



Телеграфист

Газета выходит два раза в месяц

E-mail: red@cnt.ru; http://www.moscow.cnt.ru/telegrafist/

Среда, 4 августа 2010 г. №13 (3792)

QWERTY-НОВОСТИ



МОРСКИЕ КРАСОТЫ – В ФОРМАТЕ 3D

Наша компания представила первые 3D-программы, доступные телезрителям QWERTY на телеканале OCEAN-TV. Телевидение в формате 3D уже начинает свое путешествие с больших экранов многозальных кинотеатров прямо в дома пользователей. Одной из «первых ласточек» стали программы телеканала OCEAN-TV – телеканала о морях и океанах.

Говорят, что все красоты подводного царства можно по-настоящему увидеть, только погрузившись в него. OCEAN-TV приближает наших телезрителей к такому погружению насколько это возможно сделать, не выходя из дома: благодаря 3D телевизор как будто превращается в иллюминатор подводного аппарата, и есть возможность наблюдать чудесный подводный мир во всей красе и объеме!

Программы о морских красотах в 3D можно смотреть почти каждый день: показ роликов в программе «Релакс 3D», как правило, проходит с 17.00 до 18.00. Точное «Расписание сеансов» можно узнать из программы передач телеканала. Для просмотра подходит почти любой телевизор! Единственное, понадобятся специальные очки 3D.

«УМНЫЙ ТЕЛЕФОН» – В ПОДАРОК

С 1 июля по 31 декабря как у новых, так и у действующих абонентов услуг телефони QWERTY есть возможность бесплатно использовать базовые функции современной цифровой телефонии:

- безудольная переадресация вызова;
- переадресация вызова в случае занятости;
- переадресация в случае «отсутствия ответа»;
- быстрый набор (набор ранее выбранных номеров одной цифрой);
- трехсторонняя конференция-связь.

Все эти функции делают общение по телефону гораздо удобнее: можно ответить на звонок самому или «поручить» это другому. Важный звонок никогда не будет пропущен! Активизировать эти функции можно в любое время через личный кабинет. Желание под-

ключить услуги QWERTY (интеллектуальная телефония, цифровое телевидение – более 100 каналов, доступ в Интернет) могут узнать по адресу qwerty.ru

ПОДКЛЮЧИЛСЯ САМ – ПРИГЛАШАЙ ДРУЗЕЙ!

Акция «Подключи друга» продлена до 31 декабря 2010 года, а это значит, что все это время при подключении ваших друзей к QWERTY на ваш лицевой счет будут зачисляться бонусы – по 300 рублей за каждого нового абонента! Акция действует при подключении к любой из услуг – QWERTY.NET, QWERTY.NET+TV, QWERTY.TV, QWERTY.PHONE.

Участвовать в акции «Подключи друга» может любой абонент QWERTY! Правила участия просты:

- Ваши друзья обращаются в отдел продаж QWERTY по телефонам (495) 500-00-44 (Москва) или (498) 600-00-25 (Московская область) с 9.00 до 21.00, заказывают подключение и называют номер вашего договора и ФИО.
- Бонус зачисляется на ваш счет после оплаты первого расчетного периода и вашей оплаты следующего своего расчетного периода.
- Бонусы за нескольких подключенных друзей суммируются, неизрасходованные бонусы переносятся на следующий расчетный период.

ЛЕТО – МУЗЫКА – QWERTY!

ВСЕМ зрителям QWERTY.TV доступны в тестовом режиме два новых музыкальных канала: MTV Dance и MTV Hits!

MTV Dance – канал в режиме круглосуточного вещания для модной молодежи, уже активных и еще начинающих «клубберов», живущих в ритмах R&B, рэпа, хип-хопа. В программе MTV Dance – встречи со звездами, презентации альбомов и синглов, викторины, конкурсы и многое другое! MTV Hits – только лучшие клипы и лучшая музыка всех современных жанров и направлений и со всех континентов Земли.



ВЕСТИ ИЗ СИТО

Перевод на Нео-сеть УД Ай-Кью

Завершен перевод на Нео-сеть УД Ай-Кью (БЦ Инвест) по адресу: г. Москва, наб. Академика Туполева, д.15 стр.15. В результате этой технической операции пользователи заметно ощутили «прирост» в скорости и качестве подключения к сети Интернет. При текущей схеме включения порт агрегации имеет скорость 1000 Мбит/сек. против теоретического 100 Мбит/сек ранее.

Во время проведения работ выяснилось, что на одном из опорных узлов отсутствовал источник бесперебойного питания. Вопрос установки ИБП решался параллельно основной задаче, и, к счастью, он разрешился благополучно. Это позволило намного повысить надежность сети ЦТ на данном участке.

Кольцевание сетей доступа в городах Московской области

Завершено кольцевание в г. Балашиха по ул. Зеленая.

Также проведены работы по кольцеванию в г. Красногорске на Первом физическом кольце.

С 27 июля начались работы по кольцеванию Второго физического кольца в г. Красногорске. Данное кольцо является, пожалуй, самым сложным из всех колец, что приходилось делать нашим специалистам ранее. Проблема заключается в том, что в каскадах установлено более 8 коммутаторов в каждом, поэтому, если просто закольцевать, то получается перебор коммутаторов в одном кольце. Для решения этой проблемы потребуется разбить данное кольцо на два.

Эти сложные работы требуют полной консолидации действий служб как нашей компании, так и подрядной органи-



Руководитель группы Денис Ежков работает практически на всех объектах СИТО. И работает классно!

зации, которая будет осуществлять перестройку волоконно-оптического кабеля.

Строительство нового кольца в г. Лобня на оборудовании Huawei

Силами специалистов Службы проводятся работы по ПНР Шестого физического кольца в г. Лобня. Кольцо строится как тестовая зона для отладки работы нового оборудования Huawei. На сегодняшний день уже установлено 56 коммутаторов на УД и произведена сверка трассы оптических волокон. Осталось исправить все замечания, выявленные во время сверки ОВ, и можно запускать кольцо в опытную эксплуатацию.

Фото Анатолия ХРУПОВА

СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ

БЕСПЛАТНАЯ УСТАНОВКА ТЕЛЕФОНОВ ВЕТЕРАНАМ ВОВ ПРОДЛЕНА ДО КОНЦА ГОДА

Наша компания продлила до конца этого года специальную акцию, приуроченную к 65-летию Победы в Великой Отечественной войне.

