

Журнал для сотрудников

КЛЮЧЕВОЙ КОМПОНЕНТ

№4 (5) 2021

«КС»



СПЕЦПРОЕКТ:
Итоги года

13

РОМАН СЕРЕБРЯКОВ:

«Переход к новой управленческой модели не происходит по щелчку пальцев»

2

РОСТ ПО ЭКСПОНЕНТЕ

Знакомим с дивизионом «Заготовительное производство»

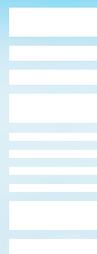
5

НАШИ ЧЕМПИОНЫ

Волейболисты КСК взяли золото на закрытии Спортивной лиги ТМХ

26

12+



«ПЕРЕХОД К НОВОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МОДЕЛИ НЕ ПРОИСХОДИТ ПО ЩЕЛЧКУ ПАЛЬЦЕВ»

Интервью с заместителем генерального директора по корпоративному управлению Романом Серебряковым

2



РОСТ ПО ЭКСПОНЕНТЕ

Представляем дивизион «Заготовительное производство»

5



ХУДОЖНИК, ЧТО РИСУЕТ ШОВ

Электросварщик КСК МК Алексей Абитов считает свою работу творчеством

17

ИЗ ЦЕХА — НА УЧЕБУ!

В ГК КСК готовится к открытию Школа производственных руководителей

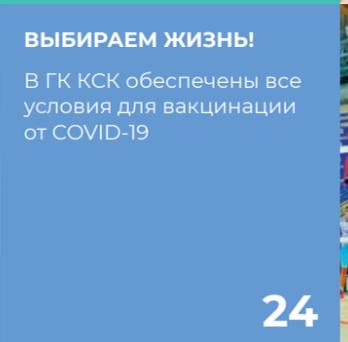
20



ВЫБИРАЕМ ЖИЗНЬ!

В ГК КСК обеспечены все условия для вакцинации от COVID-19

24



НАШИ ЧЕМПИОНЫ

Триумфальное выступление наших волейболистов на закрытии Спортивной лиги ТМХ

26



ВИЖУ НАСКВОЗЬ



На предприятии «КСК Элком» дивизиона «Электронные и электрические компоненты» ввели в эксплуатацию систему рентгеновского контроля качества паяных соединений, проверка которых не всегда возможна оптическими методами.

Новинка позволяет снизить риски выпуска некачественной продукции и возможных затрат на ремонт будущего изделия, а также повысить скорость отладки техпроцесса. Применение рентгеновской технологии значительно уменьшает вероятность отказа в эксплуатации продукции предприятия.

А МЫ ПОЙДЕМ НА СЕВЕР...



Объединенная команда ГК КСК и ТВЗ по северной ходьбе заняла 2-е место на соревнованиях в Москве! Проект добровольного физкультурного союза «Северная ходьба — новый образ жизни» направлен на приобщение людей трудоспособного возраста к регулярным занятиям северной ходьбой для поддержания здорового образа жизни. В текущем году в проекте приняли участие работники предприятий и организаций из 43 субъектов РФ. Всю осень участники нашей команды активно тренировались под руководством замечательного тренера Международной федерации INWA, члена общественной организации «Лига Здоровья Нации» Елены Мержановой.

УСТРАИВАЙТЕСЬ ПОУДОБНЕЕ!

Для будущих электропоездов серии «Иволга 3.0» специалистами НПО «Вояж» дивизиона «Интерьер и экстерьер» разработаны новые сиденья — они стали более эргономичными, обеспечивают поддержку поясничного и плечевого пояса, на них появились подлокотники. Сиденья обиты тканью из трудновоспламеняемых искусственных волокон, которые специально разработаны для пассажирских перевозок. Материал обивки обладает повышенной износостойкостью и упрощает чистку, потому что пропитан специальными грязеотталкивающими и антибактериальными средствами.



ПОРА НА МОРЕ!

В конце сентября в Санкт-Петербурге ГК КСК впервые представила продукцию для судов и кораблей: судовое климатическое оборудование, обеззараживатели воздуха, элементы интерьера. Гости международной выставки «Нева-2021» могли увидеть эти изделия, а также продукты нашего официального партнера — компании Halton Marine — на стенде КСК.

Международная выставка и конференция «НЕВА» является крупнейшей гражданской судостроительной выставкой в Восточной Европе и входит в десятку крупнейших мировых выставок этой отрасли.



«Ключевой компонент» № 4 (5) 2021
 Корпоративное издание ГК КСК
 Учредитель: ООО «КСК»
 Руководитель проекта:
 Екатерина Панкова
 Главный редактор: Денис Квасов
 Фотографии и иллюстрации: КСК

Адрес издателя и редакции:
 г. Москва, ул. Бутырский вал, д. 26, стр. 1
 Телефон: 8 (495) 788-19-50
 Отпечатано в типографии:
 ООО «ТФП»
 Дата выхода из печати:
 17 декабря 2021 года

Распространяется бесплатно
 в компаниях ГК КСК
 Благодарим за помощь в подготовке
 номера работников предприятий ГК КСК.
 На обложке:
 Андрей Фоменко, начальник
 цеха № 251 ООО «КСК МК».

«ПЕРЕХОД К НОВОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МОДЕЛИ НЕ ПРОИСХОДИТ ПО ЩЕЛЧКУ ПАЛЬЦЕВ»

Слово «реструктуризация» на предприятиях Группы компаний КСК сегодня звучит все чаще — так называют процессы целенаправленного изменения и совершенствования управленческой системы, которые в периметре нашего холдинга либо уже стартовали, либо запланированы на ближайшее время. О том, какую пользу грядущие перемены должны принести компании в целом и каждому ее сотруднику в частности, мы говорим с **Романом Серебряковым**, заместителем генерального директора ГК КСК по корпоративному управлению.

— **Роман Александрович, КСК — молодая компания, нам всего 4 года. Чем обусловлена необходимость реструктуризации?**

— Основными задачами, поставленными акционерами нашей материнской компании — «Холдинга Транспортные компоненты», с момента создания КСК было собрать в единый производственный холдинг разрозненные активы, которыми ХТК владел на тот момент в сфере производства компонентов для подвижного состава, а также прирастить компетенцию там, где ее не хватало, за счет приобретения новых активов. КСК было определено как единый центр управления данными активами. Наиболее интенсивно работа по формированию первоначального периметра компаний Группы КСК велась нами в 2018–2019 годах. Одновременно шел процесс интеграции новых активов в нашу корпоративную среду, которую мы изначально старались создавать на базе единых правил и стандартов для всех предприятий и компаний, входящих в Группу КСК. По мере приобретения активов мы сразу проводили определенные действия по их оптимизации и реструктуризации, связанные как с юридическим владением данными предприятиями, так и с производственными цепочками, которые выстраивались между нашими компаниями и производственными площадками. Также все новые активы сразу встраивались в ту структуру, которую мы для КСК определили, — это дивизио-

нальная структура, где каждый дивизион объединяет производство определенных групп продуктов.

Таким образом, можно сказать, что реструктуризация как процесс совершенствования системы управления сопровождает КСК на всем протяжении жизни компании. Сейчас мы подошли к наиболее активной его стадии, когда четкое видение холдинга и его структуры уже сформировано — сколько у нас дивизионов, на чем они специализируются, какие виды продукции производят. Соответственно, в отношении каждого дивизиона у нас есть понимание — какими предприятиями он управляет, какими производственными мощностями располагает и в каких локациях, регионах нашей страны, как должен развиваться. Также сформировалось понимание, что в сложившейся системе управления мы можем улучшить, чтобы в целом повысить конкурентоспособность нашего холдинга и компонентов, которые мы производим.

— **Какой будет программа дальнейших действий?**

— Вместо многоуровневой системы управления, которая сегодня сложилась в рамках холдинга, мы планируем выстроить более гибкую и мобильную двухуровневую систему. На верхнем уровне материнская компания (ХТК) и КСК будут определять общую стратегию, направления развития холдинга и ключевые показатели эффективности его деятельности, решать задачи, связанные с обеспечением корпоративного финансирования и управления. Второй уровень — дивизионы КСК и входящие в них предприятия — должен обеспечивать операционное управление, выпуск продукции, ее передачу нашим заказчикам, гарантийное и постгарантийное сопровождение и сервис, разработку новых видов продукции.

