

В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ

Движение угля

Доменные печи металлургических предприятий никогда не останавливаются и постоянно нуждаются в топливе. Для металлургов сверхважны не только качество, постоянство характеристик сырья, но и стабильность поставок. В единой связке эту задачу в «Северном Кузбассе» решают железнодорожники (ПТУ) и логистическая служба. Подробнее об этом – Людмила Будяковская, директор по логистике АО «Угольная компания «Северный Кузбасс».



Локомотивная бригада нового тепловоза - старший машинист А.А. Ятченко, машинисты - Н.Н. Пономарев, А.В. Граничев, К.В. Рогов

▲ Угольщики и железнодорожники всегда работают в единой связке. Добыть уголь, положить его на склад и оставить без движения – бессмысленно и недопустимо. Поэтому, одна из главных задач компании – отгрузка товарного продукта при полном исполнении всех договорных обязательств. Наши основные партнеры на протяжении ряда лет – крупнейшие металлургические комбинаты, коксохимические гиганты. Прежде всего, это ПАО «Кокс», ОАО «Алтайкокс», ПАО «Новолипецкий металлургический комбинат», ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат», АО «Москокс».

Погрузочно-транспортное управление и дирекция логистики – это два

подразделения компании, обеспечивающие процесс движения угля. Логисты занимаются планированием, организацией и управлением транспортировки товара. Иными словами – это заключение и сопровождение договоров на поставку. Львиную долю времени занимает работа «на телефоне», примерно 90%. Это почти круглосуточная работа: начиная с 7 утра и до 11 вечера, включая все выходные. За это время в среднем специалист эффективно обрабатывает около 100 звонков. Являясь взаимосвязью между производством и потребителем, соединяет в единую цепь управление по качеству, ПТУ, ОФ «Северная», шахту «Первомайская», ОАО «РЖД», транспортных операторов

и прочие компании, необходимые для движения нашего продукта. Стоит отметить, что службой логистики не допущено ни одного факта неисполнения договорных обязательств. Это значит, что металлурги получают столь необходимый им, стратегически важный товарный продукт в полном объеме и в установленный срок.

Целый ряд преимуществ дает компании Погрузочно-транспортное управление. Подчеркну, что собственные ПТУ есть далеко не у всех угольных предприятий. Таким образом, ПТУ «Северного Кузбасса» имеет возможность приносить прибыль, работая по грузоперевозкам со сторонними организациями. Но главная

задача – это, конечно, транспортировка собственных грузов. И организация решает ее вполне успешно. Так, за первое полугодие выполнены все основные производственные показатели.

Труд железнодорожников связан с сезонностью. Особенно нелегко приходится в морозы. Сюрпризы преподносят и летние месяцы: по причине путевых ремонтных работ авралов невозможно избежать. На это время сотрудники ПТУ забывают о том, что есть нормированный рабочий день, свой график и выходные. В июне они буквально за несколько дней смогли не только «вытащить» план, но и выйти на рекордные показатели – увеличить в два раза среднесуточную отгрузку с 60 до 120 вагонов. Такие результаты возможны благодаря слаженной работе коллектива ПТУ под руководством В.И. Бондарева, Н.А. Соколова, С.М. Пермякова. Все они – опытные железнодорожники, профессионалы высокого класса.

Совместными усилиями нам предстоит и в дальнейшем решать множество задач. Одна из них – увеличение отгрузки товарного продукта из собственных углей как минимум на 30% по сравнению с 2017г. То есть, в этом году рассчитываем отгрузить свыше 830 тыс. тонн концентрата, производимого ОФ «Северная», из нашего угля. Что касается переработки и транспортировки давальческих, сторонних углей (это формирует дополнительную прибыль), то процентное соотношение к собственным составляет примерно 40 на 60.

На сегодняшний день компания вернула свой, достигнутый в 2007г., максимальный объем выгрузки и по-

грузки всего продукта на уровне 3 млн тонн. Тогда достигнутые позиции были утрачены по ряду причин. С 2015 года мы начали их возвращать и сегодня устойчивы в этой же цифре: 1,5 млн тонн по общей погрузке и 1,5 млн тонн по выгрузке. В целом по итогам 2018г. общую отгрузку планируем увеличить на 10%.



Л.В. Будяковская

Компания уверенно идет вперед, показывая рост, увеличивая объемы. Такое движение невозможно без технического перевооружения. В этом году к профессиональному празднику наши железнодорожники получили долгожданный подарок – новый локомотив. Будем надеяться, что начало обновлению железнодорожного парка компании положено! Желаю всем работникам «Северного Кузбасса», всем железнодорожникам безопасного труда и большого угля! Будет уголь – будет работа у всех!