В период с 1 июля по 31 декабря 2010 года «Центральный телеграф» предлагает нашим уважаемым ветеранам бесплатно установить домашний телефон с абонентским номером в коде АВС=499 (для жителей Москвы) и в коде АВС=498 (для жителей Московской области).

УДОБСТВО

ВСЕ УСЛУГИ СВЯЗИ – В ОДИН СЧЕТ!

С 1 августа 2010 года ОАО «Центральный телеграф» повысил удобство оплаты услуг связи для всех клиентов-физических лиц.

С 1 августа 2010 года для всех физических лиц – абонентов услуг телефонной связи и доступа в Интернет – оплата полученных услуг будет существенно упрощена (стоимость услуг при этом не изменится). Счета за все услуги, начиная со счетов за июль, будут предоставляться в виде единого счета с подробной детализацией платежей. Способ доставки счета (почтовая рассылка) также остается прежним.

Благодаря новому типу предоставления информации абонент Центрального телеграфа сможет иметь исчерпывающие сведения о получаемых услугах в рамках одного документа. При оплате абоненту понадобится меньше времени, и не один из счетов не будет забыт. А дополнительная информация о новых услугах и самых выгодных предложениях, размещенная на счете, не потребует поиска.

НАЗНАЧЕНИЯ

На должность начальника отдела оценки и развития персонала ДУЧР назначена О.В. Ромаданова.

Ольга Владимировна окончила в 2003 году Самарский государственный университет по специальности «Психология». До прихода в нашу компанию работала в ОАО «Межрегиональный ТранзитТелеком», занимала должности специалиста, ведущего специалиста, начальника сектора, начальника отдела развития персонала.

ИНТРАНЕТ-КОНКУРС

НАШИ «ЛЕТНИЕ» ПОБЕДИТЕЛИ

По итогам второго квартала победителями Интранет-конкурса стали: ДТЭ (первое место) – Публикатор С.Ю. Шереметьев, Редактор И.И.Попова, СДЭ (второе место) – Публикатор Г.П. Синянин, Редактор Е.Ф. Мишина, ЦР (третье место) – Публикатор В.Е. Мавропуло, Редактор А.В. Анпилогова.

Как всегда, Редакторы страничек-победителей получили в качестве подарка хорошие книги. В то же время со следующего квартала обязательно возобновим Интранет-калошу: претенденты туда уже намечаются. Прежде всего, за необновленные новости.

ТВОИ ЛЮДИ, ТЕЛЕГРАФ!

Затопляева – специалист уникальный!

В зоне ответственности инженера ДТЭ Н.В. Затопляевой – кабельная сеть на базе кабелей с медными жилами и линейно-кабельными сооружениями (ЛКС), построенными в Москве и Московской области, техническую эксплуатацию которой она обеспечивает.

Без Натальи Викторовны не обходится реализация практически ни одного проекта по строительству распределительных сетей, когда с ее активным участием решаются вопросы размещения кроссового и распределительного оборудования, принципов и порядка его кабелирования и тестирования. При приемке объектов кабельной сети она грамотно и требовательно проводит работу с подрядными организациями.

Проведение огромной работы по аудиту и систематизации информации по ЛКС позволило создать базу



данных, которая используется многими подразделениями нашей компании, в т.ч. позволяет осуществлять предоставление услуг по размещению кабелей других компаний в наших ЛКС и получать дополнительный доход.

Фото Анатолия ХРУПОВА

СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД

«ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ТЕЛЕГРАФ» готов к электронным аукционам с государственными заказчиками

Недавно Департамент продаж и обслуживания завершил работу, результатом которой стала возможность «Центрального телеграфа» участвовать в электронных аукционах с государственными заказчиками.

ДПиО получил необходимый инструмент, который позволит быстро и эффективно участвовать в электронных аукционах, а также имеет ряд других преимуществ. С 2010 года согласно поправкам в федеральное законодательство более 70% государственных заказов будут размещаться на утвержденных Правительством РФ Электронных Торговых Площадках (ЭТП). Приходит время электронных аукционов. Но обо всем по порядку.

Работа с государственными заказчиками интересна, но имеет ряд особенностей. Государственные заказчики обязаны заключать государственные контракты только по результатам конкурсных мероприятий. Суть конкурса – покупка товара и услуг по наименьшей цене. Заказчик публикует исчерпывающую информацию о конкурсе на одном из официальных сайтов. Поставщик в строго регламентированное время готовит по всей форме Заявку на конкурс и

предлагает о цене. Заказчик рассматривает Заявки Поставщиков и через несколько дней проводит аукцион. Документооборот при такой процедуре колоссальный. В итоге процесс растягивается во времени.

С 1 июля 2010 года большинство аукционов будут проводиться в электронной форме на Электронных Торговых Площадках (ЭТП). В списке отобранных площадок значатся: ЗАО «Сбербанк-АСТ», ОАО «Единая электронная торговая площадка». ГУП «Агентство по государственному заказу Республики Татарстан», а также площадки ЗАО «Московская межбанковская валютная биржа» и ОАО «РТС». По факту, работают две первые площадки, остальные пока запущены в тестовом режиме.

Что такое ЭТП? Это Интернет-портал (сайт), на котором Заказчик размещает Заявку на интересующие его товары и услуги, Поставщики могут подавать Заявки на поставку товаров и услуг Заказчику, а ЭТП организует аукцион, проверяет корректность документов, регламентирует сроки и осуществляет весь документооборот между Заказчиком и Поставщиком, в том числе подписание государственного контракта.

Начало. Окончание на 3-й стр.

АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА: цели, методы, этапы реализации

Нынешнее лето для нас жаркое не только из-за температуры за «бортом» телеграфа, но и из-за накала страстей внутри коллектива: всему причина – оценка компетенций персонала компании. Информация на эту тему внутри коллектива циркулирует весьма интенсивно. И все же в общем потоке ее четко выделяется вопрос, который интересует всех:

– Какую конечную цель преследует оценка персонала? – Этот вопрос я адресую заместителю генерального директора – директору по персоналу Ольге Смирновой.