**Невозможно сверху спустить
идеальный процесс
для конкретного рабочего места.**

При этом компания КСК становится единым центром реализации и продвижения на рынок всей продукции, выпускаемой нашими предприятиями, и центром взаимодействия с нашими заказчиками. Ни для кого не секрет, что одной из задач, стоящих перед КСК, является освоение новых сегментов рынка машиностроительной отрасли, не связанных с железнодорожным транспортом (авиастроение, судостроение, пассажирский городской транспорт, строительная техника и др.). И для выхода на новые рынки мы должны быстро и эффективно решать все возникающие вопросы, предлагать заказчикам качественный продукт по приемлемой цене, чему как раз и должны способствовать намеченные изменения. Мы понимаем, что переход к новой управленческой модели не произойдет ментально, по щелчку пальцев. Какие-то процессы необходимо формировать заново, какие-то подкорректировать и перенастроить. Крупный производственный холдинг, каким на сегодняшний день и является Группа КСК, — это живой механизм, который должен со временем меняться, чтобы успешно развиваться и подстраиваться под существующие реалии рынка и требования наших партнеров и заказчиков.

— **Какие проблемы компании удастся решить в результате реструктуризации?**

— Основная проблема любой быстро растущей компании — увеличение внутренней бюрократии. Это неизбежная проблема роста, с которой сталкиваются все холдинги. Периодическая реструктуризация и оптимизация в том числе нужны для того, чтобы своевременно избавляться от излишних бюрократических механизмов и создавать систему управления, которая не будет мешать основной деятельности компании — производству продукции для наших заказчиков. На сегодня периметр Группы КСК объединяет более 50 различных компаний, это много. В рамках сложившейся структуры дивизионов мы видим возможности для оптимизации такого количества юридических лиц и правильной настройки производственных цепочек и процессов управления. Именно поэтому в 2020 году мы начали процесс объединения компаний внутри дивизионов. Например, в дивизионе «Заготовительное производство» создали головное предприятие — ООО «КСК Металлкомплект» (КСК МК), которое постепенно собрало и объединило все производственные мощности и персонал дивизиона, в том числе ранее находившиеся в АО «Вагонкомплект» и ОАО «Кузнечно-прессовое производство». В рамках дивизиона «Интерьер и экстерьер» передали в ОАО «ПФ «КМТ» производственную площадку в Демихове, которой ранее управляла отдельная компания — ООО «ОКО КМТ», и упростили структуру корпоративного владения компанией. В дивизионе «Климатическое

оборудование» объединили деятельность ООО «Транскон» и ООО «Контур К». Аналогичные процессы оптимизации идут во всех дивизионах КСК.

За счет сокращения количества юридических лиц, перераспределения трудовых ресурсов между компаниями и дивизионами происходит в целом оптимизация и улучшение процессов управления внутри КСК и предприятий нашего холдинга, улучшается восприятие нас как единой команды, единой компании.



Группа КСК — это живой механизм, который для успешного развития должен со временем меняться.

— Не несет ли реструктуризация риск потери управляемости компании?

— Безусловно, при переходе от одной модели управления к другой всегда возникают риски различного характера. Главное — понимать, что с этими рисками делать, как с ними работать, как их минимизировать или устранить. Безусловно, у нас и у наших акционеров нет цели снова отпустить компании Группы КСК в «свободное плавание». Для внешнего периметра, для наших заказчиков мы должны оставаться единым производственным холдингом, с едиными подходами, стандартами работы, общей корпоративной культурой, когда каждый работник отождествляет себя не только со своим предприятием, в котором он работает, но и с Группой компаний КСК в целом. К счастью, можно смело говорить о том, что такая культура у нас уже сформирована и успешно развивается. У нас достаточно хорошо налажены механизмы взаимодействия между различными подразделениями и компаниями, для работников имеются все возможности для перемещения между предприятиями и регионами, в которых мы представлены, между дивизионами в рамках профессионального роста и развития или просто в связи с переездом, например. Повторюсь, определенные риски есть, но это нормально при переходе от жесткой централизации принятия решений на уровне головной компании к формированию двухуровневой модели управления, которую мы сейчас обсуждаем. Мы эти риски видим, понимаем и знаем, как с ними работать.

— Велико ли сопротивление этим изменениям «на местах»? Известно, что инерция мышления заставляет людей настороженно встречать все новое...

— Конечно, перемены всегда пугают. И когда компания КСК только начинала формироваться, особенно в первый год, многие думали, что мы придем и все поломаем, испортим, всех разгоним. Но, на мой взгляд, за прошедшие четыре года нашей работы уже сформировалось позитивное восприятие нас как динамичной компании, которая растет и в которой хочется работать. Во многом благодаря тому,

что КСК — это компания непрерывного развития, нацеленная на решение новых, сложных и интересных задач, за которые никто до нас не брался. У нас всегда много интересных проектов, идей, а значит и возможностей для профессионального роста и развития сотрудников, которые в рамках нашего большого холдинга имеют возможность приобретать новые компетенции и навыки. Уверен, что такое восприятие КСК будет только шириться и укрепляться.

Безусловно, обо всех процессах, происходящих в компании, обо всех изменениях работников нужно своевременно и максимально полно информировать. Эта система информирования, включающая все каналы связи и взаимодействия с работниками, должна быть выстроена на всех уровнях организации, и желательно, чтобы она работала без эффекта испорченного телефона. На мой взгляд, в КСК она организована и отлично работает как на уровне связи сотрудников с руководителями, так и посредством наших корпоративных страниц в социальных сетях.

— Один из таких волнующих вопросов — каким образом масштабный процесс реструктуризации отразится на рядовых сотрудниках ГК КСК, на каждом из нас?

— Практически любые корпоративные преобразования работники, безусловно, на себе чувствуют. Самый простой пример — перевод персонала из одного предприятия в другое в случае укрупнения компаний в рамках дивизионов. Более сложный процесс — это перестройка существующих производственных цепочек, формирование новых. И здесь очень важно, чтобы каждый сотрудник компании был не просто сторонним наблюдателем: «Вы для меня сделайте, а я со стороны посмотрю». Здесь каждый должен быть участником процесса, потому что невозможно сверху спустить идеальный процесс, который будет работать на конкретной производственной площадке, на конкретном рабочем месте. Это всегда результат взаимодействия руководителей и сотрудников, которые в этом процессе непосредственно задействованы. Без своевременной обратной связи от сотрудников выстроить качественно работающий процесс управления, процесс производства невозможно.

Хотелось бы, чтобы повышался уровень вовлеченности в происходящие перемены каждого работника нашего большого холдинга, чтобы каждый из нас встречал перемены, призванные улучшить что-то в компании, равнодушно. Конечно, говорить о том, что все восемь тысяч наших сотрудников будут болеть душой и работать с горящими глазами, несколько утопично, но чем больше таких людей у нас будет, тем эффективнее и лучше мы станем. 🚀

