



ЧИТАЙТЕ В ЭТОМ НОМЕРЕ:

2 Скажи «да» лицензированию в нашей компании. Москвичи и петербуржцы на особом положении.

3 Инновации, технологии, решения
Терминальный доступ. Далеко, но близко

4 Региональное развитие
Представительство Холдинга AN-SECURITY в Москве
Представительство Холдинга AN-SECURITY в Новосибирске

5 Персонал – это мы
Сильная женщина готова проиграть профессионалу
Назначения за 3 месяца

6 Оперативное прикрытие
Угрошение огня. Калуга
Покупатели были спасены. Санкт-Петербург
Воры бывают разными. Тольятти

7 Один день из жизни...
Объект Объединенные Пивоварни Хейнекен, филиал «Шихан». Стерлитамак

8 Учиться, учиться и учиться!
Стажировка менеджеров из регионов в Санкт-Петербурге.

9 Психологический практикум
Злиться или нет – вот в чем вопрос.

10-11 Гость номера
ФК Динамо СПб – старейший клуб Санкт-Петербурга
Роман Григорьев. Сохраним историю вместе!

12 Вкус жизни
Не бойся! Мария Меликянц. Москва
Как отправить противника в нокаут.
Денис Денисов, Мурманск

Все будет хорошо!

Охранный бизнес ждет хорошие времена – и не потому, что ситуация в стране требует повышенных мер безопасности, а потому что реформа милиции предполагает избавление МВД от непрофильных функций.

Так, Дмитрий Медведев на совещании Правительства РФ, посвященном обсуждению проекта федерального закона «О полиции», однозначно заявил: «Не должно быть таких обязанностей милиции, которые не указаны в законе, но вытекают из других законов или из подзаконных актов. Такой подход гарантирует не только правовой порядок, но и удобство для обычных граждан, которые должны четко представлять себе полномочия милиции: что милиция может делать, а чего она делать не должна».

редложения президента нашли свое отражение в формулировках закона, принятых парламентом: полномочия новой структуры, полиции, будут перераспределены, и часть функций силовиков перейдет к частным охранным структурам. Это разумное решение, и я рад, что наша страна приближается к стандартам развитых демократий, где количество сотрудников охранных предприятий превышает число полицейских. Думаю, это не только разумно, но и справедливо – если бизнес в состоянии оплачивать свою безопасность самостоятельно, не перекладывая расходы на государственный бюджет, то следует дать ему эту возможность.

Перераспределение функций означает, что сотрудники частных охранных структур получают новые полномочия и новые участки работы. Так, сейчас разрабатывается нормативная правовая база, которая позволит решить извечный спор о праве частного охранника на досмотр. Связано это с усилением мер безопасности на транспорте, но распространится на все сферы, где работают охранники.

Новая нормативная база, согласно которой частные охранники получают право на досмотр граждан в определенных зонах, позволит нашим сотрудникам выполнять свои функции более ответственно, при этом будет исключена вероятность нарушения прав и свобод граждан. Что немаловажно, высвободившиеся сотрудники милиции займутся непосредственно борьбой с преступностью, что только оздоровит общество.

Ну и, конечно, перераспределение полномочий между полицией и частными охранниками должно изменить отношение общества к последним. Сам факт выполнения частными охранниками важных социальных функций, таких как обеспечение безопасности на транспорте и в местах концентрации больших масс людей, повышает самооценку сотрудников и их авторитет в обществе. В результате мы все, от рядовых сотрудников до топ-менеджеров, становимся участниками важного соци-



ального эксперимента, главной задачей которого является обустройство в стране безопасной и уважаемой среды.

Сейчас на фоне апокалиптических событий в мире наша страна действительно выглядит «островом стабильности», что вселяет умеренный оптимизм и уверенность в будущем, в том числе веру в устойчивое развитие нашей компании. На этом положительном фоне мы приняли решение продолжить ребрендинг нашей компании. Напомню, ребрендинг начался со смены названия с ЗАО «ОП Альфа-Норд» на ООО «ОП AN-Секьюрити», затем мы меняли логотип на бумажных и электронных носителях, и последним этапом стали изменения формы одежды наших сотрудников, например, изменились шевроны на рукавах. Уверен в том, что это правильное решение. Тот щит с луком и стрелами, к которому вы все привыкли, в новых обстоятельствах выглядит довольно архаично. Ведь во всем мире охранный бизнес – это не столько силовая структура, сколько сервисная. Поэтому наша главная задача – обеспечить клиенту бесконфликтное ведение бизнеса, а для решения этой задачи требуется не оружие, а совсем другие инструменты и технологии. Эти технологии нам еще предстоит внедрить и развить, но в том, что мы на правильном пути, я не сомневаюсь.

Евгений Климов

Лента новостей

Санкт-Петербург. 27 января в Санкт-Петербурге Холдинг AN-SECURITY принял под охрану строительство нового объекта «Призма» на Обводном канале. Это седьмой объект финской сети «Призма», который охраняет AN-SECURITY в Северной столице.

Екатеринбург. В феврале появилось представительство Холдинга AN-SECURITY в Екатеринбурге. Руководит представительством Евгений Овчаренко. Первыми объектами, взятыми под охрану в Екатеринбурге, стали два магазина сети H&M.

Ростов-на-Дону. В начале марта изменилось расположение представительства AN-SECURITY в Ростове-на-Дону. Благодаря тщательной предварительной подготовке и слаженной работе сотрудников переезд был осуществлен в течение одного дня. Новый адрес офиса в Ростове-на-Дону: ул. Варфоломеева, д. 150, офис 402.

Москва. В марте московским подразделением AN-SECURITY взяты под охрану два новых магазина H&M. С 1 марта – магазин H&M (14-й км МКАД, территория ТРЦ «Мега-Белая Дача»), с 14 марта – магазин H&M Сити (1-й Красногвардейский проезд, д. 9).

Санкт-Петербург. С 16 по 23 марта сотрудники Холдинга AN-SECURITY в Санкт-Петербурге осуществляли охрану Snow show Вячеслава Полунина. Проект был представлен на сцене Михайловского театра

Санкт-Петербург. 23 марта в Санкт-Петербурге состоялась торжественная церемония награждения лучших сотрудников Холдинга по итогам 2010 года. Награды, вручавшиеся на мероприятии, были оформлены новой символикой.

Новосибирск. 23 марта в Новосибирске состоялось открытие супермаркета O-KEY. Холдинг AN-SECURITY взял этот объект под охрану еще на стадии строительства, в декабре 2010 года.

Москва. «ГУМ-каток» на Красной площади завершил свой третий сезон вместе с AN-SECURITY (Москва). 56 800 посетителей, 742 сеанса, 106 дней работы. Здесь встречали Новый 2011 год, праздновали День влюбленных, День защитника Отечества и Международный женский день. Встретимся на катке следующей зимой!

Калуга. Подведены итоги работы подразделения AN-SECURITY в Калуге на объекте ГМ К-Паута. Согласно статистике, сотрудниками охраны за время работы (с апреля 2010 года) выявлено более 1,5 тысяч нарушений на сумму более 14 миллионов рублей.

Стерлитамак. 27 марта исполнилось 100 дней подразделению AN-SECURITY в Стерлитамаке. Торжественное событие было отмечено чаепитием, для которого сотрудники подразделения испекли торт с символикой AN-SECURITY.

Скажи «да» лицензированию в нашей компании.

Лицензирование частных охранников – процедура непростая. Холдинг AN-SECURITY помогает своим сотрудникам получить лицензию. Как это происходит, рассказывает Владимир Смачинский, начальник отдела лицензирования Холдинга.



В этой статье мы расскажем о том, как происходит лицензирование в Санкт-Петербурге. Помимо этого, мы дадим разъяснения по ряду вопросов, в том числе: какие плюсы получает сотрудник, устраивающийся на работу в нашу фирму, и от каких неудобств мы его можем уберечь.

Прежде всего, при получении лицензии встает финансовый вопрос. От кандидатов на работу в Холдинге мне часто приходится слышать фразу: «У меня нет денег для лицензирования». И с этого стоит начать. При трудоустройстве к нам сотруднику абсолютно не обязательно иметь деньги на лицензирование. Он может начать лицензироваться с первого рабочего дня в Холдинге.

Меня спрашивают: «Как такое может быть?». Ответ прост – все финансовые вопросы можно решить в лицензионном отделе. Мы производим авансирование сотрудника на основании его заявления. В дальнейшем сотрудник выплачивает частями данную сумму, работая в фирме. Для того чтобы процесс лицензирования начался, необходимо только ваше желание и принятие решения. Следующий шаг в лицензировании – обучение в школе охранников. Для этого сотруднику нужно получить направление на обучение в школу у своего руководителя на объекте и с этим документом прибыть в лицензионный отдел по адресу: Большеохтинский проспект, дом 16. В нашей фирме для своих сотрудников действует школа охранников «Параллель», в которой обучают по четвертому, пятому и шестому разряду. По какому разряду обучаться – охранник выбирает сам. Разумеется, мы объясним все плюсы и минусы обучения (а в дальнейшем и лицензирования) по всем разрядам. Помимо этого, мы бесплатно обеспечим необходимой литературой для обучения в школе. И хочется отметить, что обучение происходит с минимальным отрывом от работы.

После обучения в школе охранников все дальнейшие шаги сотрудника полностью сопровождаются лицензионным отделом – вплоть до получения лицензии. По существу, вам нужно лишь в назначенное время предоставить все необходимые документы в лицензионный отдел, а все остальное мы сделаем за вас.

Мне часто приходится общаться с охранниками из других фирм и слышать от них одно и то же: как повезло нашим сотрудникам, и от какого количества очередей и неудобств мы их оберегаем. Часто бывает, что, по каким-то причинам увелившись, охранники возвращаются к нам обратно – потому что только в нашей фирме созданы идеальные условия как для лицензирования, так и для работы. На эту тему есть мудрая поговорка: «Мы начинаем ценить хорошее только тогда, когда мы это теряем».

Отдельно расскажем о сроках лицензирования в нашем Холдинге. От некоторых сотрудников мы иногда слышим упреки в том, что лицензирование занимает много

времени. Это далеко не так. В AN-SECURITY, благодаря большому уважению к нашему руководству и профессионализму лицензионного отдела, один из самых маленьких сроков по лицензированию. Лицензирование занимает всего полтора месяца с момента окончания школы охранников, при условии, что сотрудник своевременно представил все необходимые документы. (В соответствии с ФЗ-272 от 22.12.2008 при получении лицензии в первый раз она выдается через 30 дней с момента регистрации дела в Управлении по лицензионно-разрешительной работе по Санкт-Петербургу и Ленинградской области. Этот срок у нас полностью соблюдается – в отличие от других предприятий города). Кроме этого, при плотном графике работы охранника или его удаленном проживании от центрального офиса, лицензию на объект привозит руководитель (менеджер) объекта. Это делается для того, чтобы наши сотрудники не тратили личное время и деньги на поездки в центральный офис. В заключение отметим, что бывают и исключения из правил. Сроки лицензирования немного задерживаются. Но это происходит не по вине лицензионного отдела предприятия, а по причине большой загруженности Управления по лицензионно-разрешительной работе по Санкт-Петербургу и Ленинградской области. Все знают, что с 1 марта 2011 года вступил в силу закон «О полиции», но мало кто задумывался над тем, что в МВД происходит значительное сокращение штата, при этом объем работы сотрудников заметно увеличивается. В этой связи просим отнестись с пониманием к возможным задержкам в получении лицензии.

Москвичи и петербуржцы на особом положении

Исполнено поручение Президента России Дмитрия Медведева – еще год назад он потребовал от правительства подготовить предложения по ужесточению наказания за нарушение правил дорожного движения, сделав упор на проблемы больших городов. И вот теперь москвичи и петербуржцы получили очередное подтверждение своей исключительности, но вряд ли сильно это обрадовались. Штрафы за нарушение правил дорожного движения с 1 июля 2012 года вырастут для всех, но для жителей Москвы и Санкт-Петербурга – особенно. Ужесточение наказаний коснулось тех нарушений, которые непосредственно ведут к образованию пробок. Понятно, что для крупных городов проблема пробок серьезнее, чем для малых, вот депутаты и предложили поставить санкции в зависимость от степени вредоносности деяния: ведь машина, неправильно припаркованная где-нибудь в Костроме, создает гораздо меньше проблем, чем автомобиль, припаркованный на Тверской улице в Москве.