Записала Татьяна ТУМБИНСКАЯ

С ПРАЗДНИКОМ!

С Днем железнодорожника!

Каждый год, в первое воскресенье августа в России отмечают День железнодорожника. Он был учрежден в 1896 году и приурочен ко дню рождения императора Николая I – именно он начал строительство железных дорог в России.



В.И. Бондарев

▲ Значение железных дорог в жизни страны трудно переоценить. Мы уже не представляем себя, свою жизнь, экономику государства без работы

ж/д транспорта. По железной дороге транспортируется в разных направлениях около 1,5 млрд тонн грузов в год. В этот огромный поток вливается и «ручеек» перевозок Погрузочно-транспортного управления угольной компании «Северный Кузбасс». Ежегодно ПТУ перевозит около 10 млн тонн грузов.

В июле этого года Погрузочно-транспортному управлению исполнилось 84 года. С далекого 1934-го, когда в ПТУ был только один паровоз, и до нынешнего времени на предприятии произошли громадные изменения. ПТУ сегодня – это современное железнодорожное предприятие: 43 км ж/д путей, 13 тепловозов, десятки единиц путеремонтной, снегоуборочной и

автотракторной техники, четыре ж/д станции, оснащенные электрической централизацией, локомотивное депо, выполняющее все виды ремонтов, вплоть до капитального и многое другое.

Погрузочно-транспортное управление занимается перевозкой угля, концентрата, других грузов, как нашей компании, так и сторонних предприятий, таких как ЦОФ «Березовская», «Барзасское товарищество», «Ровер» и других.

Основной показатель работы ПТУ – грузооборот. За I полугодие 2018-го он составил 37 млн т-км. В том числе, 11 млн т-км – это предприятия компании и 26 млн т-км – сторонние организации. Показатель производи-

тельности труда – 18 тыс 330 т-км/чел., это на 2% выше плана и на 9% выше уровня прошлого года.

Инвестиции в производство в 2018-м году составили 70,2 млн руб. Уже получено более 10 единиц различного оборудования, но главное – приобретен новый тепловоз серии ТЭМ18ДМ, стоимостью свыше 60 млн руб. Такое обновление парка очень важно: средний возраст локомотивов – 30 лет, большая часть тепловозов ПТУ выработывает свой срок службы. Огромное спасибо руководству компании за понимание наших проблем и поддержку!

Самая большая ценность и гордость предприятия – это коллектив. Наши люди в любое время года,

в дождь и морозы, днем и ночью профессионально обеспечивают бесперебойную работу транспорта. За долгие годы работы в ПТУ сложились славные династии. Начало их трудовой деятельности пришлось еще на довоенные годы. К профессиональному празднику 17-ти лучшим труженикам Погрузочно-транспортного управления вручат заслуженные награды, в том числе областного и министерского значения. Руководство ПТУ, профсоюзный комитет поздравляют всех работников с Днем железнодорожника! С праздником!

Владимир БОНДАРЕВ,
директор ПТУ АО
«Угольная компания
«Северный Кузбасс»

СОТРУДНИЧЕСТВО

Горизонты возможностей

И минувший год, и 2018-й для «Северного Кузбасса» во многом проходит под лозунгом «впервые». Форумы, научные проекты, обучающие программы. Компания участвует в широком круге мероприятий, где можно не только обогатиться опытом, но и себя показать, и на других посмотреть». Одним из знаковых событий стала учеба сотрудников по Президентской программе, а также их стажировка в Европе.



Здесь добывают бурый уголь



Никита Соколов, выпускник Президентской программы

▲ Весной этого года шесть работников «Северного Кузбасса» стали выпускниками Федеральной программы подготовки управленческих кадров. Трое из них успешно прошли собеседование для поездки в Германию. И если Андрею Шафранскому (Автобаз) вояж за рубеж только предстоит, то Никита Соколов (ОФ «Северная») и Александр Данилов (шахта «Березовская») уже привезли из-за границы яркие эмоции и полезный опыт. Как именно станут они использовать полученные знания, покажет время. Пока

КСТАТИ

В этом году, впервые в истории компании работник «Северного Кузбасса» заявлен в качестве участника открытого конкурса «Лучшие руководители РФ». Им стал 28-летний выпускник Президентской программы Никита Соколов, начальник производства по обогащению ОФ «Северная». Конкурс можно назвать своеобразным «социальным лифтом», цель которого – выявление талантливых и перспективных руководителей на местах, предоставление им дополнительных возможностей на федеральном уровне.

же, своими впечатлениями от поездки с нами поделился Никита Соколов, начальник производства по обогащению ОФ «Северная».