РОСТ ПО ЭКСПОНЕНТЕ

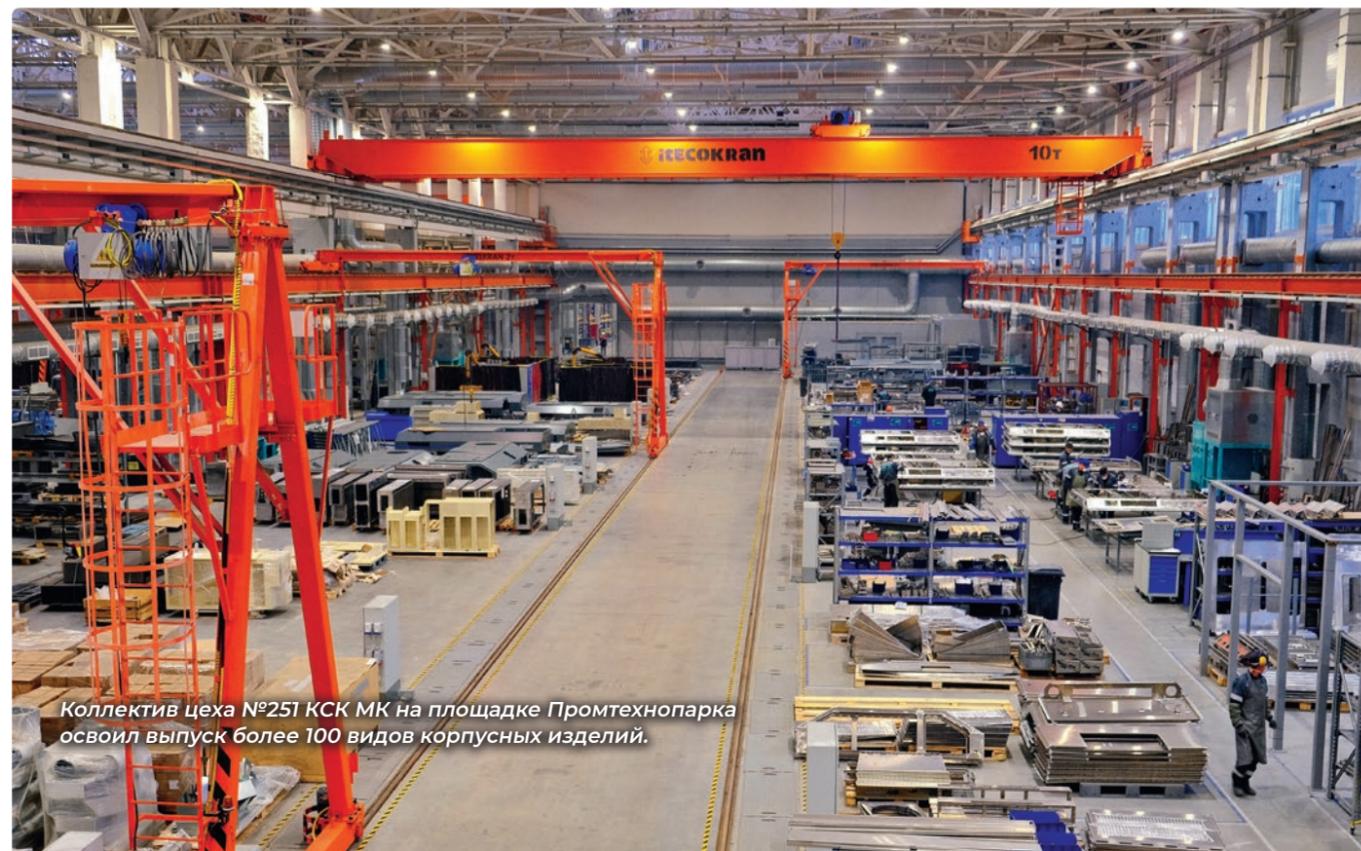
Дивизион «Заготовительное производство» продолжает аккумулировать активы в трех регионах страны

Дивизион «Заготовительное производство» (ДЗП) является самым быстрорастущим подразделением ГК КСК, что заложено в самой природе его появления. ДЗП призван аккумулировать все заготовительные передельные периметры ТМХ, именно поэтому количество производственных площадок, численность персонала, объемы выручки только за последний год выросли вдвое. Чем сегодня живет дивизион и каковы перспективы ближайших лет — в нашем материале.

История самого масштабного дивизиона КСК начинается в 2019 году. Именно тогда разрозненные заготовительные активы на различных площадках предприятий ТМХ начали объединяться в единую структуру. Сами же отдельные производства, входящие ныне в ДЗП, насчитывают не один десяток лет. Взять хотя бы «Тверской литейный завод» (ТЛЗ) — один из старейших цехов ТВЗ, который ведет свою историю аж с 1898 года...

занимает один цех на ТВЗ, то КСК МК — это уже 10 цехов, распределенных по территории трех регионов России. В Тверской области площадки расположены в Промтехнопарке КСК, на ТВЗ, а также в Торжке, к ним добавляются цеха в Брянске (БМЗ) и в Ростовской области (Новочеркасск, НЭВЗ). «КСК МК семимильными шагами идет к выполнению поставленной цели — аккумулировать все производство, касающееся металлоконструкций для КСК и ТМХ в части вагонного и локомотивного оборудования, — говорит руководитель производственного департамента ДЗП Алексей Скачков. — В конце 2020 года у нас

Сегодня ДЗП — это два предприятия: «Тверской литейный завод» и «КСК Металлкомплект». И если ТЛЗ



Коллектив цеха №251 КСК МК на площадке Промтехнопарка освоил выпуск более 100 видов корпусных изделий.

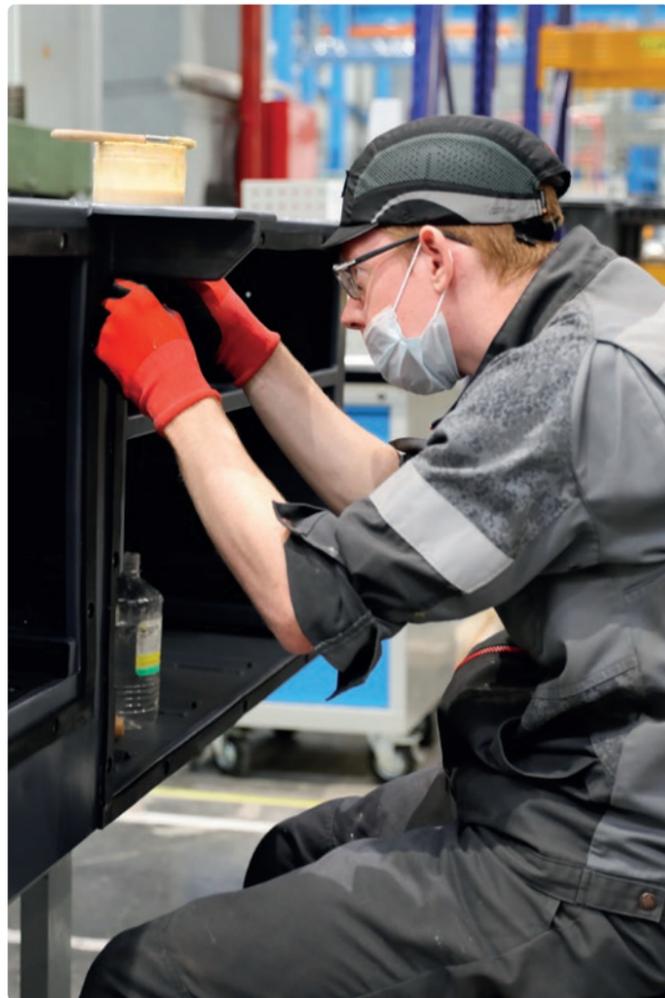
ДОСЬЕ

ООО «КСК МК»

- Технологическое оборудование: более 7000 единиц.
- Производственная мощность: 10 тыс. корпусных изделий в год.
- Производственная площадь: более 65 тыс. кв. м.
- Компетенции предприятия:
 - производство деталей и узлов любой сложности и конфигурации из различных материалов с высокими требованиями к точности размеров для пассажирских вагонов, электропоездов, локомотивов и других типов подвижного состава;
 - сварочное и окрасочное производство;
 - механическая обработка крупногабаритных сварных конструкций для железнодорожного транспорта;
 - производство запасных частей и комплектующих из различных марок сталей по чертежам заказчика и в рамках кооперации по заказу ОАО «РЖД»;
 - производство штампованных поковок любой сложности массой до 40 кг, поковок ручнойковки до 250 кг, гиб листового и пруткового проката, а также производство для других видов машиностроения (сельское хозяйство, тракторостроение, локомотивостроение).

ООО «КСК ТЛЗ»

- Технологическое оборудование: более 130 единиц.
- Производственная мощность: 7 тыс. тонн чугунных отливок в год.
- Производственная площадь: более 6,5 тыс. кв. м.
- Компетенции предприятия:
 - производство отливок любой сложности и конфигурации из различных марок чугуна с высокими требованиями к точности размеров и гидропневмоплотности для пассажирских и грузовых вагонов, электропоездов, локомотивов и других типов подвижного состава, элементов дизельного строения, корпусов и рабочих колес промышленных насосов и других отливок промышленного назначения массой от 0,1 кг до 5000 кг.