– Это, пожалуй, самый задаваемый вопрос, на который мне приходится отвечать последние полтора месяца. И, полагаю, сколько бы я ни отвечала, перестанут его задавать именно тогда, когда процесс оценки будет завершен и решения по результатам будут приняты. Несмотря на все наши внутренние «PR-акции» в отношении оценки, мы предполагали аналогичную реакцию, так как оценка в компании проводится впервые. Поэтому нелишним будет еще раз рассказать о предпосылках и целях оценки, а также об использовании ее результатов.

Начнем с того, что компания существует уже более 150 лет, это очень важный фактор в данном вопросе. За этот период кардинально трансформировались не только услуги связи и понятия о них, но и требования к персоналу претерпели значительные изменения. Очень показательна при этом история профессии «телеграфист». Первоначально обязательными требованиями к назначению на должность были: мужчина со знанием французского и немецкого языков, со специфическими техническими знаниями, ответственными определенной специальности телеграфиста, знаниями столиц европейских государств и т.п. Заявление о приеме на телеграфную службу подавалось на имя Императора. После принятия решения о зачислении на службу чиновник в присутствии двух свидетелей давал Клятвенное обязательство о «верной и честной службе Царю и Отечеству...». Сегодня мы видим совсем иной облик телеграфиста. С остальными профессиями происходило то же самое только с точностью наоборот – требования как к личностным, так и техническим компетенциям повышались, и скорость этих изменений со временем будет только возрастать.

Успех любой компании сегодня зависит во многом оттого, насколько она соответствует по своим характеристикам требованиям времени и каков ее потенциал по отношению к будущим переменам. И уже мало у кого в современном мире возникает сомнения по поводу того, что главным ресурсом успешной компании является человеческий, ведь без него любые финансовые, технические и прочие изначальные преимущества компании будут нивелированы.

Когда год назад в компанию пришла новая команда топ-менеджеров, первым и очевидным вопросом стал: «А какими ресурсами мы располагаем?». И если финансовый и технический аспекты выяснить было несложно (для этого традиционно существуют обязательные процедуры, реализуемые в каждой компании), то, что касается персонала, – оказалось проблематичным: не было никаких критериев, позволяющих оценить качественный состав персонала. Таким образом, было сложно определить ценности, понять корпоративную культуру, а также существующие на данный момент ключевые компетенции сотрудников компании, к тому же отсутствовала база для принятия решений по ключевым HR-процессам: Как формировать план обучения и развития? На основании чего принимать решения о назначении на должность? Как определить принцип вознаграждения по конкретному сотруднику? Каковы ключевые критерии отбора? Как формировать план подбора на месяц, на год?

Пока нет понимания, где мы находимся сейчас (в плане компетенций), очень условно можно



спланировать ресурсы для достижения желаемого результата в будущем. Поэтому одной из первых задач стала разработка Модели компетенций ОАО «Центральный телеграф» (далее МК).

Стоит отметить, что МК также важна при любых процессах изменений: стратегии компании, ситуации на рынке (в отрасли), смене руководства, так как является, наряду с другими, рабочим инструментом внедрения единых стандартов и требований к сотрудникам, способствует трансляции корпоративных ценностей.

Для разработки МК была создана рабочая группа из сотрудников Департамента управления человеческими ресурсами, прове-

дены совещания и презентации с целью информирования сотрудников компании о целях и этапах работы. В процессе сбора информации были проведены интервью со всеми руководителями – от начальников отделов (в некоторых случаях руководителей секторов) до генерального директора: прогностические интервью с высшим руководством, интервью по конкретным рабочим ситуациям (критические инциденты), интервью с руководителями (репертуарные решетки), экспертные интервью со специалистами-экспертами в каждой функциональной области специализации. Таким образом, мы получили перечень ключевых компетенций, необходимых для достижения стоящих перед компанией целей.

18 марта 2010 года Правлением ОАО «Центральный телеграф» была утверждена корпоративная Модель компетенций (Рисунок 1).

Формирование МК было лишь первым этапом определения критериев и стандартов, которые необходимы компании. Далее предстояло определить профили должностей (уровни проявления компетенций относительно конкретной должности). Это традиционно одна из самых сложных задач, и именно от способов ее решения во многом зависит успешность и практическое использование оценки в компании.

Основная проблема здесь заключается в том, что должностей в компании более 400, и описывать требования к каждой должности, а потом администрировать процесс оценки очень трудоемко и нецелесообразно. Поэтому мы использовали один из самых современных подходов – описание семейств должностей. Семейство должностей – совокупность однородных должностей одинаковой природы, которые находятся на разных уровнях и отвечают за реализацию определённой функции в организации. Складывается семейство из описания ряда ролей, которые заняты одинаковой или сходной деятельностью.

Для определения состава, структуры и последующего описания семейств должностей были сформированы фокус-группы из ключевых сотрудников ОАО «Центральный телеграф». В результате мы получили 5 семейств должностей (Рисунок 2).

Таким образом, вместо 400 должностей необходимо было определить профили для 27 ролей выбранных семейств. 3 июня 2010 года результаты работ по описанию семейств и определению профилей ролей были утверждены Правлением компании. Теперь можно было приступить к процедуре оценки, основная цель которой – получить объективную информацию о качественном составе персонала компании. Оценивается весь персонал. Методология оценки определена следующая:

- Оценка личностно-деловых компетенций проводится по модели личностно-деловых компетенций ЦТ методом структурированного интервью по компетенциям. В качестве экспертов выступают внешние кон-

сультанты, а также сотрудники HR ЦТ. На интервью в обязательном порядке присутствуют предварительно обученные руководители ЦТ.

- Оценка технических компетенций проводится методом заочной оценки непосредственным руководителем, а также путем самооценки сотрудника.
- Вспомогательные должности, а также сотрудники пенсионного возраста и рабочие будут оцениваться по обоим видам компетенций методом заочной оценки непосредственным руководителем.

Несколько слов о методологии оценки. Ее выбор и форма определены не случайно и обусловлены, прежде всего, тем, что оценка в компании проводится впервые и это новый инструмент для руководителей, который им в дальнейшем придется использовать регулярно в своей работе. Поэтому: первое – мы привлекаем внешних экспертов, второе – обучили всех руководителей на тренинге методу структурированного интервью по компетенциям – это дало хорошую теоретиче-

скую базу, третье – привлекаем руководителей в качестве наблюдателей/участников на интервью с их непосредственными подчиненными, где они приобретают практические навыки проведения интервью.

