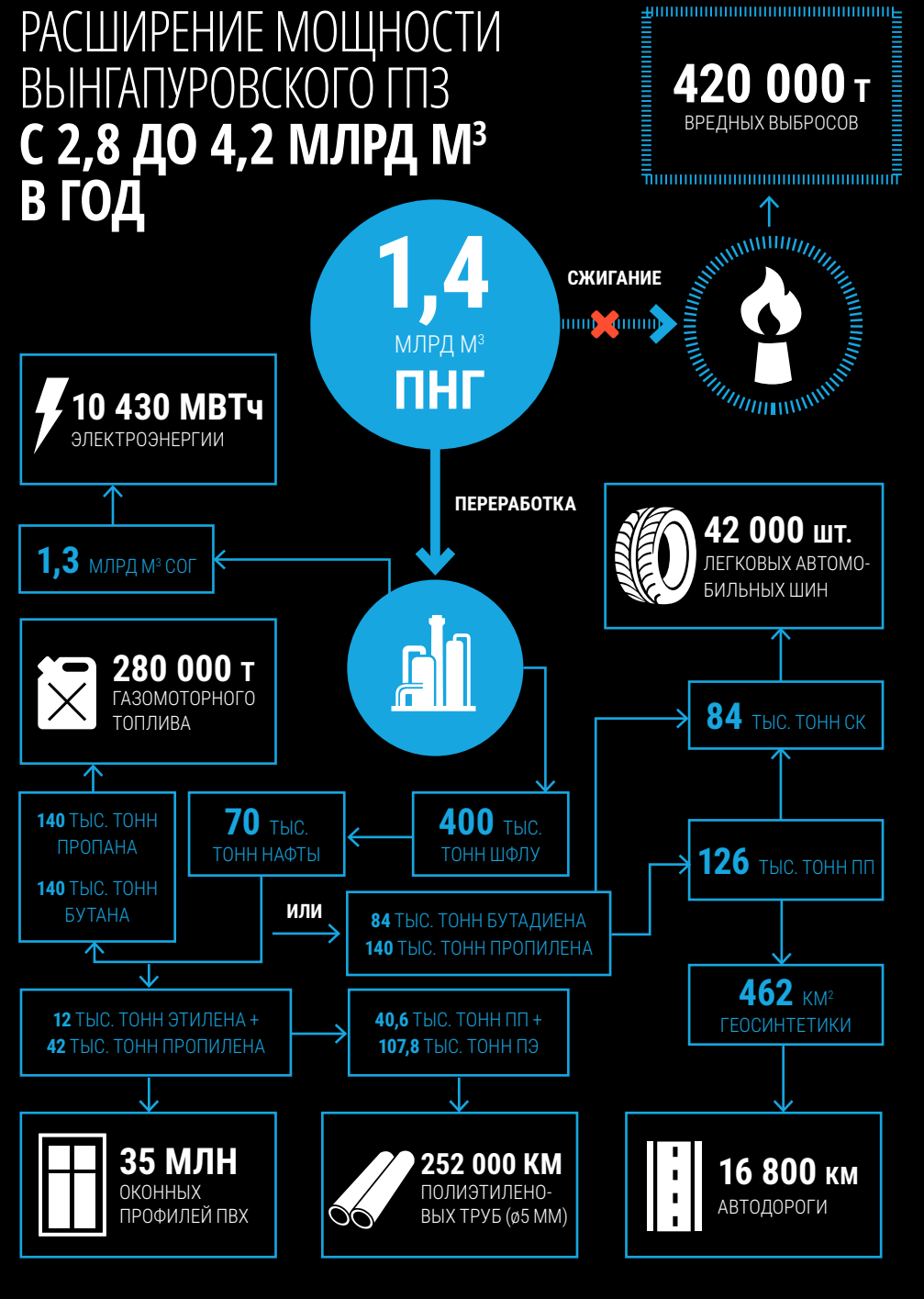
ОТКРЫТИЕ НОВОГО ПРОИЗВОДСТВА – СОБЫТИЕ, ТРЕБУЮЩЕЕ ДЛИТЕЛЬНОЙ И КРОПОТЛИВОЙ ПОДГОТОВКИ. ЛЮБАЯ МЕЛОЧЬ, ВЫПУЩЕННАЯ ОРГАНИЗАТОРАМИ ИЗ ВИДА, МОЖЕТ ИСПОРТИТЬ ГОСТЯМ ВПЕЧАТЛЕНИЕ ОТ ВСЕГО ПРАЗДНИКА. ИМЕННО ПОЭТОМУ СЛАЖЕННАЯ КОМАНДНАЯ РАБОТА И ПОЛНАЯ САМООТДАЧА ВСЕХ УЧАСТНИКОВ ПРОЦЕССА – РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ, СОТРУДНИКОВ «СИБУРТЮМЕНЬГАЗА» И КОЛЛЕГ ИЗ КОРПОРАТИВНОГО ЦЕНТРА – ВОТ ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ УСПЕШНОЙ ЦЕРЕМОНИИ ОТКРЫТИЯ.

В процессе подготовки к церемонии специалисты не разделяли работу на «свою» и «чужую». Видя, что коллега не успевает или не справляется с объемом задач, каждый сотрудник не медля приходил на выручку.

...Проводив гостей, уставшие, но довольные работники завода поспешили по своим делам. Ведь и в дни подготовки к торжеству они не переставали быть технологами, инженерами, руководителями отделов.

Не будем им мешать и отправимся дальше — на очередную площадку СИБУРа.

**РАСШИРЕНИЕ МОЩНОСТИ
ВЫНГАПУРОВСКОГО ГПЗ
С 2,8 ДО 4,2 МЛРД М³
В ГОД**



АКТУАЛЬНО

ПЕРСОНАЛЬНАЯ ОДИССЕЯ



СИСТЕМА КАДРОВЫХ РОТАЦИЙ, ТО ЕСТЬ ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОЕ ПЕРЕМЕЩЕНИЕ СОТРУДНИКОВ С ОДНОЙ ПОЗИЦИИ НА ДРУГУЮ, КАК ВЕРТИКАЛЬНОЕ, ТАК И ГОРИЗОНТАЛЬНОЕ, – ЭТО HR-ИНСТРУМЕНТ, ДАВНО ВОСТРЕБОВАННЫЙ В МИРЕ И ХОРОШО ИЗВЕСТНЫЙ В КРУПНЫХ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ. ОН ПОЗВОЛЯЕТ СОТРУДНИКАМ ПОЛУЧАТЬ НОВЫЕ ЗНАНИЯ, РАЗВИВАТЬ КОМПЕТЕНЦИИ, ПРИОБРЕТАТЬ ОПЫТ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ. В СИБУРЕ СИСТЕМА РОТАЦИИ КАДРОВ КАК СТРУКТУРИРОВАННЫЙ ИНСТИТУТ РАЗВИВАЕТСЯ С 2012 ГОДА. ЗА ЭТО ВРЕМЯ УДАЛОСЬ ПОСТРОИТЬ СИСТЕМУ, КОТОРАЯ ПОЗВОЛЯЕТ ГОТОВИТЬ ВНУТРИ КОМПАНИИ ЦЕННЫЕ КАДРЫ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ ВСЕ БОЛЕЕ ВОЗРАСТАЮЩЕЙ СЛОЖНОСТИ.

УСЛОВИЯ ЗАДАЧИ

В ведущих международных корпорациях регулярные ротации – необходимый фактор не только профессионального, но и карьерного роста. Приходя в компанию, сотрудник планирует свою будущую «персональную одиссею» – карьерный маршрут.

Предложение о ротации воспринимается как признание и подтверждение доверия руководства. Оно означает, что сотрудник замечен, результаты высоко оценены, его личные шансы на продвижение увеличились. Так выглядит развитая, сложившаяся корпоративная культура в области развития персонала.

БАЗОВАЯ ИДЕЯ ПРОГРАММЫ В СИБУРЕ – ПЛАНИРОВАТЬ РОТАЦИИ НЕ НА ОДИН ШАГ ВПЕРЕД ДЛЯ ЗАКРЫТИЯ ТЕКУЩЕЙ ПОТРЕБНОСТИ, А ДЕЙСТВОВАТЬ «НА ОПЕРЕЖЕНИЕ»: РАЗРАБАТЫВАТЬ ТРАЕКТОРИИ ДВИЖЕНИЯ В КОМПАНИИ НА 1-3 ГОДА С УЧЕТОМ И ПОТРЕБНОСТЕЙ КОМПАНИИ, И ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ЗОН РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКА.

ЗАДАТЬ ТРАЕКТОРИЮ

В СИБУРе система плановых кадровых ротаций персонала еще сравнительно молода. Началось все с понимания того, что компании всегда нужны будут руководители площадок, главные инженеры, директора по производству. Это кадровый «костяк» любой крупной промышленной компании. Постоянная потребность в квалифицированных руководителях, под которую можно и нужно заблаговременно готовить внутренний ресурс, развивая нынешних технологов, начальников производств, цехов и отделов, стала отправной точкой развития системы.

Важность ротации кадров понимают везде и всегда. Как правило, руководители знают своих «звездочек», замечают и «продвигают» их. Но зачастую это происходит под закрытие сиюминутных потребностей, есть риск оказаться в ситуации, когда «хорошие сотрудники есть, а готовых — ни одного». Базовая идея программы в СИБУРе — планировать ротации не на один шаг вперед для закрытия текущей потребности, а действовать «на опережение»: разрабатывать траектории движения в компании на 1-3 года с учетом и потребностей компании, и индивидуальных зон развития сотрудника.

ВЫБРАТЬ ЛУЧШЕГО

С 2012 года Корпоративным университетом СИБУР совместно со службами персонала предприятий организованы совещания по кадровому потенциалу — площадки для обсуждения карьерных маршрутов сотрудников в связке с кадровыми потребностями предприятия или функции в целом.

В настоящий момент в периметре процесса планирования карьерных маршрутов находятся все уровни управления компании: рабочие, ИТР и специалисты, руководители среднего и высшего уровней.

Основная задача совещаний — отметить сотрудников с высоким потенциалом и прочертить для них возможные направления движения в компании. В рамках совещания обсуждаются конкретные развивающие активности, благодаря которым сотрудник будет готовиться к переходу на более высокий уровень

управленческой ответственности, — горизонтальные ротации, стажировки, проектная работа, работа с коучем/наставником, профессиональное и управленческое обучение.

В 2015 году в поле внимания совещаний по кадровому потенциалу попало около 1300 сотрудников. Номинаруют их руководители, основание для обсуждения кандидатуры — высокие показатели эффективности. Еще один критерий — успешный опыт решения сложных, нестандартных, масштабных задач, в которых сотрудник себя проявил, организовав процесс, сформировав команду, обеспечив ожидаемый результат. По итогам проведенных совещаний число кандидатов сузилось примерно до 700 человек. Таким образом, институт совещаний по кадровому потенциалу является серьезным фильтром.

После того, как персональный список утвержден, в течение месяца сотрудники создают индивидуальный план развития (ИПР). По статистике, уже в течение года около трети этих сотрудников получают новые назначения.

В ходе планирования внутренних кадровых перемещений формируются различные группы сотрудников: одним рекомендовано повышение, другим — горизонтальное движение, третьи готовятся на смену тем, кто переходит на новую позицию.

СМЕНА ВЕКТОРА

Еще два года назад более 80% всех запланированных ротаций были вертикальными, то есть назначениями на более высокую должность (как правило, для закрытия текущей по-

требности). Сейчас ситуация начала меняться: по итогам совещаний в 2015 году доля горизонтальных ротаций выросла до 50% в общем объеме назначений, активно стал применяться инструмент стажировок в смежных подразделениях и в других функциональных направлениях.

Внимание к «горизонтали» оправдано и тем, что в структуре компании сокращается число уровней управления. Пройдя несколько горизонтальных ротаций в рамках своего маршрута, сотрудник будет значительно лучше профессионально и лично готов к шагу «вверх».

Движение кадров по линиям «предприятие — Корпоративный центр» или «Корпоративный центр — предприятие» — частный случай такой горизонтальной ротации. Не менее важны ротации сотрудников внутри предприятия и внутри Корпоративного центра, ротации между площадками. Важнейшую роль



Хорошим примером профессионального роста внутри компании может служить карьера Константина Югова. Он начал с позиции аппаратчика на «Сибур-Химпроме». На том же предприятии стал сначала технологом, а затем начальником производства. Следующий карьерный этап привел его в Корпоративный центр. Поработав в должности директора по блоку эффективности производства в Дирекции пластиков, Константин Югов вернулся на свою родную площадку генеральным директором.

— В КОМПАНИИ РЕЛОКАЦИОННЫЙ ПАКЕТ ВКЛЮЧАЕТ ПОСОБИЕ ПО ОБУСТРОЙСТВУ, КОМПЕНСАЦИЮ ПРОЕЗДА И ПРОВОЗА БАГАЖА, ОПЛАТУ УСЛУГ РИЭЛТОРА ПРИ ПОДБОРЕ КВАРТИРЫ И ЛЬГОТУ НА АРЕНДУ ЖИЛЬЯ.





Можно отметить и карьеру Юрия Буцыка — он начинал работать в Тобольске, где с позиции электромонтера дорос до главного энергетика. Затем поработал в Москве на должности руководителя направления, после чего вернулся на родное предприятие «Тобольск-Нефтехим» в должности главного инженера, а сейчас занимает позицию технического директора по проекту «ЗапСиб-Нефтехим» (представительство в Москве).



Александр Чебаненко начинал свой трудовой путь на «Тольяттикаучуке» с позиции ведущего специалиста инвестиционного отдела. Поработал в Москве в позиции менеджера по продукту и руководителя направления Дирекции синтетических каучуков, а затем вернулся в Тольятти, где в настоящее время занимает должность директора по обеспечению производства «Тольяттисинтеза».