было 4 цеха «Вагонкомплекта» и цех в Торжке. К концу 2021 года мы вышли на то, что у нас уже 10 цехов и численность персонала самая большая по КСК — 3245 человек по штатному расписанию. А через год мы получим еще с полдюжины площадок, так что ситуация меняется стремительно».

ОПЕРАЦИЯ «ИНТЕГРАЦИЯ»

Процесс перехода отдельных производств в структуру ДЗП действительно идет масштабно и не снижает темпов. На 2022 год запланировано присоединение к ДЗП еще нескольких цехов. «По группе ТМХ работа идет полным ходом, у нас уже есть подписанные дорожные карты по многим заводам, — рассказывает руководитель коммерческого департамента КСК МК Илья Горохов. — Мы заберем в управление весной следующего года гарнитурное и деревообрабатывающее производства ТВЗ. Также есть уже дорожная карта по раскройному производству и механической обработке «Метровагонмаша» в Мытищах. Помимо этого, речь идет о передаче крепежного цеха НЭВЗ».

Глобально задача сформулирована следующим образом: аккумулировать все заготовительное производство предприятий ТМХ, чтобы заводы-изготовители конечной продукции сосредоточились на ее сборке, а обеспечение компонентами — это уже дело КСК. «Наша цель здесь — как минимум не навредить, а как максимум — повысить эффективность данных направлений предприятий ТМХ, — рассуждает технический директор ДЗП Дмитрий Ширкин. — Тут есть одна проблема — передаваемыми активами предприятия ТМХ целенаправленно не занимались, рассматривая их по остаточному принципу. Главной задачей для них было, чтобы не остановилось производство. С этим они справились, активы дошли до нас в приемлемом состоянии, я считаю. Явных проблемных активов не вижу. Но теперь наша задача — сформировать некие инвестиционные планы на 3–4 года, которые позволят в данном состоянии имеющийся производственный потенциал как минимум сохранить, как максимум преумножить. Это, на мой взгляд, ключевая задача на 2022 год».

ВЫСТРОИТЬ ЦЕПОЧКУ

Такое большое и географически распределенное производство требует немалых усилий, чтобы выстроить слаженную и ритмичную работу. Администрирование этих процессов во многом лежит на производственно-диспетчерском управлении ДЗП, которое возглавляет руководитель ПДУ Игорь

Васютенков. «Наша зона ответственности — это формирование плана производства по всем площадкам, независимо от того, находятся они в Твери, Брянске, Новочеркасске или Торжке, — подчеркивает Игорь. — Это организация взаимодействия между нашими площадками и основными заказчиками, такими как ТВЗ, НЭВЗ, БМЗ. Также на нас и вопросы с получением ТМЦ от них — потому что по тому же ТВЗ у нас очень много так называемых петлевых маршрутов. Здесь речь идет о производстве деталей, в которых принимает участие КСК МК, потом деталь отправляется в цех ТВЗ, затем обратно возвращается к нам и опять на ТВЗ — такие вот сложные маршруты. Мы отвечаем за организацию всего взаимодействия по ним». По словам Васютенкова, с масштабами и распределенностью производств дивизиона как раз и связаны основные сложности. На рабочем столе компьютера Игоря открыт план производства на месяц, в котором только наименований продукции — более 52 тысяч, в штучном выражении месячный план предусматривает выпуск более 8 млн единиц продукции, а в переработке металла составляет порядка 11 тысяч тонн!

Штат ПДУ ДЗП сейчас составляет 23 человека. Кроме того, в каждом цехе есть производственно-диспетчерское бюро. Они организационно входят в структуру цехов, но функционально относятся к службе Игоря Васютенкова. В совокупности она насчитывает порядка 150 человек.



Работник бюро ОТК проводит выборочную проверку продукции перед отправкой заказчику.



Сварочные работы в цехе № 251 КСК МК.

МЕНЕДЖМЕНТ В СТИЛЕ ХАЙ-ТЕК

Также именно ПДУ отвечает за внесение всех планов производства в электронную систему 1С: ERP, ведет постоянный мониторинг, статистику и анализ отклонений от выполнения плана. Параллельно с этой работой управление плотно сотрудничает с департаментом информационных технологий. «Так как у нас компания новая и система 1С: ERP у нас только полтора года действует, мы очень много дорабатываем программное обеспечение, а в этом плане постановка задач на доработку идет именно от нас, — говорит Васютенков. — Это касается интерфейса программы

с точки зрения удобства для пользователя и каких-то нововведений. Эта работа на протяжении следующих как минимум пяти лет будет продолжаться». Параллельно с этим работники ПДУ активно участвуют во внедрении нового ПО для дальнейшей оптимизации управления производственными процессами, они — одни из самых активных участников работы по цифровизации, ведущейся в ГК КСК. Речь идет об освоении системы так называемого MES-уровня (от англ. *manufacturing execution system* — прим. ред.). Грубо говоря, если 1С: ERP — это планирование производства по цеху в целом, не вдаваясь в подробности, на каком участке и на каком оборудовании будет изготавливаться продукция, то MES уходит на уровень глубже. Эта система позволяет отслеживать весь путь конкретной детали — от склада заготовок до склада конечной продукции — по каждому конкретному рабочему месту и станку, принимая во внимание время обработки на каждом посту, расход материалов, уровень загрузки оборудования и т.д.

ЗАКРЫТЬ ПЕРИМЕТР

По словам заместителя руководителя ДЗП Григория Монанкова, почти вся продукция КСК МК сегодня идет на обеспечение потребностей предприятий ТМХ (80–90%), периметра ГК КСК (около 10%) и только один процент предназначается для внешнего рынка. «Мы сегодня технологически готовы выйти на внешний рынок и, я уверен, сможем занять на нем свою долю, — говорит он. — Но на текущий момент мы работаем на износ — и люди, и оборудование, — чтобы только закрыть потребности ТМХ. А это — наша приоритетная задача. Мы даже вынуждены отдавать часть производства нашей продукции на субподряд, потому что не справляемся своими мощностями».

ЛИЦО С ОБЛОЖКИ: Андрей ФОМЕНКО



Андрей Фоменко работает на территории ПТП КСК в Твери начальником цеха № 251 КСК МК, считающегося флагманским производством в ДЗП. Это сборочно-сварочный передел, оснащенный самым современным оборудованием от ведущих мировых производителей, в том числе малярным комплексом из семи камер. Андрей начал работать на «Брянском машиностроительном заводе» в 2014 году на должности мастера производственного участка. В 2017 году стал лучшим мастером по профессии на БМЗ и уехал с повышением в должности на коломенский завод ТМХ заместителем начальника цеха по производству дизелей. Через два года стал начальником этого же цеха. А в июне 2021 года приступил к работе в должности начальника цеха № 251 КСК МК.

Игорь ВАСЮТЕНКОВ, руководитель производственно-диспетчерского управления КСК МК



— Ключевая задача на 2022 год для моей команды — это организация внутрицехового планирования с помощью внедрения системы MES. Ключевой целевой показатель этой работы четко определен — мы должны выйти по раскройно-заготовительному производству на коэффициент использования материала на уровне 85%. И с этим связана еще одна задача — по оптимизации загрузки производства, чтобы минимизировать скачки по загрузке оборудования и цехов в целом. Наша задача — равномерно распределить месячный план по всем площадкам в периметре дивизиона.

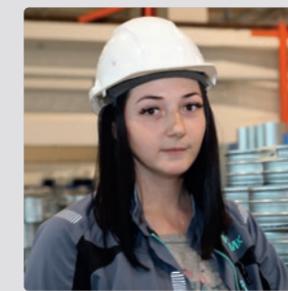
Что касается внутренних потребителей продукции КСК МК в периметре нашей компании, то здесь основными заказчиками ДЗП являются «Транскон» (дивизион «Климатическое оборудование») и «Промтехмонтаж» (дивизион «Электронные и электрические компоненты»), а также дивизион «Электротех».