Сейчас основная задача внешних консультантов – дать объективную оценку личностно-деловых компетенций сотрудников и передать этот инструмент руководителям для дальнейшего самостоятельного использования в работе.

– Ольга Викторовна, а почему так получилось, что в разгар оценочной компании часть сотрудников еще не до конца осознает ее смысл? – Симптомологический вопрос. Его стоит задать руководителям, сотрудники которых попали в информационный вакуум. Мы для того и проводили презентации на Рапporte, тренинги для всех руководителей, чтобы избежать подобных ситуаций. У каждого руководителя была возможность задать любой вопрос относительно оценки, более того, цели, задачи, сама процедура оценки и необходимость донесения всех аспектов до подчиненных обсуждались на каждом тренинге, где этим вопросам уделялось немало времени. Но, тем не менее, остались сотрудники, информацию до которых в достаточном объеме не довели.

– Ситуацию наверняка можно еще поправить. Подскажите руководителям, как это лучше сделать? – Это несложно. Достаточно собрать своих подчиненных, рассказать им о том, в чем состоит процедура оценки, обозначить их роль и ответить на вопросы. Если руководитель не может по каким-то причинам ответить на вопрос, его можно перенаправить консультанту, специалисту отдела оценки и развития персонала или мне.

– Большая часть сотрудников воспринимает оценку персонала как аттестацию. Это действительно так? – Нет. Аттестация – это один из видов оценки, причем регламентированный трудовым законодательством. Аттестация может быть полезна при определенных целях, но мы не планируем ее использовать. Применение такого метода оценки как интервью по компетенциям более функционально. К тому же, это менее жесткий вид оценки, чем аттестация.

– Пообщавшись с сотрудниками разных служб, поняла, что практически для всех их интервью с экспертами – серьезный психологический экзамен. Это значит, что ко собеседованию, как ко всякому испытанию, нужно готовиться? – Во-первых, стоит сказать, что любой метод оценки вызывал бы ситуацию психологического напряжения в той или иной степени, а интервью – один из менее стрессовых. Опять же необходимо учитывать, что это первый опыт для сотрудников компании, и уровень тревожности в связи с этим выше, чем если бы это была регулярная практика. Поверьте, вторая оценка уже не вызовет таких эмоций. Что касается подготовки, то тем и хорошо интервью, что к нему фактически невозможно и не надо специально готовиться. Можно, конечно, продумать предполагаемые вопросы и ответы. Но профессиональный интервьюер сразу почувствует, если

это «домашняя заготовка», и изменит ход интервью таким образом, чтобы получить достоверную информацию. Не зря этот метод считается одним из самых объективных.

– Те сотрудники, которые уже прошли интервьюирование, будоражат всех, во-первых, вопросами экспертов, а во-вторых, полученными оценками. Что, единица, это очень плохо? – В данном случае нельзя рассуждать в категориях «плохо» или «хорошо». Во-первых, потому что для некоторых должностей уровень развития компетенций, равный единице, – это норма, больше и быть не должно. Во-вторых, по ряду компетенций, которые были определены в модели, изначально было понятно, что у компании существует пробел, но они важны для дальнейшего развития. Если результаты оценки покажут недостаточное развитие компетенций, то мы просто воспримем это как факт, и будем решать, что с этим делать.

– На Ваш взгляд, есть ли моменты, влияющие на то, что уровень сотрудника в ходе интервью был не до конца раскрыт? Скажем, человек просто подрастерялся. – Безусловно, сотрудники во время интервью волнуются и чувствуют себя более скованно, чем в обычной обстановке. Но искусство и задача интервьюера в том и состоит, чтобы наладить контакт, привести в оптимальное состояние человека, минимизировать воздействие внешних факторов и получить максимально достоверную информацию.

– И тех, кто уже прошел процедуру оценки, и тех, кому это еще только предстоит сделать, интересует один и тот же вопрос: как результаты отразятся на дальнейшей судьбе каждого? – Скажу откровенно: это во многом будет зависеть от общей картины по компании. Пока мне сложно говорить о конечном результате, поскольку оценку прошли еще менее 50% сотрудников, но тенденция уже прослеживается. Точно могу сказать, что результаты будут в обязательном порядке использоваться при принятии решений по вопросам, о которых я говорила в начале интервью.

– Прозвучало коллективное пожелание: максимально обнародовать результаты оценочной кампании. Или эта информация будет строго конфиденциальной? – Это важный вопрос в процедуре оценки. Безусловно, результаты оценки будут объявлены, но только в обобщенном виде, т.е. в целом по компании, чтобы все понимали, в чем наши сильные и слабые стороны. Что касается индивидуальных оценок, то эти данные конфиденциальны, и о них будут знать только сам оцениваемый, его непосредственный руководитель, специалист по оценке и, в случае необходимости использования оценки для принятия конкретных решений по сотруднику (перевод на другую должность, например), руководитель, принимающий окончательное решение.

– Сотрудники интересуются: планируется ли по итогам проведения оценки обучение? – Да, конечно, ведь в этом заключается одна из основных задач оценки, потому что только исходя из ее результатов, определяющих разницу между требуемым и существующим уровнем развития компетенций, можно корректно спланировать обучение.

– Это разовая кампания или будет проводиться периодически? – Оценка будет ежегодной, именно поэтому мы сейчас сделали упор на обучение руководителей.

– Другие компании связи практикуют подобные процедуры? – Оценку проводят все компании, признающие персонал своим ключевым ресурсом, так как именно оценка позволяет грамотно отстраивать большинство процессов по управлению персоналом. Другой вопрос, какие методы используются, с какой регулярностью и с какими целями это делается.

Надо признать, что оценка, являясь ключевым HR-процессом, признается одним из наиболее сложных и трудоемких. Мы уделили много времени подготовке методологии и критериев оценки, используя самые передовые технологии, поэтому смело можно говорить о том, что оценка на Центральном телеграфе будет не обузой, а эффективным инструментом для принятия решений.

– И последнее, Ольга Викторовна. Что пожелаете тем, кому еще предстоит интервьюирование? – Принять это как должный, неизбежный и полезный элемент рабочей деятельности. У нас отличные эксперты, и интервью больше похоже на интересную беседу, чем на что-либо другое. Это Ваш шанс рассказать о себе и своих достижениях! Удачи!

