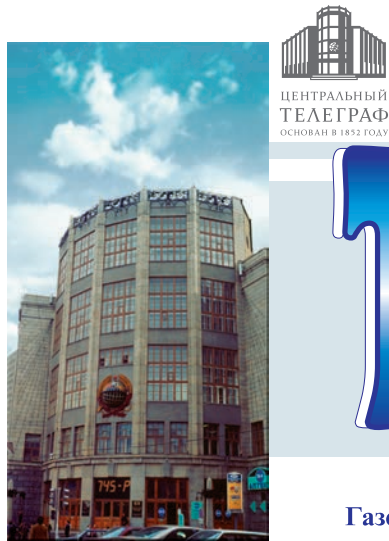




Телеграфист

Газета выходит два раза в месяц

E-mail: red@cnt.ru; <http://moscow.cnt.ru/presscenter/telegrafist/>

Понедельник, 19 августа 2013 г. №12 (3855)

ДОСТИЖЕНИЯ

Чистая прибыль за полугодие выросла на 24%

ОАО «Центральный телеграф» 6 августа объявил итоги своей деятельности в первом полугодии 2013 года. Чистая прибыль выросла по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года на 24%, составив 81,81 млн рублей в номинальном выражении (против 65,97 млн рублей в 2012 году). OIBDA за шесть месяцев 2013 года увеличилась по сравнению с прошлым годом на 4,2% и достигла 473,12 млн рублей. OIBDA margin составила 28% против 24,6% в первом полугодии 2012 года.

Во втором квартале 2013 года компания также показала положительную динамику. По сравнению с аналогичным периодом прошлого года рост чистой прибыли составил 20% - в абсолютном выражении 37 млн рублей против 30,85 млн. OIBDA во втором квартале текущего года достигла 227 млн рублей, что на 2,4% выше, чем в 2012 году. OIBDA margin зафиксирована на уровне 26,4% против 22,7% во втором квартале прошлого года.

В первом полугодии 2013 года на фоне роста чистой прибыли и OIBDA валовая выручка уменьшилась на 8%. «Снижение валовой выручки связано с уменьшением объемов предоставления низкомаржинальных услуг в сегменте меж-операторского взаимодействия», - пояснил генеральный директор ОАО «Центральный телеграф» Родий Левочка. - Что же касается высокорентабельных сегментов телекоммуникационного рынка, - здесь выручка компании, как и в первом квартале, растет».

«Центральный телеграф» во втором квартале достиг роста доходов в развивающихся сегментах - ШПД и цифрового телевидения на 3%. И даже на стагнирующем рынке местной связи показал рост на 3,2%.

Повышение экономической эффективности в первом полугодии связано с решением ряда операционных задач: изменением политики продаж и обслуживания, организационной структуры и системы мотивации, пересмотром системы закупок, повлекшим совокупно и изменение структуры выручки, и оптимизацию расходов.

С 1 января 2013 года в компании была введена открытая процедура закупок в рамках 233 ФЗ. В результате средняя экономия на закупках в процессе открытых торгов составила 13%, а по отдельным категориям достигла 40%.

«Центральный телеграф» также пересмотрел свою техническую и инвестиционную политику, благодаря чему удельную стоимость строительства одного порта ШПД удалось снизить более чем на 26%.

«Мы продолжаем укреплять свои позиции в сегменте ШПД, разрабатываем пакетные предложения и новые услуги для малого и среднего бизнеса», - отметил Родий Левочка. - При умеренном уровне конкуренции в Московской области и имеющейся здесь у «Центрального телеграфа» инфраструктуре, мы способны занять лидирующую позицию как оператор для МСБ в Подмоскovie».

АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

Персонал мотивирован — «лодка плывет»



С 1 июля введен в действие новый «Регламент премирования работников ОАО «Центральный телеграф».

Этот документ привлек всеобщее внимание еще на стадии подготовки. Учитывая тот факт, что система поощрений работает эффективно лишь в том случае, если сотрудники понимают ее принципы, руководство компании вынесло проект регламента на всеобщее обсуждение, сделав, таким образом, документ открытым и прозрачным для коллектива.

Сегодня мы решили более подробно обсудить вопросы, связанные с новым регламентом, с заместителем генерального директора — директором по персоналу Ольгой Бац:

- Ольга Викторовна, начнем с истории. Чем было вызвано принятие решения о внедрении новой системы премирования?

- Процессы преобразований, которые происходят сейчас в компании, направлены в целом на выход из кризиса, повышение эффективности бизнеса, достижение стоящих перед нами достаточно амбициозных целей. Поэтому вполне логично, что изменения не могли не коснуться такой важной составляющей, как система мотивации персонала.

Не секрет, что грамотно выстроенная система мотивации, включающая в себя, в том числе и систему премирования, способствует не только вовлеченности персонала в процесс работы, но и достижению бизнес-результатов компании.

Продолжение на 2-й странице.

РОСТ

Красная Горка: укрепляем свои позиции



В конце июля, после перевода 16-го кольца на постоянную схему организации связи в городе Люберцы, в микрорайоне Красная Горка открыты для продаж еще три дома-новостройки с общим количеством квартир 576.

Это наш общий успех. Большое спасибо сотрудникам всех смежных подразделений - ДИТО, ДРСС, ДТЭ и других, которые активно включились в процесс выполнения сложной задачи по переводу 16-го кольца.