«Соответственно, наше развитие и расширение сбыта внутри КСК неразрывно связано с амбициями наших потребителей, — рассуждает Илья Горохов. — Мы будем участвовать во всех проектах наших внутренних заказчиков в рамках своей номенклатуры. Будем за ними следовать, потому что с нас все начинается — мы кроим железо». По словам Горохова, работа на внешнем рынке занимает небольшую долю в общем объеме, в первую очередь она связана с обеспечением запасными частями ремонтных предприятий подвижного состава РЖД и оборудования структур ФПК.

АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ ПУТЬ

Совершенно обратная ситуация со сбытом у литейного производства, вошедшего в состав ДЗП, — «Тверского литейного завода». Здесь, наоборот, не более четверти продукции предназначено для внутреннего заказчика — предприятий периметра ТМХ и КСК. А порядка 75% уходит на внешний рынок, на котором предприятие ведет активную работу по поиску новых качественных заказов. «Так сложилось исторически, — рассказывает Алексей Скачков. — Даже будучи еще в составе ТВЗ, литейный цех основную долю продукции постав-

«САМОЕ СЛОЖНОЕ В МОЕЙ РАБОТЕ — НАЙТИ ПОДХОД К КАЖДОМУ ЧЕЛОВЕКУ»



Виктория Дмитриева, мастер 4-го участка цеха № 251 КСК МК

— Виктория Сергеевна, как вы стали мастером участка в КСК МК?

— Я пришла на работу в КСК в феврале 2021 года, сразу же устроилась в КСК МК, сначала работала в ОТК контролером. Но со временем меня перевели на должность мастера. Потому что мы пришли сюда уже с готовым проектом по воздуховодам, а я уже им занималась — знаю его от и до. Мастером была назначена в июне.

— Много ли у вас подчиненных?

— Численность моего участка 80 человек. Основные виды продукции — это воздухопроводы для одноэтажного вагона — несколько типов, потом освоили эту позицию для проекта «Египет», также делаем воздухопроводы для проекта «Иволга 3.0»

— Легко ли управлять таким коллективом молодой девушке?

— Работать нелегко, 80 человек на участке, в основном мужчины, я — женщина. Это создает определенные сложности. Но к каждому можно найти подход, и мне удается решать любые вопросы в рабочем порядке. Я — руководитель скорее гибкий. Хотя когда надо проявить характер — ситуации бывают разные, — могу и жестко действовать.

— Какие у вас карьерные планы?

— С точки зрения карьеры мне нравится ГК КСК, нравится подход этой компании ко всем вопросам. Я не планирую никуда уходить, пока хочу остаться на этой должности, освоиться, осмотреться, может быть, в будущем и дальше расти по карьерной лестнице. Мне очень нравятся воздухопроводы, которыми занимается мой участок, разбирать чертежи — они очень своеобразные, интересные. Не всегда все получается легко и просто, но у меня душа лежит к этому делу.

«КАЧЕСТВО КАЖДОЙ ДЕТАЛИ, ВЫЕЗЖАЮЩЕЙ "ЗА ВОРОТА" КОМПАНИИ, — НАША ПЕРСОНАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»



Денис Демидов, руководитель департамента по качеству дивизиона «Заготовительное производство»

— **Денис Леонидович, что входит в зону ответственности департамента по качеству ДЗП?**

— В зону ответственности нашего департамента входят два направления деятельности. Первое — это организация, проведение и систематизация технического контроля поступающего сырья, материалов и выпускаемой продукции на всех площадках компании. Также это направление включает ведение претензионной и рекламационной деятельности. Второй вектор нашей работы — построение, поддержание и постоянное совершенствование системы менеджмента бизнеса компании. В том числе подтверждение соответствия выпускаемой продукции требованиям технических регламентов Евразийского союза и международным стандартам.

— **Какой штат в вашем подразделении?**

— Департамент по качеству в ДЗП был организован в апреле 2020 года. Структуру и систему работы мы сформировали буквально с нуля. За это время была выстроена структура департамента, полностью набран штат, определена стратегия развития подразделения. Коллектив департамента в настоящее время включает 134 человека. Основную часть специалистов составляют работники технического контроля, которые каждый день в 2–3 смены выполняют работу по недопущению к выпуску некачественной продукции.

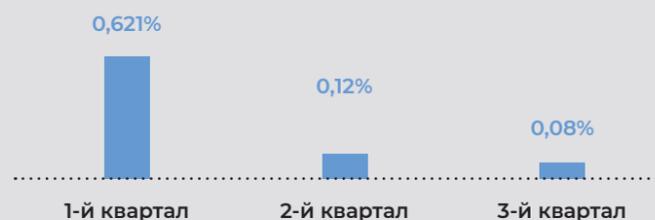
венной продукции. Все, что выезжает «за ворота» компании, — это личная ответственность каждого начальника бюро технического контроля цеха.

— **И каковы результаты работы? Есть прогресс?**

— Построенная и сертифицированная система менеджмента качества компании уже показывает неплохие результаты. Если взять наши плановые цифры по прошлому году, мы показываем хорошую динамику — до пороговых значений по браку мы не доходим, причем с большим запасом. Для дополнительной мотивации сотрудников мы приняли решение значительно снизить пороговые значения коэффициента дефектности — до 0,15% от общего объема производства за месяц. Для обеспечения выпуска качественной продукции осуществляется приемка первой детали, операционный и приемочный контроль с максимальной прозрачностью всех операций. Для сварочно-сборочного производства дополнительно проводятся приемо-сдаточные испытания. Для обеспечения стабильности выпуска продукта, удовлетворяющего требованиям заказчиков, и появляется смысл в построении системы менеджмента качества на основе международного опыта, которая бы позволила максимально снизить процент брака без увеличения штата контролеров. Это — главная задача нашего департамента.

Результатом этой работы стало подтверждение соответствия в мае 2021 года производственных площадок ООО «КСК МК» требованиям ISO/TS 22163 в сфере железнодорожного транспорта со стороны международного органа по сертификации. А также подтверждение соответствия требованиям Европейских стандартов выполняемых специалистами ООО «КСК МК» сварочных работ.

Уровень дефектности продукции, выявленной у потребителя на входном контроле и монтаже ООО «КСК МК» за период 1–3-й квартал 2021 года, %
Цель: не более 1%



Уровень внутренней дефектности в натуральном выражении по ООО «КСК МК» за 2–3-й квартал 2021 года, %
Цель: не более 0,5%



лял на внешний рынок. Это связано со спецификой предприятия и его желанием собрать диверсифицированный портфель заказов на качественное литье».

Об истории предприятия нам рассказал управляющий директор ТЛЗ Николай Муляров. По его словам, из состава ТВЗ «литейка» была выведена в 2014 году — в самый разгар кризиса. Производству пришлось пережить несколько очень тяжелых лет — резко снизился объем загрузки, предприятие терпело убытки, хватаясь за любые заказы и параллельно осваивая новые виды деятельности — лицензирование объекта, сертификацию продукции и др. В мае 2020 года цех начал действовать уже под новым брендом — КСК ТЛЗ. «Вышли с объемом в среднем 350–370 тонн изделий в месяц со средней массой около 4 кг, — вспоминает Николай Муляров. — И за 2020–2021 годы мы сформировали пакет заказов, заключили контракты, расширили номенклатуру, увеличили линейку продукции. Сегодняшний ежемесячный заказ у нас — 740 тонн, то есть в два раза нарастили за год».

Причем сейчас ТЛЗ придерживается стратегии ухода от низкомаржинальной продукции в сторону высококачественного литья. И заказчиков набирает соответствующих: например, заключен договор с группой компаний Wilo Group — крупнейшим европейским производителем водяных насосов. «Все начиналось с одной позиции, продукт на самом деле уникальный, в России никто его не делает, — вспоминает Муляров. — Его получали в Индии и Польше. Но в силу того что Индия проваливается по качеству, а Польша — по цене, мы смогли перехватить этот заказ. А позже руководством Wilo Group было принято решение о расширении номенклатуры, изготавливаемой на нашей площадке. Объем получается хороший — порядка 20 тонн в месяц — при довольно высокой маржинальной прибыли на эти изделия».



