

Умение держать планку

СОТРУДНИЧЕСТВО

В РАМКАХ реконструкции и технического перевооружения комбината все более высокие требования выдвигают к предприятиям, сотрудничающим с ММК.

Программа не могла не коснуться и ОАО «Прокатмонтаж» — давнего партнера комбината. Сейчас его специалисты привлечены на строительство уникальных по своей сложности инвестиционных объектов — стана «5000» и АНЦ-2. Увеличение объемов строительства на нашем металлургическом гиганте потребовало расширения инфраструктуры предприятия, и два года назад руководство Прокатмонтажа приняло решение о включении в свой состав строительного-монтажного предприятия «Магнитогорск-Стальконструкция». В свое время наравне с Прокатмонтажом оно участвовало во многих ударных стройках ММК. У многих металлургов и строителей остались в памяти имена «золотых кадров» этих предприятий. Среди них Фаим Нагимов.

В Магнитогорск-Стальконструкцию Фаим Сабирович пришел в конце 50-х годов, когда в стране начался бум промышленного строительства. Определили его тогда газозлектроварщиком в бригаду, которая считалась одной из лучших не только в городе, но и в стране. Ребята никакой работы не боялись, им доверяли сложные сварочные работы при строительстве доменных и мартеновских печей. О мастерстве сварщиков бригады Нагимова свидетельствует такой немаловажный факт, как направление Минмонтажспецстроем — одним из главных министерств Советского Союза — на строительство телевизионной башни в Останкино. Именно здесь Фаим Сабирович освоил одно из главных правил, которым руководствовался в своей работе: уметь держать планку.

В строительстве каких только объектов Нагимов не принимал участие. Смело можно сказать, что навряд ли есть город на карте, где бы Фаим Сабирович не побывал в качестве участника строительства промышленного объекта, уникальность и сложность монтажа которого не вызывает сомнения: одни только доменные печи Магнитогорского комбината чего стоят. На счету Нагимова участие в строительстве с седьмой по десятую домы, реконструкция всех десяти наших доменных печей, монтаж станом «2500» холодной и горячей прокатки, которые прославились на весь мир своим листовым прокатом.



Параллельно с увеличением стажа накапливались знания, мастерство — учеба в Магнитогорском горно-металлургическом институте, постоянное повышение квалификации. И он поднимался по служебной лестнице — был мастером, затем прорабом, начальником участка, главным инженером и начальником управления «Магнитогорск-Стальконструкция». И на каждой ступеньке своей карьеры Нагимов умел держать марку. Именно в должности начальника управления Нагимов принимает участие в строительстве самого крупного в Европе конвертерного цеха на нашем комбинате.

Сейчас, на заслуженном отдыхе, Фаим Сабирович по-прежнему интересуется судьбой предприятия и даже надеется написать книгу о себе и об истории Магнитогорск-Стальконструкции, которой посвятил практически всю свою жизнь.

ЕЛЕНА ФИЛАНОВА,
Фото АЛЕКСАНДРЫ СЕМНОВОЙ.

«Юрлицо» без света

СВОДКА МЭК

С ДВАДЦАТЬ ДЕВЯТОГО февраля по шестое марта Магнитогорская энергетическая компания направляет уведомления об отключении электроэнергии 17 организациям-должникам.

Двадцать пять потребителей, не погасивших долги в срок, отключены. Среди них одно юридическое лицо, остальные — граждане.

Сотрудниками контрольно-инспекционного управления выявлено семнадцать фактов безучетного потребления электроэнергии. Суммарно нарушений потребления выявлено на 3655 кВт·ч. 53 процента нарушений приходится на население, 41 процент — «заслуга» представителей малого бизнеса, доля нарушений бюджетных организаций — шесть процентов.

Погасили задолженность и оплатили электроэнергию 27510 потребителей. Возобновлена поставка электроэнергии шести ранее отключенным потребителям.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ року **ладей сменить» посвящен основной раздел молодежной программы, действующей на ММК.**

Ежегодно выпускников базовых училищ посвящают в рабочие, знакомят с традициями металлургов, а для полноты картины водят на экскурсии по цехам и переделам. Вслед за адаптацией у каждого есть возможность проявить себя: только за прошлый год около восьмисот человек стали участниками соревнования молодежных трудовых коллективов. Свыше тысячи представителей полусотни различных профессий показали свое мастерство на конкурсах, прошедших в 35 подразделениях. Присвоением звания «Лауреат молодежной премии» отмечены

заслуги 55 работников и руководителей лучших МТК. Проходившая в три этапа научно-техническая конференция собрала «под занавес» 330 участников, в том числе с двух десятков предприятий России и Украины. Блок по здоровому образу жизни включал в себя боулинг-турниры, водноспортивные праздники в аквапарке, занятия в зале тренажеров и аэробики, речные сплавы. Союз молодых металлургов и профком ММК также выступили организаторами фестиваля КВН «Золотая молодежь».