Теперь остановка на трамвайных путях и во втором ряду в регионах пресекается штрафом в 1500 рублей, в городах федерального значения – в 2500 рублей.

Проезд на красный свет светофора или на запрещающий жест регулировщика, нарушение пра-



вил проезда перекрестков, несоблюдение дорожных знаков и разметки в Москве и Петербурге повлечет штраф в 3000 рублей, в других городах – 1500.

За нарушение правил движения во дворах водитель в регионе заплатит до 1500, в Москве и Санкт-Петербурге – до 3000 рублей.

Движение по полосе для автобусов или остановка

на ней повлечет штраф в размере 1500 рублей и будет удваиваться в городах федерального значения.

Повышаются штрафы за остановку на пешеходном переходе и ближе пяти метров перед ним, а также парковку на тротуаре – до 1000 рублей. Но в Москве и Петербурге водитель за аналогичное нарушение должен заплатить 3000 рублей. Дискуссии о том, насколько законна такая дифференциация, начались уже после первого чтения закона. Противники нормы нового закона ссылаются на конституционное равенство граждан перед законом вне зависимости от места проживания. Не исключено, что закон будет оспорен в



Конституционном суде РФ. Но шансы выиграть дело невелики. В разных регионах уже существуют разные тарифы ОСАГО, транспортного налога, но никому еще не удалось добиться признания этой практики неконституционной.

Еще одна претензия к закону звучит так: сначала постройте доступные парковки, а потом вводите draconian штрафы. Депутаты парируют: закон вступит в силу лишь с 1 июля 2012 года – предполагается, что за это время московские и питерские власти должны хотя бы частично решить проблему с парковками, например, построив перехватывающие стоянки.

Но самой, пожалуй, конфликтной нормой нового закона обещает стать отмена пункта, по которому эвакуацию неправильно припаркованных машин и первый день на штрафстоянке оплачивает не владелец машины, а муниципалитет. Эту норму Госдума приняла в 2007 году. Но со временем выяснилось, что она не дает эвакуаторам вернуться во всю мощь: если городские власти заложили в бюджет деньги на эвакуацию, допустим, тысячи машин, 1001-ю никто увозить не будет, даже если она припаркована с нарушением всех правил. Автомобилисты опасаются, что возвращение платной эвакуации приведет к разгону «эвакуаторной мафии», когда в погоне за прибылью забирать будут и правильно припаркованные машины.

Подмосковье не отстает

Подмосковные власти также бросились в бой с автомобилистами и уже сейчас ужесточили наказание за антисанитарию во дворах. К антисанитарным условиям теперь причислена мойка автомобиля в не отведенном для этого месте, в том числе во дворе дома, на улице и даже на берегу водоема. Нарушителей ждет суровое наказание – штраф в размере до 5000 рублей.

Если раньше «создание антисанитарных условий» – мойка авто во дворе – обходилось автомобилистам штрафом в 500-2500 рублей, то теперь сумма денежного наказания составит от 3000 до 5000 рублей. Депутаты внимательно будут следить и штрафовать сами автомобильные мойки, нарушающие природоохранные нормы, введенные в регионе.

Чиновники Московской области также одобрили увеличение штрафов за выброс мусора из машин и за создание несанкционированных свалок вдоль дорог. Еще месяц назад такое нарушение обходилось автомобилисту в 1000 рублей. Теперь, согласно новым поправкам, штраф возрос до 2000-5000 рублей. Должностное лицо за это же нарушение заплатит в 10 раз больше. Более того, будут организовываться специальные засады, чтобы за руку поймать автомобилистов, разводящих мусор на дороге во дворах.

С апреля в регионе стартовала акция «Чистый автомобиль». Службы Госавтоинспекции останавливают все автомобили, направляющиеся в сторону Москвы, и проверяют чистоту номерных знаков. Если автомобиль грязный, водителя штрафуют на 500 рублей. Акция «Чистый автомобиль» продлится в Московской области до лета

С каждым годом растет география нашей Компании. На сегодняшний день это 14 регионов России, 25 городов присутствия и порядка 3200 человек.



А в каждом городе, кроме офиса, персональные компьютеры стоят еще и на объектах. Конечно, наибольшее число офисов и объектов, оборудованных компьютерной техникой, находится в Санкт-Петербурге – более 30 точек по городу и ближайшим пригородам. Это офисы: «Бенуа», «Юбилей», «Большеохтинский», «Мониторинговый центр», «Можайская»; школа «Параллель»; 14 гипермаркетов и 4 супермаркета О'КЕЙ; 6 гипермаркетов К-Раута; гипермаркет ИКЕА. Для менеджерам ряда объектов выданы ноутбуки и мобильный Интернет. Так работают менеджеры Михайловского театра, сети отелей Sokos, завода Nokian Tyres, Святогорского ЦБК. Давайте сразу договоримся, что в дальнейшем под словом «точка» мы с Вами будем, понимая под офисом, и один компьютер, но у них всегда будет одно общее – обособленное подключение к Интернету. Одна из задач, стоящая перед службой ИТ – консолидация офисов в Санкт-Петербурге и в регионах. Казалось бы, что в этом территориально располагается в Санкт-Петербурге на Большеохтинском проспекте и оказывает ИТ-поддержку как по всему Питеру, так и удаленно (консультируя по телефону и средствами удаленного администрирования), выезжая в регионы только в экстренных случаях. Поэтому либо Санкт-Петербург, «чужой» специалиста по ИТ либо нет вовсе, либо это «штатный» специалист, которого приглашают когда возникают проблемы, не решаемые удаленно. Каждая точка получает услуги связи от местного Интернет-оператора. В разных городах, и даже в разных районах одного города, вводится услуга с услугами разных операторов. В результате служба ИТ имеет дело с многими провайдерами, их службой технической поддержки и местными ИТ-шниками. Кроме того, точки подключены по разным технологиям с использованием разного оборудования: где-то это будет Ethernet, где-то ADSL, где-то Wi-Fi, Wi-Max и т.д. Мы, вайфай, предоставляя Интернет-услуги во всех городах, по одной технологии, на одной линейке оборудования, тогда мы бы могли объединить все точки в единую глобальную сеть и работать в едином информационном пространстве. Увы, до какого-либо единообразия на рынке услуг услуг еще очень далеко. Что же делать? В этом случае нам на помощь приходит терминальный доступ.

Для продвинутых пользователей напишу нашим «птичьим» языком: терминальный доступ - доступ к информационной системе, при котором локальный компьютер (терминал) не выполняет перенаправление ввода информации на терминальный сервер и отображает графическую информацию на мониторе. Вся вычислительная работа выполняется на сервере. Попробую объяснить это простыми словами. Представьте такую картину. У обычного персонального компьютера, клавиатуры и мыши и вынесли системный блок на большую дистанцию – от нескольких метров до тысяч километров. Вы можете вводить с клавиатуры информацию и видеть результаты на мониторе, несмотря на то, что системный блок находится в другом месте. Если предположить возможность подключения к нашему удаленному системному блоку нескольких таких комплектов ввода-вывода, то мы сможем пользоваться с разных географических точек информацией с одного системного блока и совместно использовать его вычислительную мощность. Вот, конечно, что такое терминальный доступ.

Немного истории.

Всем известен афоризм «Новое – это хорошо забытое старое». Его в полной мере можно отнести к истории терминального доступа. Терминальная технология возникла в середине прошлого века, когда стоимость электронно-вычислительных машин (ЭВМ) достигала десятков миллионов долларов, а сами ЭВМ занимали громадные помещения, хотя и обладали характеристиками, весьма далекими от современных персональных компьютеров. Только крупные организации могли себе позволить иметь такую машину. Поскольку ЭВМ имели серьезную вычислительную мощь (по тем временам), и справлялись с вычислительной нагрузкой достаточно хорошо, то узким местом становились

устройства ввода и вывода информации. Т.е. задача долгие годы в ЭВМ, чем решалась. Для избегания притока дорогостоящих вычислительных мощностей (в те времена это были монитор и клавиатура) подключенных к ЭВМ. С каждого такого терминала можно было завести задачу, ЭВМ ее решала и выводила решение обратно на терминал. Первоначально терминалы располагались в одном помещении с ЭВМ, позднее технология обмена данными усовершенствовалась, и появилась возможность их разнесения. Позже, с появлением персональных компьютеров, стоимость вычислительных мощностей резко снизилась и появилась возможность решать вычислительные задачи непосредственно на рабочем месте, без обращения к серверам. Однако с течением времени стало очевидным, что даже существенное удешевление оборудования ПК не может компенсировать затраты на сопровождение большого количества рабочих мест пользователей. А переносимая как одно из важных преимуществ, возможность персонализации настроек на рабочих местах, в крупных организациях неслучайно стала достоинством, поскольку головную боль пользователям и администраторам. Кроме того, появился целый класс задач, решение которых без применения терминального доступа затруднительно. С этого началось возрождение терминальных технологий.

Как и на каком оборудовании это работает и где используется.

Принцип действия терминальных служб состоит в том, что все вычисления производятся на мощном удаленном компьютере - терминальном сервере, а пользовательский компьютер является удаленной консолью. Причем удаленность его может быть любой – и соседняя комната и город за тысячи километров. Обязательное условие – наличие интернета. Данные и команды, которые пользователь вводит (с помощью клавиатуры, мыши), передаются на терминальный сервер, где они обрабатываются, а пользователю возвращаются лишь графические изменения во внешнем представлении на экране. По большому счету, пользовательский компьютер использует только монитор, клавиатуру, мышь.

Для пользователя, работающего за терминалом, весь процесс выглядит точно так же, как если бы приложение выполнялось на локальной машине. Преимущество такой технологии в том, что весь вычислительный процесс происходит на стороне сервера. Наибольший эффект от применения терминалов достигается в условиях обеспечения работы большого числа пользователей, выполняющих однотипные задачи, например, учебные классы или рабочие офисные места.

Производительность такой системы будет максимально зависеть от мощности ресурсов терминального сервера. Клиент может работать даже без жесткого диска и съемных носителей, осуществляя загрузку по сети. Таким образом, в качестве клиентских компьютеров могут использоваться маломощные стационарные ПК или, так называемые тонкие клиенты. Чаще всего тонкие клиенты представляют собой небольшие устройства, внутри которого установлена материнская плата с маломощным процессором, небольшим количеством памяти, встроенным графическим и сетевым адаптером, и основными портами для подключения периферийных устройств. Мы уже начинаем тестирование тонких клиентов в бухгалтерии и предполагаем постепенно осуществить полный переход ряда служб на это оборудование. Но вернемся к терминальному доступу. В нашей Компании основным толчком для использования терминального доступа стало внедрение новой учетной системы 1С: «Комплексная 8.1». Пока мы тестировали ее, и работало небольшое количество сотрудников, не было серьезных проблем с быстродействием. Но как только количество подключений перевалило за двадцать, эффект торможения появился незамедлительно. Как известно, программа «1С» передает по сети очень много информации в процессе обмена с сервером базы данных (БД), а при увеличении количества клиентов нагрузка на сеть возрастает и, даже если сервер БД без проблем справляется с обслуживанием, то пользователи будут ощущать неудобства в работе. В этом случае терминальный доступ позволяет увеличить скорость работы программы и надежность, а также сэкономить на рабочих местах.

Повышение надежности происходит за счет того, что при сбое в работе ПК (зависания, разрывы связи между сервером и компьютерами и т. д.) база данных не причиняет вреда. Используя терминальное решение, после перезагрузки или восстановления связи пользователь повторно подключается к серверу терминалов и сразу продолжает работать с того места в «1С», где остановился до сбоя. Соответственно, уменьшается вероятность повреждения БД и необходимость ее восстановления. Благодаря терминальному доступу регионы становятся

ближе. Каждый месяц системный инженер ИТ службы Антон Бугаков и директор по ИТ Ягодкина Ирина выезжают в один из регионов и проводят настройку терминалов. В терминальном режиме работают Москва, Ярославль, Ростов-на-Дону, Краснодар, Новосибирск, Уфа. Производятся настройки в Мурманске. Хочется отдельно отметить, что в короткой командировке и минимальное обучение и дальнейшая качественная работа невозможна без помощи сотрудников «на местах». Примером могут служить сотрудники «АН-Секьюрити Юг» Ростова-на-Дону, а в частности Юлия Тищенко, которая не только сама обучает и консультирует сотрудников, но и занимается обучением и консультированием сотрудников соседних регионов.