Красная Горка — самый большой микрорайон по числу вводимых корпусов нового жилья. Здесь уже построено 49 корпусов с общим количеством квартир 13603. В настоящее время ЦТ предоставляет услуги связи в 38 корпусах и уверенно завоевывает признание жителей Красной Горки как надежный, качественный поставщик телекоммуникационных услуг.

Елена ПЕТРОВА,
начальник отдела продаж
г. Люберцы ТЦПУ-2

ПРИЗЫВ

Придумайте яркий слоган!

До 1 октября, когда «Центральный телеграф» отметит 161-й день рождения, остается не так много времени. Давайте же сделаем столь солидному бренду подарок — нестандартный, творческий!

Что, если в качестве такого подарка придумать яркий слоган для нашей компании?

Конечно, это непростая задача — в нескольких словах отразить уникальность «Центрального телеграфа» как старейшей компании на рынке. Старшей, но отнюдь не устаревшей, а, напротив, динамично развивающейся и идущей в ногу со временем.

Создание слогана — визитной карточки компании — это искусство. Удачные слоганы перерастают в «крылатые выражения», запоминаются на долгие годы. То есть, они всегда на слуху.

Придумать емкую фразу, которая отразила бы все то, что мы ценим в своей работе, чем гордимся, нелег-

ко, но попытаться, думаю, все-таки стоит. Давайте подумаем — все вместе и каждый в отдельности — над девизом, под которым «Центральный телеграф» мог бы покорять новые вершины.

Присылайте ваши варианты до 25 сентября на почту Наталии Флоринской. Комиссия из сотрудников PR и Маркетинга отберет лучшие варианты и представит на утверждение.

Автора лучшего слогана ждет премия и, конечно же, удовлетворение от осознания того, что он оставил след в истории бренда.

Родий ЛЕВОЧКА,
генеральный директор
ОАО «Центральный телеграф»

ПРИМЕТА ВРЕМЕНИ

Продажи он-лайн

Наша компания запустила новый Интернет-сервис для жителей Московского региона — Интернет-магазин.

Теперь у желающих приобрести услуги компании, оказываемые в рамках проекта full MVNO, появилась возможность сделать это, не выходя из дома. В Интернет-магазине можно оставить заявку на покупку RUIM-карт для пользования услугами «СИТИФОН» и «Мобильный QWERTY», а также купить мобильные устройства.

Мобильные продукты компании

позволяют расширить возможности общения для жителей Московского региона как с географической, так и с потребительской точки зрения. Подключить услуги можно даже в тех районах, где отсутствует проводная инфраструктура, при этом в кратчайшие сроки и с минимальными финансовыми затратами.

Теперь для этого необходимо лишь заполнить заявку на приобретение, и курьер доставит покупку в любую точку Москвы и Московской области в удобное для заказчика время. Интернет-магазин находится по адресу: www.shop.cnt.ru.

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ

ЗаМОЛВИ слово за свою компанию

В мае 2013 года в «Центральном телеграфе» стартовал проект «Молва» — он-лайн система, позволяющая делиться со своими друзьями в социальных сетях новостями и предложениями нашей компании и набирать за это персональные бонусные баллы, которые можно обменять на призы.

Участниками проекта стали более 160 сотрудников, многие из которых уже обменяли заработанные баллы на рюкзаки, ветровки и авоськи QWERTY. А 8 августа специалисту Службы закупок Денису Ефимченко был торжественно вручен один из главных призов проекта — iPad mini, на который он решил обменять свои баллы.

Становитесь участниками проекта «Молва», зарабатывайте баллы и обменивайте их на ценные призы!



Подробное описание системы можно найти на внутрикorporативном портале, а детальную консультацию получить у модератора системы Максима Фалеева. И ещё, всем участникам проекта открыт доступ к социальным сетям из нашей корпоративной сети!

Есть контакт!



С 03.07.13 по 01.09.13 в группе «QWERTY ВКонтакте» проводится конкурс-викторина с розыгрышем комплекта для пользования услугой «Мобильный QWERTY» со 100 бонусными баллами на счету, 1 балл равен 1 рублю. Ссылка на группу <http://vk.com/qwertyprov>.

Вопросы викторины (по три на каждый тур) публикуются вместе с вариантами ответов, из которых нужно выбрать правильный. Все вопросы достаточно лёгкие, с элементами юмора, по теме Интернета. Конкурс проводится в 8 туров. Вопросы меняются каждую неделю.

Участником викторины могут быть только участники группы «QWERTY ВКонтакте». Победителем считается тот, кто 30-м прислал правильные ответы.

Уже определены победители трёх туров. 1 августа 2013 года Александре Павловой — победительнице второго тура — в здании Центрального телеграфа торжественно вручили приз.



«Круто! Спасибо! Не ожидала вообще!» — написала Александра на стене в группе «QWERTY ВКонтакте». Заслуженные призы остальным победителям будут вручены в ближайшее время.

Светлана ВАЛОВА,
начальник отдела ОРПУ ДСРБим

НАЗНАЧЕНИЯ

У двух отделов — новые руководители

На должность начальника отдела управления клиентскими проектами Департамента сопровождения продаж назначен Юрий Барсуков.

Юрий — выпускник Московского государственного университета сервиса по специальности «Информационные системы в сфере сервиса», ему присвоена квалификация информатика — менеджера.

В 2004 году он прошел профессиональную переподготовку в Межотраслевом институте повышения квалификации кадров МГТУ им. Баумана по программе «Менеджмент» с присвоением права ведения деятельности в сфере маркетинга и реализации продукции.