Улучшить оргработу молодежного актива в цехах союзу молодых металлургов удалось посредством выездных семинаров, где шел взаимный обмен опытом. Гостями традиционных информационных семинаров для

подпредов молодежи стали руководители комбината, города, профкома ММК. Эти и другие итоги реализации молодежной программы ММК за 2007 год озвучил на заседании президиума профсоюзного комитета комбината председатель СММ Марат Лукманов. Он поблагодарил председателей цеховых и профком за поддержку.

В центре внимания членов президиума оказались актуальные вопросы закрепления и развития карьеры молодых кадров, новых форм поощрения победителей конкурсов профмастерства, шефства-наставничества, организации смотров-конкурсов по безопасности труда. Заведующий отделом профкома Олег Обухов отметил положительную тенденцию: по итогам года стали традиционными встречи руководства

дилькой компании «Инталев». Представители этой же фирмы выступили в роли аудиторов позитивных результатов проекта. Консультантами проекта со своей концепцией внедрения стали специалисты компании «Делойт и Туш». Методологическую помощь по разработке методик описания стратегических бизнес-процессов оказывал представитель компании СИТ.

Основная работа заключалась в построении стратегической карты верхнего уровня. При составлении СКВУ были выявлены ключевые факторы успеха, которые распределяются по четырем основным аспектам деятельности комбината: финансовый, социальный, клиентский, технологический процессам и обучению и развитию персонала. Для измерения этих факторов специалисты проектной группы разработали ключевые показатели эффективности. За выполнение каждого из них отвечают руководители структурных подразделений. Это позволило сформировать сорок семь стратегических карт, предназначенных для

президента ООО «Управляющая компания ММК», вице-президентов, директоров и руководителей структурных подразделений комбината.

Кроме того, на основе ключевых показателей эффективности разработана система мотивации работников. За их выполнение персонал в конце года получит премиальные выплаты. Общая премиальная сумма закладывается в бюджет на весь год, и ее утверждает президент ООО «Управляющая компания ММК». Разработан механизм, с помощью которого премиальный фонд распределяется между структурными подразделениями и руководителями.

Сбалансированная система показателей позволяет постоянно контролировать процесс достижения стратегических целей, а следовательно — направлять производственные ресурсы и усилия сотрудников в наиболее важное для предприятия русло. Именно поэтому ССП — универсальный инструмент реализации стратегии комбината.

КИРИЛ СМОРОДИН.

ЮБИЛЕЙ В ПОЛДЕСЯТОГО

В сортовом цехе выдали четыре миллиона тонн проката

СЕРОВАТЫЕ двенадцатиметровые заготовки из электростале-плавильного цеха ждут своего часа.

Все они в скором времени пройдут через сложное современное оборудование среднесортного стана «370» и превратятся в арматуру-«шестнадцатку». Казалось бы, обычная рабочая смена, коих за два с лишним года после глобальной реконструкции сортового производства было немало, однако на лица рабочих и даже в воздухе ощущается нечто напряженное и вместе с тем торжественное. Кажется, что и агрегаты гудят сегодня особенно. А все потому, что совсем скоро на счету обновленного сортового цеха будет очередное производственное достижение — четыре миллиона тонн готовой продукции. И вот...

Под чутким руководством исполняющего обязанности старшего нагревальщика Александра Тимакина заготовка начинается движение к печи. Атмосфера на пульте управления всегда накалена до предела — под стать полыханию пламени в печи, что раскаляет сталь до необходимой температуры. Даже схематичное изображение агрегата на мониторе, от которого оператор ни на секунду не отрывает взгляда, состоит из трех огненных цветов — желтого, оранжевого и красного. Сейчас экран компьютера для Тимакина — единственный путеводитель, сообщающий о продвижении заготовки по зонам нагрева.

— Всего их три. Максимальная температура зависит от марки стали, но больше тысячи двухсот градусов металл никогда не нагреваем, — поясняет Александр в суть процесса.

На стан «370» он пришел с «пятилетним стажем», где в работе нагревальщика преобладал ручной труд. Здесь же все основано на автоматике, что заставило Тимакина многое начинать заново. Но игра, как он признается, стоила свеч.