Работа с «1С» априори предполагает работу в терминальном режиме. И на сегодняшний день мы используем терминальный доступ в 99% именно для ее работы. Но, точно также можно работать с Microsoft Office и другими программными продуктами, Microsoft Office установлены на сервере, а пользователь со своего рабочего места обращается к соответствующему ресурсу. Для того, чтобы нам в Компании использовать тонкие клиенты, необходим мощный файловый сервер для хранения информации и средства резервного копирования. И по этому пути мы будем дальше двигаться.

Плюсы и минусы.

Главными преимуществами терминального решения являются:

- возможность сэкономить на стоимости рабочих мест (подойдут даже устаревшие ПК) и унификация рабочих мест;
- повышение надежности (сбой одного компьютера не оказывает никакого воздействия на целостность БД и работоспособность системы «1С»);
- независимость от пропускной способности сети и ее безотказности (объемы передаваемой информации минимальны, по сути — только команды клавиатуры/мыши);
- возможность хранения централизованно;
- возможность удаленного доступа из любой точки мира;
- централизованное управление и отсутствие возможности у пользователей устанавливать программное обеспечение самостоятельно, в том числе, игры и развлекательные программы, копировать и «уносить» данные;
- не требуется полное лицензирование рабочих мест - необходимы только лицензии на подключение.

К недостаткам следует отнести:

- высокие требования к конфигурации сервера;
- высокая стоимость сервера и программного обеспечения для него;
- сложности администрирования;
- в случае поломки сервера произойдет остановка работы ВСЕХ клиентских рабочих мест.
- повышенные требования к каналу интернета

Выводы.

Вот уже больше года службой ИТ настроен и функционирует терминальный доступ. В результате пользователи различных подразделений Холдинга «АН-Секьюрити», вне зависимости от их удаленности от центрального офиса, имеют значительно более быстрый доступ к централизованным приложениям и базам данных предприятия, что не только значительно повысило эффективность работы сотрудников предприятия, но и обеспечило более высокие уровни надежности терминального доступа. В наших планах внедрение терминального доступа (конечно, наряду с другими сервисами) во всех регионах. Поэтапный переход тонких клиентов, а также организация терминального доступа и системы защиты таким образом, чтобы пользователи могли запускать свою виртуальную машину из любой точки мира – из дома, офиса, интернет-кафе.

Ирина Ягодкина



Москва – ключевой регион для нашего бизнеса

Столичное представительство AN-SECURITY является одним из ключевых подразделений Холдинга – ведь в Москве сосредоточены штаб-квартиры всех крупных международных компаний, с которыми мы уже работаем или собираемся сотрудничать. Поэтому рассказ генерального директора московского представительства Эдуарда Сахарова (который, кстати, начал свою карьеру в Холдинге с должности рядового сотрудника охраны) об истории становления Холдинга в столице и о перспективах его развития будет интересен каждому сотруднику компании.



– Как появилось представительство Холдинга в Москве?

– Решение об открытии московского представительства было принято в начале 2006 года в связи с тем, что на столичный рынок вышли наши крупные корпоративные партнеры – ГМ OBI и Swedbank. Так мы получили возможность создания плацдарма для дальнейшего развития компании. В сентябре 2006 года подразделение AN-SECURITY-Москва получило статус юридического лица, и мы приступили к формированию штатной структуры. Московский регион со дня его основания возглавляет Янек Смирнов. Ну а я в сентябре 2007 года был назначен генеральным директором московского представительства. На первых этапах формирования структуры неоче-

нимую помощь и поддержку мы получали со стороны Санкт-Петербургского управления Холдинга в лице Юрия Грязева, Елены Сергеевой, Наримана Магомедова, Сергея Абрамова, а также сотрудников аналитического отдела. На тот момент Холдинг был пред-



ставлен в регионе двумя объектами, а численность сотрудников охраны составляла около 40 человек. Изначально московский регион рассматривался управлением холдинга как основная площадка продаж наших услуг на российском рынке, так как центральные представительства основных брендовых заказчиков сосредоточены в столице. Благодаря работе, проделанной Евгением Климовым, Марком Лутсом, Янеком Смирновым, мы получили возможность роста и развития в Москве.

– Сколько человек работает сегодня в московском представительстве? Какие объекты находятся под охраной?

– Мы являемся представительством компании с развитой сетью обособленных подразделений в таких городах как Тула, Калуга, Подольск, Дедовск и до недавнего времени Ярославль, который являлся нашим первым отделением, открытым за пределами московского региона. Первым сотрудником в Ярославле стала менеджер по персоналу Елена Хохренко. Позднее наш филиал в Ярославле получил статус отдельного юридического лица. Сегодня в московском представительстве работают около 300 человек. Мы оказываем услуги следующим клиентам: Swedbank, H&M, O-KEY, «Шоколадница», ТД «ГУМ», «ИКЕА-Мос», «Маруся Моторс», К-Раута, «Фи-

лип Моррис», ОАО «Балтика», ОАО «Сокол». Кстати, услуга по оказанию технической охраны нашему корпоративному клиенту компании H&M была запущена в Москве самой первой по Холдингу AN-SECURITY, в настоящее время она успешно работает и развивается.

– Как вы оцениваете уровень подготовки сотрудников охраны в вашем подразделении?

– Уровень подготовки наших сотрудников позволяет успешно обеспечивать безопасность корпоративных клиентов в самых крупных имиджевых проектах, таких как «Юбилейный фестиваль пива» в Лужниках (компания «Балтика»), «ГУМ-каток» на Красной площади («Президентская елка»), выездная конференция компании «Филип Моррис» в Турции.

– Каковы перспективы развития московского региона?

– Сегодня мы участвуем более чем в десяти крупных тендерах. Это тендеры как наших корпоративных клиентов, так и других известных по всему миру компаний-брендов. Мы считаем, что у нас есть все необходимое для того, чтобы использовать свой потенциал для реализации всех проектов.

Вела интервью Татьяна Топорова

Представляем перечень новых объектов, взятых под охрану Холдингом AN-SECURITY за первый квартал 2011 года

В Санкт-Петербурге

1 января – Пункты взимания платы Западный скоростной диаметр.
1 января – ООО «Корпус», Офис.
21 января – Диспетчерский центр управления движением Западный скоростной диаметр.
1 февраля – Центр управления движением Западный скоростной диаметр.
18 марта – «Белая дача» Тепличный комбинат.

В других регионах РФ

1 января – ИП Борисов. Ювелирный магазин «Наше золото» (техническая охрана). Краснодар.
1 января – ИП Гайдаева. Ювелирный магазин «Евростиль» (техническая охрана).
10 января – ИП Семенова. Выставка картин. Краснодар.
5 февраля – ЗАО «Планета увлечений». Магазин «Леонардо» Краснодар.
31 марта – H&M. Воронеж.

AN-SECURITY осваивает Сибирь

История будущей столицы Сибири началась 30 апреля 1893 года, когда сюда прибыла первая партия мостостроителей. Этот момент принято считать официальной датой рождения Новосибирска. Рабочий поселок вырос неподалеку от останков чатской крепости, рядом с устьем речки Каменки.

Новосибирск (до 1926 года – Новониколаевск) – третий по численности населения административный центр Новосибирской области и Сибирского федерального округа. Новосибирск имеет статус городского округа, это научный, культурный, промышленный, транспортный, торговый и деловой центр Сибири. Город расположен на Приобском плато, примыкающем к долине реки Обь, рядом с водохранилищем, образованным плотиной Новосибирской ГЭС.

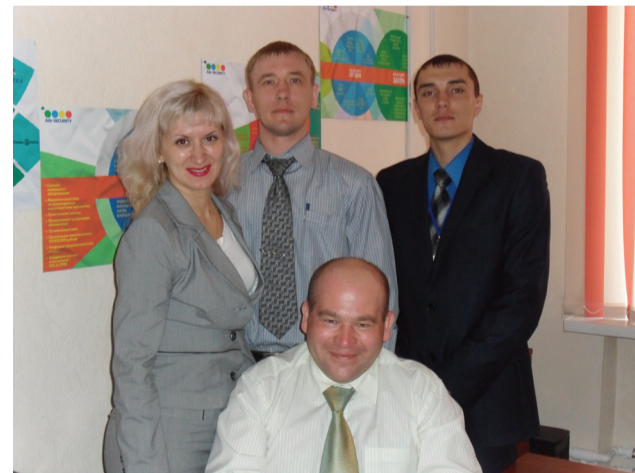
По данным Всероссийской переписи населения, численность населения Новосибирска составляет 1 473 730 человек в границах города (третье место в РФ – после Москвы и Санкт-Петербурга) и около 1,8 миллиона человек в агломерации (седьмое место в России). Город занимает площадь 506,67 кв. км.

Обособленное подразделение Холдинга AN-SECURITY в Новосибирске было образовано 23 апреля 2010 года. С апреля по декабрь под охраной находился один объект в Кировском районе – пивоварня «Хей-



некен», где работали 22 наших сотрудника. С 15 декабря прошлого года началось стремительное развитие сибирского филиала Холдинга. В этот день в географию объектов добавились «Евросиб-Терминал» (с численностью охраны 15 человек) и гипермаркет O-KEY (38 охранников). Все объекты находятся в разных частях города, на правом и левом берегу Оби. В данный момент ведутся активные переговоры о принятии под охрану еще нескольких объектов. Впрочем, главное не объекты, а люди, которые работают в нашем сибирском подразделении. С момента организации подразделения AN-SECURITY в Новосибирске отлично проявили себя сотрудники, составляющие костяк организации, на которых сейчас мы делаем ставку в своем развитии. В компанию влились и новые кадры: в декабре 2010 года – менеджер по персоналу Людмила Ефимова и руководитель охраны ГМ O-KEY Роман Сафонов, в марте 2011 года – менеджер охраны «ОПХ» Мак-

сим Корешков. Все они являются настоящими профессионалами, что уже доказали на деле. Нацеленность на результат, желание трудиться и развиваться вместе с компанией – все это является залогом успешной работы. В Новосибирске создается команда истинных единомышленников. К июню 2011 года по планам развития обособленного подразделения



численность наших сотрудников превысит 100 человек – нас станет в пять раз больше, чем год назад. У нашего подразделения амбициозные планы – мы хотим не только стать ведущей компанией на рынке охранных услуг в Новосибирске, но и внести весомый вклад в усиление позиций Холдинга в России.

Роман Новосельский

Сильная женщина готова проиграть профессионалу

«Территория доверия» встретила с заместителем генерального директора ростовского представительства AN-SECURITY Юлией Тищенко. Эта сильная женщина умудряется работать в мужском коллективе, причем не просто работать, а успешно руководить этим коллективом.

– Расскажите о начале своей карьеры в нашей компании.

– Я оказалась в «АН-Секьюрити» совершенно случайно и неожиданно для меня самой. Ранее я десять лет работала в сфере туризма, начинала обычным агентом, закончила заместителем директора туристической фирмы. Когда поняла, что ничего нового уже не узнаю, я завершила этап туриндустрии в своей жизни. А так как по образованию я психолог, решила искать себя в близкой к образованию сфере. Я не видела для себя перспектив в сфере консультирования, образования, медицины. Так, путем исключений дошла до сферы управления персоналом. Тем более что опыт обучения и адаптации персонала у меня уже был. В компании я появилась благодаря стечению обстоятельств: мое резюме оказалось в нужное время в нужном месте. Конечно же, я благодарна Юрию Грязеву, человеку, который заметил мое резюме. Можно сказать, что именно он дал мне шанс реализовать себя в компании. Я очень надеюсь, что он не жалеет о своем решении. Начала я работать в качестве менеджера по персоналу. Вскоре я была назначена на должность заместителя генерального директора, кем до сих пор и являюсь.