В ОАО «Центральный телеграф» Юрий пришел из Столичного филиала ОАО «Ростелеком», где занимал должность главного специалиста — руководителя группы Управления по сопровождению продаж Коммерческой дирекции.

На должность начальника отдела развития каналов продаж Департамента продаж и обслуживания назначена Ольга Жинкина.

В 2007 году она окончила Московский институт экономики и предпринимательства по специальности «Юриспруденция», ей присвоена квалификация юрист.

В нашу компанию Ольга пришла в мае нынешнего года из Московского филиала ОАО «Ростелеком» на должность руководителя направления отдела развития каналов продаж Департамента продаж и обслуживания.

АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

Персонал мотивирован — «лодка плывет»

Начало на 1-й странице.

Проведенный аудит действующей в компании системы премирования показал, что она перестала носить мотивирующий характер, а зачастую, из-за включенных в цели работников показателей, на которые они не имеют влияния, даже давая обратный эффект. Премия стала восприниматься большинством работников, да и некоторыми руководителями, как постоянная часть заработной платы, а снижение размера премии — как незаслуженный штраф.

Оклад — это всего лишь цена квалификации. Даже, если человек просто ходит на работу, оклад ему положен. Но по-настоящему управлять эффективностью работы сотрудников можно лишь с помощью премий, выплачиваемых за успех, за конкретный результат.

- На Ваш взгляд, новый регламент — документ «революционный» или все же основные принципы премирования остались прежними?

Новый регламент премирования не является революционным. Система премирования по-прежнему будет строиться на основе системы управления по целям. Сохранятся целевые размеры базовых премиальных выплат, но будут изменены основные принципы и подходы к постановке и оценке индивидуальных целей и показателей. Система станет более гибкой, позволяющей включать в цели сотрудников именно те задачи и показатели, которые в данный момент являются ключевыми для компании. Стратегические цели Общества в рамках новой системы будут четко увязаны с целями руководителей высшего звена, которые будут в свою очередь транслироваться в тактические цели подчиненных им руководителей и, соответственно, далее в цели сотрудников в части их касающейся.

Таким образом, мы обеспечим преемственность целей и соответствие целей сотрудников всех уровней стратегическим целям компании. Кроме того, сотрудники станут активными участниками как процесса постановки целей, так и оценки результатов их достижения.

В новой системе премирования из принципиально нового хочется отметить несколько моментов. Во-первых, вместо существующих пяти уровней должностей в компании появилось семь, что позволило более четко сгруппировать должности по уровням профессиональной экспертизы, уровню принятия решений, степени ответственности и влиянию на результаты деятельности компании в целом.

Во-вторых, большее количество работников будет вовлечено в процедуру системы управления по целям, т.е. их деятельность будет оцениваться не только по результатам выполнения их текущей работы, но и по результатам их участия в проектах компании, направленных на совершенствование существующих бизнес-процессов. Например, таких, как проекты по разработке и внедрению новых продуктов и услуг, внедрение электронного документооборота, новой версии Аксапты и пр. Реализация этих проектов в установленные сроки возможна только при условии, что все участники процесса будут мотивированы на достижение одного результата.

Согласно исследованиям по мотивации, проведенным Harvard Business Review, примерно 5-7% сотрудников всегда работают хорошо, 5% сотрудников всегда работают плохо и 88-90% сотрудников находятся в четком определении целей и постановки задач. Этим мы и планируем заняться.

- Как известно, на стабильность бизнеса самым положительным образом влияет уверенность каждого сотрудника, что он работает в достойной компании и его труд вознаграждается справедливо. Как новый регламент позволит максимально справедливо распределять премию?

Лояльность персонала — необходимое условие успешности компании. И, несомненно, лояльность к компании со стороны сотрудников на 90% основывается на соответствии оплаты труда его результатам. Поэтому мы постарались в новом регламенте максимально четко определить зависимость размера премии от результатов работы.

У рядовых сотрудников размер их ежемесячных премий на 100% зависит от их индивидуальных результатов: выполнения качественных по-

казателей текущей деятельности, таких, как производительность труда, исполнительская и трудовая дисциплина, а также результатов выполнения индивидуальных целей, т.е. конкретных проектов или показателей, которые они выполняют и которые находятся в зоне их ответственности. Для руководителей премия, как и в старом регламенте, будет зависеть не только от их личных результатов, но и от результатов работы Общества, что вполне логично. Руководители должны быть мотивированы на принятие личной ответственности за достижение общего результата деятельности компании и транслировать это своим подчиненным сотрудникам, грамотно выстраивая процессы.

Годовая премия для всех работников без исключения будет завязана на общий результат — выполнение ключевых показателей деятельности Общества. Процент влияния КРП Общества на размер премии, естественно, будет отличаться для разных уровней должностей в зависимости от степени их влияния на общий результат.

- Система мотивации работает только тогда, когда учитывает интересы и работодателя, и сотрудников. Не окажется ли «прямик» для сотрудников «кнутом»?

Мы являемся коммерческой организацией и, естественно, в первую очередь заинтересованы в получении прибыли и других высоких производственных результатов. Успешно достигать их может лишь компания, сотрудники которой нацелены на их достижение. Мы стремимся не к внедрению в компании метода «кнутом и пряником», мы — за выстраивание партнерских отношений между работником и работодателем, когда обе стороны заинтересованы в одном результате. Именно на это и нацелена новая система премирования.