— Печка очень хорошая — герметичная и, главное, мощная. Способна нагреть по сто тонн заготовок в час, — вводит в курс дела Александр.

По его словам, за это же время нагревательная печь стана «500» могла пропустить через себя лишь тридцатисорок тонн металла. Заготовка тем временем разогревалась до предписанной технологией температуры, и пришла пора ей пройти через систему гидросброса — очиститься от образовавшегося на поверхности слоя окалины. Распыляющие воду форсунки расположены под углом так, что избегают металл от «грязи», не охлаждая его.

Далее — марафон «полуфабриката» по восемнадцати клетям. Контролируют этот процесс вальцовщики Алексей Туханов, Ильгиз Гаитбаев и Михаил Швырев. А за ними, в свою очередь, присматривает старший вальцовщик



ФОТО НА АРХИВА ММК

Вячеслав Шебунов. Профессию прокатчика он выбрал, следуя совету родителей, которые работали операторами в третьем обжимном цехе: отец — на основном посту управления, а мать — на ножницах. Рабочую биографию выпускник индустриального техникума Шебунов начал со стана «250-1».

Главное, что он усвоил за годы работы: «по шаблону» смен не бывает. Опытный Вячеслав всегда готов к неожиданностям, которые порой преподносит оборудование. А чтобы их было как можно меньше, необходимо тщательно выполнять должностные инструкции: следить за графиком производства, качеством продукции. На первый план выходит контроль за исправностью оборудования, и Шебунов всегда придерживается правила: заметил неполадки, тут же сообщи мастеру. Этому же он учит и парней.

— Ребята у меня молодые, толковые, быстро набираются опыта, — говорит старший вальцовщик, не отрывая взгляда от клеток.

А заготовка уже передвигается сквозь них, пока не спеша: скорость ее не пре-

вышает полутора метров в секунду. Но постепенно оранжевая полоса «разгорается» до пятнадцати.

— Клетки на стане расположены вертикально и горизонтально, через одну. Это избавляет вальцовщиков от необходимости кантовать заготовку, что значительно упрощает процесс, — указывает на ревущий агрегат начальник участка стана «370» Тулебай Мурзабаев. Заготовка оранжевой змеей все еще продвигается через прокатные механизмы, постепенно утончаясь. Соприкасаясь с прокатными валками, полоса нагревает их, и чтобы они не изнашивались раньше времени, рабочие используют воду для охлаждения. Поэтому каждая клеть — и вертикальная, и горизонтальная — заканчивается небольшим водопадом.

Безусловно, «мозгом» стана является главный пост управления. Однако без опытного оператора, такого как Александр Новиков, хитроумной электронике не обойтись. За двадцать два года работы он освоил большую часть профессий, необходимых в сортовом производстве, и потому досконально

знает все его технологические нюансы. Правда, итальянское оборудование пришлось осваивать с нуля, но инструкция фирмы «Даниели» быстро помогла Новикову перейти с новейшим станом на ты, без чего процесс прокатки был бы невозможен. Оператор должен держать в поле зрения каждый механизм трехсотметровой машины: подачу, холодильник, резку. Кабина главного поста управления находится на высоте второго этажа, но весь стан увидеть невозможно, и самые отдаленные его участки показаны на нескольких мониторах, что делает ГПУ похожим на охранный пункт. Впрочем, такое сравнение справедливо, ведь сортовки действительно охраняют отлаженный процесс производства от возможных неполадок.

— Изюминкой стана является прокатка двойным разделением, — продолжает Тулебай Мурзабаев. — Установленное после шестнадцатой клетки устройство разделяет заготовку, и получается два подката. Оно используется для производства двенадцатого, четырнадцатого и шестнадцатого профилей.

Однако сегодня в двойном разделении нужды нет, и заметно прибавившая в длину полоса, благополучно преодолев клетку, направляется к делительным ножницам — укорачивается до семидесяти двух метров. Потом «разгорченная» сталь пройдет через холодильник и попадет на пост к резчику холодного металла Николаю Ильину.

Поверх рабочей каски он всегда надевает синие наушники: только так можно уберечь слух от грохота семидесятидвухметровых заготовок. Задача Николая Николаевича — придать им необходимую по заказу длину.

И, наконец, «конечная» — зона упаковки. Вязальные машины с автоматической ловкостью делают свое дело, и четырехмиллионная тонна сортовой продукции готова. На часах девять часов тридцать минут.

Эта арматура отправится на производство железобетонных конструкций. Так что какое-нибудь из новых строительных будет содержать в себе частичку недавнего юбилея в сортовом.