– Можете назвать самые значимые периоды работы в компании?

– Сложно говорить о периодах, когда вся работа является для меня значимой. Безусловно, есть яркие моменты, например, открытие каждого нового объекта. Я говорю, прежде всего, о крупных объектах: О-КЕЙ, МЕГА, ИКЕА. Каждое открытие – это проверка работоспособности команды. Ведь в работу вовлечены все: служба персонала людей подбирает, кадровики и бухгалтерия – оформляют, склад – одевают, менеджеры встречают новых сотрудников и обучают их, адаптируют к нашим условиям работы. Сами понимаете, достаточно запнуться одному звену – и проблем на старте не избежать. Правда, иногда получается, что открытие – маленькое разочарование. Когда открывали О-КЕЙ, я ужаснулась первым посетителям. Хорошо помню 50-метровую очередь из лихорадочно жующих, чавкающих людей. До сих пор мурашки по коже. А еще до сих пор в деталях помню, как ловили тогда по залу двух воришек, которые пытались стащить две пары обуви. Еще помню, как с нашим генеральным директором на тот момент – Евгением Овчаренко, ездили в Краснодар, на встречу с представителями МЕГИ. У меня тогда колени тряслись от страха: мы очень переживали и в то же время были на-

столько счастливы, что нам доверили эту встречу! Хорошо помню, как брала на работу всех своих коллег: Елену Стороженко, Марину Медведеву, Елену Автушенко, Маргариту Березовскую. В принципе, я принимала на работу всех сотрудников ростовского отделения. Специалисты краснодарского, волгоградского, ставропольского, воронежского офисов также подбирались мной. Надеюсь, они на меня не в обиде, за то, что я их к нам пригласила.

– Умение руководить людьми не всем дается. Про одних говорят: «начальник от бога, талант», про других: «тертый калач, опытный». А на ваш взгляд, какими качествами должен обладать современный руководитель?

– Мне кажется, руководитель должен быть, прежде всего, человечным. Конечно же, он должен быть грамотным, компетентным, опытным, но все это придет со временем. А еще определяющим качеством руководителя является способность вести за собой людей. Этому невозможно научиться, это, мне кажется, идет изнутри. И это основа, а все остальные качества могут быть более или менее приятными дополнениями.

– Легко ли женщине быть руководителем в компании, где 90 процентов сотрудников – мужчины?

– Несложно. С мужчинами вообще намного проще, чем с женщинами. Мужчины, с которыми я работаю, как правило, спокойно воспринимают мое лидерство. Хотя многие пытаются его оспорить, помериться силой. Я всегда «за», если только в этом есть здравый смысл и это приводит к нужным для компании результатам. Скажу больше: в этой борьбе я всегда рада проиграть профессионалу.

– Каких успехов вы достигли, и с какими трудностями пришлось столкнуться?

– Мне сложно говорить о каких-то конкретных достижениях, со стороны, наверное, виднее. А трудности – смотря, что вкладывать в понятие «трудность» и как воспринимать трудности. Что бы мы делали без трудностей? Это ведь то, что заставляет нас двигаться вперед, задумываться, приспосабливаться. Ницше сказал: «То, что не убивает нас, делает нас сильнее».

– Жизнь не стоит на месте, и если мы не движемся вперед, то мы движемся назад, будь это личный рост или карьерный. А какие планы развития вы наметили для себя?

– Не согласна. Иногда остановиться, выдохнуть, посмотреть на ситуацию со стороны, оценить ее по-новому и найти принципиально новое решение – самый верный способ не вылететь из обоймы. Мои планы предельно просты и вполне могут быть описаны известным пятистишием Александра Сергеевича: «О, сколько нам открытий чудных готовят просвещения дух...». Предприятие растет и развивается, стало быть, мне нужно расти и развиваться вместе с ним. А возможность постоянного развития, совершенствования, профессионального роста и отсутствия времени для скуки

способствуют желанию работать и развиваться.

– Многие считают, что добиться успеха можно только через преодоление невероятных трудностей. Если долго мучиться – что-нибудь получится. Всегда ли путь к успеху должен быть тернистым?



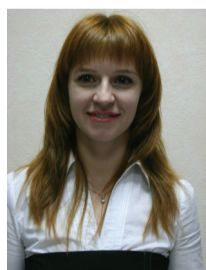
– Если долго мучиться, можно замучиться до смерти. Определенно, чтобы добиться успеха, нужно много работать. В первую очередь – над собой. Если кто-либо считает, что можно стать руководителем просто так, без особых усилий, то ему в «тридевятое царство» или к фее-крестной. Есть ведь статистика: сколько людей придет работать в охрану, столько и уйдет. Не каждый морально готов стать навсегда простым охранником, и если мы не дадим ему шансов проявить себя, он пойдет дальше – либо в такую же охрану, в надежде на моментальное признание, либо в ту сферу, где сможет добиться какого-либо роста. Смотрите, руководители, внимательно, кто увольняется: среди них вполне могут быть непризнанные лидеры, присмотритесь к ним! Конечно же, это не означает, что уходят только неформальные вожаки. Если бы дело обстояло так, мы бы запросто комплектовались, подстраиваясь под потребности наших работников. Я очень благодарна всем сотрудникам, которые в течение долгих лет работают вместе со мной, с нами, помогают выполнять поставленные задачи, поддерживать хороший имидж нашего предприятия. Но также я очень рада, когда люди, которые уходят от нас, добиваются чего-то серьезного, становятся профессионалами высокого класса: юристами, управляющими, руководителями в сфере безопасности.

– Поделитесь с читателями нашей газеты профессиональными секретами, которые помогли вам в работе.

– Я не боюсь работы, не боюсь ошибиться и не боюсь кому-то не понравиться. Я просто делаю то, что умею и стараюсь делать это настолько хорошо, насколько я могу. А если чего-то не умею – не беда, никогда не поздно учиться! Я на все сто процентов согласна с Сократом: «Кто хочет – ищет способ, кто не хочет – ищет причину».

Интервью подготовила Алла Павлова

назначения за 3 месяца



Санкт-Петербург
Алла Павлова
менеджер по обучению



Москва
Андрей Графов
менеджер объекта



Екатеринбург
Ирина Зеленина
менеджер по персоналу



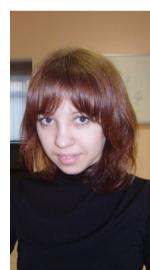
Новосибирск
Максим Корешков
менеджер объекта



Ростов-на-Дону
Михаил Кряж
менеджер объекта



Ставрополь
Елена Лысенко
менеджер по персоналу



Стерлитамак
Екатерина Маркечко
менеджер по персоналу



Воронеж
Роман Полозов
менеджер объекта



Воронеж
Татьяна Прохорова
менеджер по персоналу



Новосибирск
Роман Сафонов
менеджер объекта



Волгоград
Андрей Старостин
менеджер объекта



Мурманск
Михаил Шульцев
менеджер объекта



Калуга
Владимир Чистяков
менеджер объекта



Екатеринбург
Александр Шалупин
менеджер объекта

Укрощение огня.

Калуга

И вновь «Территория доверия» обращается к теме предотвращения пожаров на объектах. К сожалению, иногда пожар – это следствие необдуманных действий людей, а не стихийное явление.

16 марта 2011 года в Калуге из-за халатности ра-



ботников клининговой компании на территории строительного двора произошло возгорание. Впоследствии выяснилось, что уборщики выбросили в контейнеры для мусора непогашенные окурки. Сотрудники охранной организации оперативно отреагировали на данное происшествие. Оператор CCTV Василий Акимкин заметил очаг возгорания и задымление, о чем незамедлительно сообщил старшему смены Александру Мандрику. Четкие и грамотные команды старшего смены, а также его



Старший смены Александр Мандрик личное участие позволили в короткие сроки локализовать очаг возгорания и не допустить дальнейшего распространения огня по территории объекта.



Оператор CCTV Василий Акимкин Примечательно, что около очага возгорания находились две емкости с ГСМ для заправки погрузчиков, и любое промедление могло привести к серьезным последствиям и значительному ущербу. Действия сотрудников охраны со стороны представителей заказчика были высоко оценены и признаны профессиональными и умелыми.

Покупатели были спасены.

Санкт-Петербург

В работе охраны бывают ситуации, когда профессионализм позволяет не только достичь высоких результатов, но и сохранить жизнь и здоровье людей. Четкие действия сотрудников AN-SECURITY позволили избежать паники и мародерства во время обрушения крыши в гипермаркете О-КЕЙ (станция метро «Озерки», Санкт-Петербург).

25.01.2011 оператор видеонаблюдения Ольга Лебедева вышла в торговый зал, чтобы найти мужчину, предположительно, похитившего с касс несколько пачек сигарет. Лебедева проходила по первому залу в сторону гардероба, как вдруг услышала за спиной шум и скрежет. Повернувшись, она увидела, как над алкогольным отделом рушится потолок. В зале тут же погас весь свет, только на кассовой линии горело несколько сигнальных лампочек. Старший смены Николай Леднев услышал грохот обрушившегося потолка, находясь в дежурной части. Там мгновенно погасли мониторы видеонаблюдения. Леднев немедленно покинул дежурную часть и вышел в торговый зал. Дав дежурной части команду по радиации о срочном вызове МЧС, Николай через кухню отдела производства побежал в помещения гипермаркета, на ходу дав команду по радиации работающей смене о срочной эвакуации покупателей из магазина. Первыми на объект прибыло подразделение ОВО – оно приехало по сигналу охранной сигнализации, поскольку оборвалась линия связи. Попав в торговый зал, Николай понял, что к завалу можно подойти только со стороны отдела техники. Он организовал эвакуацию посетителей, показав им выход через центральный проход торгового зала. Далее, обследуя место обрушения, Николай обнаружил пострадавших в алкогольном отделе. Разобрав заваленный обломками проход, Леднев совместно с инспектором охраны Николаем Антоновым начал эвакуацию покупателей из отдела. Всего было выведено восемь человек. После этого, пробравшись в глубь отдела, старший смены увидел, что из заваленной пекарни пытаются выбраться сотрудники О-КЕЙ. Оттуда Леднев вывел шесть человек. Затем он начал помогать эвакуировать пострадавших из-под завалов. В эвакуации ему помогали оказавшиеся случайно в гипермаркете бывшие сотрудники AN-SECURITY Александр Удальцов и Сергей Алесов. Позже Николаю Ледневу позвонила аналитик гипермаркета Ольга Лебедева и сообщила, что под завалом остаются сотрудники гипермаркета. Николай вместе с коллегами организовал розыск и эвакуацию этих людей. В это время вся работающая смена: кассовая линия, торговый зал, CCTV (Сергей Сергиенко, Николай Антонов, Наби Абдулазизов, Андрей Мергородский, Надежда Сухих, Ольга Лебедева, Олег Виноградов) – производила эвакуацию покупателей из магазина, предотвращая панику, давку и мародерство. Примерно в 20.50 эвакуация была завершена. Сотрудники МЧС прибыли на место около 21.00. Сообщив сотрудникам МЧС о наличии пострадавших под завалом, Николай Леднев приступил к освобождению двух покупателей (мужа и жены). После оценки ситуации Николай принял решение направить МЧС через склад алкоголя в центр завала. В ходе двухчасовых спасательных работ сотруд-

ники МЧС достали из под завалов еще десять человек. Пострадавших собрали на фудкорте KFC для оказания первой медицинской помощи.

Выражаем благодарность всем сотрудникам, принимавшим участие в ликвидации последствий обрушения на объекте. Они в очередной раз продемонстрировали, что AN-SECURITY – команда профессионалов.

Воры бывают разными.

Тольятти

Будни сотрудников охраны наполнены происшествиями. Некоторые ситуации вызывают удивление, так как сложно понять, чем руководствуется человек, совершая те или иные поступки.

В течение февраля-марта 2011 года в ГМ О-КЕЙ Тольятти повадился заходить странный «покупатель», а попросту – вор.

Сотрудники охраны задержали молодого человека с украденным товаром, передали в милицию. На него завели уголовное дело, и было назначено



CCTV Светлана Бабичева, Михаил Алексеев судебное заседание.