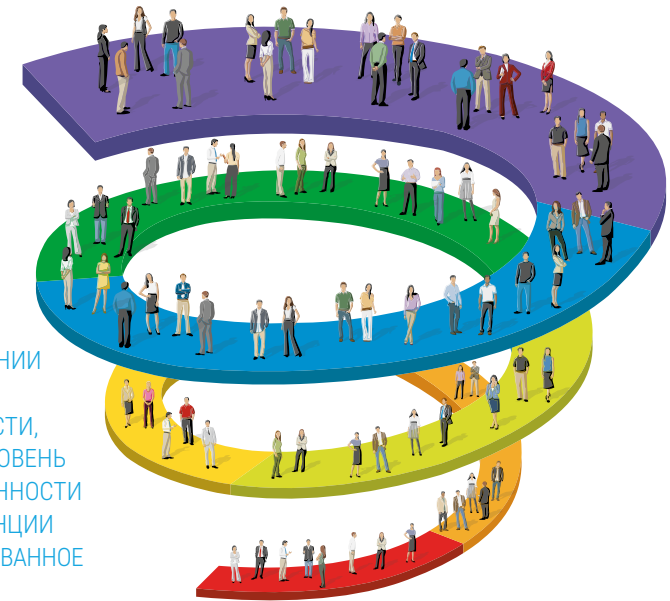
в планировании и организации этого процесса играет функция, которая на своем уровне знает потребности функциональной вертикали в целом и потребности площадок и может управлять процессом перемещения сотрудников.

Опыт работы на «смежных» должностях того же уровня — надежный способ «добрать» недостающую экспертизу, «расширить горизонты». «На выходе» формируются руководители, обладающие управленческой гибкостью, разнообразной профессиональной экспертизой и стратегическим взглядом на бизнес-процессы.

Так, директору по производству предприятия важно знать не только технологии. Он должен разбираться в том, как работает финансовая составляющая производства, понимать, как организованы закупки и логистика, знать оборудование основных производственных процессов предприятия, обладать развитыми навыками работы с командой. Очевидно, что потенциальному кандидату на эту должность необходимо сделать несколько промежуточных горизонтальных «движений», после чего назначение на должность уровня директора может произойти для него даже быстрее, чем предполагалось ранее: он просто будет к ней более готов и как управленец, и как производитель.

Идеальная траектория релокации — своего рода расширяющаяся спираль: в горизонтальном движении захватываются новые профессиональные области, а с выходом на новый уровень и ростом зоны ответственности все полученные компетенции находят себе концентрированное применение.

ИДЕАЛЬНАЯ ТРАЕКТОРИЯ РЕЛОКАЦИИ — СВОЕГО РОДА РАСШИРЯЮЩАЯ СПИРАЛЬ: В ГОРИЗОНТАЛЬНОМ ДВИЖЕНИИ ЗАХВАТЫВАЮТСЯ НОВЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЛАСТИ, А С ВЫХОДОМ НА НОВЫЙ УРОВЕНЬ И РОСТОМ ЗОНЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ВСЕ ПОЛУЧЕННЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ НАХОДЯТ СЕБЕ КОНЦЕНТРИРОВАННОЕ ПРИМЕНЕНИЕ.



тенции находят себе концентрированное применение.

ПОДГОТОВИТЬ ПОЧВУ

О будущем программы кадровых ротаций в СИБУРе легко судить по масштабам проектов в Тобольске и Свободном. Планируется, что в их реализации будет задействована часть ключевого персонала с действующих площадок. Значит, необходимо заранее определить кандидатов и провести их через «Программу развития кадрового потенциала», а на их место, в свою очередь, успеть подготовить квалифицированную смену.

Но, безусловно, когда речь идет о переезде в другой город или регион, нельзя игнорировать возможные опасения сотрудников перед географическим перемещением в корпоратив-

ной системе координат. Системный и одновременно персонализированный подход позволяет сделать такое перемещение максимально комфортным для сотрудника.

Не только общепринятые принципы корпоративной культуры и открытые двери карьерного лифта облегчают сотруднику решение о переезде в другой город, регион или страну. В мировой практике дополнительно мотивировать работника к смене географии призван релокационный пакет.

«Типового» пакета не существует. Его объем и состав определяются с учетом страновых (региональных) рисков, наличия современной инфраструктуры, уровня развития сервиса, общего уровня жизни.

Тем не менее, как правило, релокационный пакет включает три главных способа поддержки:

- [КОМПЕНСАЦИЯ РАСХОДОВ НА ПРОЕЗД;](#)
- [АКТИВНАЯ ПОМОЩЬ С ЖИЛЬЕМ НА НОВОМ МЕСТЕ;](#)
- [ОГОВОРЕННАЯ ЗАБОТА О ПОДДЕРЖАНИИ СВЯЗЕЙ СОТРУДНИКА С ДОМОМ И СЕМЬЕЙ.](#)

Подобного подхода, оправдавшего себя во всем мире, придерживаются и в СИБУРе.

В компании релокационный пакет включает пособие по обустройству, компенсацию проезда и провоза багажа, оплату услуг риэлтора при подборе квартиры и льготу на аренду жилья. Чтобы избежать стрессовых условий переезда, компания предоставляет работнику три дня отпуска для обустройства на новом месте.

—

[РАЗВИТАЯ СИСТЕМА КАДРОВЫХ РОТАЦИЙ – ПРЕКРАСНАЯ ВОЗМОЖНОСТЬ ПОКАЗАТЬ СЕБЯ И ПОЛУЧИТЬ ШАНС ПОСТРОИТЬ БЛЕСТЯЩУЮ КАРЬЕРУ. ЧТО НЕ МЕНЕЕ ВАЖНО, СИСТЕМА НАСТРОЕНА ТАКИМ ОБРАЗОМ, ЧТО ОНА МОТИВИРУЕТ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СОТРУДНИКОВ К ОТКРЫТОМУ ДИАЛОГУ](#)

Обсуждается вопрос о семье. Если семья переезжает вместе с работником, членам его семьи также предоставляются льготы и компенсируется проезд. Размер выплаты на обустройство в этом случае может быть увеличен. Компания также компенсирует расходы на поездки домой.

В случае релокации сотрудника из региона с более высоким уровнем оплаты труда в менее дорогой регион, его доход, по принятым в компании правилам, не уменьшается. Если же сотрудник на время переводится в более дорогой регион, например из Воронежа в Москву, он получает надбавку за релокацию на время его работы в столице.

БОЛЬШИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ

Развитая система кадровых ротаций — прекрасная возможность показать себя и получить шанс построить блестящую карьеру. Что не менее важно, система настроена таким образом, что она мотивирует руководителей и сотрудников к открытому диалогу: руководителю важно находиться в контакте со своим подчиненным, понимать его карьерные ожидания, направления для развития, иметь четкое видение плана развития в компании и обсуждать его с сотрудником.

Только в таком честном диалоге рождается единственно верный карьерный маршрут, который в конечном счете выгоден обеим сторонам. Компания получает опытных профессионалов с высоким уровнем компетенций, мотивированных на работу, сотрудник сознательно развивает компетенции под более высокий уровень должностных требований. Он лучше понимает свои перспективы и осознает, в какой мере их реализация зависит от его собственных усилий. А значит, растет его уровень мотивации, чувство ответственности — это в конечном итоге благотворно влияет на эффективность команды, частью которой он является.

С учетом реализации новых крупных проектов система кадровых ротаций в СИБУРе будет набирать обороты. А значит, каждый сотрудник

может получить возможность расширить навыки и компетенции, попробовать себя в новой роли и должности. ●

ДЕНИС САМОХВАЛОВ:

«СЕЙЧАС В КОМПАНИИ ЕСТЬ ВЫСТРОЕННАЯ СИСТЕМА»

 КОММЕНТАРИЙ


[ДИРЕКТОР УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ, УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ДЕНИС САМОХВАЛОВ ЗА 6 ЛЕТ РАБОТЫ В КОМПАНИИ УСПЕЛ ПОБЫВАТЬ В ДОЛЖНОСТЯХ ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ДИРЕКЦИИ СИНТЕТИЧЕСКИХ КАУЧУКОВ ПО ЭКОНОМИКЕ И ФИНАНСАМ, А ЗАТЕМ – ДИРЕКТОРА ПО ОПЕРАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПОЗЖЕ ВОЗГЛАВИЛ «ТОЛЬЯТТИСИНТЕЗ», В 2014 ГОДУ ВЕРНУЛСЯ В КОРПОРАТИВНЫЙ ЦЕНТР И ВОЗГЛАВИЛ ПРОЕКТ ПО ВНЕДРЕНИЮ ПСС, ЗАТЕМ, С 2015 ГОДА, – ФУНКЦИЮ УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ, А В 2016 ГОДУ – УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ, УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ.](#)

Каждое новое назначение сопровождалось огромным объемом новых знаний и навыков, при этом требовалось решать все более сложные задачи. Могу сказать, что руководство предприятием — это для меня бесценный опыт. При этом опыт работы в Корпоративном центре, безусловно, помог мне в руководстве площадкой.

Когда я начинал свой карьерный маршрут в компании, еще не было практики проведения кадровых комитетов, и решения по ротациям принимались точно. Сейчас в компании есть выстроенная система, где открыто обсуждаются возможности развития сотрудников и выстраивается логика их дальнейших карьерных перемещений.

Понятно, что все зависит от самого сотрудника, от того, как он себя проявит. Но все понимают, что компания сделает все, чтобы человек получил возможности дальше развиваться и чтобы возможности развития максимально соответствовали его способностям и личным планам развития. Про себя лично могу сказать так: мой карьерный маршрут совпал на 100% с тем, какие планы я ставил себе сам.

ОТ СЛОЖНОГО К СЛОЖНОМУ

ПРОФЕССИОНАЛ



На каждом заводе есть «сложные» цеха. Их репутация складывается постепенно, годами, и даже новички не сразу понимают особую ответственность работы в таких цехах. Сложность эта диктуется не столько технологией, сколько обилием взаимовлияющих факторов: изменилась концентрация одного компонента — и вот уже надо перестраивать весь отлаженный процесс. Впрочем, настоящие химики-производственники видят особый азарт в удержании сложных процессов под контролем и школу «сложных» цехов не готовы променять на более спокойные условия работы. Герою нашей рубрики «Профессионал» Андрею Плещеву в этом плане повезло. Уже на 4-м курсе университета он пришел работать в «сложный» цех выделения и сушки бутадиенстирольного каучука (Е-2). А спустя 4 года возглавил не менее «сложный» участок — установку по получению демитилдиоксана и формальдегида (И-6). Сегодня в нашей рубрике «Профессионал» Андрей расскажет про выбор профессии и особенности работы в таких «сложных» цехах.

ПРО ТЕОРИЮ И ПРАКТИКУ

Интерес к химии пришел не сразу, только в старших классах. Наверное, под влиянием старшего брата Михаила, который в то время уже учился в Тольяттинском государственном университете на факультете химии и инженерной экологии. Сейчас брат уже заканчивает аспирантуру в университете им. Менделеева. Меня же больше привлекала не теоретическая химия, а ее прикладное направление — химическая технология. В шутку говорю брату, что у нас с ним размеры пробирок разные, все же колонны по-больше объемом будут. Конечно, у нас есть и общие профессиональные темы для разговоров, но теперь он готовится к защите докторской, и мне уже сложно в полной мере понять смысл работы по ее названию.

ПРО ВЫБОР ПРОФЕССИИ

После третьего курса решил осваивать специальность и обсудил этот вопрос на кафедре. Руководство кафедры меня поддержало и дало свои рекомендации в отделе кадров завода. Так я и пришел на предприятие. Сначала в цехе Е-2 был аппаратчиком сушки; на выбор места работы во многом повлиял график: я мог одновременно учиться на дневном отделении и трудиться в цеху. Было особенно интересно наблюдать за химическим процессом: ведь выделение каучука из латекса можно было видеть собственными глазами, потому что процесс происходил в открытых аппаратах.

ПРО «ЧУВСТВО ЛОКТЯ»

В работе многое зависит от коллектива. Цех выделения и сушки — конечный. Здесь получаем продукт, и в силу технологии именно здесь очень много влияющих на процесс факторов, которые можно контролировать только общими усилиями коллектива. Если происходит отклонение, какой-то сбой на прессе или на этапе сушки, то в силу высокой механизации процесса одному просто не справиться, обязательно надо привлекать всю смену. Я считаю, что мне повезло с первым местом работы, потому что увидел, как действительно должна работать команда. Здесь я узнал, что такое «чувство локтя».



В РАБОТЕ МНОГОЕ ЗАВИСИТ ОТ КОЛЛЕКТИВА. Я СЧИТАЮ, ЧТО МНЕ ПОВЕЗЛО С ПЕРВЫМ МЕСТОМ РАБОТЫ, ПОТОМУ ЧТО УВИДЕЛ, КАК ДЕЙСТВИТЕЛЬНО ДОЛЖНА РАБОТАТЬ КОМАНДА. ЗДЕСЬ Я УЗНАЛ, ЧТО ТАКОЕ «ЧУВСТВО ЛОКТЯ».



Как раз в это время проходили опытно-промышленные испытания по внедрению бессолевого коагулянта на производстве бутадиенстирольного каучука, и было видно, что и производственники, и технологи работают над этим проектом вместе, как говорится, «рука об руку». И совсем не сразу получилось реализовать эту идею на практике, потому что в условиях реального производства появляются очень много факторов влияния.



ВСЕ ДОСТИЖЕНИЯ ЗАВИСЯТ ОТ САМОГО ЧЕЛОВЕКА. НЕ БУДЕТ ДВИЖЕНИЯ ВПЕРЕД И ВВЕРХ, ЕСЛИ САМ ЧЕЛОВЕК НЕ ПРИЛОЖИТ УСИЛИЙ.

ПРО ТЕХНОЛОГИИ

Я хорошо освоил место аппаратчика в Е-2 и подумал о том, что хорошо бы попробовать что-то новое. Так и попал на установку получения диметилдиоксида и формальдегида. Я был поражен уровнем автоматизации процесса: основные параметры отображаются на мониторах, сам процесс проходит в закрытых колоннах. От этого меняется подход к работе. Ты должен постоянно держать в голове несколько параметров, хоть автоматика и позволяет более гибко и быстро реагировать на все изменения в процессах.