КИРИЛ СМОРОДИН.

Нет на свете занятия более невинного, чем зарабатывать деньги.

СЭМЮЭЛ ДЖОНСОН

Баланс в показателях

СИСТЕМА

С ПЕРВОГО февраля на Магнитогорском металлургическом комбинате введена в эксплуатацию сбалансированная система показателей — управленческая технология, предполагающая выражение стратегических целей предприятия в виде конкретных показателей.

В 2005 году была создана проектная группа, в которую вошли ведущие специалисты предприятия, представляющие основные направления его деятельности. Руководителем проекта выступил вице-президент ООО «Управляющая компания ММК» Владимир Шмаков. На конкурсной основе выбраны консалтинговые фирмы, имеющие опыт внедрения ССП в России. Таким образом, при составлении проекта по разработке сбалансированной системы показателей члены проектной группы руководствовались мето-

дикой компании «Инталев». Представители этой же фирмы выступили в роли аудиторов позитивных результатов проекта. Консультантами проекта со своей концепцией внедрения стали специалисты компании «Делойт и Туш». Методологическую помощь по разработке методик описания стратегических бизнес-процессов оказывал представитель компании СИТ.

Основная работа заключалась в построении стратегической карты верхнего уровня. При составлении СКВУ были выявлены ключевые факторы успеха, которые распределяются по четырем основным аспектам деятельности комбината: финансовый, социальный, клиентский, технологический процессам и обучению и развитию персонала. Для измерения этих факторов специалисты проектной группы разработали ключевые показатели эффективности. За выполнение каждого из них отвечают руководители структурных подразделений. Это позволило сформировать сорок семь стратегических карт, предназначенных для

президента ООО «Управляющая компания ММК», вице-президентов, директоров и руководителей структурных подразделений комбината.

Кроме того, на основе ключевых показателей эффективности разработана система мотивации работников. За их выполнение персонал в конце года получит премиальные выплаты. Общая премиальная сумма закладывается в бюджет на весь год, и ее утверждает президент ООО «Управляющая компания ММК». Разработан механизм, с помощью которого премиальный фонд распределяется между структурными подразделениями и руководителями.

Сбалансированная система показателей позволяет постоянно контролировать процесс достижения стратегических целей, а следовательно — направлять производственные ресурсы и усилия сотрудников в наиболее важное для предприятия русло. Именно поэтому ССП — универсальный инструмент реализации стратегии комбината.

КИРИЛ СМОРОДИН.

Идеи выходят в финал

КОНФЕРЕНЦИЯ

20 МАРТА состоится финал XII научно-технической конференции молодых специалистов Механоремонтного комплекса ММК. В ней помимо работающей на предприятии молодежи примут участие студенты и аспиранты МГУ.

Любопытный факт: в прошлом году конференция рассмотрела 54 научные разработки, а в нынешнем почти на два десятка больше. В течение месяца молодым механоремонтникам предстоит защитить свои научные идеи на секционных конференциях — ремонтной, машиностроительной, технологической. Лишь в конце марта станут известны имена победителей.

По результатам прошлогодней изыскательской работы молодых специалистов и их наставников внедрено и рекомендовано для применения на производстве шестьдесят мероприятий.

БЕРА ЕВСТИГНЕЕВА.

«Хромое» звено

ОХРАНА ТРУДА

РЕАЛЬНУЮ картину травматизма и предложения, как избежать несчастных случаев на производстве, служба охраны труда и промышленной безопасности ММК представила на заседании президиума профкома комбината.

За минувший год в ОАО «ММК» учтено двадцать девять несчастных случаев, в дочерних обществах — тридцать шесть. В «лидерах» черного списка — доменный и электростале-плавильный цехи, УЖДТ, цех покрытия, ЛПЦ № 3, 4 и 5, ОАО «ММК-МЕТИЗ», ЗАО «Металлургремонт-1» и «Механоремонтный комплекс», ООО «Электроремонт».

Начальник управления охраны труда и промышленной безопасности комбината Александр Сиротюк доложил о выявленных недоработках и принятых мерах. Во многом «печальная статистика» зависит от линейных руководителей младшего и среднего звена, а эффективность их работы сегодня пока «хромает». Отсюда первоочередные задачи для цеховиков — больше внимания уделять как обучению новопришедших рабочих, так и подготовке резерва молодых мастеров, не забывая о поощрении опытных наставников. Вопросы промышленной безопасности, подчеркнул Александр Сиротюк, на сменно-встречных собраниях уделяют крайне мало времени, а в ряде подразделений и вовсе утратили практику давать первое слово бригадному уполномоченному по охране труда. Между тем, серьезный общественный контроль только в помощь руководителям, а отлаженная обратная связь играет существенную роль в обеспечении безопасности труда. Именно поэтому совместно с профкомом комбината управление ОТиПБ традиционно проводит анкетирование в цехах, где каждый участник опроса может высказать свое мнение и указать те или иные опасности рабочего места.