И вот, дожидаясь суда, парень продолжал ходить в ГМ О-КЕЙ и воровать – в основном бритвенные станки.

Фото этого молодого человека раздали сотрудникам охраны.

Четыре раза (!) он был задержан нашими ребятами с украденным товаром.

На вопрос старшего смены: «Что же ты делаешь?» парень ответил: «Мне все равно сидеть».



Кассовая линия Андрей Воинов

Задержания происходили благодаря отлаженным действиям работников AN-SECURITY постов CCTV и кассовой линии.

Жизнь каждого подразделения охраны имеет свои особенности. В этом номере в центре внимания филиал «Шихан» ООО «Объединенные пивоварни Хейнекен» («ОПХ») в Стерлитамаке. О своем подразделении, о сотрудниках и специфике их работы рассказывает менеджер объекта Владимир Гаврилов.



Филиал «Шихан» ОПХ – это солидное предприятие, сложный объект. Постоянное движение. Ежеминутная смена обстановки. Огромный поток информации. И на фоне этого выделяются сотрудники охраны AN-SECURITY, умело направляя бизнес-процессы в рамках своей компетенции. Всегда опрятны, вежливы, профессиональны. В чем же успех слаженности нашего коллектива? Можно, конечно, похвалиться ежедневными инструктажами, разводами смен или занятиями... Но так делают на всех объектах. Я же регулярно получаю ответ на этот вопрос в личных беседах с персоналом. «Знаете, как приятно идти на работу, от которой получаешь удовольствие и заряд бодрости! Как трудно усидеть дома в выходные, не позвонив коллегам и не поинтересовавшись, как дела на объекте!». Так отвечают сотрудники, и мне приятно видеть счастливые глаза этих людей.

Старшие смен Алексей Жуков, Алексей Панченко, Руслан Рахматуллин – это стержень коллектива, люди, на плечи которых ложится вся тяжесть работы на объекте. Трудно выделить из них флагмана, все они строгие и на вид суровые парни, имеющие немалый опыт работы в охранных структурах. Благодаря им оперативно решаются первоочередные задачи. Каждый из них от момента приема объекта под охрану на сутки до сдачи дежурства вкладывается, как борец, штангист, марафонец!

Расскажу подробнее о каждом из постов. Пост видеонаблюдения – на первый взгляд, цветущий рай, где все утопает в зелени. Но первое впечатление о работе оператора видеонаблюдения обманчиво: уже через 30 секунд пребывания здесь начинаются звонки, работает эфир на двух радиостанциях, мигает пожарная сигнализация. И посещает мысль побыстрее уйти от потока информации. А каково девчонкам 12 часов подряд быть глазами и ушами объекта, да еще оказывать помощь старшим смен! Ольга Басманова – молодец, всегда требует, чтобы патрульный не отлынивал от маршрута, углядит в кромешной темноте крадущего пьяного грузчика. На ж/д рампе Муни-

ра Сабитова удивила всех: по нечеткому изображению в мониторе разглядела человека, который пробрался к основному ограждению объекта и перекинул лопату, а через 15 минут расхититель ТМЦ был задержан. Эльвира Лялькова – одна из первых поощрялась за умелую организацию и содействие в задержании нарушителя внутриобъектового режима. Юлия Пирковская никому спать не даст – график патрулирования на строгом контроле, попытки пропустить контрольные точки бесполезны.

Пост по пропуску людей АБК-1. Здесь работают Раиса Сухорукова, Виктория Иванова, Мария Рябова. Наверное, будет ЧП, если кто-то из них не задержит пьяного, не пресечет попытку прохода на объект без пропуска. У каждой по завершению месяца – от 6 до 12 задержаний. Пост в цехе готовой продукции – очень сложный. Приходится контролировать загрузку у 5-7 автофур одновременно. К тому же тут и там летают автопогрузчики. Самое сложное – найти безопасное место и не упустить ни одну паллету с грузом. И здесь у нас трудятся профессионалы: Андрей Лобанов, Ильдар Нафиков, Эдуард Рябов. Ответственность каждого за всю смену отличает этих ребят.

Пост по пропуску ж/д транспорта – самый подвижный пост, «палочка-выручалочка» старшего смены. Сотрудникам необходимо решать множество задач: запустить ж/д вагоны с продукцией, выпустить локомотив с пустыми вагонами, патрулировать по периметру объекта, проконтролировать погрузку ТМЦ и металлолома, открыть ангар с комплектующими, включить свет в ночное время, бежать на перехват нарушителя внутриобъектового режима и т.д. Кагорман Хасанов, Артур Загидуллин, Анатолий Артомонов успешно справляются со своими обязанностями. Одним из самых сложных постов является автотранспортный КПП (это спаренный пост – №2 и №6). Здесь постоянный поток автотранспорта: в будние дни за сутки проходят 120-180 машин, в выходные – 30-40 (и это праздник!). Непрерывающийся досмотр, работа с персоналом, который постоянно на нервах, негативные эмоции, спешка, порой – ругань... Но наши ребята всегда держатся бодро, и их



требовательность не снижается, снисхождений нет. Это знают все, так и говорят: всю Россию проехали, а такую охрану встретили, как будто государственную границу пересекаем. Сергей Иваненко, Александр Фадеев, Айрат Гайсин, Вячеслав Большаков, Евгений Иванов, Максим Кузьмин – отлич-

ные профессионалы. Они прекрасно знают, что их пост не имеет права на ошибку, что такая ошибка будет очень дорого стоить. Пост №5 – проходная по пропуску людей, островок сосредоточения мыслей. Его тоже не назовешь легким, особенно когда выходишь на патрулирование периметра протяженностью 1,5 км на лыжах по глубокому снегу, по бездорожью. И на этом посту, где пропускная способность 16 человек за сутки, есть повод отличиться. Людмила Бикмаева задержала пьяного. Выпивоха даже деньги предлагал, чтобы отпустили, но не тут-то было! Анатолий Васильев раскрыл пути переправки пива с одной площадки на другую. Работает на совесть и новичок Антон Бахчев. Он быстро влился в коллектив, потому что у нас расхолаживаться некогда. И сегодня каждый в нем уверен – не подведет. Бюро пропусков. Здесь работают Елена Кондрова и Зоя Пояркова – генеральный резерв на все непредвиденные случаи. Это старожилы объекта и поста, специалисты с огромным опытом. Этих сотрудников можно выставить на любой пост в любое время – и нет никаких сомнений в их профессионализме. Даже внештатные ситуации не заставят растеряться сотрудников нашего подразделения. 23.03.2011 на территорию филиала «Шихан» прибыла региональная группа МЧС республики Башкортостан с целью проведения внеплановых учений по ГО и ЧС, проверки вза-



имодействия групп при техногенных авариях на производстве. Отработали оперативно, без суеты, согласно инструкциям. Руководитель учений и старший подразделения МЧС отметили высокую слаженность подразделения охраны, организованность в решении поставленных задач, профессионализм и материально техническое обеспечение. Ежедневно в 8.30 я иду на развод и знаю, что повторю слова, которые сто раз слышали мои подчиненные: «Вы высоко подняли знамя AN-SECURITY в Стерлитамаке, наш дружный коллектив не позволит никому подорвать имидж предприятия». Каждый день приходят кандидаты поступить на работу, записываются в очередь. И у каждого огромное желание работать в коллективе, где ценят твой труд, уважают твоё мнение и видят твои возможности. Пролетели 100 дней, и коллектив единогласно решил встретить годовщину взятия под охрану объекта в том же составе. И я уверен в своих сотрудниках – они сдержат свое слово. Мне приятно работать с профессионалами, и я желаю всем подразделениям успехов и достижений!

Стажировка менеджеров из регионов в Санкт-Петербурге

Холдинг AN-SECURITY – динамично развивающееся охранное предприятие, которое регулярно открывает новые региональные представительства и берет под охрану новые объекты. Это означает, что наша компания постоянно нуждается в притоке квалифицированных и ответственных сотрудников. Но хороший работник, как говорится, на дороге не валяется, поэтому единственный способ получить квалифицированный персонал – обучить его прямо на рабочем месте. Обучению новых сотрудников в Холдинге уделяется огромное внимание. В предыдущих номерах «Территория доверия» рассказывала о работе Учебного центра в Санкт-Петербурге. Учебный центр занимается разработкой программ обучения для всех категорий сотрудников – от инспекторов охраны до менеджеров объектов. Особое внимание уделяется обучению новых менеджеров охраны объектов в регионах. Основная задача AN-SECURITY в регионах – оказывать охранные услуги такого же высокого уровня, как в Санкт-Петербурге. Что нужно делать, чтобы адаптационный период нового сотрудника не затянулся? Как быстро ознакомить его со спецификой объекта, привить «дух» компании? Ответы на эти и другие вопросы даются во время обязательной стажировки региональных менеджеров в Санкт-Петербурге, которая проходит в первый месяц работы нового сотрудника. В этом номере «Территория доверия» расскажет читателям об основных этапах проведения стажировки.

Начало

План стажировки разрабатывает Учебный центр совместно со Службой риск-менеджмента и контроля качества. Прежде чем составлять план стажировки, внимательно изучается информация о новом сотруднике, в частности результаты анкеты, которую региональный менеджер заполняет при приеме, и итоги собеседования, проводящегося при отборе сотрудника. Каждая стажировка индивидуальна. При формировании плана стажировки, прежде всего, учитывается предыдущий опыт работы сотрудника и функциональные обязанности, исполняемые на предыдущем месте. Также берутся во внимание личностные особенности стажирующегося, его способ восприятия информации, психотип и т.д. Средняя продолжительность стажировки для менеджера охранного объекта – месяц. Это сложный и напряженный период, за который стажеру необходимо усвоить огромное количество информации и получить обширный практический опыт работы на объекте.



Стажировка в офисе

Стажировка в офисе – очень важная часть учебного процесса. Этот этап позволяет региональному менеджеру лично познакомиться с коллегами из Санкт-Петербурга, с которыми ему придется тесно сотрудничать в дальнейшем. Стажировка в офисе направлена на то, чтобы стажер понимал и разделял цен-

ности компании, чтобы он стал не только отличным менеджером объекта, но и частью команды AN-SECURITY, а также для того, чтобы в региональных представительствах транслировался такой же подход к сотрудникам и организации работы, как и в Санкт-Петербурге. Посещение совещаний менеджеров объектов в Санкт-Петербурге помогает стажеру



познакомиться с подробностями работы на объекте, возникающими вопросами и способами их рационального решения. Курс вводного обучения позволяет узнать историю Холдинга и увидеть, как работают с новыми сотрудниками охраны в Санкт-Петербурге.

Стажировка на объекте

Стажировка на объекте – основная часть всей стажировки. На этом этапе стажер получает опыт работы на каждом посту объекта, не просто изучая инструкции, но работая на посту в форме. Это принципиальный момент. Чтобы контролировать работу своих подчиненных, менеджер должен прекрасно разбираться в нюансах этой работы. Кроме того, это серьезная нагрузка, которая позволяет стажеру понять, насколько он готов к работе. Что касается выбора объекта – существовали разные варианты, но в последнее время мы пришли к выводу, что наиболее продуктивна стажировка в том случае, если она проводится на одном объекте. Такой подход позволяет избежать дублирования информации при переходе с одного поста на другой. А также позволяет получить в конце стажировки характеристику стажирующегося сотрудника со стороны менеджера объекта, который в течение месяца имеет возможность наблюдать стажера. Активность во время изучения материала, обучаемость, работоспособность, умение руководить коллективом, правильность постановки задач – все эти моменты отражаются в характеристике.

Стажировка разбита на блоки. После прохождения каждого блока предусмотрено тестирование по пройденному материалу. Тестирование, которое проводят сотрудники аналитического отдела, проходит и в устном, и в письменном виде. Это своеобразные контрольные точки прохождения стажировки. Результаты тестирования позволяют сделать вывод о том, насколько стажер освоил содержание работы на данном посту, требуется ли дополнительное время для изучения работы. После получения ре-

зультатов тестирования план стажировки корректируется, длительность стажировки может быть увеличена или сокращена.