ТЛЗ работает с 1898 года.

Также в 2021 году на ТЛЗ освоили номенклатуру завода «Пензадизельмаш» для дизелестроения — порядка 28 наименований. Начали выпускать новый вид отливок для «Новочеркасского электровозостроительного завода» — так называемые ковкие чугуны, которые сегодня в России производят лишь несколько предприятий. Сейчас идут переговоры с компанией «Турбокомплект», выпускающей турбированные системы для двигателей. На ТЛЗ уже отработывают технологию, согласовывают стоимость продукции, поставку опытных партий и т.д.

Дмитрий ШИРКИН, технический директор ДЗП



— Наш дивизион — это новое структурное подразделение, оно не вошло в ГК КСК готовым и работающим предприятием, как, например, ПФ КМТ, которое после вхождения в ООО «КСК» сохранило свой периметр и портфель заказов и продолжает работать как и прежде. Это живой организм, который растет, развивается, может быть, иногда даже слишком быстро. И наша основная задача — создать сплоченный коллектив, объединить производственные площадки в Твери, Брянске, Новочеркасске в одно крепко стоящее на ногах производство, способное решать самые амбициозные задачи наших заказчиков и потребителей продукции. И, конечно же, сохранить и преумножить тот кредит доверия, который есть в настоящий момент у предприятий ГК ТМХ к нашей компании.

«МЫ СКОНЦЕНТРИРУЕМ ВСЕ ЗАГОТОВИТЕЛЬНОЕ ПРОИЗВОДСТВО ТМХ»



Григорий Монанков,
заместитель
руководителя
дивизиона
«Заготовительное
производство»

— Григорий Вячеславович, какова сегодня роль ДЗП в структуре ГК КСК?

— Дивизион «Заготовительное производство», образованный три года назад, включил в себя целый ряд производственных площадок и активов, которые располагаются в трех регионах России — Тверской области, Брянске и Новочеркасске. В структуру ДЗП входят предприятия «Металлкомплект» и «Тверской литейный завод». Практически во всех дивизионах КСК работа начинается с нас — с производства металлоконструкций, раскроя металла или каких-либо заготовок. По сути, наши коллеги представляют

собой сборочные производства, все они используют нашу продукцию для своей работы.

— Каковы сегодня ключевые задачи, стоящие перед коллективом ДЗП?

— Глобально задача номер один — полностью закрыть потребности в продукции заготовительного передела предприятий периметров ТМХ и КСК. Причем своими силами — без передачи части работ на аутсорсинг. Для этого в ближайшие два года будет завершена передача нам оставшихся активов ТМХ, относящихся к нашему профилю. На следующий год запланирован перевод к нам целого ряда участков ТВЗ — деревообрабатывающего, гарнитурного, трубного и гальванического производства. В результате ТВЗ становится чисто сборочно-сварочным предприятием. В 2022 году произойдет передача крепежного и гальванического цехов на «НЭВЗ» в Новочеркасске. На 2023 год у нас остается перевод части производств «Метровагонмаша». В результате мы у себя в дивизионе сконцентрируем все заготовительное производство ТМХ.

«ПЕРВАЯ ЗАДАЧА ПО ТЛЗ — ЗАКРЕПИТЬСЯ НА УРОВНЕ В 50 МЛН РУБЛЕЙ ВЫРУЧКИ В МЕСЯЦ»



Вадим Тряпичкин,
заместитель
руководителя
дивизиона
«Заготовительное
производство»

— Вадим Александрович, каковы ключевые направления развития ТЛЗ сегодня?

— Сейчас мы занимаемся диверсификацией портфеля заказов и полным замещением производства простого литья сложным. Для сравнения: железнодорожная колесная пара стоит примерно 75 рублей за кг отливки, а сложные отливки, по которым мы сейчас заключаем контракты, например корпуса турбин дизельных двигателей, это уже около 200 рублей за кг. В 2,5 раза выше стоимость продукции! Это уже совершенно другая экономика предприятия.

— Каковы успехи по линии диверсификации сбыта?

— У нас очень неплохие в этом смысле наработки, частично это уже подписанные контракты, например с компанией Wilo Rus. Это российский представитель международной группы Wilo Group — одного из ве-

дущих мировых поставщиков насосного оборудования. Удачно отработав по оснастке и выпуску опытных образцов, мы получили заказ на целую группу отливок. И теперь ставим своей целью стать поставщиком штаб-квартиры компании, то есть выйти на заводы группы, которые находятся в Европе. Четкая стратегия: перейти от статуса локального поставщика мирового бренда к статусу глобального поставщика.

— Каковы перспективы развития литейного производства на ближайшие годы?

— По моей оценке, этот год стал переломным и рынок литья превратился из рынка покупателя в рынок продавца. Этот вектор сохранится в течение 5–10 лет, и те литейные заводы, которые дожили до этого периода и сохранили в порядке свои фонды, а ТЛЗ к таковым относится точно, — они будут на коне. Уже сейчас наш литейный актив — это прибыльный бизнес. В целом по году мы точно получим прибыль. Конкретную цифру пока говорить рано, но если серьезных проблем не будет, то около 30 млн годовой чистой прибыли мы должны принести. По объему выручки мы подошли сейчас к показателю в 50 млн рублей в месяц, что дает нам выручку годовую на уровне 600 млн. Наша задача — закрепиться на этом уровне. ➔

ИТОГИ ГОДА: КАК ЭТО БЫЛО



Заканчивается 2021 год, для ГК КСК это было время смелых шагов и прорывных проектов, новых вызовов и нестандартных решений, глобальных задач и оперативных реакций. Мы выросли по масштабам производства и по численности команды, добились роста годовой производственной выручки до уровня в 75 млрд рублей, успешно развиваем наш технопарк в Твери, закупаем самое современное оборудование и применяем передовые технологии производства.

Мы живем в динамично меняющемся мире, который каждый день ставит перед коллективом ГК КСК новые задачи. И эти задачи успешно решаются, сегодня наша компания — один из лидеров производства компонентов для транспортного машиностроения. 2021 год показал, что мы готовы к любым вызовам рынка, умеем решать сложные вопросы и добиваться поставленных целей, несмотря ни на что.

Подробности — в материалах нашего спецпроекта.



**КЛЮЧЕВЫЕ СИСТЕМЫ
И КОМПОНЕНТЫ**

2021 | Как это было

ГОД



Апрель

Хоккейная команда КСК в финальном матче с ХК ТМХ со счётом 5:0 одержала победу и впервые стала чемпионом Лиги «Трудовые резервы».



Март

Первый выпуск продукции в новом цехе жгутового производства на ПТП КСК.



Февраль

ТД КСК победил в конкурсе «Лучший социальный проект года» Тверской области.



Январь

«Тверской литейный завод» освоил производство отливок из ковкого чугуна по заказу НЭВЗ.

6

5

4

3

2

1

7

8

9

10

11

12



Июль

Премьер-министр РФ Михаил Мишустин посетил Промтехнопарк КСК в Твери.



Июнь

На «ПФ КМТ» заработал новый высокотехнологичный центр Elumatex SBZ-151 по обработке алюминиевого профиля.



Май

Более 30 сотрудников ГК КСК со своими семьями приняли участие в субботнике к Международному дню семьи.



Август

«Транскон» начал собственное производство трубчато-ламельных теплообменников.



Декабрь

На площадке Промтехнопарка КСК состоялась экскурсия в Центр обработки данных.



Сентябрь

На «КСК Элком» внедрили систему рентгеновского контроля качества паяных соединений.



Октябрь

Акция «Неделя без турникетов»: студенты Тверского политехнического колледжа познакомились с нашей компанией.



Ноябрь

Волейбольная команда КСК стала чемпионом Спортивной лиги ТМХ сезона 2021 г.



2022

В НОВЫЙ ГОД — С НОВЫМИ ПЛАНАМИ!



Уважаемые коллеги,
дорогие друзья!