- Повлияет ли новый регламент на общий уровень зарплат в компании?

В сложившихся экономических условиях, в которых живет сейчас наша компания, основная задача, которую мы ставили перед собой при актуализации регламента премирования — это сделать систему премирования действительно рабочим инструментом. При этом для нас было важным сохранить уровень совокуп-

ного дохода работников при условии качественного выполнения поставленных перед ними задач. Поэтому хочу сразу пресечь слухи, которые ходят по компании. Никакого снижения уровня зарплат в компании не планируется. Тем более, с внедрением новой системы премирования.

Сама по себе новая система не сможет кардинальным образом повысить уровень оплаты труда. Она делает процесс премирования для каждого работника понятным и прозрачным, а уровень премий, напрямую зависящим от его конкретных результатов. Именно это и повышает мотивацию, когда ты четко понимаешь, что конкретно от тебя ждет компания и как она вознаграждает тебя за усилия, направленные на достижение результатов. Для повышения в целом уровня оплаты труда сотрудников необходим целый комплекс мероприятий. Новая система премирования — это лишь часть того, что мы планируем делать в данном направлении.

- Рассчитываете ли с помощью новой системы вознаграждений снизить, а возможно, и остановить текучесть кадров?

Остановить текучесть кадров невозможно. Это естественный процесс развития сотрудников и компаний. Мы живем не при рабовладельческом строе, а в рамках рыночной экономики. Люди растут, развиваются в компании, но не всегда компания может удовлетворить их потребности в карьерном либо профессиональном развитии. И в этом нет ничего критичного. Наша задача сейчас не остановить, а снизить уровень текучести персонала. Новая система сможет повысить мотивацию персонала, а следовательно, и его лояльность, а значит, будет влиять и на снижение текучести. Но, повторюсь, это лишь часть мероприятий, которые мы сейчас начинаем реализовывать в компании в части управления персоналом.

- Найдите ли место в системе нематериальная мотивация?

Система мотивации не может и не должна включать в себя только материальную составляющую. Деньги сами по себе не вызывают удовлетворения работой, если не подкрепляются иными мотивирующими факторами такими, как достижения, признание

заслуг, ответственность, возможность для карьерного роста.

В ближайшее время мы планируем запустить в компании для повышения мотивации сотрудников, участвующих в разработке, внедрении и реализации новых продуктов и услуг, систему дополнительной мотивации, которая будет включать как нематериальную мотивацию (проведение конкурсов на лучших сотрудников), так и схему дополнительного материального стимулирования. Кроме того, в компании сейчас выстраивается единая система подбора и развития персонала, которая будет нацелена на привлечение и адаптацию, обучение, развитие и удержание сотрудников.

Для определенных категорий сотрудников будут разрабатываться планы карьерного развития, мы будем формировать кадровый резерв. И все это — ближайшие планы. Кроме того, в компании существуют прекрасные традиции, которые мы планируем поддерживать и развивать.

- Планируется ли проведение анализа использования новой системы поощрений? Как известно, система мотивации — продукт «живой». Как думаете развивать ее?

Мы планируем не только анализировать результаты использования новой системы премирования, но и активно принимать участие в ее реализации, например, постановке и оценке результатов деятельности сотрудников. Согласно, что корпоративная система премирования — «живой» и развивающийся механизм, поэтому для нас очень важна обратная связь от сотрудников. Оценка удовлетворенности персонала, которую мы планируем проводить, будет включать в себя, в том числе, и вопросы, связанные с оценкой мотивации персонала. Руководство компании заинтересовано, чтобы каждый сотрудник был вовлечен в процесс совершенствования этой системы.

- В сложный жизненный период сотрудники могут рассчитывать на помощь компании?

Компания «Центральный телеграф» всегда поддерживала и будет поддерживать своих сотрудников и в сложных личных обстоятельствах, и в радостных жизненных событиях. Мы — за партнерские отношения.

Беседовала Валентина КУЗНЕЦОВА

ТЕЛЕГРАММА НА РОДИНУ

У нас вестей - со всех волостей!

Призыв отправлять телеграммы в адрес своей родной компании из разных уголков страны и заграницы нашел широкий отклик в сердцах наших читателей. Тем более что отпускной сезон сейчас в разгаре.

Вот и ведущий специалист ССО-иГО Александр Кулагин, отправившись с семьей путешествовать по ближнему зарубежью, напомнил о себе тремя теплыми телеграфными приветствиями — сначала из Минска, потом из Риги и затем уже из культурной столицы России — Санкт-Петербурга.

К слову сказать, в Латвии немного начинают забывать телеграф как средство связи, и это было заметно по сотрудникам почтового отделения. Две сотрудницы принимали у Александра текст телеграммы целых 15 минут. Это рекорд!

А вот в Литве подать телеграмму Александр и вовсе не смог. Молодой оператор Главпочтамта Клайпе-

ды даже не поняла, о чем ее спрашивают, что неудивительно: в Литве такой услуги не существует с 2007 года.

Интересно, что с таким же препятствием столкнулся и сам автор идеи придать отпуску сотрудников компании профессиональный колорит — наш генеральный директор Родион Левочка. Свое фото из французского города Лион, где Родион Сергеевич побывал во время отпуска, он прокомментиовал так: «Телеграф в городе Лион. Телеграммы здесь не отправляют и даже не в курсе, что они еще существуют».