Завершение стажировки

Завершающим этапом стажировки является итоговое собеседование, которое проводится

с участием комиссии. В состав комиссии входят директор управления охраны Юрий Грязев, заместитель директора управления охраны по регионам Александр Логинов, ведущие сотрудники аналитического отдела Сергей Аленников и Владимир Суранов, а также руководитель направления, в котором будет работать стажирующийся менеджер в регионе. Средняя продолжительность итогового собеседования 3-4 часа. Это серьезное испытание для нового сотрудника, которое позволяет сделать вывод об уровне подготовки сотрудника после окончания запланированной стажировки.

После собеседования комиссия дает стажеру рекомендации по дальнейшей работе: что необходимо изучить тщательнее, на что обратить внимание во время работы, какие моменты нужно скорректировать. По результатам итогового собеседования стажировка может быть продлена. Были прецеденты, когда после итогового собеседования мы расставались со стажером. В случае положительного решения комиссии стажер возвращается в регион и приступает к самостоятельной работе на объекте при тесном взаимодействии с руководителем направления.

Надо понимать, что стажировка региональных сотрудников в Санкт-Петербурге – это мероприятие весьма затратное и по средствам, и по времени. Оплата проезда, проживания, суточные для стажера – все это составляет значительную сумму

В проведении стажировки участвуют многие сотрудники различных подразделений Санкт-Петербурга, которым необходимо наряду с исполнением своих прямых обязанностей работать со стажером. Но все затраты окупаются с лихвой, когда в результате стажировки мы получаем нового сотрудника, подготовленного к работе на объекте, разделяющего интересы и цели Холдинга – сотрудника, который становится частью профессиональной команды AN-SECURITY.

Злиться или нет – вот в чем вопрос

Слово «агрессия» мы слышим достаточно часто, причем применительно к разным людям и разным ситуациям. Мы говорим об агрессии, характеризуя грабителя, набрасывающегося на свою жертву ради денег, или, напротив, человека, который, применяя силу, защищается от нападения. Мы употребляем этот термин по отношению к персоне, резко высказавшейся о своем оппоненте, и по отношению к сотруднику, работающему во всю силу. Агрессия в той или иной мере присутствует в каждом из нас. Вопрос лишь в том, какие формы она принимает.

Кто не сталкивался с агрессией, которая возникает как реакция на угрозу, как самооборона?! Эта реакция проявится у каждого человека, если затронуть жизненно важные для него интересы, будь то сама жизнь или те ценности, без которых он себя не мыслит. Агрессия свойственна каждому из нас, и порой она бывает полезной: иногда необходимо разозлиться на самого себя или на другого человека, ставящего под сомнение наши способности, «разгнать внутреннюю огнь», чтобы взять себя в руки и добиться поставленной цели. Такого рода агрессия не ведет к разрушению, она лишь исполняет роль «сторожа» наших интересов. В переводе с латыни «агрессия» означает «нападение». В нестареющей литературе агрессия употребляется чрезвычайно широко. Данный феномен связывают и с негативными эмоциями (например, гневом), и с негативными мотивами (например, стремлением навредить), а также с негативными установками (например, расовыми предрассудками) и разрушительными действиями. Наиболее же привычными проявлениями агрессии считаются конфликтное поведение, злословие, давление, принуждение, негативная оценка, угрозы, а также применение физической силы. Скрытые формы агрессии выражаются в уходе от контактов, бездействии с целью навредить кому-то, причинении вреда себе и самоубийстве. Агрессия – это проявление раздражения, которое направлено на раздражающий фактор. Механизм раздражения создан в нашем организме самой природой. Источником раздражения может быть кто-то (или что-то) угодный, но приносящий вред, или раздражающий фактор. Механизм раздражения создан в нашем организме самой природой. Источником раздражения может быть кто-то (или что-то) угодный, но приносящий вред, или раздражающий фактор. Механизм раздражения создан в нашем организме самой природой. Источником раздражения может быть кто-то (или что-то) угодный, но приносящий вред, или раздражающий фактор.



Методы защиты

Методов, способных помочь справиться с агрессией, достаточно. Например, метод «прогнозируемые последствия» – демонстрация уверенности, позволяющая поделить с собеседником ответственность за развитие ситуации. В начале конфликта человек озвучивает для агрессора возможные сценарии развития ситуации, предлагая другой стороне выбрать наиболее приемлемый. Естественно, что, формулируя варианты, можно ввести другую сторону в растерянность. Метод «уход в безэмоциональность» основан на том, что в ситуации нормального общения люди говорят с большим количеством интонационных, смысловых и эмоциональных акцентов. При использовании данного метода вы резко замедляете темп общения, ваши интонации становятся ровными, однотонными. Вы смотрите слегка исподлобья, делаете четко выраженные паузы в конце фразы, убираете напряжение голоса. Но здесь необходимо быть очень осторожным и не превратить сдержанность в холодность и безразличие, иначе слишком эмоциональные оппоненты впадут в бешенство. А мы помним, что наша задача – уйти от агрессии, смягчить, а не вызвать ее. Метод «доведение до абсурда». В ответ на заявление следует без возражения, с некоторым согласием предложить вариант развития ситуации, рационально изложив последствия, которые явно неприемлемы для другой стороны: «Папа, я решил жениться. – Хорошо, сынок. Но учти: семья заменяет все. Поэтому, прежде чемезавести, подумай, что тебе важнее, всеили семья? Метод «свернутый контакт». Он заключается в умении продемонстрировать уверенное поведение. Например, в ответ на неконструктивную критику вместо обиды или ответной агрессии лучше сказать фразу типа: «Хорошо, я над этим подумаю». Подобный ответ демонстрирует вашу защищенность и показывает, что ситуацией вы управляете все-таки вы. Такой метод полезно применять на начальных стадиях конфликта и опасно применять в критический, кульминационный момент. Метод «другая роль». Здесь используется стратегия расширения спектра игрового поведения. Человеку дают сигналы, будто у вас есть какой-то козырь, и ему стоит подумать, прежде чем вступать с вами в конфликт: «Шмидт видит своего друга, переходящего улицу в непопулярном месте. Полицейский останавливает его и требует, чтобы он уплатил штраф. – Вам разрешено штрафовать министра? – спрашивает Шмидт, подходя к ним. Полицейский, немного подумав, вежливо прощается и уходит. – Ты министр? – спрашивает друг. – Нет, – отвечает Шмидт, – я просто так спросил». Метод «парадоксальная интенция» заключается в том, чтобы сказать или сделать то, чего агрессор от тебя никак не ожидает: « – Ну и идиот же ты! – Что ты хочешь сказать? – Нет, ты не только идиот, но еще и дурак! – Это я услышал, что же ты все-таки хочешь сказать?». Попробуйте контролировать свою агрессию и вы увидите это в ваших силах. Агрессивность, которая, по сути, есть не что иное, как сознательное стремление нанести вред близкому, – это черта характера, которая в той или иной степени присутствует у многих из нас, и мы проявляем ее в различных ситуациях. Агрессивность можно считать дочерью гнева. Если вы хотите знать, насколько серьезным элементом вашей натуры она является, примите участие в нашем тесте. Возможно, вы узнаете о себе нечто новое. И, может быть, это поможет вам лучше себя контролировать.

Тест «Агрессивны ли вы?»

- Ответьте «да» или «нет» на предложенные вопросы.
1. Легко ли вы выходите из терпения? Да. Нет.
 2. Уверены ли вы в приоритете силы над логикой? Да. Нет.
 3. Трудно ли вам удержаться от ссоры, если вы с кем-то категорически не согласны? Да. Нет.
 4. Считаете ли вы, что окружающие завидуют вам по тому или иному поводу? Да. Нет.
 5. Любите ли вы иногда делать что-то назло другим? Да. Нет.
 6. Бываете ли вы грубы в тех или иных ситуациях? Да. Нет.
 7. Любите ли вы читать детективы и смотреть боевики и фильмы ужасов? Да. Нет.
 8. Нравится ли вам высмеивать других, быть критичным и саркастичным? Да. Нет.
 9. Есть ли в вашей жизни кто-либо, кого вы по-настоящему ненавидите? Да. Нет.
 10. Бываете ли вы неприятны для окружающих? Да. Нет.
 11. Часто ли вы наказываете детей, если они этого заслуживают? Да. Нет.
 12. Считаете ли вы, что применение смертной казни в определенных случаях оправданно? Да. Нет.
 13. Впадали ли вы когда-нибудь в такую ярость, что разбивали какой-нибудь предмет? Да. Нет.

Тест «Агрессивны ли вы?»

«Да» – 5 баллов, «нет» – 0 баллов.

«Да» – 5 баллов, «нет» – 0 баллов.

«Да» – 5 баллов, «нет» – 0 баллов.

ФК «Динамо СПб» – старейший клуб Санкт-Петербурга

В январе 2011 года Холдинг AN-SECURITY стал спонсором молодежной команды старейшего футбольного клуба Санкт-Петербурга – «Динамо». История клуба настолько впечатлила «Территорию доверия», что этому материалу мы посвятили целый разворот.

История

18 апреля 1923 года по приказу начальника ГПУ Феликса Дзержинского было основано физкультурно-спортивное пролетарское общество. С этого момента началась история Всероссийского спортивного общества «Динамо».

В разное время в составе общества выступали коллективы по футболу, волейболу, баскетболу, хоккею и хоккею с мячом, водному поло, гандболу. Кроме того, в обществе культивировались «профильные» виды спорта: борьба, бокс, стрельба из различных видов оружия.



Отдельное место занимала общая физическая подготовка сотрудников силовых ведомств. Но всегда, во все времена, особой любовью зрителей пользовался спорт номер один – футбол. Динамовский футбол. История петербургского «Динамо» началась с образования в 1922 году команды государственного политического управления, которая уже с 1926 года стала неизменным участником первенства Ленинграда. В этом турнире команда добилась больших результатов в сезонах 1926, 1927, 1930, 1931, 1933, 1935 годов. Команда «Динамо» не раз становилась чемпионом города, в 1932 и 1934 годах была второй, а в 1928 и 1929 годах – третьей командой. Игроки «Динамо» постоянно призывались в сборную города, которая участвовала во всесоюзном чемпионате и проводила множество международных матчей. В то славное время динамовцы с берегов Невы в авторитете не уступали даже московским одноклубникам. Команда славилась своими игроками, виртуозная игра которых завораживала публику в любом городе. Техническая и тактически содержательная игра динамовцев пользовалась большой популярностью во всей стране. В коллективе прочно сохранялась преемственность стиля и взглядов на футбол. В 1929 году в Ленинграде был построен стадион «Динамо», на котором впоследствии был проведен первый матч между командами «Динамо» (Ленинград) и «Локомотив» (Москва). Первого значительного успеха в чемпионате страны ленинградские футболисты добились в 1940 году – вошли в пятерку лучших. 27 апреля 1941 года «Динамо», «Зенит» и «Спартак» в числе лучших пятнадцати команд начали игры очередного первенства СССР. Десятому туру розыгрыша суждено было стать последним – началась Великая Отечественная война. Весна 1942-го. Прошла, наконец, страшная холодная и голодная зима. Город стал не то чтобы оживать, но подниматься, и в беспросветном мраке появились первые лучики надежды. Трудно сказать, кто первым вспомнил о футболе. Но в мае 1942-го, после вызова в горком партии, довоенные капитаны «Динамо» и «Зенита» начали собирать своих старых товарищей, тех, кто еще остался в городе или воевал под Ленинградом. Идея заключалась в следующем: городу предстояло провести футбольный матч между «Динамо-Ленинград» и «Командой Н-ского завода» (так в то время был «зашифрован» ЛМЗ). Специально для проведения этого матча с передовой были отозваны бывшие игроки ленинградских «Динамо» и «Зенита»: командир бронекатера лейтенант В. Набутов, командир торпедного катера старшина Б. Орешкин (у которого в первый год блокады погибла почти все родственники), снайпер старшина Г. Шорец, замполитрука медсанчасти А. Викторов, рядовые пехотинцы Е. Архангельский и Г. Московцев. В городе в рядах милиции служили в то время К. Сазонов, капитан довоенного «Динамо» В. Федоров, А. Алов (оба – будущие старшие тренеры «Зенита»), А. Федоров. В цехах ЛМЗ трудились игроки «Зенита» А. Зябликов, С. Медведев, А. Лебедев, Н. Смирнов. На «Дороге жизни» работали шоферами зенитовцы А. Коротков и Г. Медведев.