Беседовала Валентина КУЗНЕЦОВА

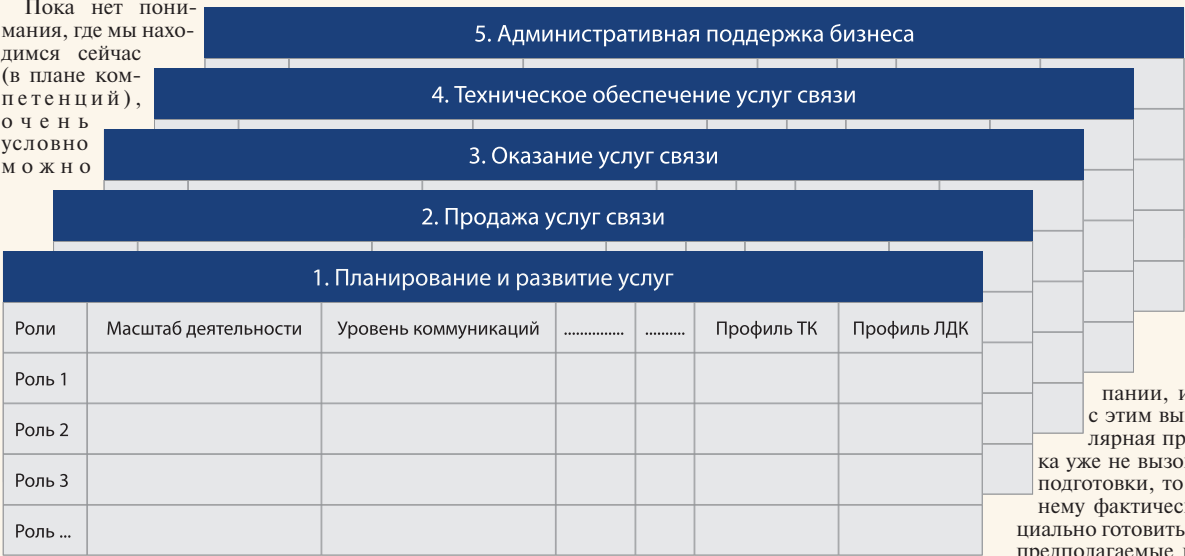


Рисунок 2. Семейства должностей Центрального телеграфа

С ЮБИЛЕЕМ!

НАША ВЕРА –
украшение
коллектива

Недавно отметила золотой юбилей наша коллега – инженер Вера Александровна Кондрашова.

Вера пришла в наш отдел недавно, но сейчас мы не представляем, как бы работали и жили без этой суперответственной, надежной и лучезарной женщины. Она просто украсила наш коллектив своим оптимизмом, добротой, отзывчивостью. И, конечно же, Верочка незаменима в работе: у нее просто талант найти подход к абонентам и коллегам. В каждый заказ на подключение пользователей она вкладывает частичку души. И неслучайно мы единодушно выдвинули Веру Александровну на звание лучшего по профессии за 2009 год. И очень радовались ее успеху!

Дорогая наша Вера, Верочка, Верунчик! Поздравляем тебя с красивой датой в твоей жизни!

Знаем мы – должна ты в чудо верить,
И не замечать минуты грустные.



Ведь не зря тебя назвали Верой,
И не зря с надеждой ты попутница.
Ты всегда, во всем должна быть первой,
Верить в лучшее, и все всегда получится.

А раз так, желаем мы везения,
И пускай мечты твои сбываются.
Пусть прекрасным будет настроение,
И всегда и все пусть получается!

Коллектив ОПП ДУС

СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД

«ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ТЕЛЕГРАФ»
готов к электронным аукционам
с государственными заказчиками

Окончание. Начало на 1-й стр.

И всё это в электронной форме! А сам аукцион проходит на сайте. Участвовать в электронном аукционе можно из любой точки, где есть Интернет, или, не выходя из своего офиса.

Для регистрации (аккредитации) на ЭТП в качестве Поставщика, «Центральному телеграфу» необходимо было пройти ряд процедур. Первая – получение электронно-цифровой подписи (ЭЦП) для нашего Директора С.Р. Окоорокова. Теперь одним «кликом» Сергей Русланович может подписать всю заявку на аукцион, подать ценовое предложение на площадку в электронном аукционе и подписать государственный контракт. Второй важной задачей была аккредитация на площадке в качестве Поставщика. И ее мы успешно решили.

Параллельно процедуре аккредитации трое сотрудников ДПиО прошли обучение на семинаре по курсу «Практика участия в аукционах в электронной форме». Тем эффективней было обучение, что мы уже имели за плечами определенный опыт, (была получена ЭЦП, шла подготовка к аккредитации на площадке), и у нас было много практических вопросов. В ходе обучения мы узнали много нового, смогли даже понаблюдать за электронным аукционом и получили соответствующие сертификаты.

Обучение закончилось в пятницу 18 июня, и в этот же день «Центральный телеграф» подал заявку на аккредитацию на ЭТП ОАО «Единая электронная торговая площадка». Спасибо коллегам из ЮС Геннадия Бахтеву и Екатерине Перепелициной за оперативность в работе при подготовке доверенности. Через пять дней мы получили письмо об успешной аккредитации «Центрального телеграфа» в качестве Поставщика на три года.

С этого времени наша компания готова к электронным аукционам с государственными заказчиками. Основное преимущество электронных аукционов – простота и быстрота подготовки Заявки для участия. Достаточно один раз отсканировать учредительные документы и больше не придется запрашивать у ЮС нотариально заверенные копии этих документов. Не понадобится больше, как раньше, распечатывать документы, подписывать их и ждать опечатывания, сшивать и отвозить в приемную комиссию. Сформированные файлы, подписанные ЭЦП, удобно отправляются через сайт площадки с дружественным интерфейсом. Протоколы рассмотрения Заявок и проведения аукциона появляются на сайте площадки в течение ОДНОГО ЧАСА (раньше на это могло уйти до двух дней). Участие в аукционе осуществляется с рабочего места. Государственный контракт подписывается в электронном виде опять же через ЭТП.

Спасибо Сергею Родякину (СБ) за помощь в установке ПО для работы с ЭЦП. Соответствующим образом он настроил два компьютера, один из которых будет служить резервом, в случае зависания основного во время проведения электронного аукциона. Здесь надо заметить, что в случае пропадания Интернета Поставщик не сможет подать ценовое предложение и, по сути, пропустит аукцион.