Немало удивились мы, получив срочное телеграфное сообщение в адрес генерального директора компании от директора музея Владимира Дмитриевича Цукора: «Уважаемый Родион Сергеевич посылаю телеграмму из г. Кинешма на Волге». Как? Ведь только на днях видели Владимира Дмитриевича в стенах ЦТ, а он уже на берегах Волги. Ох уж этот



Самая высокая точка города Лион

«высокоскоростной» Цукор! Все стало понятно после того, как получили письмо от Владимира Дмитриевича (чисто в его духе):

«Отвозил внука в деревню Гольцовка, что на Волге недалеко от города Кинешма. Хотел послать телеграмму с деревенской почты, но она, к сожа-



Терраса с близким сердцу названием. Таллинн.



Фасад гостиницы «Telegraaf» в историческом центре Таллинна. Раньше в этом здании находились телеграф, почта и переговорный пункт.



Телеграф в Лионе

лению, в воскресенье и понедельник не работает: такое расписание!? Телеграмму отправил с центрального почтамта г. Кинешмы. Познакомился с начальником почтамта — Верой Валерьевной Смирновой. Прямой телеграфной связи из города Кинешма нет. Оператор Марина, которая приняла мою телеграмму, при мне соединилась с областным центром и продиктовала адрес и текст.

Будучи в деревне, заметил на



В. Д. Цукор с начальником почтамта — Верой Валерьевной Смирновой.

столбе старый телеграфный изолятор. Попросил местных жителей Алексея и Мирона снять этот изолятор для нашего музея. Они с удовольствием это сделали. Изолятор не очень старый: на нем выбита дата: 1976 г. Теперь он будет в нашей музейной экспозиции».

Как и предусмотрено условиями задания, авторы «иногородних» телеграмм получили призы в виде путеводителей. Ждем новых весточек от наших коллег!



Полноценное в музей - телеграфный изолятор 1976 года.

МОЛОДЕЖНЫЙ АВТОПРОБЕГ- 2013

«Бегут дороги-судьбы по Родине моей...»



Наверное, не часто так бывает в жизни, чтобы выпала удача испытать себя, проявить свои лучшие качества и стать нужным и незаменимым звеном, без которого цепь распадётся. В большой команде каждый его участник имел свою,

а и вдохновителя молодежных программ Андрея Латышева, пять рычащих авто рванули в сторону приключений. Да, всего пять и 14 человек вместо 30! Кого-то испугали два дня в счет отпуска, кому-то не понравилось оплачивать самим путешествие, а кто-то очень хотел, но не смог вписаться по датам! Особенно жаль, что новые сотрудники компании не проявили интереса к пробегу, тем самым лишили себя приобщения к нашим ценностям.

Славный Переславль

Переславль, берег Плещейки, 13 часов — это место и время встречи экипажей после самостоятельного осмотра

неповторимую роль. Будь он пилот или штурман наших украшенных телеграфскими эмблемами «болидов», «Главный Летописец» или просто кулинар, фотоохотник или рекламщик — без настойчивости, самовыражения не было бы такого успеха!

Зарождение идеи

Многие помнят прошлогодний нашумевший исторический автопробег по дороге первой телеграфной линии Москва-С.-Петербург. Профком же, вдохновившись интересом молодежи к путешествиям и открытиям, решил организовать все еще лучше, но исключительно своими силами: продумать маршрут, отпечатать наклейки и фирменные майки, заказать проживание и питание по маршруту, а главное — проработать без организаторов и гидов интеллектуальное наполнение.

Все это оказалось реальным. После бурных и продолжительных споров появился маршрут: Центральный телеграф-Переславль Залесский-Владимир-Боголюбково-Суздаль-Москва. Кажется, так просто и так близко! Да и маршрут самый популярный и «избитый». Так вот, к моему удивлению, многие из нас, объездив полмира, никогда не бывали на владимирских землях! Именно для них мы открывали Россию. И, конечно, заново для себя.

День первый

Старт от родного телеграфа был хлопотным и радостным. Ранним утром собрались все участники, на ходу натягивали Квертовые майки, обклеивали болиды символикой, сверяли схемы маршрута, изучали задания и изумляли первых спешащих на работу коллег.

Ровно в 8.30, после напутственных слов нашего главного идеоло-

путевых достопримечательностей. А их столько! Специально избранный оргкомитетом, «Главный Летописец» Виктор Коваленко, перевернув глубочайшие исторические пласты, создал «Культурно-исторический план» с обозначением всех знаковых мест и целый вопросник, ответы на который мы должны были проработать заранее. Но об этом чуть позже.



рия у камня — потрясающая!

Приблизительно 2 тысячи лет назад Синь-камень на вершине Ярилиной Горы, служил алтарем святилища. Славяне ему несли дары, приносили жертвы, совершали обряды. После крещения Руси началась жестокая конкурентная борьба между камнем и церковью за паству. Церковь пыталась прекратить палом-

«Было у меня три счастливых дня...» - с маленькой поправкой на «четыре», сказал после возвращения практически каждый участник автопробега. Если коротко, молодежный активно-творческий автопробег «Открывая Россию - открываем себя!» состоялся на высоком интеллектуальном, эмоциональном и патриотическом уровне. Главные цели по формированию у нашей молодежи активной жизненной позиции, патриотизма, приобщения к культурным и историческим ценностям, укреплению командного и корпоративного духа во славу телеграфа достигнуты!

