

Обмен опытом



Исполняющему обязанности главного энергетика ММК Олегу Недосейкину (в центре) есть что рассказать о достижениях энергетического блока комбината



Участникам межзаводской школы посещение магнитогорского градообразующего предприятия подарило много продуктивных идей

© Дмитрий Рухмалёв

Энергичная школа

Представителей пяти крупнейших металлургических предприятий России познакомили с эффективными достижениями энергокомплекса ММК

На Магнитогорском металлургическом комбинате завершился второй этап межзаводской школы по обмену производственным опытом.

Накануне открытия второго этапа участники школы прибыли в Магнитогорск из Нижнего Тагила, где познакомились с наработками в области энергетики в АО «ЕВРАЗ Нижнетагильский металлургиче-

ский комбинат». От ПАО «ММК» в работе первого этапа школы приняли участие ведущий инженер управления главного энергетика Ринат Багаутдинов, мастер участка энергоцеха Дмитрий Нестеров и инженер центра энергосберегающих технологий Александр Уливанов.

На открытии магнитогорского этапа с приветственным словом к делегатам обратились исполняющий обязанности главного

энергетика ММК Олег Недосейкин и заместитель начальника ЦЭСТ Владимир Михайловский.

Олег Недосейкин поздравил гостей ММК с прошедшим Днём металлурга и рассказал о пуске на Магнитогорском комбинате новых объектов, ввод в эксплуатацию которых продиктован стратегией ММК по глубокой переработке и бережному отношению к природе. Также он выразил надежду, что два

дня, проведённые энергетиками в Магнитогорске, станут продуктивными и в дальнейшем помогут поднять эффективность энергетических блоков предприятий-участников межзаводской школы.

Программа посещения ММК включала работу делегатов на трёх электростанциях комбината – ТЭЦ, ЦЭС, ПВЭС. Однако по желанию коллег были организованы дополнительные экскурсии и общение с энергетиками кислородно-конвертерного цеха, электросталеплавильного цеха, листопрокатного цеха № 11, сортового цеха, энергоцеха, а также цеха водоснабжения. После «полевой работы» в актовом зале АБК ЦЭСТ состоялся обмен мнениями, зачитывали доклады, провели дискуссии и подвели итоги межзаводской школы по обмену производственным опытом. Пред-

ставители предприятий получили рекомендации по улучшению производственного процесса.

Межзаводские школы проводит ООО «Корпорация «Чермет» с 2000 года. По словам вице-президента «Чермета» Виталия Лифара, за историю школы многие предложения были взяты за основу для совершенствования и инвестирования. Но на таких конференциях, кроме успехов, принято делиться и неудачными попытками развития, чтобы коллеги «не наступали на чужие грабли». Главное, благодаря чему это стало возможным, руководители предприятий приняли политику открытости по отношению друг к другу. В отсутствие плановой экономики и в условиях устанавливающегося свободного рынка такой шаг стал качественно новой вехой в истории чёрной металлургии России.

© Степан Молодцов

Инновации

Во главе угла – идея

Механоремонтный комплекс ПАО «ММК» продолжает реализацию новой программы качественного и современного обучения персонала.

Состоялся второй выпуск руководителей предприятия, обучавшихся по программе «Школа директора» ООО «МРК» Сергея Унру прошёл круглый стол, на котором подвели и обсудили итоги обучения и ход реализации конкретных проектов.

Заместитель начальника цеха по производству ЦРМО-2 Алексей Ерёмин разработал проект выравнивания ритмичности производства и отгрузки готовой продукции. Он действует и уже приносит результаты.

– Стратегическая цель нашего предприятия – максимальное удовлетворение спроса заказчика, – убеждён Алексей Ерёмин. – Проведён анализ работы цеха, причины неудовлетворительных показателей, определены пути решения проблем и повышения эффективности управления процессами.

– Можем ли мы увеличить производство и оставить полуфабрикаты для того, чтобы не было падения отгрузки готовой продукции потребителю в начале месяца? – обозначил актуальную проблему Сергей Унру, обращаясь к Алексею Ерёмину. – Ведь это и есть та ритмичность, о которой идёт речь. Продолжайте разработку темы, обоснуйте, выгодны ли такие решения. Соберёмся снова, ещё раз все обсудим и примем решение.