ПРО УЧИТЕЛЕЙ И НАСТАВНИКОВ

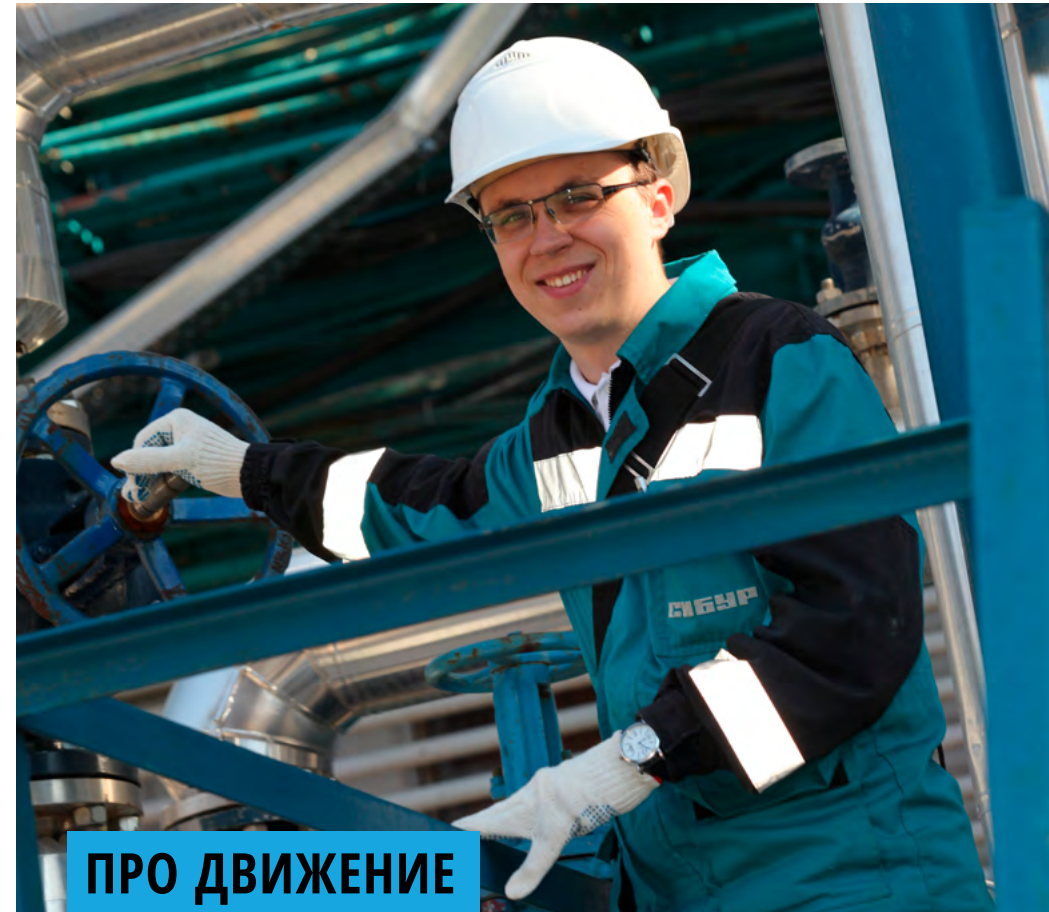
Думаю, правильно сделал, что пошел работать уже на четвертом курсе: в этот период начинается глубокое изучение профильных предметов, и мне было проще постигать ту же

нефтехимию, химию высокомолекулярных соединений. Многие преподаватели в университете знают наш завод не понаслышке: доцент кафедры моего вуза Юрий Орлов возглавляет исследовательскую лабораторию синтеза мономеров в НТЦ, руководитель моей дипломной работы Ирина Цветкова раньше работала на нашей площадке. Так и появились новые темы для общения с преподавателями.

В любой компании есть настоящие специалисты, которые готовы делиться опытом, идеей. Первым человеком на заводе, который мне серьезно помог, был аппаратчик Николай Юдин, потом, в И-6, очень много для меня сделал мастер смены Владимир Тетерюк. Сейчас в числе своих наставников могу назвать директора по производству Павла Кубрякова, генерального директора Юрия Морозова и советника по производству Илдуса Жданова, с которым мы много общались на этапе подготовки диплома.

ПРО НАУЧНУЮ РАБОТУ

Приближенность к живому процессу позволила выбрать тему для диплома — «Перевод производства изопрена на одностадийный жидкофазный синтез». Одновременно я узнавал свое предприятие в его нынешнем виде и пытался увидеть перспективы для развития. Сейчас такую масштабную работу я бы уже брать не стал, потому что пришлось просчитывать три цеха и обрабатывать очень большой объем информации. Как раз тогда эта тема очень актуальна была на предприятии, и многие руководители на заводе делились со мной опытом, помогали.



ПРО ДВИЖЕНИЕ

Я попал в один из первых наборов корпоративной программы для молодых специалистов. С одной стороны, было ощущение, что программа на нас «обкатывалась». С другой стороны, было очень четко обозначено, что работодатель не просто в нас заинтересован, он ждет каких-то новых достижений, новых идей. Поэтому создавался индивидуальный план развития, в котором четко фиксируются и цели, и сроки их реализации. И защищать эти планы надо было уже перед первыми руководи-

лями предприятия: директором по производству, главным инженером. Было ощущение, что некоторые карьерные достижения даются немного авансом, но это же и заставляло работать на результат.

Все достижения зависят от самого человека. Не будет движения вперед и вверх, если сам человек не приложит усилий.

Сейчас я все чаще понимаю ценность опыта, который нарабатывается годами. Это помогло бы избежать некоторых ошибок. ●

ПРОДУКТЫ



ДИЗАЙНЕРСКИХ ВЕЩЕЙ ИЗ ПЕРЕРАБОТАННЫХ ПОЛИМЕРОВ

ВЕЩИ ИЗ ПОЛИМЕРОВ ОКРУЖАЮТ НАС ПОВСЮДУ. НО ЧТО ПРОИСХОДИТ С НИМИ ПОСЛЕ ТОГО, КАК ОНИ ОТСЛУЖАТ СВОЙ ВЕК? В ПРОШЛОМ НОМЕРЕ ЖУРНАЛА МЫ РАССКАЗЫВАЛИ ОБ УДИВИТЕЛЬНЫХ ПРОИЗВЕДЕНИЯХ ИСКУССТВА ИЗ ОТРАБОТАННЫХ ПОКРЫШЕК И БАМПЕРОВ. А КАК НАСЧЕТ ДИЗАЙНЕРСКИХ ВЕЩЕЙ, СДЕЛАННЫХ ИЗ ПЕРЕРАБОТАННОГО ПЛАСТИКА? МЫ ЛЕГКО ОТЛИЧАЕМ УДОБНУЮ ВЕЩЬ ОТ НЕУДОБНОЙ, СТАРОМОДНУЮ — ОТ МОДНОЙ И СОВРЕМЕННОЙ, РОСКОШНУЮ — ОТ ПРАКТИЧНОЙ. НО МОЖЕТ ЛИ РАБОТА ДИЗАЙНЕРА БЫТЬ ЭКОЛОГИЧНОЙ? МОЖЕТ И ДОЛЖНА БЫТЬ — ВОТ СОВРЕМЕННЫЙ ТРЕНД! УБЕДИТЕСЬ В ЭТОМ САМИ, ИЗУЧИВ НАШУ ПОДБОРКУ ЯРКИХ ДИЗАЙНЕРСКИХ ВЕЩЕЙ, СОЗДАННЫХ В РЕЗУЛЬТАТЕ ВТОРИЧНОЙ ПЕРЕРАБОТКИ ПОЛИМЕРОВ.

Вечеринка — идеальный вариант для новых знакомств. И если вам удалось познакомиться с действительно замечательными людьми, то как можно увековечить эту дружбу? Конечно, нужно сделать светильник из пластиковых трубочек, через которые вы недавно потягивали вкусные коктейли за знакомство!

Возможно, именно такой логикой руководствовались дизайнеры Сибилла Ханзен из Кёльна и Аулия Мухаммад из Индонезии, когда придумали коллекцию Ko-J Recycling-Design. Все предметы Ko-J уникальны и экологичны. «Оформлять уже оформленное. Обрабатывать обработанное. Вдыхать новую жизнь в те вещи, чей конец уже predetermined», — такова миссия дизайнеров.



1

СВЕТИЛЬНИК
ИЗ КОКТЕЙЛЬНЫХ
ТРУБОЧЕК



2

ЭЛЕГАНТНОЕ ПЛАТЬЕ
ИЗ ПЕРЕРАБОТАННОЙ
ПЭТ-ТАРЫ

Звезда «Гарри Поттера» оборотительная Эмма Уотсон посетила ежегодный Бал института костюма под названием Met Gala в костюме из переработанных пластиковых бутылок от Calvin Klein и Eco Age. Уотсон призналась, что с гордостью продемонстрировала общественности экологичный наряд из вторсырья, который ничем не уступает всем остальным платьям. «То, что пластик смогли переработать и превратить в костюм, доказывает, что мода и современные технологии могут работать вместе», — отметила актриса.

3 ФУТБОЛЬНАЯ ФОРМА ИЗ ПЕРЕРАБОТАННЫХ БУТЫЛОК

ВИДЕО



Футболка из мусора

Футбольный клуб «Зенит» в прошлом году представил новую форму — из полиэстера, который представляет собой переработанные ПЭТ-бутылки. Она на 23% легче и на 20% прочнее предыдущего варианта. На производство комплекта уходит от 10 до 12 ПЭТ-бутылок. «Я не ощущаю никакого дискомфорта от того, что это вторичное сырье. Наоборот, мне приятно и важно знать, что процесс создания этой формы экологически чист», — говорит защитник «Зенита» Николас Ломбертс.

Желая соответствовать эко-тренду, форму из вторсырья заказывают сейчас многие команды.



4 ПОЛКИ ИЗ ВЕЛОСИПЕДНЫХ ШИН

Конструкция необычных книжных полок от испанских дизайнеров из SystemDesignStudio предельно проста: старые велосипедные шины и два металлических держателя, вбитых в стену. Такие полки смотрятся интересно и необычно, а также позволяют плотно закрепить поставленные на них предметы. Стильные и забавные модели станут отличным дополнением любого дома или офиса в современном стиле.

5 ДОМ ИЗ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И БЫТОВЫХ ОТХОДОВ

Для постройки этого здания на юге Англии использовались виниловые баннеры и растяжки, зубные щетки пассажиров самолетов, дискеты, видеокассеты и многое другое. Waste House — это первая в мире капитальная постройка из «мусора», возведенная силами бюро BBM и студентов городского университета Брайтона. В ход пошло 4 тысячи пластиковых коробок из-под DVD, 2 тысячи дискет и видеокассет, 20 тысяч зубных щеток. Старые виниловые плакаты используются в качестве пароизоляционной мембраны: подкровельный резиновый слой сделан из старых автомобильных шин, а кухонная рабочая поверхность — из переработанных пластиковых кофейных стаканчиков и вышедших из строя кофемолок.

Здание расположено на территории кампуса университета Брайтона и служит частью учебной программы «устойчивого» архитектурного проектирования. Это своеобразная открытая лаборатория «зеленого» строительства, где проходят выставки, лекции и воркшопы.



ВСЕ ПО ПОЛОЧКАМ

👍 ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ

ОСНОВЫ САМООРГАНИЗАЦИИ
ОТ КУЛЬТОВОГО ТЕОРЕТИКА
ПРОДУКТИВНОСТИ



Умение работать в режиме многозадачности обычно стоит где-то в середине списка требований к кандидату в описании многих вакансий. «Я смогу», — отвечаете вы самому себе и с уверенностью повторяете это на собеседовании. А через три месяца от вас не осталось живого места: речь несвязная, движения дерганые, по лицу пробегает нервный тик, и вы все повторяете случайным собеседникам в лифте о какой-то встрече на следующей неделе. Что-то явно не так, чувствуете вы, особенно глядя на коллегу, у которого, судя по шутливому тону и показателям KPI, все отлично получается. Дело тут не в мистике или слепой удаче. Основа колдовских методов продуктивности 21-го века — техники повышения личной эффективности. Если вы еще не разобрались, как их принципы соотносятся с вашей жизнью, — извлекаем полезное из материала ниже.

Сегодня существует множество теорий и практик того, как лучше всего справляться с большими объемами работы и потоками информации, которые ежедневно обрушиваются на современного человека. Принцип Парето, матрица Эйзенхауэра... Наверняка вы слышали о каком-то из них или даже применяли на практике. Мы остановимся на методике теоретика продуктивности, бизнес-тренера Дэвида Аллена *Getting Things Done (GTD)*, что дословно переводится как «доведение дел до конца», но чаще всего используется в России в другой формулировке — «Как привести дела в порядок». Методика описана в его одноименной книге. Автор утверждает, что, оказавшись под завалом дел и обязательств, искать нужно не рецепт сильнодействующего успокоительного средства, а качественную систему работы с задачами и информацией, и GTD — как раз то, что нужно. Кстати говоря, данная методика является частью практики Стандарта работы руководителя (СРР).



10 МИНУТ,
ПОТРАЧЕННЫЕ НА
ПЛАНИРОВАНИЕ,
ЭКОНОМЯТ
100 МИНУТ
РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

GTD — ЭТО БОЛЬШЕ, ЧЕМ ЛЮБАЯ МЕТОДИКА ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТА. ЭТО ТОТАЛЬНАЯ СИСТЕМА САМООРГАНИЗАЦИИ, УВЕРЯЕТ АВТОР И ЕГО МНОГОЧИСЛЕННЫЕ ПОСЛЕДОВАТЕЛИ: ОНА ПОЗВОЛЯЕТ ОХВАТИТЬ И ОТСЛЕЖИВАТЬ ЗАДАЧИ НА ВСЕХ УРОВНЯХ ЖИЗНИ. ЖУРНАЛ TIME НАЗВАЛ КНИГУ АЛЛЕНА «ЛУЧШЕЙ БИЗНЕС-КНИГОЙ ДЕСЯТИЛЕТИЯ».



— Если вы не очищаете корзину «Входящие» и не обрабатываете накопленную рутину, то корзины служат только для накопления бесформенной груды материала. Ни в коем случае не кладите проблему обратно в папку «Входящая информация»! Не освобождать корзину — все равно, что накапливать мусорные баки, которые никогда не опорожняются: придется постоянно докупать новые емкости, чтобы они вместили весь ваш мусор.

Для эффективного управления рабочим процессом Аллен предлагает 5 шагов, помогающих навести порядок в окружающем хаосе.



1. СБОР

Собирайте всю поступающую к вам информацию в надежные «корзины». Их форма может быть абсолютно любой: записная книжка, диктофон, файл в телефоне для заметок на ходу, специальный лоток для бумажной корреспонденции и т.д). Главное, чтобы они всегда были под рукой и давали возможность зафиксировать любую мысль, которая может оказаться полезной, независимо от того, где вы в данный момент находитесь. Инструментов для сбора должно быть как можно меньше, но столько, сколько вам необходимо, советует автор методики.