2021 год для нашей компании, как и для всей машиностроительной отрасли, был непростым. Продолжающаяся пандемия, рост цен на металлы, общий спад промышленного производства — эти факто-

ры существенно осложнили жизнь всем участникам рынка. Тем не менее запас прочности, накопленный КСК в период интенсивного роста, взвешенная инвестиционная политика и продуктовая стратегия, первые шаги на пути реструктуризации управленческой структуры позволили нам в уходящем году сохранить устойчивость, реализовать целую серию важных проектов и создать задел для уверенного развития в будущем.

В 2021 году в каждом дивизионе КСК мы запустили новые производства. В их числе — центр компетенций преобразовательной техники дивизиона «Электротех» в Санкт-Петербурге, первый этап раскройно-заготовительного производства дивизиона «Заготовительное производство» в Торжке, выпуск теплообменного оборудования дивизиона «Климатические оборудование», жгутовое производство дивизиона «Электронные и электрические компоненты» и производство вагонных перекрытий дивизиона «Интерьер и экстерьер» на площадке Промтехнопарка КСК в Твери.

Курс на развитие и поиск новых возможностей роста мы продолжим и в 2022 году. Среди наших приоритетных задач — участие всех предприятий КСК в запуске серийного производства компонентов для проекта «Иволга 3.0», освоение дивизионом «Климатическое оборудование» линейки продукции для колесного транспорта, второй этап консолидации заготовительных переделов ТМХ в периметре дивизиона «Заготовительное производство», запуск аппаратного производства оборудования для электровозов силами дивизиона «Электротех» и многие другие проекты. Наступающий год для нашей компании обещает стать периодом сложных, но интересных вызовов и новых перспектив. Уверен, что благодаря профессионализму, здоровому азарту, оптимизму и взаимовыручке команда КСК достойно воплотит в жизнь все намеченные планы.

В преддверии Нового года я желаю каждому из вас крепкого здоровья, благополучия и хороших, радостных зимних каникул. Берегите себя и тех, кто вам дорог, заботьтесь о своих близких. Пусть в 2022 году все ваши мечты и планы обязательно сбудутся!

Генеральный директор ГК КСК
Т.И. Спивак



ХУДОЖНИК, ЧТО РИСУЕТ ШОВ

Сварщик КСК МК Алексей Абитов считает свою работу творчеством

Электросварщик дуговой сварки 4-го разряда цеха №251 КСК МК Алексей Абитов уверен, что тип сварки, на котором он специализируется, сродни искусству. Внимание к деталям, зоркий глаз, твердая рука с развитой мелкой моторикой — вот залог успеха в его непростом деле.

Алексей родился в жарком Туркменистане в 1976 году. К своей будущей профессии стремился с детства, говорит, его буквально завораживал процесс, когда металл плавился и разные детали как по волшебству превращались в единый объект. Неудивительно, что учиться он пошел как раз по профилю — окончил еще в советское время среднее профессионально-техническое училище по специальности «сварщик». Правда, в родном Туркменистане толком заняться любимым делом не получилось — работал непостоянно, и мастерство отточить не удавалось.

Зато, переехав в начале 2000-х годов в Тверь, сразу начал работать по профилю и уже всерьез занялся ос-

воением премудростей сварного дела. С 2004 года он работал в одной из местных транспортных компаний. Через четыре года устроился на «Тверской вагоностроительный завод» и с этого момента начал специализироваться по направлению аргоновой сварки, работать с алюминием и нержавеющей сталью. После начала реструктуризации ТВЗ Абитов сменил несколько площадок и предприятий уже в периметре КСК — сначала была компания «Контур-К», потом «Промтехмонтаж», а в мае 2021 года «осел» в КСК МК в цехе №251. Площадка Промтехнопарка КСК Алексею по душе — просторно, чисто, светло. Современное производство, одним словом. Здесь — в самом «продвинутом» цехе дивизиона «Заготовительное производство» — наш герой стал настоящим мастером своего дела.



Алексей Абитов работает на участке сварки в цехе №251 КСК МК.

СЕКРЕТ УСПЕХА

О своей любимой дуговой сварке Алексей может, наверное, написать целый роман. «Это относительно новый вид сварки, появившийся позднее других, — воодушевленно рассказывает он. — Она значительно отличается от обычной электросварки или полуавтоматической, потому что здесь отдельно подается присадка. Сварка производится неплавящимся электродом в защитной аргоновой среде. И сам по себе алюминий — это весьма специфический материал. Его сварка практически полностью отличается от всех других видов сварочных работ именно в плане процесса».

По словам Абитова, по сравнению с другими типами сварки, работа дугой с алюминием более «художественная». «Когда варю, я полностью вижу, как она накладывается, это более светлая, так сказать, сварка в отличие от работы электродом или полуавтоматом, — рассказывает Алексей. — Лучше видно, что ты свариваешь, как ложится шов. Поэтому я считаю, что это более интересный тип работ».

Хотя Абитов уже набил руку и не видит в своей работе особых сложностей, на самом деле его профессия очень непростая. Обязательные навыки сварщика — это аккуратность, зоркий и наметанный взгляд, развитая мелкая моторика. Дело в том, что при этом типе сварки руки должны действовать параллельно и совершенно по-разному: одна рука с помощью держака ведет сварку неплавящимся электродом, а вторая должна подавать присадку, двигаясь при этом совершенно по-другому.

Работает Алексей на сварочном аппарате «Сварог», состоящем из держака, самого аппарата, кулера для водяного охлаждения держака и баллона газа аргон. «Это крутое современное оборудование, раньше были старые агрегаты, в которых все вручную настраивалось, — вспоминает Абитов. — Сейчас многие настройки уже заданы в электронном виде, тебе остается только выбрать режим и подстроить уже точно какие-то параметры — начальную подачу газа, начальный нагрев электрода, импульс, частоту тока». Но полностью автоматические режимы доступны скорее на полуавтоматической сварке. При работе с дугой точные настройки приходится выбирать самому — на основе своего опыта. «Уже выбираешь исходя из многих параметров — толщина металла, какой тип соединения — тавровое или стыковое, — какие зазоры, какая глубина провара», — рассказывает Алексей.

ФРОНТ РАБОТ

За 17 лет работы по профилю через руки Алексея прошли десятки тысяч деталей, а все приемы и профессиональные навыки доведены до автоматизма. И по большому счету уже не так важно, что именно варить — получив задание на смену, будь то потолок на «Иволгу» или корпус кондиционера, Абитов просто приступает к работе, строго следуя технологическим схемам.

Сегодня цех №251 КСК МК, в котором работает наш герой, активно развивается, ежемесячно осваивая выпуск новых деталей — корпуса кондиционеров, воздухопроводы, корпуса пультов управления для коллег из ПТМ и многое другое. Так что скучать Алексею не приходится, чему он только рад.

Рабочий день сварщика начинается рано — в семь часов утра он уже на посту, приступает к заданию на смену. Обеденный перерыв начинается в 11:30 и длится всего полчаса — работы очень много. Смена продолжается до 15:30, после чего в обязательном порядке Алексей приводит в порядок рабочее место, подготавливает его для сменщика. Всего в первой смене бригады с Алексеем трудятся 25 человек — сварщики и слесари. Коллектив дружный, текучки практически нет. «Если кому-то наше дело не по душе, это выясняется быстро, — говорит Абитов. — Такие случайные ребята долго у нас не задерживаются. А тот, кто остается, уже никуда не уходит — работаем вместе многие годы».

HARD DAY'S NIGHT

После работы Алексей спешит домой — он человек семейный и счастливый отец двух дочерей. «Старшая уже выросла, а младшая учится в пятом классе, — рассказывает Абитов. — Я всегда интересуюсь ее жизнью, успехами в школе. Обязательно контролирую выполнение домашних заданий. Считаю это очень важным, потому что дети — наше будущее,



а зависит оно от того, что мы в них заложим. Что ты заложишь в ребенка, то и получишь в итоге». Контролем школьной успеваемости, конечно, общение с дочками не ограничивается. Несколько лет Алексей занимался с детьми живописью — вместе писали картины и собирали художественные мозаики. «А вот недавно я стал заниматься сборкой моделей танков и самолетов, — говорит он. — Покупаю наборы и склеиваю модели — учусь работать не только с металлом, но и с другими материалами». Дело это для Алексея новое, поэтому коллекция пока небольшая. Но дает и после работы реализовывать свою тягу к прекрасному. «Не стал бы сварщиком, наверное, в художники пошел бы», — улыбается он. 