На заседании президиума о работе по охране труда отчитались представители администрации и профкома ЗАО «МРК». В частности, речь шла о разработках проектно-конструкторского отдела предприятия, позволяющих снизить производственные риски, об организации «телефона доверия» для предложений и замечаний, о приобретенных для электрослесарей защитных касках и сигнализаторах наличия напряжения, а также предстоящей покупке спецкостюмов для защиты персонала от воздействия электрической дуги...

МАРГАРИТА ЛЕРИНА.

ВПЕРЕД, МОЛОДЕЖЬ!

В реализации масштабных инвестиционных проектов ММК активно участвует «новая смена»

ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ року **ладей сменить» посвящен основной раздел молодежной программы, действующей на ММК.**

Ежегодно выпускников базовых училищ посвящают в рабочие, знакомят с традициями металлургов, а для полноты картины водят на экскурсии по цехам и переделам. Вслед за адаптацией у каждого есть возможность проявить себя: только за прошлый год около восьмисот человек стали участниками соревнования молодежных трудовых коллективов. Свыше тысячи представителей полусотни различных профессий показали свое мастерство на конкурсах, прошедших в 35 подразделениях. Присвоением звания «Лауреат молодежной премии» отмечены

заслуги 55 работников и руководителей лучших МТК. Проходившая в три этапа научно-техническая конференция собрала «под занавес» 330 участников, в том числе с двух десятков предприятий России и Украины. Блок по здоровому образу жизни включал в себя боулинг-турниры, водноспортивные праздники в аквапарке, занятия в зале тренажеров и аэробики, речные сплавы. Союз молодых металлургов и профком ММК также выступили организаторами фестиваля КВН «Золотая молодежь».

Улучшить оргработу молодежного актива в цехах союзу молодых металлургов удалось посредством выездных семинаров, где шел взаимный обмен опытом. Гостями традиционных информационных семинаров для

подпредов молодежи стали руководители комбината, города, профкома ММК. Эти и другие итоги реализации молодежной программы ММК за 2007 год озвучил на заседании президиума профсоюзного комитета комбината председатель СММ Марат Лукманов. Он поблагодарил председателей цеховых и профком за поддержку.

В центре внимания членов президиума оказались актуальные вопросы закрепления и развития карьеры молодых кадров, новых форм поощрения победителей конкурсов профмастерства, шефства-наставничества, организации смотров-конкурсов по безопасности труда. Заведующий отделом профкома Олег Обухов отметил положительную тенденцию: по итогам года стали традиционными встречи руководства

дилькой компании «Инталев». Представители этой же фирмы выступили в роли аудиторов позитивных результатов проекта. Консультантами проекта со своей концепцией внедрения стали специалисты компании «Делойт и Туш». Методологическую помощь по разработке методик описания стратегических бизнес-процессов оказывал представитель компании СИТ.

Основная работа заключалась в построении стратегической карты верхнего уровня. При составлении СКВУ были выявлены ключевые факторы успеха, которые распределяются по четырем основным аспектам деятельности комбината: финансовый, социальный, клиентский, технологический процессам и обучению и развитию персонала. Для измерения этих факторов специалисты проектной группы разработали ключевые показатели эффективности. За выполнение каждого из них отвечают руководители структурных подразделений. Это позволило сформировать сорок семь стратегических карт, предназначенных для

президента ООО «Управляющая компания ММК», вице-президентов, директоров и руководителей структурных подразделений комбината.

Кроме того, на основе ключевых показателей эффективности разработана система мотивации работников. За их выполнение персонал в конце года получит премиальные выплаты. Общая премиальная сумма закладывается в бюджет на весь год, и ее утверждает президент ООО «Управляющая компания ММК». Разработан механизм, с помощью которого премиальный фонд распределяется между структурными подразделениями и руководителями.

Сбалансированная система показателей позволяет постоянно контролировать процесс достижения стратегических целей, а следовательно — направлять производственные ресурсы и усилия сотрудников в наиболее важное для предприятия русло. Именно поэтому ССП — универсальный инструмент реализации стратегии комбината.

КИРИЛ СМОРОДИН.