

Промплощадка

Участку улавливания первого блока – 60



Андрей Серебряков

Один из старейших «фильтров», он стал неотъемлемой составляющей КХП

Главная задача участка заключается в очистке коксового газа от химических веществ и перенаправлении его по газовым сетям в цехи комбината. Вещества же, получаемые в процессе очистки, востребованы на отечественном и зарубежном рынках.

До 2007 года участок был самостоятельным цехом. Его история ведёт отчёт с 1957 года, хотя основные фонды пущены в эксплуатацию ещё в 30-х годах прошлого века. Так, 26 декабря 1931 года, за два дня до введения в эксплуатацию коксового цеха ММК, запустили отделение улавливания химических продуктов. А с 1932 по 1936 годы заработали отделение конденсации смолы, а также бензолное и сульфатное отделения.

Сегодня технологическая цепочка участка улавливания первого блока объединяет семь основных отделений. К примеру, машинный зал, который прокачивает газ из коксовых батарей на скруббера. Сульфатное отделение, где газ очищают от аммиака и получают сульфат аммония – вещество, востребованное в сельском хозяйстве. Бензолное отделение отвечает за очистку газа от нафталина и улав-

ливание сырого бензола, которые используют в химической промышленности. В отделении конденсации выделяют смолу и отправляют её в смолоперегонный цех.

В конце 90-х годов прошлого века в условиях нестабильной экономической ситуации обсуждали вопрос о закрытии цеха. Однако был взят курс на увеличение производства комбината. Запланировали открытие новых коксовых батарей и приняли решение не только о сохранении цеховых мощностей, но и их реанимации. В связи с этим с 2000 по 2002 годы в цехе провели капитальный ремонт.

В 2007 году на комбинате стали укрупнять производственные подразделения. Цех улавливания № 1 объединили с цехом улавливания № 2 и цехом переработки химических продуктов. Он был преобразован в участок улавливания первого блока нового цеха, но его технология и задачи остались прежними.

В 2015 году в рамках экологической программы ММК на участке прошла модернизация цикла охлаждения коксового газа. Если раньше при охлаждении газа то, что вымывалось водой, попадало в атмосферу, то после реконструкции выбросы полностью прекратились. Всё, что поглощала вода, – например, цианиды, нафталин, аммиак,

бензол, сероводород – перестало загрязнять воздух. Такая технология в России впервые была применена на Магнитогорском металлургическом комбинате.

На участке улавливания первого блока перерабатывают около 140 тысяч кубических метров коксового газа в час

В течение месяца это даёт две с половиной тысячи тонн сульфата аммония и более полутора тысяч тонн бензола, которые не залеживаются на складах. Бесперебойное производство обеспечивают 60 квалифицированных машинистов газодувных машин, аппаратчиков получения сульфата аммония, сырого бензола, а также аппаратчиков конденсации и дешламации. С 2006 года руководит участком улавливания первого блока Евгений Горбулин. Однако на сегодняшний день исполняет обязанности начальника участка Геннадий Макаров, пришедший в цех улавливания № 1 в 1988 году аппаратчиком бензолного отделения, а в 2003 году занявший пост начальника.

За 60 лет работы участок улавливания первого блока стал неотъемлемой частью коксохимического производства ММК. Возможно, ему ещё не раз предстоит сменить название, став частью нового структурного подразделения, однако его история и традиции – хороший фундамент для дальнейшего развития.

Максим Юлин

Инновации

Уровнем выше

В Механоремонтном комплексе ПАО «ММК» приступили к реализации нового проекта



Дмитрий Рухманов

Система наставничества на Магнитогорском металлургическом комбинате действует, пожалуй, с начала его строительства. И давно признана одним из самых эффективных инструментов подготовки молодых работников.

Но реалии современной экономики, жёсткая конкурентная среда, стремительное развитие техники и технологий требуют новых под-

ходов в этом деле. И в Механоремонтном комплексе – крупнейшем предприятии Группы ПАО «ММК» – наставничество приобретает новые, современные черты.