Основная задача на этом этапе — зафиксировать информацию на внешнем носителе, тем самым очистив свою память, и «освободить сознание», или попросту — выбросить из головы.



2. ОБРАБОТКА

Поступающие в хранилища письма, мысли, списки покупок и прочее нужно систематически разбирать и прорабатывать. Для этого существует следующий алгоритм.

Прорабатываем элементы последовательно, по одному — и никогда ничего не возвращаем в корзину.

Определяем, требует ли элемент действия. Если да, то определяем результат, которого хотим достичь; формулируем первоочередное действие, которое нужно совершить для достижения результата; определяем это конкретное действие в один из списков.

Если действий в ближайшее время не требуется, выбрасываем этот элемент или определяем в списки «Может быть/когда-нибудь» или «Справочные материалы».

Если на выполнение действия требуется меньше двух минут, просто делаем это здесь и сейчас.



3. ОРГАНИЗАЦИЯ

Для удобного отслеживания организуем все извлекаемое из корзины (раскладываем по местам).

→ **«ПРОЕКТЫ»:** сюда попадают многошаговые задачи. Задачи из планов реализации этих проектов будут пополнять списки ближайших дел.

→ **«ПЕРВООЧЕРЕДНЫЕ ДЕЙСТВИЯ»:** список дел, которыми нужно заниматься сейчас; напоминание о том, что вам делать дальше, если вы вдруг забыли.

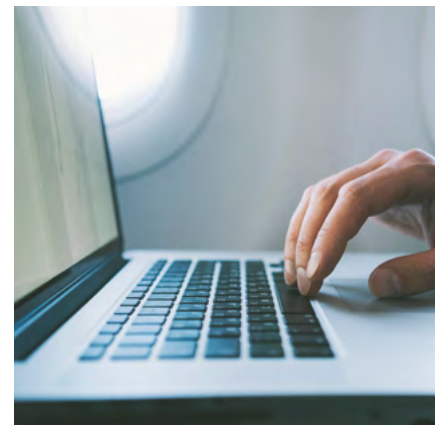
→ **«КАЛЕНДАРЬ»:** сюда попадут действия, имеющие привязку к дате или времени. Когда придет время, календарь напомнит, что пора браться за задачу.



ПРАВИЛО ДВУХ МИНУТ
— ВОЛШЕБНОЕ ПРАВИЛО.
ПРИДЕРЖИВАЙТЕСЬ ЕГО — И ВЫ УВИДИТЕ, НАСКОЛЬКО БОЛЬШЕ УСПЕЕТЕ СДЕЛАТЬ В ПРОЦЕССЕ ЧИСТКИ ВХОДЯЩЕГО МАТЕРИАЛА.

→ **«ЛИСТ ОЖИДАНИЯ»,** или **«НА КОНТРОЛЬ»:** сюда попадут действия, выполнения которых мы ждем от других людей.

→ Все, что не подразумевает ближайших действий, отправляется в список **«КОГДА-НИБУДЬ/МОЖЕТ БЫТЬ»** и папку **«СПРАВОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ».**



— Если вы много путешествуете, заведите список дел «В сети» отдельно от списка «Компьютер». На борту самолета — вместо того, чтобы лихорадочно думать, что я могу и чего не могу сделать без Интернета — загляните в список дел «Компьютер»: вы будете абсолютно уверены, что ни одно из этих дел не требует подключения к сети, и спокойно выберете самые важные задачи, которые сможете выполнить. Если вы знаете, что нужно куда-то ехать на машине, то весьма полезно иметь под рукой список, который можно просмотреть в дороге.

Добавьте списки долгосрочных целей и ценностей, оказывающих на вас влияние.

Поддерживайте систему хранения справочной информации для того, что не требует действий, но должно находиться под рукой.

Очень важно провести четкие границы между категориями. Они должны быть разделены визуально, физически и психологически.



4. ОБЗОР

Все хранилища нужно обязательно регулярно обрабатывать. В ежедневном режиме проводить краткий обзор календаря и списков следующих действий, определяя план работы на день.

Еженедельно автор методики советуется устраивать генеральную уборку — обзор всех списков для обновления и актуализации задач.

Следует приучиться работать со списками постоянно, чтобы это во-

шло в привычку: просматривать с утра за кофе, пополнять в течение дня, освежать в памяти в транспорте. Иначе система не работает. Добавьте напоминания о еженедельной полноценной и ежедневной рабочей проработке корзин, чтобы система не сошла на нет в пользу утренних круассанов.



5. ДЕЙСТВИЯ

Ну, и наконец, самое главное и самое приятное — просто сделайте! Какой бы серьезной и сложной ни была проблема, преодолите замешательство, сделав маленький шаг к ее решению. Сделайте хоть что-то. Однако помните: вы можете справиться с делами по очереди, но вам не под силу решать проблемы оптом, пишет автор.

Любая система самоорганизации стремится к достижению результата. GTD нужна, чтобы ваши силы расходовались только на то, что приведет вас

Подходите к делу творчески и действуйте решительно. Не появилось ли у вас каких-нибудь новых, чудесных, сумасшедших, творческих, заразных, рискованных идей, которые можно добавить в систему?

к цели, а не на смутные тревоги, не забыто ли что-нибудь из главного, и мысли, что же еще нужно сделать. Не пренебрегайте визуализацией результатов в ваших списках: от простой галочки или крестика напротив выполненной задачи вырабатывается дофамин — гормон, вызывающий в нас чувство счастья. Запаситесь терпением и получайте удовольствие от процесса. Ведь в жизни не существует высшего наслаждения, чем преодоления трудностей, достижения новых успехов, созревания новых желаний и их исполнения.

НЕ ПРЕНЕБРЕГАЙТЕ ВИЗУАЛИЗАЦИЕЙ РЕЗУЛЬТАТОВ В ВАШИХ СПИСКАХ: ОТ ПРОСТОЙ ГАЛОЧКИ ИЛИ КРЕСТИКА НАПРОТИВ ВЫПОЛНЕННОЙ ЗАДАЧИ ВЫРАБАТЫВАЕТСЯ ДОФАМИН — ГОРМОН, ВЫЗЫВАЮЩИЙ В НАС ЧУВСТВО СЧАСТЬЯ.

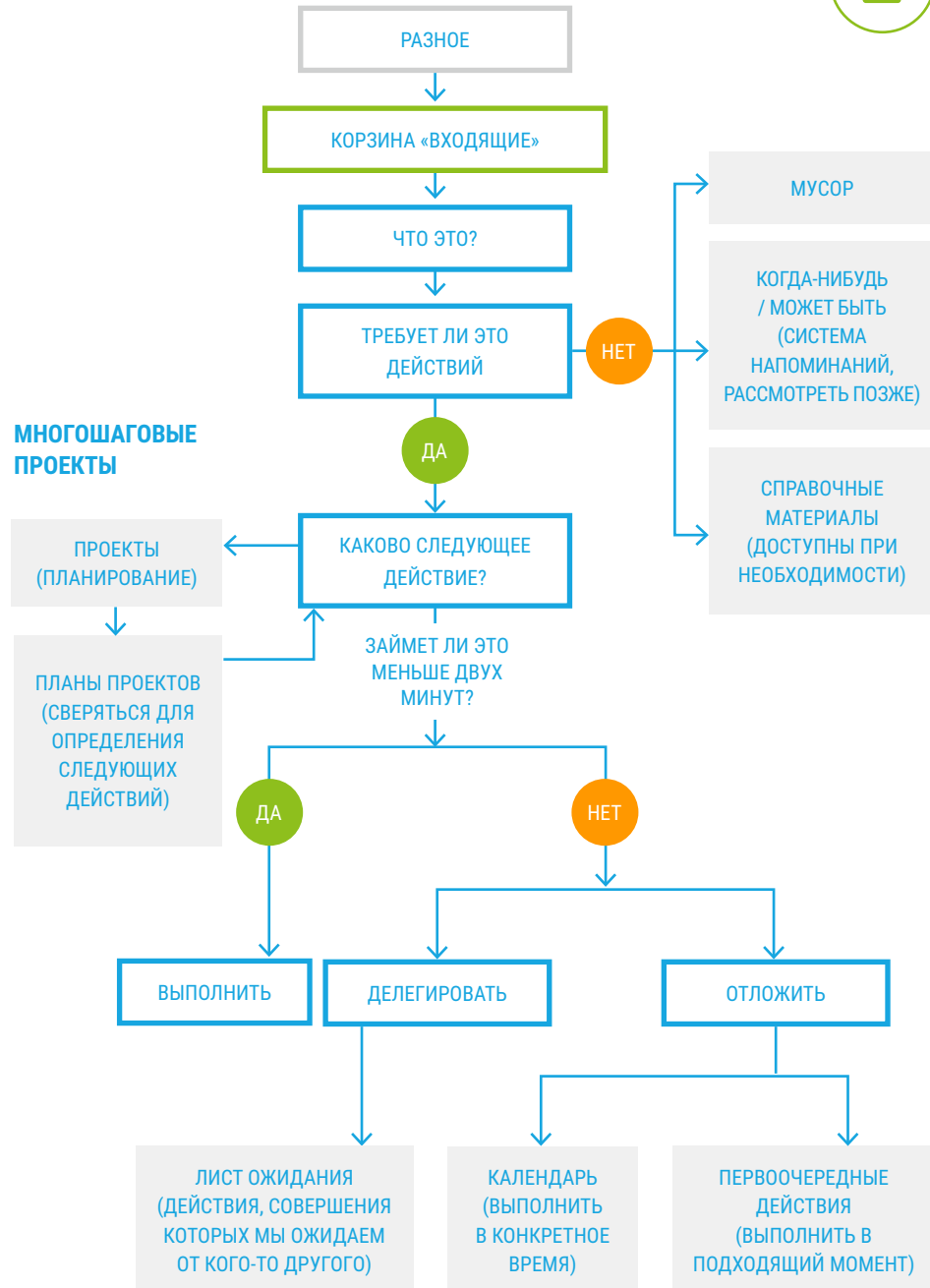
ПРИНЦИП ПОМИДОРА

«Принцип помидора» — еще одна интересная методика выполнения поставленных задач и борьбы с прокрастинацией. Его придумал итальянский студент и назвал в честь кухонного таймера, который часто встречается именно в форме помидора. Смысл заключается в том, чтобы разбить рабочее время на получасовые периоды, каждый из

которых состоит из 25 минут максимальной концентрации на задаче (вы ни на что не отвлекаетесь) и следующих за этим пятью минутами отдыха. После 4 таких «помидоров» делайте продолжительный перерыв в 20-30 минут, чтобы мозг мог «перезагрузиться» и продолжить продуктивно работать. Главное в методике — не отвлекаться, несмотря ни на что! Если вы перекинули усилия на другую задачу или отвлеклись поболтать с коллегой, сбрасывайте таймер и начинайте заново.



АЛГОРИТМ ОБРАБОТКИ ЗАДАЧ



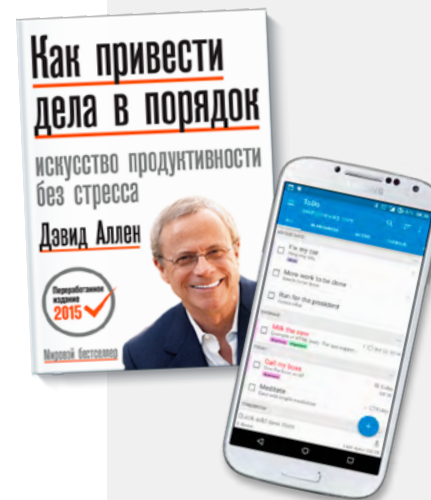
КАК ВСЕГДА, МЫ НЕ СТАЛИ ОГРАНИЧИВАТЬСЯ ТЕОРИЕЙ, А РЕШИЛИ ИСПЫТАТЬ ПРИНЦИПЫ НА ПРАКТИКЕ: ПОПРОСИЛИ КОЛЛЕГ В ТЕЧЕНИЕ ДВУХ НЕДЕЛЬ ПРИДЕРЖИВАТЬСЯ МЕТОДИКИ GTD И ОПИСАТЬ СВОИ НАБЛЮДЕНИЯ. ПОДРОБНОСТИ ЭКСПЕРИМЕНТА «КАК ПРИВЕСТИ ДЕЛА В ПОРЯДОК» ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩЕМ МАТЕРИАЛЕ. ➔

Если тема вас заинтересовала, можете [скачать книгу «Как привести дела в порядок»](#).

Установить на смартфон приложение, которое умеет синхронизироваться с Microsoft Outlook ([Tasks & Notes для Android](#)) или [TaskTask для iOS](#).

Можете также прослушать [аудиокнигу от Корпоративно-го университета СИБУРа](#) и записаться на семинар Корпоративного университета, посвященный методике. Для этого обратитесь к [Кристине Усольцевой](#). Весь каталог программ корпоративного обучения Корпоративного университета можно посмотреть [здесь](#).

Мы изложили лишь один из вариантов самоорганизации, но их существует огромное множество. [Делитесь](#) своим опытом – возможно, вы нашли свой идеальный подход. Пределов совершенству, как известно, нет. Удачи!



«КАК ПРИВЕСТИ ДЕЛА В ПОРЯДОК»

НАШ ОЧЕРЕДНОЙ ЭКСПЕРИМЕНТ ПОСВЯЩЕН ОСНОВАМ САМООРГАНИЗАЦИИ – МЕТОДИКЕ GETTING THINGS DONE (GTD). НАВЫКИ, КОТОРЫЕ РАЗВИВАЕТ GTD, ПРИГОДЯТСЯ НЕ ТОЛЬКО НОВЫМ СОТРУДНИКАМ КОМПАНИИ, НО И СИБУРОВЦАМ СО СТАЖЕМ. ПОТОМУ ЧТО БЛАГОДАРЯ ОЧЕНЬ ПРОСТЫМ ПРИЕМАМ УПРАВЛЕНИЯ РАБОЧИМ ПРОЦЕССОМ ВЫ СМОЖЕТЕ ЗНАЧИТЕЛЬНО ПОВЫСИТЬ СОБСТВЕННУЮ ПРОДУКТИВНОСТЬ И, КАК СЛЕДСТВИЕ, САМООЦЕНКУ. ПОТОМУ ЧТО ТАК ЗДОРОВО ВСЕ УСПЕВАТЬ И НИЧЕГО НЕ ЗАБЫВАТЬ!