– Никита Евгеньевич, Вы обучались в Дрезденском центре международного обучения и развития бизнеса GICON. Как строилась программа в Германии?

– Начну с того, что сначала был месяц ожидания – зачислят или не зачислят, поеду или нет. А потом, сразу же после моего Дня рождения, раздаётся звонок: «Вы приняты!» Настоящий подарок! Далее – установочная сессия для нашей группы: это 21 человек со всей России, из которых

14 – кузбассовцы, в основном все с угольных предприятий. Установочная сессия нужна была для того, чтобы с большей пользой – практической и теоретической – выстроить для всех нас программу. Немецкая сторона собрала все наши «хотелки», учла все профессиональные ожидания и в результате сформировалась идеальная программа. Семинары, тренинги, посещение разных предприятий, в том числе тех, которые отвечали нашим производственным интересам. При этом, несмотря на тотальную занятость в режиме «от рассвета до заката», мы не уставали вообще. Включенность в процесс была на 100%. Не нужно было ничего записывать, конспектировать – всеми материалами нас обеспечили. Четыре недели пролетели, буквально как один день.

– Какие предприятия Германии удалось посетить, что произвело впечатление?

– Меня, как производственника, конечно, интересовали отраслевые фирмы. В частности, HEIN/LEHMANN GmbH в городе Крефельд, где делают грохоты, установленные на нашей ОФ «Северная». Профессиональная тема этого посещения, думаю, будет интересна лишь специалистам фабрики: обсуждали вопросы индивидуальной подгонки агрегатов. Отмечу только,

что на территории изготовителя практически любое невозможное становится возможным: гораздо проще решить те или иные задачи. В Кельне на заводе горно-обогатительного оборудования «MBE Coal & Minerals Technology GmbH» нам представили подробную презентацию отсадочной машины ВАТАС и новой модели ROMJIG, которую применяют для обогащения угля крупной фракции. Вместе с производителями мы обсудили перспективы и эффективность данной модели. Кроме того, посетили опытную лабораторию по испытанию оборудования, где нам продемонстрировали работу некоторых моделей обогатительных аппаратов.

Также очень интересно было побывать на разрезе, где с 70-х годов добывают бурый уголь. Словами не опишешь, видеть надо. Мощнейшая техника. Комбайн работает, снимает часть слоя и доставляет конвейерами туда, где уже идет отсыпка. В смене четыре человека: два машиниста, электрик и слесарь. Есть уже проект рекультивации: после отработки там будет зона отдыха. Причем немцы настолько все педантично просчитывают! Например, правильный угол отсыпки берега, чтобы волной не размывало. И это не только политика компании, это отношение к жизни каждого.



Вековые традиции производства

Еще впечатлила экскурсия в саксонский город Майсен на фабрику по производству знаменитого мейсенского фарфора. Здесь делают эксклюзивные, очень дорогие вещи только вручную, используя вековые традиции, свои технологии. Напри-

КАК РУССКИЕ «ПРИ ЦАРЕ» В ЕВРОПУ УЧИТЬСЯ ЕЗДИЛИ (РУССКАЯ СЕМЕРКА RUSSIAN7.RU ©)

22 НОЯБРЯ 1696 ГОДА ПЕТР I ИЗДАЛ УКАЗ ОБ ОТПРАВКЕ ДВОРЯНСКОЙ МОЛОДЕЖИ НА ОБУЧЕНИЕ ЗА ГРАНИЦУ. ЭТО СОБЫТИЕ СТАЛО ПЕРВЫМ ШАГОМ В ИСТОРИИ РАЗВИТИЯ ЗАРУБЕЖНОГО ОБРАЗОВАНИЯ. В ОСНОВНОМ, ДВОРЯНЕ НАПРАВЛЯЛИСЬ В ЕВРОПУ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ МАТЕМАТИЧЕСКИМ, АСТРОНОМИЧЕСКИМ, КОРАБЕЛЬНЫМ И НАВИГАЦИОННЫМ НАУКАМ, ЧТО В ДАЛЬНЕЙШЕМ ПОЗВОЛИЛО РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ ПОСТРОИТЬ СОБСТВЕННЫЙ ФЛОТ. ВСЕГО ЗА ГОДЫ ЦАРСТВОВАНИЯ ПЕТРА I ЧЕРЕЗ ЗАГРАНИЧНУЮ ШКОЛУ ПРОШЛО ОКОЛО ТЫСЯЧИ ЧЕЛОВЕК. ПРИ ЭТОМ ВСЕ БОЛЬШУЮ ПОПУЛЯРНОСТЬ СРЕДИ ЖАЖДУЩИХ ПОЛУЧИТЬ ЕВРОПЕЙСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПРИОБРЕТАЮТ ИМЕННО ГЕРМАНСКИЕ УНИВЕРСИТЕТЫ.