В свою очередь, площадки, отобранные и утвержденные Постановлением Правительства РФ, помимо удобства, при проведении электронных аукционов, отвечают за обе-



Сертификаты об успешном прохождении обучения получили: начальник ОКП Алексей Журавлев (в центре), менеджер группы по работе с государственными организациями ОКП Олег Пляксин и ведущий менеджер этой группы Павел Колев

спечение защиты конфиденциальной информации всех Участников и обеспечивают хранение всех электронных документов в течение 10 лет.

Удобство использования ЭЦП применимо и внутри Центрального телеграфа. Теперь нам для согласования договоров с ЮС достаточно будет направить электронную копию документа, ведь именно этот файл в дальнейшем будет подписан руководителем. В ЦР вместо бумажной копии возможно будет направить файл договора, подписанный ЭЦП с двух сторон. С учетом того, что до конца года большинство государственных организаций получат ЭЦП, весь документооборот с ними можно будет быстро проводить обменом файлами по электронной почте. Менеджерам не придется осуществлять курьерскую доставку, а сэкономленное время посвятить продажам.

Р.С. В настоящее время мы проходим аккредитацию на ЭТП «Сбербанк-АСТ» и готовимся к первому электронному аукциону на «Единой электронной торговой площадке».

Павел КОЛЕВ,
ведущий менеджер ДПиО

* Полную версию статьи можно прочитать на портале на странице ДПиО.

БЛАГОДАРНОСТЬ ОТ КЛИЕНТА

«ВПЕЧАТЛЕНИЯ ОТ ОБЩЕНИЯ
С ВАШИМИ СОТРУДНИКАМИ
ОСТАЮТСЯ ОЧЕНЬ ПРИЯТНЫЕ»

Хочу от всего сердца поблагодарить телеграфиста вашей компании Елену Анатольевну Воронцову – за профессионализм, внимательность и чуткость. Это такое хорошее сочетание!

У меня сложная ситуация в жизни, поскольку из-за болезни я практически не выхожу из дома. А тут срочно потребовалось отправить родственнику поздравительную телеграмму в Тверскую область. Позвонила на Центральный телеграф. Елена Анатольевна мне подсказала, как работает отделение связи на селе, быстро приняла телеграмму. Такое приятное впечатление осталось у меня после общения с этой милой женщиной. Спасибо ей огромное! И теперь в случае необходимости всегда буду обращаться на Центральный телеграф.

Кстати, родственник получил поздравление как раз в день рождения.
С.Н. СЕЛИВЕРСТОВА,
Москва, Балаклавский пр-д

ЖАРКОЕ ЛЕТО-2010



Наш телеграфский градусник тоже ставит рекорды
Фото Владимира ЦУКОРА

ДЕЛА МУЗЕЙНЫЕ

МГСС И ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ТЕЛЕГРАФ: НА ГЛАВНЫХ МАГИСТРАЛЯХ СВЯЗИ

Передо мной – юбилейное издание «МЕЖГОРСВЯЗЬСТРОЙ». Магистраль длиной 75 лет» с дарственной надписью генерального директора ЗАО «МГСС» В.И. Детинко «В дар Музею ОАО «Центральный телеграф» от ЗАО «Межгорсвязьстрой в знак совместной работы».

С «МГСС» Центральный телеграф сотрудничает с момента создания этой организации – с 1934 года. Судьбы двух этих предприятий и тех, кто на них работал, тесно переплетены. У истоков МГСС стоял будущий главный инженер Центрального телеграфа Михаил Иванович Гребенщиков. Он прошел в этой организации путь от технолога Дальневосточного отделения треста «Связьмонтаж» (1933 г., г. Владивосток) до главного инженера треста (1939 г.), за скоростное строительство получил звание «Мастер связи». Михаил Иванович проработал в связи 45 лет, из них 24 года – на Центральном телеграфе. Под его руководством активно проводились реконструкция и автоматизация предприятия, разработка и внедрение новой техники.

Будущий сотрудник Центрального телеграфа Бертольд Абрамович Чаусов также начинал свой трудовой путь в Монтажно-измерительном управлении (МИУ) «Межгорсвязьстрой», куда он поступил в 1957 г. В этом же году



Михаил Иванович Гребенщиков внес большой вклад в развитие нашего предприятия

было принято решение об установке на Центральном телеграфе трофейной (немецкой) аппаратуры тонального кодирования WT-34. ЦНИИС Минсвязи СССР доработал эту аппаратуру для использования на линиях связи страны. В МИУ треста эти блоки настраивались, а Бертольд Абрамович их лично устанавливал на Центральном телеграфе.

После окончания в 1963 г. МЭИС Бертольд Абрамович вернулся в МГСС. И опять, работая в Монтажном управлении инженером-настройщиком, он

в 1966-67 гг. участвует в настройке 60-канальных трактов систем дальней связи на направлении Москва-Алма-Ата по обеспечению работы фототелеграфной системы для передачи газетных полос «Газета-1». Быстрая и качественная настройка трактов обеспечивала Службе передаче газетных полос Центрального телеграфа возможность успешно передавать центральные газеты в столицу Казахской ССР.

Работая затем в ЦНИИС, Б.А. Чаусов принимал активное участие во внедрении на Центральном телеграфе новейших институтовских разработок. В 1993 году Бертольд Абрамович пришел в нашу компанию. Здесь он создал и возглавил отдел систем и новых технологий, длительное время руководил службой управления проектами развития, был директором проекта «Центел», с которого в конце 90-х годов на предприятии началось создание современной цифровой сети, интегрирующей все виды телекоммуникационного трафика.

В зачетке «Награждение строителей магистрали Москва-Хабаровск» значится и фамилия отца Бертольда Абрамовича – Абрама Борисовича, который с 1962 г. по 1970 г. был главным инженером 17 Центрального проектно-



В военной форме Валентин Федорович Мамонтов



Заслуги Бертольда Абрамовича Чаусова одинаково высоко ценят и МГСС, и ЦТ

ния Ташкентского электротехнического института связи. В СМУ-4 Олег Валентинович проработал три года инженером-настройщиком. Участвовал в строительстве объектов связи в городах Нукус, Ош, Кемерово,

Кызыл и др. В основном это были узлы связи, на которых устанавливались координатные междугородные станции АМТС-3, а в г.Нукус, это была еще и установка телеграфной станции АТ-ПС-ПД.