В ходе эксперимента мы предложили сотрудникам в течение двух недель использовать в своей работе принципы методики «Как привести дела в порядок» и поделиться полученными результатами.

Оказалось, что использование корзины и хранилищ действительно помогает структурировать задачи: создается удобный и подробный архив дел, в котором легко найти нужную информацию. Значительную помощь оказывают и современные технические средства – программа Outlook и, например, приложение Tasks & Notes, которые могут быть синхронизированы между собой. Их использование позволяет в буквальном смысле держать дела под рукой или в кармане. Также электронные системы хранения позволяют использовать цветовую индикацию и звуковые уведомления – это помогает не только сортировать задачи, но и не

забывать про них. Но не стоит сразу кидаться скачивать все программы, ведь старый добрый блокнотик, по наблюдениям коллег, порой не менее эффективен.

Правило «двух минут» получило признание почти у всех: короткие и простые задачи лучше решать здесь и сейчас.

В целом все участники эксперимента уже через две недели почувствовали себя более надежными и эффективными сотрудниками. В этом им помог регулярный анализ задач, позволяющий не только оценить список того, что предстоит сделать, но и увидеть объем уже совершенных трудовых подвигов. Многие отметили, что применение методики действительно позволяет улучшить настроение, и это очень важно! Мы поздравляем всех участников эксперимента, желаем им не останавливаться на достигнутом и совершенствовать свои навыки дальше!



РУДОЛЬФ АБДУЛЛИН

РУКОВОДИТЕЛЬ КОМАНДЫ ВНЕДРЕНИЯ,
«СИБУР АВТОМАТИЗАЦИЯ» (Г. ТОБОЛЬСК)

ПРИМЕНЕНИЕ ПРИНЦИПОВ GTD

Все возникающие задачи я записываю в созданные мной корзины – на данный момент у меня их шесть. Реплики, мысли и тезисы я фиксирую в записной книжке с разлиновкой.

По каждой задаче расписываю действия (чаще всего 3-4) и ожидаемый результат. Для каждой корзины я создал архив (с теми же названиями) и провожу архивацию по датам возникновения документа. Например, «20160415 Координационный комитет». По большим задачам планирую время, ставлю «напоминалки».

Для записи использую Outlook (на ноутбуке) и приложение Tasks&Notes (на смартфоне). Все синхронизировал.

ПРАВИЛО ДВУХ МИНУТ

Правило использую. Следование этому простому правилу помогло избавиться от ощущения «наката» задач к концу дня.

РЕГУЛЯРНЫЙ ОБЗОР

В конце каждого рабочего дня провожу анализ выполненного за день. Еще раз «пробегаю»

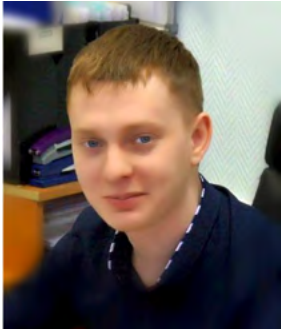
по задачам, добавляю необходимые пометки, составляю краткий обзор задач на следующий день и список всех имеющихся временных резервов. Это позволяет мне чувствовать уверенность в том, что ничего не упустил.

ЗАМЕТНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

Эти несложные действия позволили мне добиться неплохих результатов. Задачи всегда перед глазами, не теряются, у каждой есть тематика и приоритет. Подводя итоги дня, я оцениваю чего достиг/не достиг и почему. Выполнение задачи у меня отслеживается по циклу PDCA (Plan – Do-Check-Act / планирование – выполнение – проверка – реакция).

Все полученные результаты архивируются по единой системе. Поиск нужной информации сократился в разы – от минут к секундам. Рабочий стол чистый/удобный. Нет авралов от забывчивости.

Уже после первой недели эксперимента у меня появилось ощущение, что я начал привыкать. После второй недели могу точно сказать: начала выработываться привычка. И изменения уже ощутимы!



ИЛЬЯ ЛЕБЕДЕВ

**ИНЖЕНЕР-ТЕХНОЛОГ
ВКЦ УПГ-2 «СИБУРТЮМЕНЬГАЗ»,
ФИЛИАЛ «ВЫНГАПУРОВСКИЙ ГПЗ»**

ТЕКУЩИЕ ДЕЙСТВИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Когда я только начал сбор задач из всех корзин (с листочков, из различных блокнотов и тетрадей), то получил большой список невыполненных дел. Причем ежедневно этот список только увеличивался! Первое, что я сделал, это уменьшил число корзин сбора до трех: блокнот, Outlook и приложение Color Notes. В перспективе — вообще уйти от бумажного носителя, а с Color Notes перейти на Tasks&Notes.

С началом внедрения принципов методики стало понятно, что записи в Outlook, как и файловая система компьютера, требуют наведения порядка. Я удалил дублирующие файлы и выстроил в папках определенную иерархию. Эти нехитрые действия принесли ощутимые плоды. Например, алгоритмы решения задач помогают в конце рабочего дня, когда мозг устал и, как говорится, не соображает. Очистка почты и файлов снизила количество сообщений в десятки раз: я удалил лишний хлам, который висел годами. Напоминания в календарях не дают забыть о важных задачах. Снижение количества корзин сбора не дает теряться задачам, а поиск по архивам теперь занимает гораздо меньше времени.

Из своих способов повышения эффективности работы за компьютером хочу поделиться следующими: во-первых, использование «горячих» клавиш (это правило касается и работы

за компьютером в целом, и работы в отдельных программах и браузерах); во-вторых, замена рисунков ярлыков на папках: скорость поиска файлов значительно повышается!

ПРАВИЛО ДВУХ МИНУТ

Правило использую. Правда, оказалось, что таких дел у меня очень мало. Их я делаю сразу, не откладывая.

РЕГУЛЯРНЫЙ ОБЗОР

Обзоры я провожу регулярно: корзины стараюсь перебирать каждый вечер, а обзор выполненных задач провожу еженедельно, по пятницам. Обратил внимание, что после обзора поднимается настроение: вижу, сколько всего удалось сделать за неделю. 😊

ЗАМЕТНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

Не могу сказать, что я уже стал абсолютно надежным человеком. Во-первых, я еще не привык к новой системе и ее методике. Во-вторых, я пока что записываю не все задачи и мысли. Но уже отмечаю, что с GTD пришло множество улучшений; это реально то, чего мне не хватало, и уверен, что в ближайшем будущем я точно стану абсолютно надежным! Смог серьезно заинтересовать некоторых коллег, так что буду теперь транслировать свой опыт и на них!



ЕВГЕНИЯ БУРЫКИНА

**ЭКСПЕРТ ОРГАНИЗАЦИИ ЭКСПОРТНЫХ
ОТГРУЗОК И РАСЧЕТОВ С КЛИЕНТАМИ,
СИБУР**

ПРИМЕНЕНИЕ ПРИНЦИПОВ GTD

Поначалу было очень тяжело, но потихонечку новый подход вошел в привычку. Теперь на обработку задач уходит меньше времени: не нужно, в частности, повторно анализировать входящую информацию, сразу даешь ей статус. И, главное, больше времени остается на действия!

ТЕКУЩИЕ ДЕЙСТВИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Принципы GTD помогли мне привести в порядок файловую систему на компьютере, а также избавиться от флажков в почте. Теперь у каждого задания есть свое имя, различная вспомогательная информация.

Стало удобнее ориентироваться в папках. Во время командировки с гордостью говорила коллегам, в какой папке находится тот или иной документ.

Новая система позволила мне изменить принципы сбора входящих: я завела папочку для входящей бумажной информации, регулярно чищу корзины. Главное, теперь есть понимание, что и где находится, какие задачи в приоритете.

СПИСОК ЗАДАЧ

Признаюсь, что мне очень нравится вести список задач. Пока я активно использую бумажные носители или приложение заметок на

iPhone. Наличие списков задач удобно: сразу визуально понятно, что выполнено, а на что еще нужно обратить внимание. Обводить или зачеркивать сделанное задание — это такое удовольствие! Сразу самооценка поднимается, думаешь: «Какая же я молодец!» 😊

ПРАВИЛО ДВУХ МИНУТ

Использую правило двух минут — выполнила и забыла!

НОСИТЕЛИ

Пока мои верные друзья — это бумага и почта. Пробовала на iPhone, но это не очень удобно.

РЕГУЛЯРНЫЙ ОБЗОР

Ежедневный анализ позволяет мне спланировать день и расставить приоритеты.

ЗАМЕТНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

Уверена, что я начала превращаться в абсолютно надежного человека. Теория теорией, но когда применяешь на практике принципы GTD, понимаешь, как упрощается жизнь. И остается больше времени на выполнение заданий. Хорошо ощущать себя надежным человеком! Активно начала делиться данными методами с друзьями и коллегами.



ЕВГЕНИЯ БОГАТЫРЕВА

**СПЕЦИАЛИСТ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА ОТДЕЛА
ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ И
ОПЛАТЫ ТРУДА «ТОМСКНЕФТЕХИМА»**

ПРИМЕНЕНИЕ ПРИНЦИПОВ GTD

Принципы метода GTD я применяю с октября 2015 года, поэтому эксперимент для меня проходит в рабочем порядке, ничего принципиально нового я для себя не узнала. В своей работе я использую 7 корзин, а при сортировке задач сразу устанавливаю необходимые напоминания и добавляю необходимую информацию.

В результате все структурировано и «под рукой», практически не бывает задач с истекшим сроком, обычно все удается сделать даже раньше срока.

ПРАВИЛО ДВУХ МИНУТ

Правило двух минут помогает мне быстро решать мелкие задачи. В результате остается больше времени для решения более сложных вопросов.

РЕГУЛЯРНЫЙ ОБЗОР

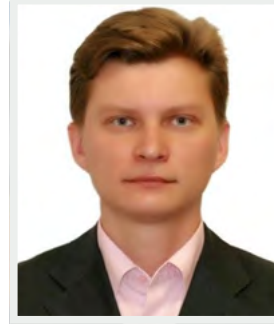
Регулярный мониторинг я провожу в обязательном порядке и минимум два раза в день — утром и вечером. Иногда уделяю этому внимание и в течение дня. В результате большую часть задач я закрываю раньше намеченного срока.

НОСИТЕЛИ

В качестве основного носителя я использую Outlook, который синхронизирован с телефоном. На бумаге стараюсь ничего не держать. Это удобно, так как GTD можно применять не только на работе, но и дома.

ЗАМЕТНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

Возможно, это самонадеянно, но считаю, что я становлюсь надежным человеком.



СЕРГЕЙ КОПСОВ

**ЭКСПЕРТ ПРОИЗВОДСТВА,
ПЛАНИРОВАНИЯ И АНАЛИЗА
ОПЕРАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СИБУР**

СБОР ВХОДЯЩИХ

Я стараюсь фиксировать абсолютно все задачи, даже те, которые кажутся элементарными. Методика GTD помогла сократить количество упущенных задач, мне стало легче планировать свое рабочее время как в масштабе одного дня, так и всей рабочей недели.

СПИСОК ЗАДАЧ

В соответствии с методикой, я веду списки задач, и сразу после поступления новой задачи определяю ее в нужный список. А еще я завел новый список — контроль (исполнение поручений другими). Список позволяет не забывать поставленные другим задачи и сроки.

ПРАВИЛО ДВУХ МИНУТ

В основном использую это правило. Исключение — срочные задачи. В результате уменьшился соблазн решить поступившую не быструю задачу «здесь и сейчас», расставляю приоритеты.

РЕГУЛЯРНЫЙ ОБЗОР

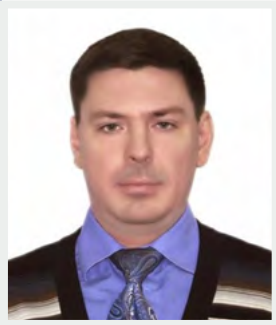
Обзор задач я провожу дважды в день — в начале дня для формирования плана и в конце дня для подведения итогов. Такой мониторинг позволяет не только актуализировать план действий, но и оценить собственную эффективность.

НОСИТЕЛИ

Я использую два основных носителя: MS Outlook — для рабочих задач и Wunderlist — для личных. Главное, что у меня перестали копиться листочки и заметки с задачами и я точно знаю, что ничего не упущу.

ЗАМЕТНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

Стал ли я абсолютно надежным человеком? Пока говорить рано, но уверенность в себе повышается, это факт.



МАКСИМ ГАЛДИН

**И.О. НАЧАЛЬНИКА ОТДЕЛА
НЕПРЕРЫВНЫХ УЛУЧШЕНИЙ СЛУЖБЫ
ГЛАВНОГО ИНЖЕНЕРА
«СИБУР-НЕФТЕХИМА»**

ПРИМЕНЕНИЕ ПРИНЦИПОВ GTD

Я использую только две корзины: Outlook и ежедневник. Теперь трачу меньше ресурсов, на то, чтобы удержать в голове идеи: сразу же переношу их в ежедневник или индикаторы Outlook. От этого «чище голова». Всегда есть чем заняться: сделать обзор, рассортировать, решить отдельные вопросы, если наступил упадок сил или мало времени для решения задачи в целом.

Начал чаще пересматривать задачи в ежедневнике. Задумался о том, насколько мне нужна доска эффективности ВУЭ, убрал с нее много мелких задач.

ПРАВИЛО ДВУХ МИНУТ

Благодаря этому правилу очень быстро «разгребается» папка «Входящие». Иногда письмо достаточно прочитать, ознакомиться с содержанием, после чего его можно убрать в архив.

А если нужно перепоручить задачу, то я пересылаю письмо и ставлю себе желтый цветовой индикатор — проконтролировать. Зеленым индикатором я помечаю письма ознакомительного характера, чтобы прочитать их МБКН (может быть / когда-нибудь).

РЕГУЛЯРНЫЙ ОБЗОР

Регулярный обзор помогает оставлять не более 20-30 активных писем-задач одновременно. Отработанные задачи я перемещаю в архивные папки и с большим удовольствием вычеркиваю их из списка задач в ежедневнике.

ЗАМЕТНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

Считаю, что я и раньше был надежным человеком. А сейчас я еще и «разгрузил» голову. Также я более жестко спрашиваю с сотрудников сроки и статус по их задачам.



