

Промплощадка

Капля рубль бережет

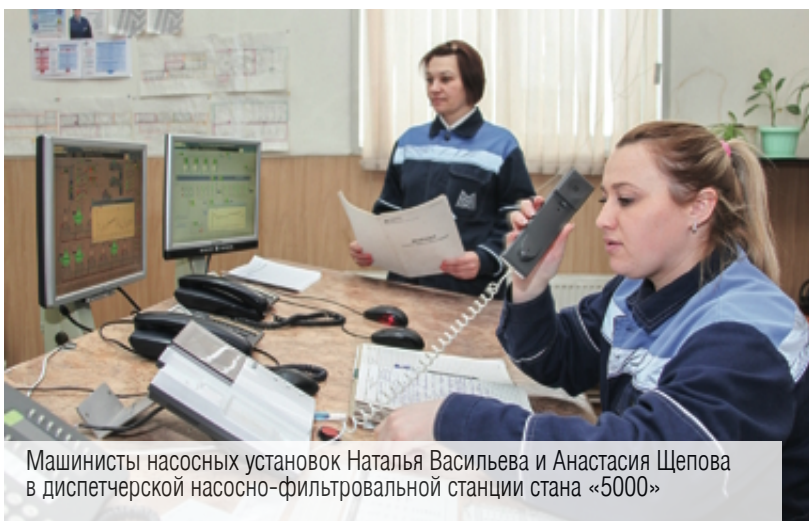
Цех водоснабжения – один из основных энергетических объектов ММК, от которого зависит деятельность всех структурных подразделений комбината



Насосно-фильтровальная станция оборотного цикла стана «5000» цеха водоснабжения



Электромонтёр Константин Муреев на высоковольтной подстанции цеха водоснабжения



Машинисты насосных установок Наталья Васильева и Анастасия Щепова в диспетчерской насосно-фильтровальной станции стана «5000»

Ю. Дмитрий Рухмалёв

Значение ЦВС в производственной цепочке ММК переоценить трудно: вот уже 88 лет он обеспечивает бесперебойное и безаварийное водоснабжение и водоотведение цехов и переделов комбината. Объекты ЦВС расположены на территории ММК и за его пределами: оборотные циклы, гидротехнические сооружения и водоводы технического и питьевого назначения, промышленная и хозяйственно-фекальная канализация, а также 30 насосных станций и шесть комплексов очистных сооружений. Общая протяжённость обслуживаемых цехом сетей составляет почти 600 километров. В настоящее время в цехе водоснабжения активно внедряют систему персональной ответственности коллектива за эффективное использование энергоресурсов.

– Начали заниматься этой темой ещё в 2015 году, – рассказывает заместитель начальника цеха водоснабжения ПАО «ММК» Геннадий Волков. – Первым делом определили ресурсы, которые

необходимо учитывать. Главная задача – обеспечение технической водой объектов ММК. Во время подачи воды происходит расход электроэнергии. Это – самая затратная часть системы водоснабжения: все насосные агрегаты работают на электрической тяге. Расход зависит от времени года и того, как работают цеха. Если цех встал на перекладку, то электроэнергия затрачивается меньше. Учитывая важность этого ресурса, его и решили экономить.

Первым этапом реализации программы «Персонализация управления ресурсами» стало оснащение насосов приборами учёта, что позволяет проследить расход электроэнергии на каждом агрегате.

– К примеру, работают два насоса с одинаковыми техническими характеристиками, но у одного показатели лучше, а у другого хуже. Теперь можем отследить эту информацию и понять, почему так происходит, – объясняет Геннадий Семёнович. – Возможно, какой-то агрегат «просится» в ремонт и его пора останавливать. Такой индивидуальный подход позволяет эффективнее расходовать электроэнергию по цеху в целом. Если раньше видели общий расход электроэнергии, то сейчас знаем, сколько потребляет каждый насос.

Второй этап подразумевает внедрение специальной программы, которая будет собирать и анализировать показания приборов учёта каждого

насосного агрегата. В настоящее время специалисты цеха протягивают необходимые линии связи, чтобы вся информация о расходах ресурсов сливалась на один сервер, а оттуда в режиме онлайн расходилась по рабочим компьютерам.

– Участки цеха разбросаны по промплощадке, и для того чтобы получать информацию в режиме реального времени, требуются километры оптоволоконных и мощные серверы, – объясняет Геннадий Волков. – Этим вопросом сейчас и занимаемся.

Не за горами третий этап, который предусматривает установку на каждом насосе датчиков давления. Это позволит понять, какое количество воды качает каждый агрегат и сколько потребляет тот или иной цех.

– Наши потребители тоже устанавливают приборы учёта, так что контроль будет идти с обеих сторон, – рассказывает Волков. – Будем видеть, сколько воды взял конкретный цех, если есть перерасход, сможем выявить причину и скоординировать свои действия, например, отключить агрегат на одной из насосных. Всё это в конечном итоге позволит оптимизировать расход технической воды по комбинату.