ничество к языческому идолу: камень был повержен вниз, но не содвинулся, а продолжал привлекать к себе страждущих. И даже после того, как его зарыли в яму, Синь-камень вновь был на поверхности, что только увеличило число его сторонников. В 1788 году было решено заложить камень под фундамент Духовской церкви, но во время перевозки по льду Плещеева озера к месту назначения Синь-камень провалился под лед. А уже через год местные рыбаки заметили, что камень движется!!! А через 50 лет Синь-камень вновь был на берегу! И в наши дни не иссякает людской поток к Синь-камню: поверхность его усыяна денежной мелочью, цветами, а все кусты и деревья поблизости увешаны ленточками для загадывания сокровенных желаний. К исполнению привозят различные предметы и «заряжают» их в энергетическом поле, чтобы потом использовать как обереги.

Язычество, конечно, но мы тоже приложились к каменному гиганту, и каждый загадал что-то свое.

Пикник на обочине

Обед на берегу Плещейки превратился в бурный обмен впечатлениями! А заявленный в программе кулинарный конкурс вызвал настоящий шок: чего только не заготовили дома наши участники - от малосольных огурцов до роскошных сёмужных пирогов.

На огне там же лихо зажарили несколько видов шашлыки (самый экзотический — куриные крылышки с кунжутом под названием «Побег из курятника через кунжутное поле» - автор Андрей Латышев) и свиные ребрышки. А верхом кулинарии стали фаршированные шампиньоны (автор - Алек-



сандр Кулагин) и настоящий кавказский шедевр: хороватцы - зажаренные и дотушенные овощи на костре (в исполнении Татьяны Колесниковой)...

Одно мероприятие у нас не очень получилось - День Нептуна. Нет, сам Нептун был. Роскошный, с зеленой бородой и золотой короной. И играл его мэтр телеграфской сцены - Алексей Ермилов. Вот только с купанием и водными состязаниями вышли одни заморочки. Плещеево озеро оказалось ровно по колено. И у берега, и почти на середине. Народ или плюхается в воду, чиркая животом, гребет что есть мочи, или с километр бредет до глубины.

Юрьев-Польской и Владимир

137 километров пути до Владимира и 17 объектов культурного наследия Юрьева-Польского, обозначенных нашим Главным Летописцем, следовало преодолеть нам до ночлега. Пролетели они незаметно. Вернее, весело и любопытно. Особенно удалась на славу конкурсная фотосессия «Я и летний СИТИФОН», «Мы и мобильный QWERTY»!

А Владимир ждал нас закатами и добрым гостеприимством «Русской деревни» - современным отелем, созданным из образцов деревянного зодчества.

День второй

Как же сладко спалось в деревянных избах под звуки скрипящих половиц и легко проснулось под щебетание птиц! Впереди был долгий красивый день путешествия по Владимиру и окрестностям. Гуляя по солнечным улицам теперь уже вполне современного го-

рода, никак не представлялось, что это древний центр земли русской - Владимирская Русь. И что именно здесь пронеслась целая историческая эпоха с ярчайшими страницами, связанными со знаковыми для Руси именами: Владимир Мономах, Юрий Долгорукий, Андрей Боголюбский, Всеволод Большое Гнездо, Александр Невский, Андрей Рублев, Даниил Чер-



Дни третий и четвертый

Суздальская сказка

Город-чудо, город-сказка, музей под открытым небом. Храмы, купола, деревянные кружева, медовуха, огурцы, трапезные и трактиры... Такой маленький и уютный и такой величественный одновременно, с колокольным перезвоном, наполняющим небесную синеву, Суздаль сказочно красив в любое время года. Ни в одном городе нет такого количества церквей и святых мест на таком малом пространстве, как в Суздале, не случайно он значится в списке самых известных и значимых святынь мира. Всего на 9 квадратных километрах сохранилось около 300 памятников архитектуры, среди которых: древний Кремль, 5 монастырей, 30 церквей и 14 колоколен XVII-XVIII веков, десятки великолепных образцов гражданской застройки. Архиерейские палаты в Кремле, Покровский и Спасо-Евфимиев монастыри, Богородице-Рождественский собор, церковь Бориса и Глеба в Кидекше внесены ЮНЕСКО в Список Всемирного культурного наследия.

Счастье быть там, гулять по нескрошенному клеверу, кататься в карете, пить медовуху, вкушать яства в кремлевской трапезной, хрустеть огурцами и с наслаждением фотографировать все и всех!

«Для того дорога и дана, чтоб души внимание не дремало...»

Дорога когда-нибудь кончается... А это значит, впереди нас ждет новая история. И не надо далеко убирать чемоданы. Ценно, что среди нас замечательные люди, с которыми надежно, интересно, радостно и комфортно открывать, и работать рядом!

В очередной раз я убеждаюсь, что главные открытия для меня - наш народ. Сверхответственные, суперзаботливые и надежные парни: Андрей

Латышев, Алексей Ермилов, Александр Кулагин и Владимир Демьяненко, всезнающий и требовательный к нашему развитию Виктор Коваленко. Талантливые и веселые девчонки - четыре Наташи: Черенкова, Узенкова, Яковлева и Прошкина, Татьяна Колесникова и Валерия Шапурина! И фотопарапаша нашего пробега Алексей Миронов, не выпускающий из рук аппарата. А все вместе мы — наш «Центральный телеграф», которому все интересно, все нужно и до всего есть дело!