ВЛАДИМИР ЧЕРНЫХ

**РУКОВОДИТЕЛЬ НАПРАВЛЕНИЯ
ПРОЕКТНОГО ОФИСА «ВНЕДРЕНИЕ ERP
СИСТЕМЫ НА БАЗЕ SAP»**

ПРИМЕНЕНИЕ ПРИНЦИПОВ GTD

Понял для себя, что важно правильно отсортировать задачу, иначе она может попасть не в тот список и не будет выполнена в срок. Я стремился к тому, чтобы не было ни одной нераспределенной задачи, и к концу эксперимента почти добился этого.

ТЕКУЩИЕ ДЕЙСТВИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Теперь все задачи после сортировки я помещаю в одно хранилище — MS Outlook. Также к концу эксперимента я решил, что не стоит заносить всю информацию в тетради и разные программы: что-то должно быть и в голове, чтобы «прокручивалось» и анализировалось.

СПИСОК ЗАДАЧ

Я вел списки задач, но без разбивки по каким-либо критериям, что, конечно, неправильно: например, все протоколы, независимо от темы, были в одной категории, а все виды полезной информации были в категории «Полезное». Теперь же понимаю, что нужна иная сортировка, например, по целям.

ПРАВИЛО ДВУХ МИНУТ

Передо мной стоял вопрос, что эффективнее: отложить мелкую задачу, решение которой требует 5-10 минут, или все-таки закрыть ее сразу? Определил, что сразу берусь за задачу в том случае, если ее решение потребует не более 5-10 минут.

РЕГУЛЯРНЫЙ ОБЗОР

Стараюсь не забывать про регулярный мониторинг, однако пока никакой системности нет. Поэтому при очередном обзоре обнаруживаются просроченные задачи, что становится неприятным сюрпризом. Но на регулярный обзор по-прежнему не хватает времени.

НОСИТЕЛИ

Я использую Outlook и обыкновенную тетрадь. С мобильным ПО пока не сложилось.

ЗАМЕТНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

Если спустя неделю эксперимента я находился в переходном периоде (еще не до конца освоил принципы GTD), то спустя месяц считаю, что нет предела совершенству и мне есть, куда расти!

НА БОЙКОМ МЕСТЕ



ГОВОРЯТ, ЧТО ЕСЛИ ХОЧЕШЬ КОГО-ТО ПОНЯТЬ, ДОСТАТОЧНО ЛИШЬ ПОСТАВИТЬ СЕБЯ НА ЕГО МЕСТО. ЭТО ПОМОГАЕТ ВЗГЛЯНУТЬ НА МНОГОЕ НЕ СО СТОРОНЫ, А ИЗНУТРИ, ПОНЯВ ДЛЯ СЕБЯ ПРИЧИНЫ ТЕХ ИЛИ ИНЫХ ПОСТУПКОВ, ОСОЗНАТЬ, КАКИЕ ЕСТЬ ПРОБЛЕМЫ И КАК ИХ РЕШАТЬ. ИМЕННО НА ТАКОЙ ПОДХОД И РЕШИЛОСЬ РУКОВОДСТВО ИТ-ФУНКЦИИ, УСТРОИВ ВЕСЬМА СВОЕОБРАЗНЫЙ ЭКСПЕРИМЕНТ. О ТОМ, КАК ПРОШЕЛ ОДИН ДЕНЬ ДИРЕКТОРА ПО ИТ СИБУРА ПАВЛА КЛЕПИНИНА В РОЛИ ОПЕРАТОРА ЕКДС, ЧИТАЙТЕ В НАШЕМ СПЕЦИАЛЬНОМ РЕПОРТАЖЕ.

Схема, по которой в СИБУРе работает служба Технической поддержки, схожа с теми, которые используются большинством крупных компаний не только в России, но и за рубежом. Для нескольких тысяч сотрудников СИБУРа действует «единое окно», которое отвечает за прием всех обращений по информационным технологиям и направляет каждую заявку по уникальному маршруту, к конкретным специалистам или целой группе таких специалистов. В СИБУРе за прием всех обращений по ИТ отвечает Единая корпоративная диспетчерская служба (ЕКДС), расположенная в Томске. Ежедневно специалисты службы обрабатывают более 1500 обращений от сотрудников компании. Обращения поступают в круглосуточном режиме, учитывая географию компании.

Специалисты службы – «глаза и уши» ИТ. Именно они каждый день общаются с сотрудниками компании и помогают решить проблемы, связанные с компьютером, телефоном, работой в программном обеспечении. Только оказавшись на их месте, многое в жизни ИТ компании становится понятнее – ведь это первая линия общения с пользователем, внутренним клиентом.

КОММЕНТАРИЙ

ПАВЕЛ КЛЕПИННИН
ДИРЕКТОР ПО ИТ СИБУРА



«Идея провести своего рода эксперимент зародилась в начале этого года. Руководить ИТ в компании масштаба СИБУРа – увлекательное занятие, с новыми задачами, которые появляются ежедневно, новыми подходами, направленными на повышение удобства ИТ, в первую очередь, с точки зрения пользователей. Однако тут важно понимать не только то, как устроена система управления всеми ИТ-ресурсами, но еще и то, как работа с сотрудниками компании построена на базовом уровне. А базовый уровень – это и есть сотрудники ЕКДС, постоянно находящиеся в диалоге с пользователями.

Тогда и было принято решение переоблачиться на один день в операторов службы и провести этот день в их роли, общаясь по телефону, принимая обращения по электронной почте, отвечая на письма. То есть, – полностью погружиться в роль операторов ЕКДС, выйдя на передовую общения с нашим внутренним заказчиком – обычным пользователем компании, с его проблемами, вопросами и желанием работать эффективно, даже если компьютер не всегда позволяет это сделать. Этот опыт оказался очень полезным, ведь в ходе каждого принятого звонка появлялось понимание, где и почему система «пробуксовывает», и что нужно сделать, чтобы ее настроить. Все выводы, которые мы получили, обязательно проанализируем и примем конкретные меры по улучшению работы службы Технической поддержки. Какие-то из них уже приняты».

«

ЭТОТ ОПЫТ ОКАЗАЛСЯ ОЧЕНЬ ПОЛЕЗНЫМ, ВЕДЬ В ХОДЕ КАЖДОГО ПРИНЯТОГО ЗВОНКА ПОЯВЛЯЛОСЬ ПОНИМАНИЕ, ГДЕ И ПОЧЕМУ СИСТЕМА «ПРОБУКСОВЫВАЕТ», И ЧТО НУЖНО СДЕЛАТЬ, ЧТОБЫ ЕЕ НАСТРОИТЬ.

ЕЖЕДНЕВНО СПЕЦИАЛИСТЫ СЛУЖБЫ ОБРАБАТЫВАЮТ БОЛЕЕ 1500 ОБРАЩЕНИЙ ОТ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ. ОБРАЩЕНИЯ ПОСТУПАЮТ В КРУГЛОСУТОЧНОМ РЕЖИМЕ, УЧИТЫВАЯ ГЕОГРАФИЮ КОМПАНИИ.

Мы не будем приводить полный отчет о проделанной работе, ведь звонки на линию Техподдержки поступают практически постоянно. Остановимся на тех обращениях, которые обнаружили «узкие места» в существующей системе, и на тех выводах, которые были сделаны по итогам выполнения заявок.

КОММЕНТАРИЙ

АЛИНА БИТЮЦКАЯ
РУКОВОДИТЕЛЬ ЕКДС



«

СЕРИЯ ВВОДНОГО ОБУЧЕНИЯ, РЯД ИНСТРУКТАЖЕЙ, В ТОМ ЧИСЛЕ ПО НАВЫКАМ ОБЩЕНИЯ С ПОЛЬЗОВАТЕЛЯМИ, ТЕСТИРОВАНИЕ ПО ЕГО ИТОГАМ – ЭТО СТАНДАРТНЫЙ ПУТЬ ДЛЯ КАЖДОГО ОПЕРАТОРА, КОТОРЫЙ В НАЧАЛЕ АПРЕЛЯ ПРОДЕЛАЛО И ВСЕ РУКОВОДСТВО ФУНКЦИИ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ.

«Разумеется, невозможно просто посадить любого сотрудника компании за кресло оператора ЕКДС, даже если этот сотрудник – директор по ИТ или любой другой руководитель функции Информационные технологии. Серия вводного обучения, ряд инструктажей, в том числе по навыкам общения с пользователями, тестирование по его итогам – это стандартный путь для каждого оператора, который в начале апреля проделало и все руководство функции Информационные технологии. Только после этого мы разрешили руководителям надеть гарнитуры и отвечать на звонки пользователей».



⌚ 10.16

ЗВОНОК ИЗ «СИБУР-ПЭТФ»:

- Добрый день! Я направил заявку на замену картриджа в нашем принтере на втором этаже! Отправил — и нет никакого ответа, что заявка принята в работу. С ней все вы порядке, принтер нам починят?

ПАВЕЛ КЛЕПИНИН:

- Добрый день! Да, сейчас мы найдем Вашу заявку и попросим специалистов оперативно заменить картридж на Вашем принтере.

👍 СДЕЛАЕМ ЛУЧШЕ

В часы пиковой активности (по Томску это между 12.00 и 20.00), действительно, бывает, что заявки регистрируются (это автоматическая процедура), но уходят в работу только спустя 15-20 минут ввиду максимальной загруженности специалистов. Такие случаи редки, но они все же бывают. Конечно, для пользователей это неприемлемый показатель, ведь печать документа, к примеру, к совещанию не терпит промедлений, а поменять картридж — дело пяти минут.



⌚ 11.24

КОРПОРАТИВНЫЙ ЦЕНТР

- Здравствуйте. Говорят, в московском офисе есть корпоративный wi-fi, как к нему можно получить доступ, нужно оформить какую-то заявку? Могли бы ее прислать?

ПАВЕЛ КЛЕПИНИН:

- Добрый день! Да, конечно, сейчас я направлю Вам инструкцию по подключению и форму заявки на получение доступа к wi-fi. Ее необходимо будет заполнить и прислать по электронной почте.

👍 СДЕЛАЕМ ЛУЧШЕ

Взглянуть на инструкцию по предоставлению доступа к корпоративной wi-fi сети и проконсультировать пользователя о том, что и как ему необходимо заполнить, — дело нескольких секунд. Однако порой поиск нужной информации у коллег в ЕКДС занимает больше времени, нежели ее изучение. Я убедился в этом на собственном опыте: на поиск инструкции на подключение к wi-fi у меня ушло несколько минут. Конечно, относим это к недоработкам, которые нужно устранять. Мы уже приступили к четкому структурированию всей информации, необходимой для оперативной реакции на заявки, чтобы любой документ был у каждого сотрудника под рукой, а время на его поиски было сокращено до минимума. При этом вся информация для пользователя, например формы заявок, запросы на доступ и т.п., уже сегодня размещается нами на корпоративных информационных ресурсах.



🕒 12.04

ТОБОЛЬСКАЯ ПРОМЫШЛЕННАЯ ПЛОЩАДКА

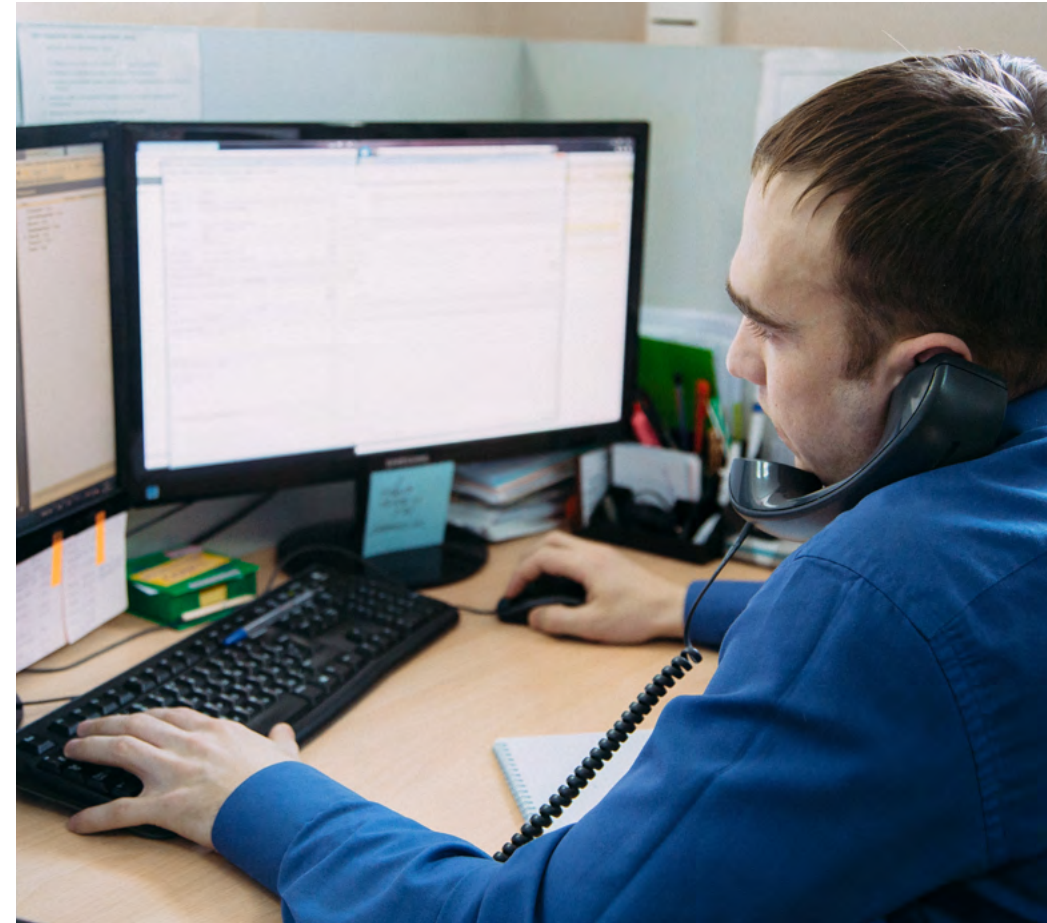
- Алло! Добрый день, уточните, пожалуйста: я создал папку на сетевом диске, теперь мне надо предоставить к ней доступ всем сотрудникам отдела. Как я могу это сделать?

ПАВЕЛ КЛЕПИННИН:

- Добрый день! Вам необходимо получить согласование Вашего непосредственного руководителя с электронной подписью и направить это письмо вложением в Техническую поддержку.