Для мотивации коллектива в цехе планируется, как в старые добрые времена, объявить трудовое соревнование. Самая бережливая бригада будет премирована.

Елена Брызгалина

Профориентация

Карьерный рост начинается в школе

При поддержке губернатора Бориса Дубровского в Челябинской области реализуется проект «День без турникета». Эта программа, по замыслу руководителя региона, станет для школьников полезным инструментом, который поможет найти работу по душе.

В необходимости расширения профориентационных практик Борис Дубровский убедился во время рабочего визита на Челябинский цинковый завод. На предприятии губернатор встретился со школьниками, которых привели на экскурсию.

– Я поговорил с детьми, поспрашивал их, и, знаете, металлургом хочет стать только один, – поделился Дубровский впечатлением от встречи. – Надо уметь рассказать о профессии, возможностях предприятия, увлечь школьников делом. У меня в этом плане были хорошие учителя. Они смогли заинтересовать. Главное, чтобы дети поняли, что люди, которые тут работают, их труд, без громких слов, создаёт экономику страны.

По словам Бориса Дубровского, проект «День без турникета» поможет школьникам увидеть возможности для будущей карьеры – в промышленности, сельском хозяйстве, других отраслях.

– Хорошо, чтобы учащиеся могли посетить предприятия региона, посмотреть на технологические процессы, узнать историю производств, побывать в заводских музеях, – резюмировал губернатор.

Проект «День без турникета» будет реализован при поддержке Бориса Дубровского и министерства образования и науки. Пресс-служба губернатора сообщает, что партнёрами проекта станут 24 южноуральских предприятия, среди которых ПАО «ММК».

В октябре 2018 года на ММК стартовал проект, в рамках которого желающие посещают производственную площадку. Пока для туристов открыли четыре экскурсионных маршрута. С 18 октября по 31 декабря на экскурсиях по Магнитогорскому металлургическому комбинату побывали 1354 школьника.

Опрос

Работа не в радость

Рекрутинговый сервис Rabota.ru провел исследование, по итогам которого выяснил, что больше половины российских предприятий штрафуют провинившихся сотрудников. Причём наказать могут не только рублём, но и заставить отжиматься или приседать – например, за плохой запах изо рта. Участниками исследования стали 3500 работников и 903 руководителя.

Чаще всего сотрудников штрафуют за ошибки, которые повлекли финансовые потери для компании, опоздания, недостачу, невыполнение плана и из-за жалоб клиентов. Однако подчинённые заявили, что в немилость могут попасть за то, что едят на рабочем месте, высказывают собственное мнение, проявляют чувства, а также за запах пота и неприятный запах изо рта.

Самые «популярные» штрафы у обеих групп респондентов: вычеты из зарплаты и полное или частичное лишение премии. На третьем месте – общественное порицание с помощью досок позора, обсуждения провинности на совещаниях. Ещё руководители любят увеличивать продолжительность рабочего времени или вводят дополнительные рабочие дни, которые не оплачивают.

Работники рассказали, что нередко начальство подходит к штрафам «творчески»: устанавливают копилку, в которую провинившиеся опускают по 100 рублей, заставляют отжиматься или приседать, настаивают, чтобы организовали для всех сотрудников чаепитие.

Руководители утверждают, что система штрафов необходима для привития сотрудникам чувства ответственности, дисциплины. Также она позволяет повышать качество и производительность труда. Хотя при помощи штрафов, признались респонденты, можно и компенсировать убытки, и не обязательно, что именно оштрафованный подчинённый имеет к ним отношение.

Работники же уверены, что начальство просто не имеет представления о способах мотивации, а также экономит на фонде оплаты труда. Но из-за штрафов, когда надо составлять объяснительную записку по любому поводу, страдает основная занятость, пропадает желание делать работу хорошо, наводит на мысли о поиске другого места.

Интересно, что в другом исследовании рекрутингового сервиса 46 процентов респондентов-работников заявили, что лучший вариант для карьерного роста – уважительное отношение к начальнику, даже если он этого не заслуживает.

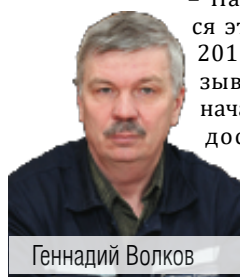
**САДОВЫЙ ЦЕНТР
ВИКТОРИЯ**

АКЦИЯ!

1+1=3

При покупке двух пакетов грунта
**ТРЕТИЙ ПАКЕТ
БЕСПЛАТНО**

КОМСОМОЛЬСКАЯ 77 • ТРУДА 22 • ГРЯЗНОВА 1



Геннадий Волков