В юбилейном издании помещен фотоснимок, где среди гражданских специалистов есть и один военный. Это отец Олега Валентиновича – Валентин Федорович Мамонтов, служивший в Военно-восстановительном управлении.

Межгорсвязьстрой как организация почти в два раза «моложе» Центрального телеграфа. Но оба предприятия со дня их основания были на главных магистралях связи: шли параллельно, многократно пересекались, тесно взаимодействуя как в прошлом, так и в настоящее время, и вместе способствуют становлению и развитию связи нашей Родины.

Владимир ЦУКОР,
руководитель музея.
Фото автора и из архивов

НЕПУТЕВЫЕ ЗАМЕТКИ

ТУРЕЦКИЕ «ВКУСНОСТИ», или О семейном отдыхе на Средиземном море



Аланья: вид с горы

Турция, безусловно, та страна, где можно найти свою восточную сказку и воплотить мечту об идеальном или почти идеальном отдыхе. Сюда можно ехать в одиночку, с друзьями или семьями. Главное — правильно выбрать место и время для отдыха.

Наш вариант был «семейным» — выехали за рубеж сразу со всеми тремя детьми (возраст 1,5, 3,5 и 6,5 лет). Турцию выбрали по нескольким причинам. Во-первых, продолжительность перелета — около трех часов: такое время за облаками еще нормально переносится



Под солнцем Турции

детьми. Поэтому детей и подростков на борту, спешащем к турецким берегам, было очень много.

Во-вторых, именно здесь, на берегах Средиземного моря, начиналась вся современная европейская цивилизация, и сейчас здесь «каждый камень историей дышит». Мы отдыхали в 120 км от Анталии — недалеко от Алании. В римскую эпоху тут находили прибежище контрабандисты, работорговцы и самые известные и удачливые пираты Средиземного моря, наводя ужас на все торговое судоходство (этот момент особенно нравится детям). Затем, как сказали бы сегодня, «после ряда успешных спецопераций» римских армии и флота регион был практически полностью очищен от «криминальных элементов».

Чуть позже Марк Антоний подарил эти земли Клеопатре, которая сразу же приказала устроить для себя особый пляж (Пляж Клеопатры): уж очень по вкусу пришлись ей и местный климат, и чистейшее море... Вообще история этой восточной земли под названием Турция чрезвычайно богата. Так что, выбирая место для своего путешествия, прочитайте о нем подробнее в Интернете и посмотрите фотографии из Google Earth (например).

В-третьих, именно в Турцию и именно в район Алании нас заманили потрясающе красивая природа, чистейшее и, пожалуй, безопаснейшее море (чтобы утонуть, быть кем-то укушенным или подхватить заразу — для этого, потребовалось бы приложить титанические усилия), необычайно приятная и стабильная погода. Было жарко, но жара переносилась легко.

В-четвертых, это, конечно же, нереально низкие цены за тур уже в сезон, включая перелет, двухкомнатный семейный номер и all inclusive в отеле, который и сам был похож на сказочный город в сказочном же саду — буквально утопающий в экзотических растениях и ароматах. Стоимость на пятерых человек получилась ниже, чем

в «ужасно среднем» КавМинВодском или черноморском санатории, где в местный all inclusive входят и местные же насекомые, и прочие «радости советского санаторно-курортного быта».

ХЛЕБА И ЗРЕЛИЩ

С хлебом насущным для туристов в Турции — полный порядок. Конечно, в недорогих отелях стремятся экономить, и, скажем, фрукт, у которого «не сезон», вы на столе не встретите. Однако всегда останется огромное количество других фруктов, у которых «сезон»: все же это аграрно-туристическая страна. Мяса



Заплыв «дуэтом»

не так много, как овощей или фруктов: мясное животноводство крайне дорого в силу недостатка качественных пастбищ, жаркого климата и дороговизны электричества, бензина и воды. Но это и к лучшему: дайте своему организму немного передохнуть и «разгрузиться».

Весь местный алкоголь (пиво, вино, водка, раки, джин) входит в all inclusive, однако он, преимущественно, «слабоалкогольный». Так что все, кроме раки можно спокойно попить весь день и прекрасно себя чувствовать, даже с учетом жары и необходимости развлекать и воспитывать детей. С помощью раки же имеет смысл «готовиться» вечером к зажигательным турецким ночным дискотекам на пляже :-)).

Турецкая кухня необычайно разнообразна, вкусна, оригинальна. По изобилию она точно входит в первую мировую пятерку, а то и в тройку кухонь. Как-то мы услышали в разговоре соотечественников, что им-де попало прокишшее пюре. Так вот оно не было прокишшим. Мы разгадали одну из тайн турецкой кухни, когда увидели, как для кухни разгружают буквально мешки лимонов. А с утра и днем никаких лимонных нарезок или чего-то подобного мы, разумеется, не видим: лимонный сок идет в соусы и добавляется к большинству блюд и как вкусовая добавка, и как естественный консервант.

Еще мы слышали претензии к «водности» еды



Марш-бросок по сельской местности

— но это же самый логичный выбор для кухни в столь знойном климате! Водопотери на жаре огромны, жидкости организму нужно много, ее он и получает в достатке из изобильным «турецким шведским столом». Эта же «водянность» позволяет быстрее насытиться, не давая нам поглотить слишком много лишних калорий.

Зрелища, входящие в стандартную «включенную» развлекательную программу, тоже неплохи. Хотя они и не отличаются большим разнообразием, но на 2-3 недели отдыха, чтобы не заскучать, их хватит (если не забывать посещать и ночные дискотеки). Особо можно выделить «Турецкую ночь» — фольклорную программу, которую предлагают отдыхающим, думаю, не только в том отеле, где пребывали мы (Green Hill). Говорят, что пиры во дворцах султанов сопровождалась примерно такими же шоу, включающими, конечно же, и танец живота.

КОГДА ХОЧЕТСЯ ЧЕГО-ТО БОЛЬШЕГО

Если пляж-бассейн-банька-шоу-дискотека и изобильная еда-питие все же начали надоедать и захотелось чего-то большего, выход, есть. И даже два.

Первое, что можно сделать, — самому или с семьей вырваться на турецкую свободу, сходить на местный базар, проехать на местном транспорте по местным достопримечательностям. Можно, и недорого, арендовать авто, однако бензин в три раза дороже, чем в Москве, плюс без авто можно совершать больше «общукрепляющих пеших прогулок».