👍 СДЕЛАЕМ ЛУЧШЕ

Предоставление нетиповых доступов в соответствии с текущими стандартами компании — действительно «особый» процесс, в котором принимают участие сразу несколько функций компании, в том числе ИТ и функция безопасности. При этом в сегодняшней конфигурации он требует ручной работы каждого пользователя, связанной с самостоятельным согласованием общего доступа к какому-либо ресурсу. В новую систему приема обращений, которую мы сейчас внедряем, мы заложили все нюансы, связанные с этим. При подаче аналогичного обращения сотруднику достаточно будет лишь обосновать в заявке необходимость доступа, а дальше система автоматически будет рассылать согласующим эту информацию, сотрудник же будет получать единый консолидированный ответ. Это дело следующего года.



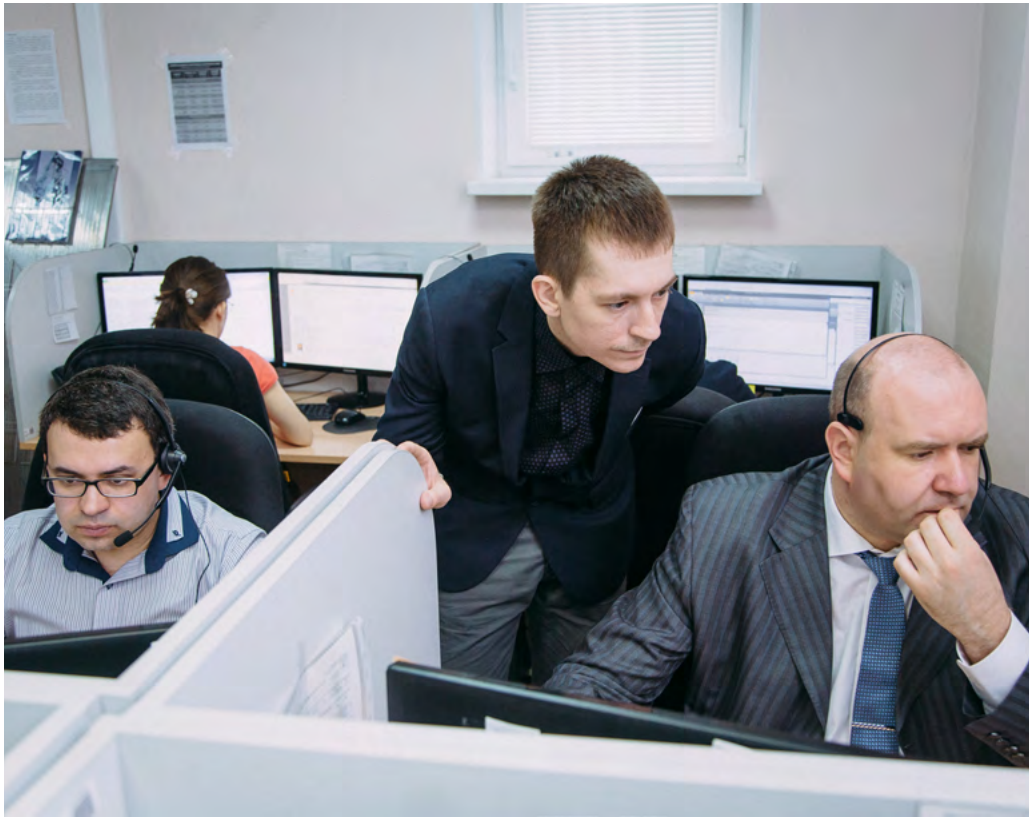
🕒 14.15

ПИСЬМО ПО ЭЛЕКТРОННОЙ ПОЧТЕ, ВОРОНЕЖСКАЯ ПЛОЩАДКА:

«Не могу зайти в Босс-КАДРОВИК, прошу починить. Срочно!»

👍 СДЕЛАЕМ ЛУЧШЕ

К сожалению, такие заявки в нашей компании не редкость. Их главный минус — недостаточность информации для моментального приема в работу и устранения проблемы. К примеру, к этой заявке было бы правильно приложить «принтскрин» ошибки, указать номер кабинета сотрудника, телефон для оперативной связи, словом дать информацию коллегам из ИТ, чтобы они максимально быстро смогли среагировать на запрос пользователя. При этом, если речь идет о каком-либо сбое в программном обеспечении, принтскрин, можно сказать, жизненно важен. ИТ-специалисту он расскажет гораздо больше, чем рассказ пользователя об ошибке. В целом же, чем полнее отображена информация в заявке, тем меньше времени Техническая поддержка потратит на обработку обращения.



⌚ 15.27

КОРПОРАТИВНЫЙ ЦЕНТР

- Алло! Добрый день! Очень хотим сделать портал на SharePoint для нашего отдела. Скажите, это к вам можно обратиться?

ПАВЕЛ КЛЕПИНИН:

- Для того, чтобы получить доступ к порталу SharePoint, Вам необходимо обратиться к вашему ИТ бизнес-партнеру и заполнить небольшую заявку. Срок разработки типового портала не превышает сорока дней. Вам дать контакты вашего ИТ бизнес-партнера?

СДЕЛАЕМ ЛУЧШЕ

Такое обращение отсылает к теме типовых решений, и даже не только в привязке к порталу SharePoint. Мы обратили внимание на то, что проработка как раз типовых решений с точки зрения сроков может быть существенно сокращена. Применительно к данному вопросу: сегодня разработка портала на SharePoint занимает действительно 40 дней, но сейчас мы смотрим в сторону кардинального сокращения этих сроков в случае, если сотрудникам нужен базовый функционал без каких-либо «наворотов». Хотим устроить бизнес-процессы таким образом, чтобы предоставление доступа к порталу не превышало 20 дней. И так по многим другим типовым процессам.



«
 НАШИМИ ОСНОВНЫМИ
 ЗАДАЧАМИ ВСЕГДА БЫЛИ
 И БУДУТ МАКСИМАЛЬНЫЙ
 КОМФОРТ ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ
 ПРИ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ
 СО СФЕРОЙ ИТ,
 СОКРАЩЕНИЕ СРОКОВ
 ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАЯВОК И
 МАКСИМАЛЬНО ПОНЯТНЫЕ
 ДЛЯ ВСЕХ АЛГОРИТМЫ
 ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ.

Порой, чтобы принять качественные управленческие решения, недостаточно смотреть на отчеты, графики и сухие цифры показателей удовлетворенности. Надо зайти «на кухню», самостоятельно принять участие в диалоге с пользователями — тогда все становится на свои места. Это лучшая обратная связь, которую можно получить от сотрудников компании, — просто общаться напрямую. Удивительно, но в таких случаях приоритеты в плане действий расставляются сами, при этом они понятны для всех. Нашими основными задачами всегда были и будут максимальный комфорт пользователя при взаимодействии со сферой ИТ, сокращение сроков выполнения заявок и максимально понятные для всех алгоритмы взаимодействия. И теперь мы знаем, как продолжать работу по настройке процессов.

НАШИ ГОРОДА

ПРОСТОРНО И СВОБОДНО

На Дальнем Востоке, в 18 километрах от города Свободный Амурской области, за несколько лет должен вырасти крупнейший в России завод по переработке газа «Газпрома», строительством которого управляет НИПИГАЗ. Реализация проекта строительства Амурского газоперерабатывающего завода началась осенью 2015 года. В состав Амурского ГПЗ также войдет крупнейшее в мире производство гелия.

Территория, где будет располагаться Амурский ГПЗ, выделена в зону приоритетного развития. Это ускорит создание в городе Свободном и вокруг него экономической и социальной инфраструктуры, необходимой для работы нового завода и смежных с ним производств. Десятки специалистов НИПИГАЗа уже живут и работают в областном центре – Благовещенске и Свободном. Два города имеют уникальную историю, интересные достопримечательности и реальные перспективы развития.



ФАКТЫ О БЛАГОВЕЩЕНСКЕ

Основан в 1856 году как Усть-Зейский военный пост, с 1858 года назван Благовещенском (от церкви Благовещения).

Развитие города с XIX века вплоть до советского периода неразрывно связано с золотодобычей. К концу XIX века Благовещенск стал крупным речным портом и промышленным центром.

Находится прямо на государственной границе: на другом берегу Амура расположен китайский город Хэйхэ, расстояние до которого составляет 526 метров.

Благовещенск – пятый по величине город Дальнего Востока. Сейчас здесь живут почти 225 тысяч человек.



ФАКТЫ О СВОБОДНОМ



Город Свободный был основан в 1912 году и до революции 1917 года назывался Алексеевск в честь цесаревича Алексея Романова.



В 30-е годы XX века Свободный был центром администрации БАМлага, а после Великой Отечественной войны стал вторым после Благовещенска промышленным центром Амурской области.



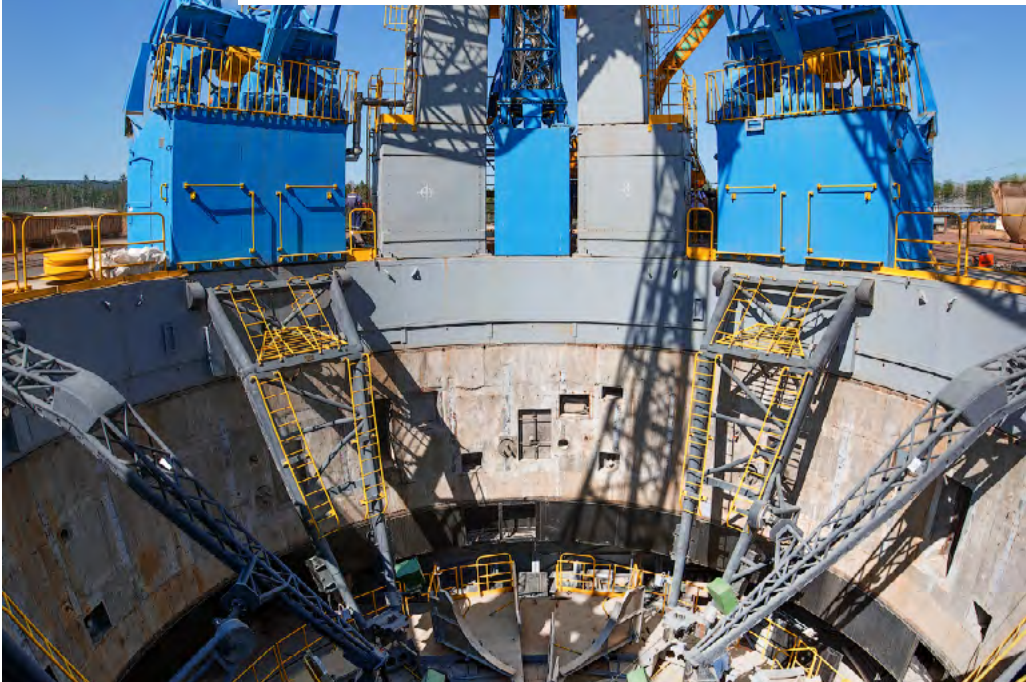
В Свободном гордятся тем, что именно в этом городе родился великий советский кинорежиссер Леонид Гайдай.



Сейчас в Свободном живут примерно 55 тысяч человек, это третий по численности населения город Приамурья. Свободненский район — один из самых красивых в Амурской области: извилистая река Зея и сосновые леса образуют великолепный пейзаж.



В 45 километрах от Свободного находится новый российский космодром Восточный. В 2021 году с него планируется осуществить первый пилотируемый запуск.



ЧТО ПОСМОТРЕТЬ?



САМАЯ ДЛИННАЯ В СТРАНЕ ДЕТСКАЯ ЖЕЛЕЗНАЯ ДОРОГА

На Детской железной дороге работают школьники. Дети здесь проходят обучение и практику и получают навыки работы в современных условиях, а все желающие любуются красотами окрестностей из окон новых вагонов, оборудованных по последним требованиям времени.





МОСКВИТСКИЙ ОПОЛЗЕНЬ

Точное время и причина его появления — загадка, которая до сих пор вызывает множество споров. Песчаные дюны и необычный рельеф, а также два водоема, которые местные жители прозвали Живым и Мертвым, привлекают сюда множество отдыхающих.



ТРИУМФАЛЬНАЯ АРКА В БЛАГОВЕЩЕНСКЕ

4 июня 1891 года цесаревич Николай Романов, будущий император Николая II, прибыл в Благовещенск. В честь его приезда была построена каменная, искусно изукрашенная арка по проекту архитектора И.И. Буковицкого. Арка была разрушена осенью 1936 года и воссоздана в 2003-2005 годах на пожертвования. Для восстановления были использованы архивные фотографии, поскольку никаких чертежей не сохранилось.



КЛАДБИЩЕ ДИНОЗАВРОВ

Эта оригинальная достопримечательность расположена на юго-западной окраине города. Из останков динозавров, найденных на берегах реки Амур, собрана огромная удивительная коллекция костей растительноядных динозавров, не имеющая аналогов во всем мире.



ЗАПУСК РАКЕТЫ

С космодрома Восточный 28 апреля уже был совершен первый пуск ракеты. За следующими стартами, запланированными на 2017 год, можно будет наблюдать с 5 площадок, расположенных на трассе «Амур» и рассчитанных более, чем на 700 машин.



ЗАГЛЯНУТЬ В ОКНА ЖИТЕЛЕЙ КИТАЯ

Благовещенск — единственный в России регионально-административный центр, который находится непосредственно на ее государственной границе. Расстояние от Благовещенска до соседнего китайского города Хэйхэ — чуть более километра. Русские и китайцы здесь могут буквально заглядывать в окна друг другу.

Это соседство определило историю города, определяет и его развитие. Сейчас преодолеть расстояние от одного города до другого в зависимости от времени года можно на автобусе, теплоходе или судне на воздушной подушке. Однако местные власти планируют, что скоро Благовещенск и Хэйхэ свяжет канатная дорога. Кроме того, в Благовещенске реализуется крупный проект «Золотая миля». На рос-

сийском берегу пограничной реки Амур создается внушительных размеров намытая территория, где в будущем для привлечения китайских туристов предполагается разместить гостиницы мировых гостиничных брендов, конгресс-холл, спортивно-зрелищный комплекс с крытым катком, торговые объекты, стилизованные под русскую старину.

В Благовещенске множество ресторанов и ресторанчиков китайской кухни на разный вкус и кошелек. Город считается одним из российских лидеров по возможностям шопинга. При численности населения чуть более 224 тысяч человек здесь работают около 40 торговых и развлекательных центров, один из них считается крупнейшим на Дальнем Востоке.