За Металлический завод выступали И. Куренков и Н. Смирнов (они сыграли за «Зенит» в 1944 году, когда он выиграл Кубок СССР), А. Зябликов, А. Мишук, А. Лебедев, Г. Медведев, Н. Горелкин и другие мастера-зенитовцы. И вот, после почти годового перерыва на стадионе «Динамо» собрались игроки прославленной команды. Стадион «Динамо» в то время представлял собой печальное зрелище: одно футбольное поле перепаханно снарядами, второе занято огородами. Оставалось только третье поле, то, что расположено слева от центрального входа. Вот на нем и играли. Не все заявленные на этот матч игроки смогли выйти на поле – слишком сильное истощение не позволило принять непосредственное участие в игре футболисту ленинградского «Спартака» П. Горбачеву (послевоенному зенитовскому полузащитнику), игроку «Зенита» А. Короткову. С огромным трудом смог играть только что выпущенный после госпиталя после тяжелой стадии дистрофии полузащитник «Зенита» А. Мишук (как он вспоминал впоследствии, первый же мяч, принятый им в игре на голову, попросту сбил его с ног). Футболисты «Динамо», благодаря несколько большому блокадному пайку милиции и военнослужащих, были в немного лучшей форме (если вообще уместно в данном случае рассуждать о форме игроков), но, естественно, ни о каких добротных игровых кондициях этих измученных и истощенных людей не могло быть и речи. Вот составы команд-легенд, вот они – эти мужественные люди:

«Динамо»:

Виктор Набутов
М. Атюшин – В. Иванов – Б. Орешкин
В. Федоров – Г. Московцев
А. Викторов – А. Федоров – А. Алов – К. Сазонов – Е. Улитин

«ЛМЗ»:

Иван Куренков
Г. Медведев – А. Лебедев – Н. Смирнов
А. Зябликов – А. Мишук
И. Смирнов – Н. Горелкин – Л. Лосев – А. Фесенко – Н. Смирнов

Судил игру Павел Павлов.

Сразу оговоримся: команда «Динамо» почти полностью была составлена из футболистов, действительно до войны выступавших за этот клуб, в то время как команда



«ЛМЗ» была более разнородной. Многие игроки профсоюзных клубов были эвакуированы из города со своими предприятиями, ленинградский «Спартак» практически в полном составе ушел добровольцами на фронт. Костяк команды «Н-ского завода» был составлен из зенитовских игроков: А. Зябликов, И. Куренков, Н. Смирнов, И. Смирнов, Г. Медведев, А. Мишук, А. Лебедев. В команде не нашлось ни одного вратаря, поэтому место в воротах занял защитник И. Куренков – будущий капитан Зенита-44. Несколько оставшихся вакансий дополнили игроками, никогда ранее в командах мастеров не игравших. В перерыве (а таймы продолжались по полчаса – больше было просто не выдержать) на траву даже не сажались, знали: сядешь – сил подняться не будет. После матча игроки покидали поле в обнимку. Не только из дружеских чувств – просто так было легче идти. Игра закончилась победой более сыгранного «Динамо» 6:0. Да так ли это важно! Сам факт проведения этого матча в блокадном городе вызвал такой резонанс во всей стране (естественно, это событие не осталось незамеченным ни нашими, ни немцами), настолько поднял дух жителей Ленинграда, что впору говорить: игра закончилась победой Ленинграда!

С 1945 по 1954 год Ленинград в первенстве страны неизменно представляли две команды – «Зенит» и «Динамо». У каждого из этих коллективов было свое лицо и, конечно, свои поклонники, количество которых, правда, всегда колебалось. Удельный вес обеих наших команд во всеобщем футболе был в то время приблизительно одинаков. Динамовцы три раза занимали место в пятерке лучших, зенитовцы – дважды. Но играли они по-разному. «Динамо» упорно придерживалось старой, «ленинградской»

манеры. Их тактические ходы были сложными, а техника – мягкой. Цель, т.е. гол, достигалась ими не столько за счет физических усилий, сколько в результате обыгрывания противника техничными средствами. Постепенно динамовский стиль становился все менее эффективным, а число поражений росло. И, наконец, в сезоне 1953 года команда оказалась на грани перехода в низший класс. Десятое место, правда, еще не было катастрофой. Но руководители городского футбола сочли полезным на следующий 1954 год команду «Динамо» заменить другим коллективом. На этом закончился один из этапов ленинградского футбола – «Динамо» очин из десятков лет перестало существовать. Кризис был вызван тем, что в определенный момент не нашлось игроков, способных перенять лучшие черты динамовского стиля, усовершенствовать его в духе времени. Главной проблемой «Динамо» было тогда то, что команда, остроумно нападая, действовала очень слаженно и комбинационно, довольно легко уступала преимущество. Динамовцы не любили жесткого футбола, который в те годы пришел на смену вольной импровизации. Вынужденная ломка своего характера при потере сразу большой группы игроков из старой гвардии и привела в 1953 году к тому, что «Динамо» опустило свой флаг в классе «А». В 1960 году после семилетнего перерыва вновь была организована команда мастеров «Динамо», которая выступала в классе «Б». В этом же году во II зоне первенства РСФСР команда заняла 9-е место, год спустя – третье, а уже в 1962 году команда начала чемпионат в классе сильнейших. Команда выступала не очень удачно: в 1962 и 1963 годах заняла 16-е место. Можно лишь отметить выход в четвертьфинал кубка страны, где «Динамо» проиграло будущему обладателю кубка «Спартаку» 4:1. Долгое время после этого «Динамо» пыталось вернуться в класс сильнейших. При этом наиболее близко динамовцы были к успеху в 1969 году, когда уступили первое место «Спартаку» из Орджоникидзе (теперь Владикавказ). Все решилось в матче между соперниками в Ленинграде, который динамовцы проиграли 0:1, пропустив гол в трагикомической ситуации – приняв свисток на трибуне за свисток судьи, игроки «Динамо», в отличие от спартаковцев, попросту остановились, за что и поглупились. Болельщики со стажем утверждают, что на «Динамо» в 1960-е ходило гораздо больше народу, чем на «Зенит», который в высшей лиге, мягко говоря, не блистал, а в 1967 году был изгнан от вылета с формулировкой «в связи с 50-летием Октябрьской революции». Тем не менее повышение в классе не состоялось, а в 1972 году «Динамо» неожиданно для многих вылетело в первую лигу, где провело целых четыре сезона. Жизнь показала, что вылететь гораздо проще, чем вернуться. Кроме победы в своей зоне, необходимо было пробижаться через сито полуфинальных и финальных турниров, встречаясь со среднеазиатскими командами. Главную роль тогда уже играли деньги, а не игра. Чтобы выиграть, необходимо было быть на голову выше соперников. Удалось это лишь в 1976 году, причем за соперника – узбекский «Янгиер» – играл знаменитый Берадор Абдураимов, а спонсораты выступали несколько колхозно-миллионеров. Кстати, на следующий год выход в первую лигу узбекам также не удался, и на этом, как сейчас бы сказали, «бизнес-проект ФК «Янгиер» закончился. Особых лавров в первой лиге «Динамо» не снискало, но постепенно наигрывало молодежь. Появившись в «Зените» тренер Юрий Морозов заметил перспективные кадры под боком, и со второго круга 1979 года группа ведущих игроков «Динамо» перешла в «Зенит». А «Динамо» вылетело из чемпионата СССР уже навсегда. 1980-е годы можно назвать периодом безвременья для клуба. О первой лиге разговоров уже не было, в принципе, клуб занимался спасением от армии питерской молодежи. Отслужив, игроки тут же меняли клуб. Да это и не удивительно – разница в деньгах между «Динамо» и клубом из центральной России составляла до 10 раз, а в Средней Азии платили до 2000 рублей! Поэтому редко кто из динамовцев играл больше двух сезонов. Тем не ме-



нее, 1980-е годы знаменуют собой начало динамовского фанатизма, собранного в пик фанатизму зенитовскому. В 1990 году «Динамо» вылетело в республиканскую зону второй лиги – по сути, в третью лигу. В 1991-м у «Динамо» появился солидный по тем временам спонсор – кооператив «Прометей», который, как казалось, пришел всерьез и надолго. Конечно, деньги, если сравнить с теперешними временами, были смешные. Рассказывали, как спонсор одной из команд-соперников, кричал своим: «Плачу по 45 долларов каждому, если выиграете!». Тем не менее, «Динамо» блестяще выиграло турнир, вышло в буферную зону навстречу «Зениту», ко-

торый туда благополучно вылетел. Наступил час «X» – наконец-то, через почти 30 лет, наши клубы могли встретиться в рамках чемпионата. Но Советский Союз развалился, и в новом чемпионате России «Зенит» умудрился попасть в высшую лигу, а «Динамо» – в первую. 1992 год был очень тяжелым экономически: официальное подорожание было в 10 раз, денег на первую лигу не хватало. Руководство клуба обвинило тренера Владимира Пронина в сдаче игры в Махачкале и уволило его вместе с рядом игроков. Это, собственно, и было началом конца старой команды «Динамо». Нравы того времени характеризует такой эпизод: динамовцев ограбили в гостинице в Грозном под угрозой призыва в армию. Весь следующий год «Динамо» билось за выживание. Финалом клубной истории стало присуждение поражения за необеспечение явки гостей на домашний матч – странная история с якобы сломавшимся автомобилем, на котором команда ехала в гости к сопернику. Завтрак команды, по мнению болельщиков, свидетельствует либо о некомпетентности тогдашнего клубного руководства, либо о явной заинтересованности в исключении команды из первой лиги, т.е. в экономии. После этого многие болельщики отвернулись от клуба, обвинив его в отсутствии связи с обществом и превращении в «частную лавочку». Начиная новая история Динамо – борьба за выживание, грандиозные скандалы и даже участие (в качестве пострадавшей стороны) в коррупционном скандале, закончившемся дисквалификацией команды соперника. В мае 2000 года областное физкультурно-спортивное общество «Динамо» и одна из строительных компаний создали команду «Динамо» и заявили ее на первенство среди любительских коллективов регионального дивизиона «Северо-Запад». По итогам сезона 2000 года «Динамо-Стройимпульс» заняло второе место, попутно выиграв Кубок России среди любительских команд. В январе в ряды ПФЛ. В 2001 году «Динамо» выступало в зоне «Запад» второго российского дивизиона и уверенно выиграло первенство, опередив при этом ближайшего преследователя «ГСКов-2000» на 13 очков, одержав при этом больше всех побед и имея лучшую разницу забитых и пропущенных мячей (+ 63).



Перед ФК «Динамо» была поставлена задача: к 2003 году, к 300-летию Петербурга, завоевать право выступать в премьер-лиге. К сожалению, выполнить это «Динамо» не удалось, хотя в то время под знаменем «Динамо СПб» собралась хорошая команда, а в нападении блистал Александр Панов. В 2007 году на основании решения центрального совета общественно-государственного объединения «Всероссийского физкультурно-спортивного общества «Динамо» футбольный клуб «Петротрест», игравший во втором дивизионе с 2001 года, был переименован в ФК «Динамо». Таким образом, спустя три года был возрожден легендарный образ клуба. Еще через три года «Петротрест» отказался от бренда «Динамо» и отправился в самостоятельное плавание. В 2011 году «Динамо» возродилось вновь – уже на основе молодежной команды. А вот что будет дальше, никто еще не знает.

Подготовлено на основе материалов официального сайта «ФК «Динамо-СПб»
www.fc-dynamospb.ru

Роман Григорьев: «Динамо-СПб» – сохраним историю вместе!

Роман Григорьев, руководитель компании «Народный футбол», генеральный директор футбольного клуба, рассказал нашей газете о том, почему он, несмотря на все коллизии, считает «Динамо-СПб» перспективным футбольным клубом Петербурга и важнейшей частью городской истории.