Татьяна ИВАНОВА, председатель профкома Фото автора, Владимира ЦУКОРА и Татьяны КОЛЕСНИКОВОЙ

храм, посвященный празднику Покрова Богородицы. Эту церковь называют «белой лебедью» русской архитектуры, «красавицей», «невестой». Ученые изучают художественные приемы, с помощью которых было достигнуто это чарующее совершенство. Глядя сегодня на белокаменное чудо, не перестаешь удивляться тому, как тонко чувствовали прекрасное древние владимирские мастера, сумевшие создать эту архитектурную поэму.

У подножия шедевра зодчества наш уважаемый Летописец Виктор Коваленко мастерски провел исторический экзамен по истории земель владимирских. От души порадовавшись, что живем мы в наши светлые, а не средневековые времена, когда брат брату и отцу в борьбе за власть был упырь и лиходей, и, получив за удачные ответы подарки, отправились мы к своим машинам через красивейший, заросший по пояс травой Боголюбский луг. А это ровно 153 гектара особо охраняемой территории историко-ландшафтного памятника природы с более чем 200 видами разнотравья. По пути мы запустили в небеса летающие фонарики со своими самыми сокровенными желаниями (может, новое язычество?).

Латышев, Алексей Ермилов, Александр Кулагин и Владимир Демьяненко, всезнающий и требовательный к нашему развитию Виктор Коваленко. Талантливые и веселые девчонки - четыре Наташи: Черенкова, Узенкова, Яковлева и Прошкина, Татьяна Колесникова и Валерия Шапурина! И фотопарапаша нашего пробега Алексей Миронов, не выпускающий из рук аппарата. А все вместе мы — наш «Центральный телеграф», которому все интересно, все нужно и до всего есть дело!



КРУГЛАЯ ДАТА

Звучали теплые слова



С красивой круглой датой — 30-летием работы на «Центральном телеграфе» - руководство компании и коллеги из бухгалтерии тепло поздравили Оксану Комаркову.

Многолетний добросовестный труд Оксаны Валерьевны на благо «Центрального телеграфа» (кстати, начинала она свою рабочую карьеру телеграфистом) руководство отметило Почетной грамотой, а коллеги преподнесли ей цветы, вручили «юбилейную» медаль, а еще посвятили ей вот такие стихи:

Сегодня каждому из нас
Вам руку хочется пожать
И, поздравляя с Юбилеем,
Побольше теплых слов сказать.

Сегодня каждому из нас
Вам руку хочется пожать
И, поздравляя с Юбилеем,
Побольше теплых слов сказать.

Труду Вы отдали сполна
Свои ушедшие года,
И мы желаем Вам за это:
Побольше солнца, счастья, света,
Здоровья, радости, добра
Для Вас - на долгие года!

БЕБИБУМ

ССОиГО идет на рекорд!



Радостные сообщения о рождении детей у сотрудников нашей компании стекаются в газету из разных уголков компании. Некоторые подразделения даже вступили в соревнование по числу ново-

рожденных. И все же ни одно из них не сумело достичь такого рекордного показателя, как Служба по связям с общественностью и госорганами: рождения тройни! Рекорд, зафиксированный 21 мая, принадлежит на-

чалнику отдела этой Службы Наталии Антиповой. Они с мужем Юрием чувствуют себя настоящим счастливыми.

Наталия прислала в редакцию фотографию малышек и для ориентира сопроводила ее вот таким комментарием:

-В голубом - Егор, он сейчас самый большой. В зеленом - Иван, натура поэтическая: вытирает огромные голубые глаза и философствует. В оранжевом - Ксюша. Истинная девушка. Крохе два месяца, но манеры девицы уже видны. Спит по ночам, в отличие от братьев, хорошо, но кушает только под танец с бубном.

Поздравляем!

СОВЕТ

Энергия для серых клеток

Чтобы повысить мозговую активность, нужно обязательно включать в дневной рацион эти продукты.

1 Главное питательное вещество для мозга — глюкоза. Она содержится в ягодах и фруктах (яблоках, арбузах, вишни, винограде, киви).

2 Клетки мозга плохо работают, если в организм поступает мало ненасыщенных жирных кислот. Чаще ешьте рыбу, растительные масла и орехи.

3 Для энергообеспечения и защиты клеток мозга необходим витамин Е. Он содержится в орехах, зеленых листовых овощах, яйцах и семечках.

4 Витамины группы В — лидеры подпитки мозга и нервной системы. Включайте в рацион печеньку, яйца, молочные продукты, рис.

Журнал «Лиза»

НАРОДНЫЕ РЕЦЕПТЫ

Если при сильном насморке вы потеряли обоняние, полезно налить немного уксуса на горячую сковородку и вдыхать его пары. Таким же эффектом обладает дым горелого хлеба.

При увеличенной щитовидной железе принимайте 3 раза в день по 1 ч. л. мелко покрошенный с кожурой лимон. Когда едите яблоки, съедайте и все яблочные зернышки.

УЛЫБНИТЕСЬ!

Подруга посоветовала диету: исключить сладкое, соленое и алкоголь... Теперь думаю: подруга ли она мне после этого?

Спокойно лежащий на диване муж с приходом жены мгновенно превращается в... нагло валяющегося.

Разговаривают две подруги: - Люди делятся на красивых и очень красивых. - Ну, меня-то красивой не назовешь...

Швейцария может семь раз поместиться на территории Тюменской области. Но не хочет.