КЛАССИК О БЛАГОВЕЩЕНСКЕ

О Благовещенске 125 лет назад написал Антон Павлович Чехов. В городе он побывал проездом и отправил отсюда два письма: родным и другу, редактору-издателю газеты «Новое время» Алексею Суворину. Чехов так передает свои путевые впечатления: «Проплыл я по Амуру тысячу верст и видел миллионы пейзажей, а ведь до Амура были Байкал, Забайкалье. Право, сколько я видел богатства и столько получил наслаждений, что и помереть теперь не страшно. Люди на Амуре оригинальные, жизнь интересная, не похожа на нашу. Только и разговора, что о золоте. Золото, золото, и больше ничего... Я в Амур влюблен; охотно бы пожил на нем года два. И красиво, и просторно, и свободно, и тепло. Швейцария и Франция никогда не знали такой свободы. Последний ссыльный дышит на Амуре легче, чем самый первый генерал в России».



РЕАЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЖ

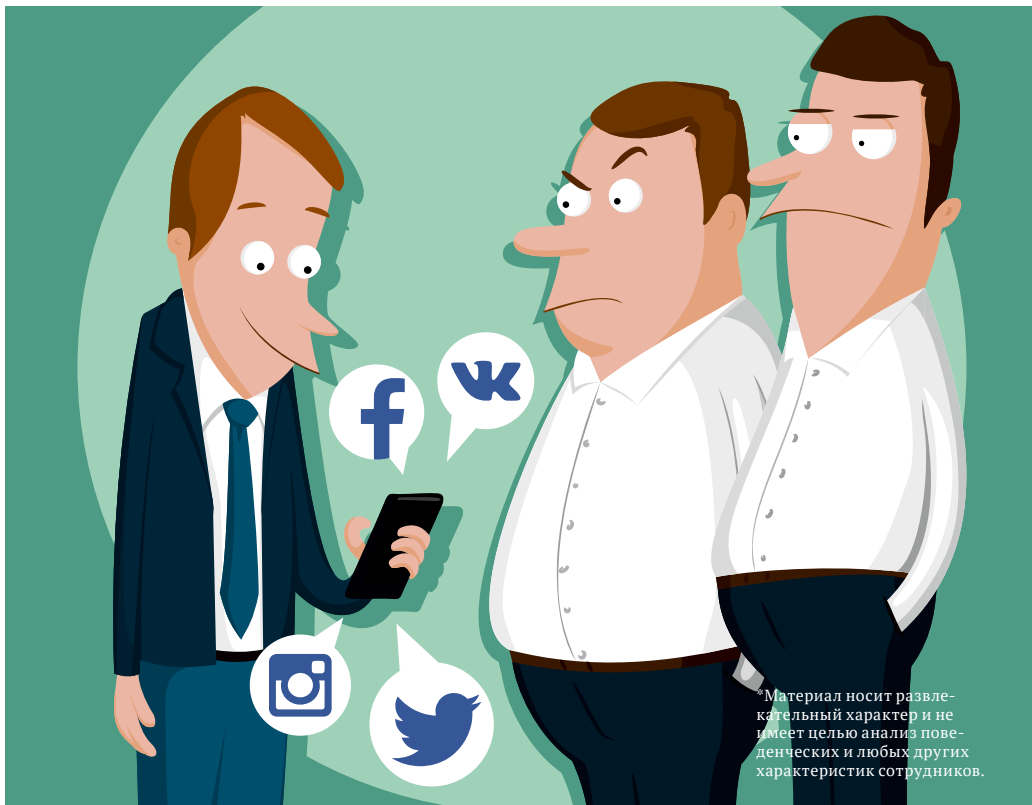
МОЖНО ЛИ СОСТАВИТЬ СОБИРАТЕЛЬНЫЙ ОБРАЗ СОТРУДНИКА СИБУРА? МОЖНО! НА ОСНОВЕ ОПРОСОВ, ПРОВОДИМЫХ НА КОРПОРАТИВНОМ ПОРТАЛЕ, ПРЕДЛАГАЕМ ПОСМОТРЕТЬ, КТО ОН – СРЕДНЕСТАТИСТИЧЕСКИЙ ОФИСНЫЙ СИБУРОВЕЦ*.

ВЫБИРАЕТ ЖИВОЕ ОБЩЕНИЕ

37%

СОТРУДНИКОВ ПРЕДПОЧИТАЮТ СОЦИАЛЬНЫМ СЕТЯМ ЖИВОЕ ОБЩЕНИЕ С ЛЮДЬМИ

Даже в современном мире, когда мобильные устройства стали частью нашей жизни, сотрудники СИБУРа выбирают живое общение с людьми, а не социальные сети, потому что никакие соцсети не заменят теплоту и эмоции личного разговора. В то же время очное общение не исключает активности в социальных сетях – треть участников опроса проверяют свои профили раз-два в день: видимо, чтобы пообщаться с теми, кого в этот день не видели лично.



*Материал носит развлекательный характер и не имеет целью анализ поведенческих и любых других характеристик сотрудников.



ОПТИМИСТ ПО ЖИЗНИ

34%

СОТРУДНИКОВ ЖДУТ ОТ ЭТОЙ ВЕСНЫ СОЛНЦА И ХОРОШЕГО НАСТРОЕНИЯ

Замечательно, что среди сотрудников СИБУРа преобладают неисправимые оптимисты! Опрос показал, что более трети работников компании от этой весны ждут солнечного тепла и отличного настроения. А еще сотрудники ждут не дожудтся премии – это второй по популярности ответ. Это, конечно, понятно: с премией и солнце ярче, и настроение лучше.

55%

СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ
НАЧИНАЮТ РАБОЧИЙ ДЕНЬ
С ПРОСМОТРА ПОЧТЫ

НАЧИНАЕТ ДЕНЬ С ЧТЕНИЯ ПИСЕМ

Что может быть лучше, чем начать новый рабочий день с прочтения десятков, а может, и сотен писем, полученных от коллег, партнеров, клиентов? Что ж, география присутствия, а также активное развитие компании дают о себе знать. Кстати, 39% участников опроса знают, как эффективно правиться с завалами писем — нужно начинать утро с составления плана работы на день на день — и тогда ни один важный вопрос не останется без внимания!



ПРОВОДИТ ВРЕМЯ С БЛИЗКИМИ

32%

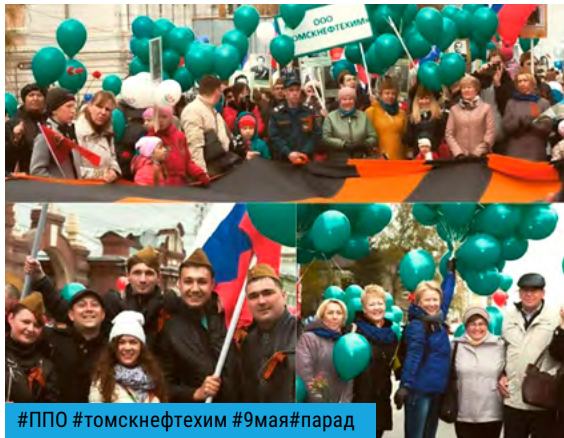
СОТРУДНИКОВ ПРОВОДЯТ
СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ
С СЕМЬЕЙ ИЛИ ДРУЗЬЯМИ

Все мы в той или иной степени сталкиваемся с проблемой нехватки свободного времени, поэтому стараемся заранее спланировать свой досуг. Большинство работников СИБУРа предпочитают отдыхать в кругу близких людей — семьи или друзей. И действительно, это прекрасный способ восстановить силы для свершения новых трудовых подвигов. Чуть меньше четверти участников опроса свободное время посвящают спорту, а 15% на досуге занимаются саморазвитием и обучением.



СИБУР В INSTAGRAM

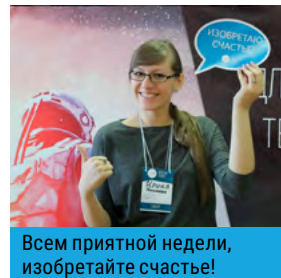
СЕЛФИ НА СМОТРОВОЙ ПЛОЩАДКЕ ЗАВОДА, УЧАСТИЕ В ПАРАДЕ В ЧЕСТЬ ДНЯ ПОБЕДЫ И ЗАВОДСКОМ СУББОТНИКЕ – ВСЕ ЭТО И НЕ ТОЛЬКО В ОЧЕРЕДНОЙ ПОДБОРКЕ «СИБУР СЕГОДНЯ». ЕСЛИ ВЫ ХОТИТЕ УВИДЕТЬ СВОИ ФОТО НА СТРАНИЦАХ ЖУРНАЛА, СТАВЬТЕ ХЭШТЕГИ #SIBUR ИЛИ #СИБУР – И, ВОЗМОЖНО, ИМЕННО ВАШЕ ФОТО ПОПАДЕТ В ОЧЕРЕДНОЙ НОМЕР.



#ППО #томскнефтехим #9мая#парад



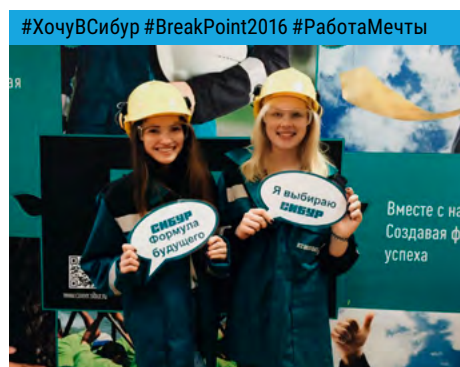
#SIBURCAMP



Всем приятной недели, изобретайте счастье!

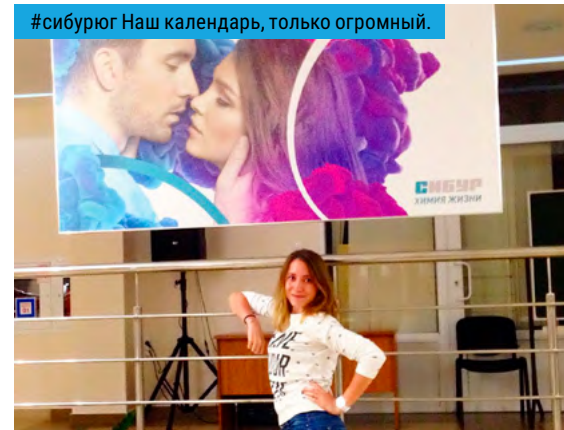


#сibur соблюдает чистоту и порядок

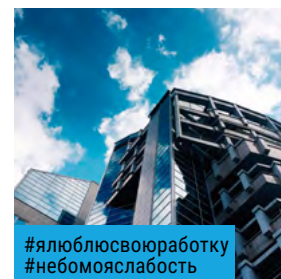


#ХочуВСибур #BreakPoint2016 #РаботаМечты

Вместе с нами создавая будущее



#сiburюг Наш календарь, только огромный.



#ялюблюсвоюработку #небомояслабость



#sibur #интерьер

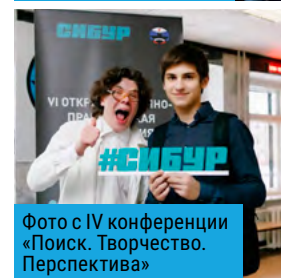
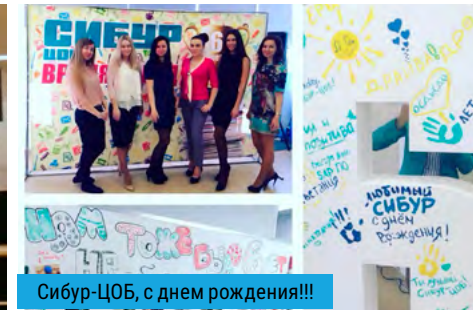


Фото с IV конференции «Поиск. Творчество. Перспектива»



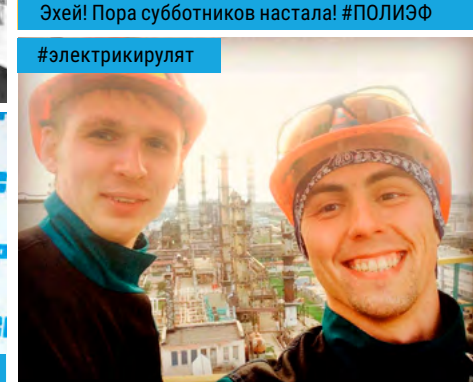
#грантСИБУРа



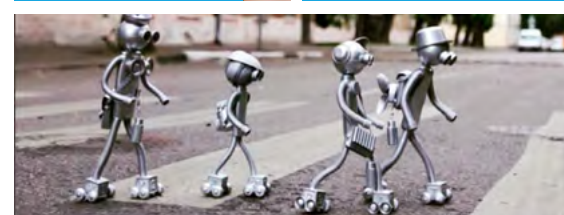
Сибур-ЦОБ, с днем рождения!!!



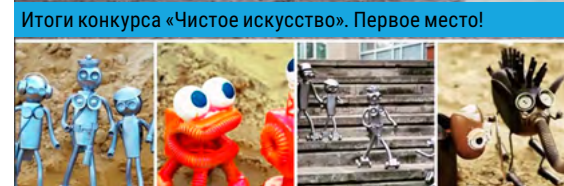
Эхей! Пора субботников настала! #ПОЛИЭФ



#электрикирулят



Бессмертный полк. Тобольск 2016



Итоги конкурса «Чистое искусство». Первое место!

АДРЕС РЕДАКЦИИ:

117997, МОСКВА,
УЛ. КРЖИЖАНОВСКОГО, 16/1,
«КОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ»

НАД НОМЕРОМ РАБОТАЛИ:

НАТАЛЬЯ АНТОНЕНКО
ДМИТРИЙ СЕРЕГИН
АЛЛА ОКУНЕВА
ИГОРЬ ГУСЕНКОВ
АНАСТАСИЯ ТОЛСТОПЯТОВА
ДМИТРИЙ ЛОПАТИН
ВАЛЕНТИН БЛАГОВЕЩЕНСКИЙ

ДИЗАЙН:

МАРИНА САИТОВА

ФОТО:

СЕРГЕЙ КУТОВОЙ
НИКОЛАЙ ПИЛАТ

ИЛЛЮСТРАЦИИ:

ЕКАТЕРИНА КУЛАКОВА

КОРРЕКТУРА:

ВЕРА КОСАЧЕВА

ВЕБ-РАЗРАБОТЧИК:

WEBPUBLICATION
КОНСТАНТИН ГРУЗДЕВ
ВИКТОРИЯ КОВАЛЬ