Рынки здесь вполне напоминают «цивилизованный рынок в Лужниках», тот, что ближе к метро «Воробьевы горы»: цены и качество примерно такие же. Поэтому сюда можно и стоит приходить за местными сувенирами, сладостями и тем, что у вас «вчера случайно порвалось». Остальные покупки — одежду, обувь и даже ювелирку — лучше оставить до Москвы. Да, турки очень друже-



По стопам Афродиты

любны, гостеприимны, но (и с этим ничего уж не поделаешь) туристы для них, особенно на рынке, главным образом — «ходячие кошельки», которых можно и слегка «нагреть». Поэтому раз уж пришли — торгуйтесь. Например, бутылка гранатового вина (достигшим 18-летия — попробовать обязательно!) может стоить до 20 евро. Мы в итоге купили за 9 ... долларов.

Если вам захочется отдохнуть от суеты, прикоснуться к истории, побродить, например, там, где гуляли Клеопатра и Марк Антоний, или по мечтать о том, что было бы «если б я был султан и имел трех жен» — таких мест в Турции за несколько тысячелетий весьма бурной истории набралось множество. Пспрашивайте или посмотрите в Интернете о «памятных местах» в окрестных городках — и в путь-дорогу на местном микроавтобусе за 1-3 турецкие лиры на человека (1,5 TL = 1 USD). Больше ходите пешком, несмотря на жару, пройдитесь невзначай по современным поселениям и это дополнит ваше представление о стране и людях, сделает его живее — уже не простым набором ярких картинок из туристического буклета.

Захотелось расширить границы — не стесняйтесь, обращайтесь к представителю вашего туроператора в отеле (надежнее, но дороже) или в «уличное экскурсионное бюро» (намного де-



Резьба по тыкве: «Из Турции — с любовью!»

шевле, но, говорят, и менее надежно) и отправляйтесь в более дальние путешествия. Как правило, на один день и по самой разумной цене вас ждут морские путеше-

ствия, ждет Кипр и раз-личные турецкие города, включая Стамбул и даже целая удивительная страна — Израиль. Поездка в Израиль из всего ассортимента, пожалуй, самая дорогая — около 300 долларов. Детей, особенно дошкольного и младшего школьного возраста «тащить» туда не стоит — чтобы «успеть все», группа быстро перемещается, причем, на страшной жаре. Как говорят слетавшие: на один день съездить туда стоит, а больше дня — делать нечего (по сравнению с Турцией).

Мы предпочли отправить за впечатлениями на «землю обетованную» мать семейства. Почти сутки на турецком берегу один на один с детьми провел ваш покорный слуга и тоже остался доволен. Другие экскурсионно-развлекательные поезд-



Турция — «Всероссийская здравница»

ки, даже на 100-150 км и на целый день со включенными закусками и не только закусками стоят в среднем по 50 долларов. Чтобы почувствовать всю полноту «дополнительных турецких радостей» за двухнедельный отдых, в среднем нужно прихватить с собой 250 долларов на человека, а с активным посещением разных «маркетов» — еще плюс 150-200. Платить можно лирами или долларами, если хотите — евро, если очень надо — рублями. Объясняться можно на русском (его в достаточной мере знает вся «сфера обслуживания» и в отелях и за их пределами) или на любом, даже плохом, английском.

Любителям чего-то поэкстремальнее предложат: полеты на парашютах над берегом моря (парасейлинг), рафтинг, «сафари» на джипах или квадроциклах. Из последних двух пунктов мы со старшим сыном выбрали именно квадроциклы — и не пожалели! Это была потрясающая 3-часовая (около 30 км) поездка с остановками на купание и небольшой пикник. Главное — ты сам за рулем и, буквально всем телом, а особенно — отдельными его частями чувствуешь эту настоящую турецкую ухабистую козью тропу и несешься напропалую в клубах веками прожженной солнцем турецкой пыли мимо невысоких живописнейших скал, холмов и апельсиновых рощ, вдыхаешь (когда пыль отблескивает ветром) сказочные сладковатые и пряные ароматы! Этого не передать словами, это надо пережить — мы с сыном были в восторге! В такую поездку прихватите с собой простые очки для плавания и бандану, которую вы повяжете на лицо для защиты от пыли. Кстати, плавать в море также лучше в очках: стоит увидеть не только надводный, но и подводный мир.

ДЕТСКИЙ САД

Как вы уже поняли, Турция готова подарить не только взрослым, но и детям МОРЕ впечатлений и положительных эмоций! Впечатления эти будут не только от красот, моря, свежего рахат-лукума и развлечений, но и от отношения! Турки очень хорошие семьянины (несмотря на то, что многие из них, действительно не прочь рассказать «какая такая восточная любовь» нашим одиноко отдыхающим соотечественникам :-)) и ОЧЕНЬ любят детей. Особенно белокурые дети с голубыми глазами для них представляются совершенным чудом. Поэтому смело везите детей в Турцию в любом количестве! Для них это, пожалуй, лучшие морские курорты.

И детей везут не только из России: Турция не пренебрегает подтверждать высокий статус «всесоюзного курорта» — Москва, Питер, Сибирь, Дальний Восток, Казахстан, Молдова. Отдыхать сюда едут даже с украинского черноморского побережья — мы встретили семью из Херсона, которая предпочла местный сервис родному «постсоветскому».

ТУРЕЦКИЕ НОЧИ

Все же турецкие ночи, именно они, пожалуй, самые «вкусные». Когда уже около полуночи или даже еще позже, после насыщенного событиями и впечатлениями дня ты садишься на балконе или на крыльце, как это было у нас, своего номера, с кальяном, купленным по случаю, гранатовым вином или просто чаем-кофе. В этот момент можно думать о прошедшем дне, еще раз «прожить» все полученные впечатления, можно мечтать, а можно просто безо всяких мыслей наслаждаться восточной ночью под сенью цветущих широколистных деревьев, которые видел прежде на собственном московском подоконнике в горшечном варианте. В этот момент ты знаешь точно: эту ночь как частицу восточной сказки ты обязательно возьмешь с собой и контрабандой провезешь через любые таможи.

Александр ШЕРБАКОВ,
руководитель группы ССОиГО
Фото Александра ШЕРБАКОВА
и Марины РОДИНОЙ