мер, рецепты красок хранятся в строжайшей тайне. Вообще, там очень много малого и среднего бизнеса, семейного, которому уже несколько десятков, а то и сотни лет. Процентом 80% примерно. Это основа любой экономики, так называемый средний класс. И собственники этих предприятий переживают такую проблему: некому передать управление. Наследники, может быть, есть, но вот топ-менеджмент в дефиците. Россияне в этом отношении, кстати, для них очень интересны. Во всяком случае, их восхищает наша способность адаптации к разным условиям, умение выходить из критических ситуаций: там, где немец будет час думать, мы за 10 минут сообразим. Всего в общей сложности мы побывали примерно в десяти городах Германии и в каждом посещали одно или два предприятия.

– Что ж, Никита, надеюсь, переезжать Вы не собираетесь! Безусловно, уровень жизни там качественно выше. Но и отношение к порядку тоже иное. Как думаете, что мы можем сделать уже сейчас, чтобы как-то изменить ситуацию?

– Уезжать не хочется. Есть желание хорошо жить именно здесь. Для этого надо меняться самому, менять отношение к людям. Бог кроется в деталях, так, кажется, говорят. Нужно начинать с мелочей, с простого

внимания к потребностям работников. Чтобы человек чувствовал – о нем заботятся, ему комфортно, он необходим здесь. Элементарно обеспечить средствами гигиены, поменять спецодежду на более удобную, лампу ярче вкрутить. Да много еще чего, было бы желание. И это не так затратно. А что касается порядка... Есть теория разбитых окон. Суть ее в том, что если в здании разбито одно стекло и никто его не меняет, то вскоре в доме не останется ни одного целого окна. Стекла менять каждому я, конечно, не предлагаю. Давайте попробуем их хотя бы не разбивать.

– Как завершилось обучение по Президентской программе в Германии?

– Отлично! Проводы на высшем уровне, как и встреча. Вообще, они очень гостеприимные люди. У нас была даже какая-то ломка стереотипов. На вручение дипломов приехал представитель профильного министерства. Поздравил нас, расспросил, насколько оправдались наши ожидания. Потом, конечно, праздничный ужин. А когда мы прилетели домой, в почте сообщение: «Как добрались, все ли хорошо?» Тоже, считаю, важный момент. В общем, классно все было! Компании «Северный Кузбасс» за такую возможность от всех нас огромная благодарность! ▲

Беседала Татьяна ТУМБИНСКАЯ

ПРЕЗИДЕНТСКАЯ ПРОГРАММА

Профессиональную переподготовку в КузГТУ по направлению «Менеджмент» прошли: Александр Данилов, начальник участка ВТБ (шахта «Березовская»), Никита Соколов, начальник производства по обогащению (ОФ «Северная»), Артем Судаков, начальник участка по добыче угля №6 (шахта «Березовская»), Андрей Филатов, заместитель директора по производству (шахта «Березовская»), Денис Шароватов, заместитель механика участка по добыче угля №6 (шахта «Березовская»), Андрей Шафранский, главный инженер Автобазы.

▬ ОБУЧЕНИЕ

От Сэйри к Сицукэ

Почти полторы тысячи человек – а это около половины от общего числа сотрудников «Северного Кузбасса» – пройдут в этом году обучение, повысят квалификацию, освоят новые уровни профессиональной подготовки.



Нина Шмырева и участники тренинга 5S

5S — японская система организации и рационализации рабочего места (рабочего пространства), один из инструментов бережливого производства. **5S** — это пять слов: СЭИРИ «СОРТИРОВКА» (НУЖНОЕ-НЕНУЖНОЕ). СЭИТОН «СОБЛЮДЕНИЕ ПОРЯДКА» (ВСЕМУ СВОЁ МЕСТО). СЭИСО «СОДЕРЖАНИЕ В ЧИСТОТЕ» (УБОРКА). СЭИКЭЦУ «СТАНДАРТИЗАЦИЯ» (ПОДДЕРЖАНИЕ ПОРЯДКА). СИЦУКЭ «СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ (БУКВАЛЬНЫЙ ПЕРЕВОД — ВОСПИТАНИЕ)».

Согласитесь, цифра внушительная. От рабочих до топ-менеджмента. Для руководителей среднего звена разработали систему тренингов: четыре модуля, развивающих навыки управления. В том числе – концепция бережливого производства и ее инструмент – система 5S. Путь от «сортировки» к «совершенствованию» на тренингах прошла и Нина Шмырева, начальник управления по работе с персоналом и социальным вопросам компании.