– Как вы стали таким последовательным поклонником футбольного клуба «Динамо»? Ведь у нас в Петербурге все болеют за «Зенит»...

– Я люблю футбол с детства, причем не только смотреть, но и с удовольствием играю. Однако болеть за «Зенит» только потому, что за него болеют миллионы горожан, я не хотел. Искусственный ажиотаж, спекуляция на билетах и кем-то установленные негласные правила на трибунах заставили искать альтернативу. В 2001 году я стал ходить на матчи «Динамо» – футбольного клуба с потрясающей историей. Напомню, что «Динамо» старше команды «Зенит», но «Зенит» в последние полвека получил поддержку истеблишмента, а от «Динамо» отвернулись и политики, и коммерсанты. А ведь именно «Динамо» играло тот самый знаменитый «блокадный» матч в Ленинграде, который так потряс весь мир, включая наших смертельных врагов – фашистов. Забыть все это было бы непростительной ошибкой.

– Команда «Динамо» сейчас находится в сложной ситуации. Кто виноват, и что делать?

– Это долгая и грустная история, виноватых искать можно долго, но какой в этом сейчас смысл? Конечно, в новейшей истории добил команду вылет из первой лиги. Это случилось в прошлом году и стало результатом накопленных за годы проблем. Ранее серьезный удар по команде нанес уход спонсоров, это случилось в 2004 году. Усугубила проблему массовая переориентация российских коммерсантов и политиков на «Зенит». Впрочем, это не первый удар по «Динамо» – в истории нашей команды уже было подобное, когда в 1950-е годы лучшую футбольную команду города расформировали по приказу из Москвы. Поводом стало мнение кремлевских боссов о том, что в высшей лиге Советского Союза слишком много клубов под брендом «Динамо». Но, несмотря на все эти неприятности, команда возродилась, выигрывала, радовала болельщиков своей игрой. Увы, в новейшей истории российского футбола неприятности пошли чередой, и команда потеряла профессиональный статус.

– Проблематолько финансовом обеспечении, в спонсорах или есть вопросы к футболистам и тренерам?

– Вопрос финансирования, конечно, очень важный. С 2007 года я работал в «Динамо» коммерческим директором, поэтому понимаю порядок сумм, который необходим для нормального функционирования клуба. Чтобы играть во второй (профессиональной) лиге России, команде нужно иметь годовой бюджет не меньше 40 млн рублей. В первой лиге потребуется уже около 100 млн рублей, а в высшем дивизионе бюджет должен начинаться с 200 млн рублей. К сожалению, сейчас мы имеем бюджет всего около миллиона рублей – поэтому игроки, тренеры и администрация клуба работают бесплатно, в надежде на перспективу. Кстати, пользуясь случаем, хочу передать искреннюю благодарность группе компаний AN-SECURITY за поддержку и веру в нашу команду. AN-SECURITY, а также компании «Мегашуз» и «Народный футбол» – вот три спонсора, для которых оказалось важным сохранить для Петербурга существенную часть его истории.



– Спонсоры, помимо морального удовлетворения, вправе рассчитывать и на отдачу, не так ли? Есть ли перспектива у вашей команды?

– Сейчас можно с уверенностью говорить, что есть. Принято решение о создании команды на основе молодежного дубля, и эта команда уже себя показала. В этом году прошел турнир на призы полпреда Президента России. В турнире принимали участие 12 сильнейших команд Северо-Запада, и наши ребята смотрелись очень неплохо. В плей-офф обыграли фаворитов из спортивной школы «Зенита», достойно показали себя и с другими сильными командами, например с тверской «Волгой». Позже мы заявили на предсезонный турнир, где играют команды, как и мы, планирующие выступать в третьей лиге России (в их числе «Русь», «Питер» и другие). По результатам стало ясно, что мы можем бороться за призовые места – в этом убедились и спонсоры, которые приходили на матчи. Будем и дальше играть, искать новых партнеров, развивать свою школу. Надеюсь, что уже в этом году будут решены все организационные вопросы, и футбольный клуб «Динамо-СПб» начнет свое очередное восхождение по футбольным лигам России – с третьей и до премьер-лиги. Напомню, что в 2012 году нашему футбольному клубу исполнится 90 лет – это же величайшая история, о которой помнят миллионы людей! Неужели все эти люди не заслуживают элементарных положительных эмоций, связанных с возрождением своей мечты? В конце концов, почему в том же Краснодаре в премьер-лиге могут играть две профессиональные команды, а в таком огромном мегаполисе, как Санкт-Петербург – нет?

– Известна поговорка, что «футбол это зрелище, в котором 22 миллионера бегают с мячом в свое удовольствие»...

– Я очень хорошо понимаю этот упрек. Именно поэтому мы помогаем «Динамо-СПб», а не «Зениту». Ведь у нас здесь вместо лоснящихся миллионеров молодые, но амбициозные ребята, готовые к долгой и изнурительной борьбе. Они не избалованы вниманием публики и гонорарами, они очень любят футбол и хотят не просто возродить историю, но и вернуть в наш город конкуренцию, без которой невозможно развитие, в том числе в футболе. Именно с такими игроками, тренерами, школой и спонсорами – мы вместе сохраним историю!

Записал Иван Зарубин

Не бойся!

Знакомьтесь – Мария Меликянц, менеджер по персоналу столичного подразделения Холдинга AN-SECURITY.



Мария очень активный человек, как в работе, так и в свободное время. Мария имеет несколько увлечений. Одно из них – постановка «Файер шоу», что она с успехом продемонстрировала нам всем на новогоднем корпоративном вечере. Другое увлечение – роупджампинг (gorejumping) – экстремальный вид спорта, заключающийся в прыжке при помощи веревки и дальнейшем свободном падении с высокого объекта. В активе у Марии уже девять прыжков. Свой первый прыжок Мария вспоминает так: «25 апреля 2010 года, 11 часов утра. Сажусь в машину. Следующая остановка: город Железнодорожный, улица Шестая, недострой. Из колонок звучит Arosalipica и Nightwish. Настроение ровное, чего не скажешь о погоде: яркое теплое солнце сменяется градом, снегом и дождем. Подъезжаем, находим вход, двигаемся дальше. Где-то слышны крики и смех тех, кто уже испытал на себе пре-



лесть свободного падения. Подходим к нашей группе – нас приветливо встречают, улыбаются. Атмосфера теплая, добрая, дружелюбная. Наблюдаем несколько прыжков и подходим к инструктору. Нам объясняют правила проведения на территории, дабы не провалиться в дыры, не отвлекать организаторов, близко подходить к краю и т.д. Инструктор рассказывает об истории появления этого вида спорта, о снаряжении,

о том, как правильно прыгать и вести себя в экстренной ситуации.

Как-то неожиданно называют мою фамилию, я подхожу, мне помогают одеться и отправляют наверх. Передо мной еще двое, приходится немного подождать. Наверху сильный ветер. Страха пока нет. Вот подходит моя очередь – проверяют обвязку. Затем цепляют карабины. Страшно! Не верьте тому, кто говорит, что не испытывал страх перед первым прыжком! Мысли пронеслись в голове как сумасшедшие! Одна из них – вернуться назад, но внутренний голос останавливает: «Ты должна это сделать!». Ребята поддерживают, успокаивают.

И вот – прыжок! Слышу отдаляющиеся голоса, говорят, что я молодец. Падаю вниз с бешеной скоростью, не ощущая обвязок, веревок. Кажется, что вижу себя со



стороны. И вот тот самый «подхват» – чувство восторга, радости, эйфории, умиротворения. Начинают спускать. Внизу встречают двое ребят, останавливают, отбегивают. Иду раздеваться, меняют знак с символикой команды, который представляет собой не просто сувенир – это символ преодоления своих страхов. Во время беседы ребята говорили о том, что переступив через себя на EXITE, вы можете использовать полученный опыт в жизни. Действительно, после прыжка многие текущие проблемы кажутся мелочными, а повседневные страхи смешными. Страх отступает, давая место творчеству, освобождая дорогу новому, впуская в сердце любовь. Он больше не стоит над вами, указывая куда идти и что делать. Вы больше не зависите от него, а значит, и не совершите ошибок, которые допускал под его руководством. Вы свободны от страха, вы – победитель! Думаю, что каждый должен получить подобный опыт, и неважно как: прыгая со здания, поднимаясь в горы, спускаясь в пещеры, погружаясь на глубину. Вариантов много, но результат, который вы достигните – потрясающий! Удачи вам на вашем пути!». Пока готовился выход нашей газеты, Мария совершила свой юбилейный, десятый прыжок.

Подготовила Татьяна Топорова

Как послать соперника в нокаут

В Холдинге AN-SECURITY работает свыше 3200 человек. Это огромный коллектив людей, имеющих разные интересы и жизненные ориентиры, но сплоченных в одну большую команду. Задача этой команды – обеспечение безопасности и благополучия как клиентов и партнеров компании, так и ее сотрудников на всех уровнях. А вот сотрудник мурманского подразделения Холдинга Денис Денисов способен обеспечить безопасность объекта с помощью оригинального увлечения – каратэ кекусинкай.

Денис Денисов работает в мурманском подразделении AN-SECURITY с октября 2010 года. Начинать с поста «Кассовая линия» супермаркета О-КЕЙ, через две недели был переведен на «Эстакаду», а еще через три месяца – на CCTV, где и работает по настоящее время. Основным увлечением Дениса в свободное время является спорт – Денис занимается каратэ кекусинкай.

– Когда вы начали заниматься каратэ кекусинкай, и каких успехов вы добились?

– Я начал заниматься каратэ кекусинкай с 12 лет, сначала просто для того, чтобы научиться защищать себя. Со временем этот вид спорта заинтересовывал меня все больше и больше, я начал заниматься им серьезно, выступать на соревнованиях. Первую победу я одержал в 16 лет – занял первое место на открытых областных соревнованиях по каратэ кекусинкай. После этого я одерживал ряд других побед: был десятикратным чемпионом области, двукратным чемпионом Северо-Запада, двукратным призером чемпионатов России.

С 19 лет, помимо каратэ, я начал заниматься боксом и К-1, два раза становился призером городских соревнований по боксу, один раз занимал первое место в соревнованиях по К-1.

– Расскажите о самых интересных или тяжелых соревнованиях, в которых вы участвовали.

– Это были соревнования за звание чемпиона области

три года назад, соперник был тяжелее меня на 7 кг и к тому времени уже был мастером спорта по боксу. Бой был трудным с самого начала: в первом раунде у меня была рассечена бровь, во втором раунде – сломано ребро, в третьем раунде, когда бой уже был почти проигран, мне удалось найти в себе силы и проявить свой коронный удар широмаваси. Удар оказался удачным – соперник был отправлен в нокаут, а бой – выигран.



Наша справка

Кекусинкай (япон. «общество высшей истины») или кекусин (япон. «высшая истина») – стиль карате, основанный Масутацу Оямой в 1950-х годах. Кекусинкай считается одной из самых трудных и жестких разновидностей карате. Демонстрируя миру мощь реального карате, кекусинкай постепенно завоевал популярность во многих странах, а позже лег в основу ряда других контактных стилей карате. «Сильнейшее карате» продемонстрировало свою реальную мощь прежде всего на спортивных татами, а чемпионаты мира по кекусинкай претендовали на статус «Олимпийские игры в карате». Развитие стиля кекусинкай во многих странах оказалось связано со спортивными организациями и олимпийским движением, спортивными единоборствами и далекими от воспитания воинов методиками спортивной подготовки.

За полвека существования карате кекусинкай прочно утвердилось среди спортивных единоборств, закономерно изменив и целенаправленно, и ориентацию, и систему подготовки бойцов. Следствием этих изменений явились стремительное развитие этого вида спорта и впечатляющие спортивные достижения.

Карате кекусинкай – чрезвычайно зрелищный вид спорта. Спортивные поединки (кумитэ) проводятся в полном



контакте без защитного снаряжения (шлемов, протекторов). Единственное ограничение – запрет ударов в голову руками. Полноконтактные бои, насыщенные высокими ударами ногами и мощными ударами руками, неизменно привлекают на соревнования большое число зрителей.

Подготовила Ольга Москалева