Покупатель, недовольный качеством навоза, так и не смог подобрать подходящего эпитета, чтобы охарактеризовать товар.

Муж жене: - Зачем тебе новая шуба? Чем тебя старая не устраивает? - Ее же моль поела! - Значит, моли нравится, а тебе нет?

Молодожены бывают двух видов: по призыву и контрактники.

Первым хакером признан старик, закачавший через сеть особняк, дворянский титул и новое корыто.

ЛИТЕРАТУРНЫЙ КОНКУРС

МОЛНИЕ КОПИЛКА
Роль телеграммы в мировой литературе



Выпуск №4

Набирает обороты наш литературный конкурс, новые и новые отрывки из художественных произведений попадают в Молниекопилку. Их уже столько, что мы не можем поместить все в один выпуск, поэтому кое-что припасем на будущее. Впрочем, наличие большого редакционного портфеля - вовсе не повод для утраты азарта участниками. Напротив, призываем вас продолжать изыскания, ведь рано или поздно мы обязательно опубликуем всё.

Одно необходимое уточнение: иногда мы получаем одинаковые отрывки от разных коллег — это неизбежно. В таких случаях мы первыми отмечаем тех, кто прислал раньше. Но и вклад остальных участников будет обязательно отмечен, тем более, что до подведения окончательных итогов еще очень далеко.

Итак, сегодня мы обратимся к творчеству выдающихся советских писателей Ильи Ильфа и Евгения Петрова. В их бессмертной дилогии о похождениях великого комбинатора Остапа Бендера телеграммы играют немалую роль.

Отрывок из романа «12 стульев» нам прислала Марина Коняшина из ОПП. Как вы, конечно, помните, один из героев романа — отец Федор — в поисках сокровищ отправился по ложному следу и гонялся по стране за гарнитуром генеральши Поповой. Периодически оказываясь без денег, он слал своей жене телеграммы одинакового содержания.

«В этот же вечер отец Федор отправил в город N жене своей Катерине Александровне такую телеграмму: ТОВАР НАШЕЛ ВЫШЛИ ДВЕСТИ ТРИДЦАТЬ ТЕЛЕГРАФОМ ПРОДАЙ ЧТО ХОЧЕШЬ ФЕДЯ» Два дня он восторженно слонялся у брусковой дачи, издали раскланиваясь с Мусиком и даже время от времени

оглашал тропические дали криками: - Не корысти ради, а токмо волею пославшей мя супруги!

На третий день деньги были получены с отчаянной телеграммой:

ПРОДАЛА ВСЕ ОСТАЛАСЬ БЕЗ ОДНОЙ КОПЕЙКИ ЦЕЛую И ЖДУ ЕВСТИГНЕЕВ ВСЕ ОБЕДАЕТ КАТЯ

Отец Федор пересчитал деньги, исто- тово перекрестился, нанял фургон и поехал на Зеленый Мыс».

А вот присланный ведущим менедж- ром СДЭ Евгением Мишиной отрывок из романа «Золотой теленок», одна из глав которого называется «Телеграм- ма от братьев Карамазовых».

«В три часа ночи Александра Ива- новича разбудили. Пришла телеграм- ма. Стука зубами от утреннего холода- ка, миллионер разорвал бандероль и прочел:

«Графиня изменившимся лицом бе- жит пруду».

— Какая графиня? — ошалело про- шептал Корейко, стоя босиком в ко- ридоре.

Но никто ему не ответил. По- чтальон ушел. В дворовом садике страстно мычали голуби. Жильцы

ДАЧНЫЙ ФОТОКОНКУРС



На даче мне летать охота!



Страшнее Мули зверя нет!

Живет у меня на даче замечательный кот по имени Муля. Он - гроза дачных окрестностей и ас по ловле мышей. Поймает свою добычу и обязательно принесет хозяевам похвастаться, мол, смотрите какой я молодец. Помимо охоты, любимым занятием Мули является прием солнечных ванн: ляжет на лужайке и греется, пока его не побеспокоит какая-нибудь бабочка, за которой он тут же начинает гоняться.

Елена БОЧАРНИКОВА, ведущий экономист ПЭС



Прирастаем питомцами (Елена Атоженко, старший секретарь-референт ОДО)

СИТИ ФОН
ТЕЛЕФОН БЕЗ ПРОВОДОВ

ДОМАШНИЙ ТЕЛЕФОН
ВОЗЬМИТЕ С СОБОЙ НА ДАЧУ

БЕЗЛИМИТНЫЙ ТАРИФ
ВСЕГО 360 РУБ./МЕС.

БЕСПРОВОДНОЙ ТЕЛЕФОННЫЙ АППАРАТ
ВСЕГО 350 РУБ.*

(495) 504 44 44 WWW.CNT.RU

СЕЗОН ЗАГОТОВОК

Лечо «Лакомка»

Действительно, лечо получается - пальчики оближешь. Для этого надо 3 кг помидор пропустить через мясорубку и прокипятить в течение 1,5 часа. За это время 1,5 кг сладкого болгарского перца нарезать кусочками, прибавить 2 большие головки чеснока, разделенные на зубчики и почищенные, 1 стручок красного перца, 1 стакан сахара, 1 стакан растительного масла. Все это смешать с помидорами и прокипятить вместе еще 10 минут. Разложить лечо по банкам, добавить сверху по 1 ч.л. 9% уксуса и закатать.