– Что такое тренинг? Прежде всего, это самообучение, саморазвитие. В разных предлагаемых обстоятельствах человек при координирующем внимании тренера сам находит и сам принимает верное решение. Сначала мы отработали базовые модули: тренинги на повышение эффективности коммуникаций, делегирование полномочий, инструменты контроля, многое другое. Такой инструментальный сформировался не случайно. Предварительно в компании провели самодиагностику, выявив узкие места: проблемные ситуации, критические системные сбои и прочее. Ее результатом и стала программа повышения эффективности производства с развитием управленческих навыков.

Последовательно, шаг за шагом, группы совершенствовались в вышеупомянутых управленческих компетенциях. Любопытно, что уже на первых тренингах стало ясно, кто останется с нами до конца, а кто не пройдет весь путь. Приоритетным для участия было именно собственное желание. Да, безусловно, группы формировались не случайно: по рекомендациям руководителей набирали тех, кто может попасть в кадровый резерв. Но если человек не хотел использовать свое личное время, свой выходной день таким вот образом, – он отсеивался автоматически. Происходил, если хотите, естественный отбор. Оставались сильные, перспективные, те, на кого можно делать профессиональную ставку. Меня очень впечатлило одно высказывание в самом начале обучения. Прямо крик души кого-то из группы: – «*Неужели о нас думают, неужели считают, что мы на что-то способны?!*».

К моменту тренинга по бережливому производству люди изменились. Поменялось их отношение к себе, коллегам, своей работе. Это были уже руководители, готовые впитать информацию и работать с ней дальше. Замечу, что обучение длилось 8

месяцев, и прошли всю программу 80 человек.

Что касается именно бережливого производства, системы 5S, то сегодня это одно из самых популярных направлений повышения эффективности работы предприятия. Это философия малозатратного, бережливого бизнеса, которая подразумевает, что каждый, от уборщицы до директора, выполняют простые правила. Кстати, на вопрос, от кого в 1-ю очередь зависит внедрение бережливого производства, опытные работники ответили: от руководителей высшего звена – как они зададут тон.

В финале обучения мы проводили анкетирование для обратной связи. Провели большую работу. Кстати, хочу поблагодарить всех сотрудников кадровых служб предприятий компании за участие и поддержку проекта. Так вот, если обобщить все ответы иносказанием, то у людей «открылся третий глаз». Некоторые не знали элементарных инструментов коммуникаций: говорить, объяснять, правильно доводить требования, от которых зависит безопасность. Они хотят учиться, совершенствоваться. Главное теперь – не бросить, применить, поделиться.

Записала Татьяна ТУМБИНСКАЯ

▬ НАШИ ЛЮДИ

▬ ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ



Владимир Ерошкин, горный мастер шахты «Первомайская»:

– В тренингах подобного рода участвую впервые и открыл массу интересного, полезного. Уже после первого модуля начал воспитывать в себе новые качества, тренировать речь. Узнал, что такое эмпатия, как это работает в жизни. Следующий блок дал понимание, как вести переговоры, перехватывать инициативу и отстаивать свои взгляды.

Тренинг «Бережливое производство» был вообще «бомбой» для моего сознания. Нам продемонстрировали, какими, по сути, простыми способами японцам удается достигать такого высочайшего качества продукции. На основе элементарных принципов системы 5S можно изменить, улучшить и упростить свою работу, получая эффективные результаты. Курс «Бережливое производство» дал возможность почувствовать себя экспертами, оценивая цеха шахты «Березовская». Кстати, было бы неплохо посетить предприятие отрасли, уже работающее по системе 5S – наглядно и с пользой.

Заключительный тренинг «Си-

туационное руководство» – ёмкий, насыщенный, раскрывающий секреты работы с подчиненными. Но лично мое отношение к нему после «Бережливого производства» более прохладное, что ли. Возможно «Бережливое производство» нужно было давать в последнюю очередь. А вообще все тренинги проходили в очень понятной, доступной форме (теория-практика). Всех участников охватывал интерес, азарт и конкуренция. Если работали группой – то, как одна слаженная команда, делающая подчас невозможные вещи.

В результате, как на работе, так и дома, в быту я начал избавляться от всего лишнего, а всему нужному определять своё место. Конечно на это уходит время, но сравнивая обстановку до и после, понимаешь, как много времени и сил сэкономишь впоследствии.