Проекты выпускников школы нацелены на решение самых акту-

альных задач предприятия. Главная из которых – повышение эффективности.

– Наши встречи проходят не для того, чтобы кто-то поставил себе галочку, – постоянно напоминает Сергей Унру. – Проекты должны быть работоспособными, приносить реальный эффект предприятию – будь то сокращение издержек, повышение рентабельности, изменение технологических циклов или новые подходы к организации производства. Необходимы новые идеи, которые повысят нашу эффективность. Пусть это будет экономия в сто-двести тысяч рублей в год – но это конкретный результат. А суммарно, повсеместно реализуя программы совершенствования работы, получим хорошую экономию. А средства сможем направить на другие нужды, к примеру, закупку нового оборудования.

Энергетик цеха ЦРМО-3 Андрей Лебедев защитил проект оптимизации энергетических затрат. И при этом – создания комфортной температуры в цехе в морозную зимнюю погоду. Окупаемость проекта – практически всего один отопительный сезон. Суть его – грамотное обустройство отопительных сетей и внедрение режима рекуперации.

– Исходя из полученных результатов, анализируя то, что нам уже удалось сделать в ЦРМО-3, предлагаем использовать этот опыт в других цехах и подразделениях предприятия, – резюмировал Андрей Лебедев.

Со всеми проектами выпускников, а на этот раз их было пятнадцать, Сергей Унру предварительно



Сергей Унру лично ознакомился с проектами выпускников «Школы директора»

© Дмитрий Рухмалёв

ознакомился лично. И потому каждому выпускнику, защищавшему свои идеи и предложения, задавал вопросы, касающиеся сути работ.

Похвалы заслужило рационализаторское предложение начальника участка ЦРМО-1 Андрея Риттера. Ему удалось из металлолома, бросового, по сути, сырья, изготовить часть производственного оборудования, востребованного в ККЦ. Оно успешно прошло испытания и действует без нареканий.

– Это конкретный пример того, как успешно реализуется идея, а предприятие получает выгоду, – отметил Сергей Унру. – Минимум затрат, максимум эффективности, и заказчик полностью удовлетворён.

В течение встречи, безусловно, не удалось обсудить проекты всех выпускников «Школы директора». Однако все они изучены директором предприятия. Сергей Унру поручил детально проработать проекты с главным инженером МРК, по

каждому будет принято решение по возможности текущей реализации и дальнейшему применению.

– Впечатления от обучения в «Школе директора» – только положительные, – говорит начальник производственно-технологического бюро ЦРМО-1 Артём Толмачёв. – Любые новые знания – подарок. Особенно когда они касаются работы не только твоего участка, но и других цехов и подразделений Механоремонтного комплекса, машиностроительной отрасли в целом. Подготовленный мною проект состоит из двух частей: возобновление работы участка по ремонту станочного оборудования и увеличение объёмов производства упаковки. Сейчас проект на стадии рассмотрения.

Руководство предприятия изначально нацеливает обучающихся на достижение ощутимых результатов. Так было и с первым выпуском школы: многие проекты руководителей, прошедших обучение,

уже реализованы или находятся в стадии воплощения.

– Мы исходим из того, что мы не затрачиваем средства на обучение персонала, мы инвестируем в развитие персонала... А это инструмент knowledge management – создание контента, базы знаний предприятия, что позволит накапливать интеллектуальный капитал и генерировать инновационные решения, – отмечает начальник управления персоналом и социальных программ ООО «МРК» Вячеслав Иванов. – И это должно быть оправданно и эффективно, приносить отдачу. Директор всегда подчёркивает, что неравнодушные к производству – важнейшее качество. Главное, чтобы родилась идея, и уже затем задача всех служб предприятия – поиск способов её реализации. По итогам первого выпуска отмечу: эта задача выполнена. Второй выпуск, судя по итогам сегодняшнего обсуждения, тоже себя оправдал.

© Михаил Скуридин