Скоро предстоит подводить итоги исполнения майского указа президента Владимира Путина об увеличении производительности труда к 2018 году в полтора раза относительно уровня 2011 года. И программы развития системы наставничества, имея в виду их измеряемые и быстрые результаты по повышению эффективности про-

изводства и обеспечения кадровой безопасности, помогут в этом.

– Современные методики позволяют поднять институт наставничества на качественно новый уровень, – отмечает директор Механоремонтного комплекса Сергей Унру (на фото справа). – Повышение производительности труда – одна из ключевых задач. Запускаем пилотный проект внедрения системы TWI. Подготовленные наставники обучают персонал на производстве таким образом, что трудовой навык обучаемого формируется непосредственно на рабочем месте. То есть, обладая теоретическими и даже частью практических знаний, работник получает навыки, позволяющие ему максимально эффективно, осознанно и, что очень важно, безопасно работать на конкретном участке или агрегате.

TRAINING WITHIN INDUSTRY (TWI) – программа подготовки наставников и повышения квалификации сотрудников на предприятии в соответствии с современными стандартами. Интеграция технологии TWI в стандарт обучения предприятия улучшит систему входного обучения, адаптации персонала и наставничества на предприятии, считает Вячеслав Иванов, начальник управления персонала и социальных программ. И первое, с чего начинается система TWI, – рабочий инструктаж (JI). Это тот фундамент, который на первоначальном этапе даёт максимум эффективности. Основная задача – чтобы каждый работник составлял и понимал инструкции одинаково, независимо от его образования и опыта.

Программа TWI была основана в США и показала отличные результаты после её внедрения в Японии. По оценкам специалистов, не менее десяти миллионов японских менеджеров, руководителей и рабочих

являются выпускниками TWI. И потому многие управленческие методики, считающиеся японскими, берут своё начало именно в этой системе.

– Главная задача – обобщить лучший опыт наставничества отечественных и зарубежных практик, – считает Сергей Унру. – На Магнитогорском металлургическом комбинате наставничество практикуется давно и успешно.

Но современные условия обязывают искать и внедрять новые подходы и методики, которые позволяют максимально быстро и эффективно подготовить профессионального работника, обеспечить высокопроизводительный труд

Новая программа выполняется в рамках большого проекта «Директор МРК –открытый директор», который реализуется в Механоремонтном комплексе с начала прошлого года. Она многоуровневая, разносторонняя и многоэтапная. Реально начиналась с нового подхода в работе мастеров, когда директор предприятия лично встретился с каждым из них, объяснил тактические и стратегические задачи предприятия и нацелил на поиск инновационных предложений для повышения эффективности производства.

Затем на предприятии приступили к налаживанию полноценной и объективной обратной связи, где каждый работник имеет возможность письменно или по электронной почте отправить свои замечания и предложения директору.

– Этот этап крайне важен, – отмечает Вячеслав Иванов. – Объективная оценка состояния дел на конкретном участке, рабочем месте жизненно необходима для принятия грамотных и эффективных управленческих решений. Другая сторона медали – стимулировать активность персонала для реорганизации производства и повышения производительности труда.

Промежуточным результатом реализации программы стал пакет рационализаторских предложений, которые были внедрены на производстве и в управленческом секторе. Затем стартовала новая подпрограмма – «Школа директора», в ходе которой менеджеры высшего звена, а затем руководители среднего уровня и перспективные мастера прошли курс обучения по современным методикам, подготовили, защитили и приступили к реализации конкретных проектов по повышению эффективности производства и сокращению издержек.

Научно-технические конференции, традиционно проводимые в ООО «МРК», становятся логичным этапом в концепции новой программы. Теперь на очереди – пилотное внедрение программы обучения молодых рабочих в условиях производства с элементами TWI, которая, в идеале, позволит поднять на качественно новый уровень систему обучения персонала на производстве через практические действия, расширить компетенции работников, особенно – молодых рабочих, решить кадровый дефицит по наиболее востребованным профессиям станочников. Что, в конечном итоге, сработает на повышение эффективности и производительности труда.

Михаил Скуридин