В подчинении на смене у меня от 25 до 50 человек. Когда замещаю помощника или заместителя начальника участка, количество подчиненных увеличивается до 150 и выше. Скажу, что при попытках внедрения 5S в наше производство, есть те, кто относятся с пониманием. Но основная масса не желает делать лишних движений. Не понимают – зачем им это надо. Считаю, что из-за нашего менталитета, внедрять 5S следует практически в принудительном режиме, используя постоянный контроль. Только так порядок и постоянное совершенствование войдет в привычку.

Получив обратную связь, поговорим о результатах. Проходческая молодежная бригада Александра Тихонова шахты «Березовская» стала двукратным победителем конкурса «Порядок на рабочем месте». Ситуация, как говорят в компании, не типичная: лидерские позиции привычно захватила «Первомайская». На тему причинно-следственной связи такого прорыва рассуждает сам бригадир.

▬ РЕЗУЛЬТАТ



Александр Тихонов, бригадир проходческой бригады шахты «Березовская»:

– Я рано начал работать, с 14-ти лет. Школа жизни у меня хорошая. Помню, учительница по биологии говорила: человек должен приспособиться к любой ситуации. На тренингах было что-то похожее: важно к каждому найти свой подход. Пригодилась ли система 5S, повлияла ли на результат в конкурсе? Думаю, да. Хотя наш начальник участка, Гумеров Роберт Финзиревич, всегда требовал от нас такого отношения: шахта – это практически второй дом. Дома же вы порядок соблюдаете? Так и здесь: не допуская бардака, бросил – подними. Увидел, что кто-то захламляет пространство – заставь убрать. Один сразу понимает, а другой нет. «Свой подход» здесь тоже пригождается. Иной раз, чуть ли не за руку ведешь! В общем, нас «бодрит» начальник, а я – своих ребят.

На тренинге нам показывали видео на примере японской корпорации Тойота: у них применить это легко – все

стационарно. Мы – проходчики, идем постоянно все дальше и дальше. Материал постоянно перевозим. Сложно. Но постепенно люди начали понимать, включаться. Если бы не понимали, то не победили в конкурсе. Это командная работа – один за всех и все за одного. Идеально все сделать невозможно, но надо к этому стремиться!

Первый раз, когда мы выиграли, я вообще не знал, что идет комиссия во главе с Д.В. Егоровым. Спрашивают: все готово, забой приготвили?.. Что готово? К чему? Мы как ехали, так и едем. Ну, пошла! Я, правда, попался тогда без куртки: сложно мне по-другому, привык уже так, жарко. Ну, ладно, думаю, мы на своих ошибках умеем учиться. Во второй раз уже у комиссии вопросов не было.

Знаете, теперь даже глаз радуется. Приятно работать. Приходишь в свою выработку, а она чистая, осланцованная. На эмоциональном уровне это дает хороший толчок для работы. А представьте, если выработка захлавлена – материал тащишь, перепрыгиваешь, все валится, собираешь. Тут запнулся, там упал. Все вокруг виноваты сразу же. Какая тут работа?

Был недавно в забое Ивана Мещени на «Первомайке». Меня предупредили, что там прямо конфетка, борта все ровные! А я большой разницы с нашим забоем не увидел. Да, есть у него свои придумки. Но я тоже до этого, дай бог, достал! Тем более, у него такой мощный опыт! В итоге я кое-что подметил: для ленты он сделал хорошее хвостовое отделение. Задание направления для комбайнера интересное: мы колышки деревянные забиваем, они вылетают постоянно, а у Мещени металлические планочки прикручиваются к анкеру и никуда не уходят. Можно это у нас применить. Нужно обмениваться опытом. Шахтерское братство есть. И тогда все у нас получится!

▬ ПОКА ВЕРСТАЛСЯ НОМЕР

И снова победа!

В пятницу стало известно о результатах конкурса «Порядок на рабочем месте» по итогам июля. Коллектив Александра Тихонова вновь одержал победу среди подготовительных бригад шахт компании. Денис Егоров, председатель комиссии корпоративного конкурса, начальник управления по производственному контролю горных работ так прокомментировал трехкратный успех трудового коллектива «Березовской»:

– «**Выработка находится в очень хорошем состоянии. И с точки зрения технологии проведения и крепления, и с точки зрения промышленной безопасности. Помню, что такую картину на «Березовской» наблюдал в последний раз в начале 2000-х годов в забоях у Евгения Язева. Молодцы ребята, добились высокой культуры производства!**»

КОМПЛЕКСНОЕ РЕШЕНИЕ

Три с большими плюсами

Сразу три системы с целым рядом преимуществ внедряет в компании управление по информационным технологиям совместно со службой производственного контроля: Электронные медосмотры, Предсменные экзаменаторы, Единая книга предписаний и формирование сменных нарядов. На шахте «Березовская» вся «троица» уже функционирует в тестовом режиме. Как и для чего все это работает, разберемся на месте.



Предсменный медосмотр на новой системе

Уж такой мы народ – воспринимаем все новое «в штыки». А если полюбим – то всей душой. Любить новинки информационных технологий не нужно. Надо принимать современную реальность, а главное понимать: все три системы нацелены на один результат – повышение производственной безопасности.

Делай - раз!

С куратором проектов, Александром Горюновым, начальником управления по информационным технологиям компании идем в здравпункт. Там установлены и готовы к работе восемь новеньких аппаратно-программных комплексов «Квазар ЭСМО». Аббревиатура ЭСМО – это Электронная Система Медицинских Осмотров. В одном из номеров газеты «Шахтер» мы уже презентовали подобную систему. Однако окончательный выбор для оснащения здравпункта компания сделала в пользу комплексов от ООО «Квазар». И совершенно справедливо: на вид он точно более удобен и современен. Одно анатомическое кресло чего стоит!

А что с функционалом? Спросим у Александра Викторовича: «Эта система работает в два раза быстрее. Человек проходит осмотр за минуту: измеряет давление, пульс, температуру тела, делает алкотест. Здесь стоят два аппарата. Еще шесть – в отдельном кабинете. Там можно пройти предсменный и послесменный медосмотр самостоя-

тельно. Участие фельдшера сведено к минимуму во всем процессе. Буквально пару раз человеку нужно показать порядок работы в системе, а дальше, при ежедневных осмотрах, все пойдет до автоматизма».

Пока мы разбираемся в тактико-технических характеристиках ЭСМО, паренек в каске буквально на бегу проходит осмотр. Прикладывает к терминалу пропуск (можно еще вручную на экране ввести табельный номер), авторизируется в системе, помещает руку в манжету, наклоняет голову к тепловизору и дышит в алкотестер. Монитор отображает его готовность к работе. Успев отнять несколько кадров, понимаю – действительно быстро.

Довольны и работники здравпункта: степень готовности к труду оценивается автоматически, записи формируются в электронном журнале, аналитика по группам риска тоже заведена в функционал программы. Экономия времени медиков дает им возможность более внимательно изучать отчеты системы, решать задачи, связанные со здоровьем работников на уровне профилактики. Совсем скоро каждый, кому необходимо проходить такие осмотры, станет опытным пользователем системы «Квазар ЭСМО». На шахте «Первомайская» медицинские комплексы начнут внедрять в следующем году.

Делай - два!

Идем дальше. Впрочем, далеко ходить не надо. Вторая система, внешне похожая на мультикассу, стоит тут же, рядом со здравпунктом. Для удобства работников шахты «мультикассы» распределены в АБК в нескольких местах. Например, рядом с центральным входом.

Что это и зачем? «Система называется «Предсменный экзаменатор». Она необходима для самоконтроля сотрудников и самообучения в области производственной безопасности, – терпеливо объясняет Александр Горюнов. – Как это функционирует: перед началом смены, как и в ЭСМО, человек авторизируется в системе через пропуск или табельный номер. Дальше на экране появляется задача, которую нужно решить. Работник должен ответить лишь на один вопрос. Ответы к нему прилагаются и остается только выбрать верный. При правильном решении сотрудник допускается к работе. При неправильном – идет автоматическая корректировка его компетентности с демонстрацией последствий. Работнику показывается правильное решение, и процедура экспресс-обучения повторяется с той же самой задачей. Ответив верно, сотрудник допускается к работе».

Повторение – мать учения! В этой системе тоже есть своя аналитика и отчетность. На их основании можно выявить слабые звенья в цепи безопасности. Умная программа привязала вопросы к профессиональным компетенциям. То есть, электрослесарю попадет задача, исключительно в рамках его трудовой деятельности. Еще система видит пробелы и предлагает вопросы по темам, которые человеку явно нужно подтянуть. Такая вот мотивация к обучению «для ленивых». По времени на все про все – меньше минуты.

Кстати, в перспективе «Предсменный экзаменатор» будет работать как информатор или «напоминалка». На экране системы будут отображаться объявления, касающиеся работника: например, получить новую спецодежду.

Делай - три!

«Единая книга предписаний и формирование сменных нарядов». Это программное обеспечение позволяет системно подойти к вопросам

промышленной безопасности на производстве. Оно доступно на компьютерах ее активных пользователей. В работу с программой вовлечены службы ПК и ОТ, производственные участки (начальники участков, замы начальников участков, помощники), руководители.

Данные о нарядах, отклонениях, нарушениях, возможных опасностях стекаются в единую, наглядную и доступную для просмотра базу данных. «Раньше все предписания заполнялись на бумаге, ожидали своего согласования, визирования. Дальнейшее исполнение устранения замечаний даже не всегда можно было отследить. Теперь и работа с предписаниями, и формирование нарядов, будут происходить в программе быстро, практически в режиме онлайн», – рассказывает Александр Викторович.

Кроме того, что программный комплекс экономит рабочее время, ускоряет и оптимизирует процессы производственного контроля, он исключает человеческий фактор – забывчивость и позволяет контролировать сроки устранения нарушений. Формирование наряда-путевки в программе позволяет использовать сэкономленное время для более эффективной выдачи наряда работникам.

Специалисту, освоившему программу, становится гораздо проще организовать и контролировать процессы через компьютер, чем работать с бумагами. На участке ВТБ, где опытно внедряют систему, мы поговорили с ее непосредственным пользователем – горным мастером Романом Пимоновым:

«Раньше три часа тратил на заполнение бумаг. Сейчас – пятнадцать минут. Хорошо, что исполнитель сразу видит фронт очередей работ. Тяжело ли было научиться работать в программе? Вообще нет! Один раз

сел, посмотрел, попробовал – сразу получилось. Не сложнее, например, Microsoft Excel».

Еще один важный плюс системы – это свод воедино разрозненной информации для формирования отчетов. Программа дает возможность сбора статистических данных для оценки количества нарушений, видов нарушений по объектам и в различные временные отрезки. Анализ занесенной информации позволяет определить слабые места в производственном процессе и сделать работу безопасней.

Чтобы запустить все три системы в тестовом режиме, специалисты IT-службы проделали колоссальную работу: формирование баз, справочников, подстройка программ под специфические требования производства. Казалось бы, можно уже и почивать на лаврах. Однако Александр Горюнов на достигнутом не останавливается и делится дальнейшими планами: «То, что мы внедряем – это требование времени. Так уже работают многие угольные компании, для кого вопросы безопасности на первом месте. В ближайших планах – интеграция всех систем для ламповой: на экране ламповщика будет видеть табельный номер тех, кто не прошел, например, медосмотр, проигнорировал предсменный экзаменатор. Нарушителей не зарядят, к работе человек не приступит».

Такой вот тройной контроль, цель которого, повторимся, одна: уберечь человека от последствий его же собственных слабостей, сохраняя здоровье и спасая жизнь.

Татьяна ТУМБИНСКАЯ



Предсменный экзаменатор: повторение - мать учения

КАЛЕНДАРЬ СОБЫТИЙ

2–6 августа

КОНКУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА «ЛУЧШИЙ ПО ПРОФЕССИИ» СРЕДИ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ АО «УГОЛЬНАЯ КОМПАНИЯ «СЕВЕРНЫЙ КУЗБАСС».

17 августа

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ АО «УГОЛЬНАЯ КОМПАНИЯ «СЕВЕРНЫЙ КУЗБАСС». ЗАЩИТА ПРЕЗЕНТАЦИЙ. АБК ШАХТЫ «БЕРЕЗОВСКАЯ».

23 августа

ОБЩЕЕ ПРАЗДНИЧНОЕ СОБРАНИЕ АО «УГОЛЬНАЯ КОМПАНИЯ «СЕВЕРНЫЙ КУЗБАСС», ПОСВЯЩЕННОЕ ДНЮ ШАХТЕРА, В ГОРОДСКОМ ТВОРЧЕСКОМ ЦЕНТРЕ, Г. БЕРЕЗОВСКИЙ.

24-26 августа

ОБЛАСТНОЙ ПРАЗДНИК В ЧЕСТИ ДНЯ ШАХТЕРА В ТАШТАГОЛЬСКОМ РАЙОНЕ. РАЙОН СТАЛ ШАХТЕРСКОЙ СТОЛИЦЕЙ ТОРЖЕСТВ ВПЕРВЫЕ ЗА МНОГОЛЕТНЮЮ ИСТОРИЮ ПРАЗДНИКА.

Шахтер

Выпуск подготовлен пресс-службой АО «Угольная компания «Северный Кузбасс» при содействии генерального директора АО «Угольная компания «Северный Кузбасс» В.П. Куренного. Редактор – Т.А. Тумбинская.

Адрес редакции: 652427, Кемеровская область, г. Березовский, ул. Матросова, 2, оф. 114. Тел. (384-45) 41-7-65.

Газета отпечатана в типографии ООО «Принт Сервис», 650036, РФ, Кемеровская область, г. Кемерово, ул. Волгоградская, 43. Тел. (8-384-2) 54-61-14.

Номер подписан в печать: по графику — 27.07.2018 г. в 17:30, фактически в 17:30. Тираж 500 экз.