ДРУГИХ ПОСМОТРЕТЬ, СЕБЯ ПОКАЗАТЬ!



В октябре 2021 года на территории ТВЗ проводился корпоративный чемпионат TMX по стандартам международной программы WorldSkills, которая проводит во всем мире конкурсы профессионального мастерства по разным рабочим профессиям. По предложению руководства Алексей Абитов принял участие во внеконкурсной программе соревнований на ТВЗ. «На базе предприятий КСК тоже есть идея проводить подобные чемпионаты, поэтому я проводил своего рода разведку боем, — вспоминает Алексей. По оценке жюри, выступил он очень хорошо, хотя и не вступал в противоборство с мастерами с предприятий TMX, будучи вне конкурса. «Мне было интересно участвовать, как говорится, на людей посмотреть и себя показать, — говорит Абитов. — Что-то подсмотрел у коллег — какие-то приемы, что-то сам с удовольствием показывал — для многих аргоновая сварка — это что-то новое. Редко кто на таком типе сварки специализируется. Хотя пришлось вспомнить забытое старое — потому что всем участникам нужно было продемонстрировать свои навыки в четырех видах сварки: обычная электросварка плавящимся электродом, полуавтоматическая и две аргоновые — по нержавеющей стали и по алюминию».

ИЗ ЦЕХА – НА УЧЕБУ!

В ГК КСК готовится к открытию Школа производственных руководителей

Мастера, начальники участков и цехов — это люди, чья работа требует не только глубоких технических знаний, но и серьезных управленческих навыков. Именно от их умения организовать процесс, поставить задачу, мотивировать команду на ее выполнение и проконтролировать результат порой зависит эффективность работы всего предприятия. «Прокачать» компетенции производственных руководителей в периметре КСК поможет новая концепция обучения, разработанная Дирекцией по управлению персоналом.

На фоне общеотраслевого дефицита квалифицированных технических кадров внутренняя подготовка производственных руководителей становится стратегической задачей любого предприятия. В КСК решать эту задачу начали с аудита имеющихся трудовых ресурсов. В течение 2021 года Дирекция по управлению персоналом совместно с менеджментом производственных подразделений провела комплексную оценку мастеров большин-

ства предприятий компании. Всего в программе участвовало свыше 200 сотрудников — команда проекта оценивала их профессиональные знания, анализировала управленческие навыки и выявляла дефициты. В результате аудита удалось определить зоны дальнейшего развития компетенций производственных руководителей КСК в области управления сотрудниками, системы менеджмента бизнеса, стандартов бережливого производства, понимания



Мастера и начальники участков — это ключевое звено управленческой вертикали, находящееся в прямом контакте с линейным персоналом.

ключевых локально-нормативных актов и технологических процессов.

«Комплексная оценка показала, что точечных, локальных мероприятий для эффективного развития наших производственных руководителей, повышения результативности их деятельности недостаточно, — говорит директор по управлению персоналом ГК КСК Галина Чернова. — Чтобы добиться качественных сдвигов в управлении производственными подразделениями, нужен системный, комплексный подход к оценке, обучению и развитию сотрудников. Поэтому мы приняли решение о разработке концепции и открытии в 2022 году Школы производственных руководителей КСК».

Планируется, что слушателями Школы в 2022 году станет большинство производственных руководителей (всего таких сотрудников в ГК КСК свыше 350 человек), работающих на предприятиях нашей компании в разных регионах — мастера, начальники участков, начальники цехов. Обучение будет длиться один год, причем основную часть программы слушатели смогут проходить без отрыва от производства, непосредственно на своих рабочих местах. Примерно раз в квартал им также будет предлагаться формат очного обучения.

По завершении годового обучающего курса все слушатели пройдут процедуру оценки компетенций, по результатам которой лучшие войдут в корпоративную программу кадрового резерва — при появлении вакансий на более высокие должности их кандидатуры будут рассматриваться в приоритетном порядке.

Таким образом, успешное обучение в Школе производственных руководителей позволит ее выпускникам не только развить профессиональные компетенции, но и вывести свою карьеру на новый уровень.

Галина ЧЕРНОВА, директор по управлению персоналом ГК КСК:



— Производственные руководители — основной драйвер компании. От них зависит эффективность и прибыльность отдельных предприятий и холдинга в целом. Системное развитие и наращивание управленческих компетенций мастеров, начальников участков и цехов позволит повысить производительность труда рабочего персонала, добиться улучшения качества продукции, снизить текучесть кадров, сократить аварийность и брак.

Концепцию Школы и все программы развития для ее слушателей разработали методологи Дирекции по управлению персоналом ГК КСК совместно с производственными руководителями и HR-специалистами на местах. Преподавателями и кураторами проекта станут внутренние тренеры компании — эксперты в развитии руководителей различного уровня. Интересно отметить, что программы Школы производственных руководителей КСК разрабатывались с учетом лучших российских практик — похожие проекты сегодня успешно действуют во многих крупных компаниях. ➔

КСТАТИ

Программа Школы производственных руководителей уделяет особое внимание модулю по развитию управленческих навыков, предполагающему следующие тренинги:

Для мастеров и начальников участков:

- «Эффективный руководитель»
- «Управленческие беседы как инструмент руководителя»
- «Наставничество: искусство обучения на рабочем месте»

Для начальников цехов

- Тренинг «Эффективный руководитель»
- Тренинг «Осознанное лидерство»
- Тренинг «Управление конфликтами и влияние без полномочий»
- Тренинг «Управление изменениями»
- Тренинг «Системный подход в принятии решений»

ОТ ГЛИНЯНЫХ ТАБЛИЧЕК ДО ЦЕПОЧЕК ДНК

В Промтехнопарке КСК обсудили прошлое и будущее систем хранения данных

На площадке ПТП КСК в Твери готовится к запуску в эксплуатацию Центр обработки данных (ЦОД), который позволит значительно повысить эффективность IT-инфраструктуры нашей компании. В преддверии этого события состоялось научно-популярное мероприятие «Эволюция хранения данных» в формате лектория, в котором приняли участие представители бизнес-сообщества, образовательных организаций, предприятий промышленности и правительства Тверской области.

Олег РОСЛЯКОВ,
директор по инновациям ГК КСК:



— Обратите внимание, как ускоряется процесс накопления данных и объем собираемой информации. Сотни тысяч лет формирования речи, тысячелетия письменности, десятилетия грампластинок, годы перфокарт сменились на считанные месяцы между революционными изменениями, кардинально меняющими нашу жизнь, открывающими просто невообразимые раньше возможности сбора, хранения, анализа, распространения данных. За пять предыдущих лет человечеством было произведено больше информации, чем за всю предшествующую историю!

Для участия в мероприятии и знакомства с готовящимся к открытию ЦОД площадку ПТП КСК посетили и.о. министра промышленности и торговли Тверской области Татьяна Кременецкая, начальник управления приоритетных проектов министерства экономического развития Тверской области Алексей Иванов, директор ГКУ Тверской области «Центр информационных технологий» Евгений Никитин, представители региональных промышленных предприятий, IT-компаний, банковского сообщества и других сфер бизнеса.

В качестве приглашенного спикера на мероприятии выступил известный антрополог и популяризатор научного мировоззрения, кандидат биологических наук, доцент кафедры антропологии биологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова Станислав Дробышевский. От нашей компании были заявлены двое участников: директор по инновациям Олег Росляков и директор по информационным технологиям и цифровизации Евгений Атаманов.

В своем выступлении Станислав Дробышевский подробно рассказал об эволюции систем передачи данных, типах древней письменности, этапах изменения носителей информации — от наскальной живописи и глиняных табличек с пиктограммами до современных флешек и облачных сервисов.

Олег Росляков пригласил слушателей на «экскурсию» по истории, современному состоянию и будущему систем хранения данных. Начав с момента «большого взрыва», в результате которого появилась наша вселенная, он поэтапно описал эволюцию



Выступления докладчиков вызвали большой интерес у слушателей.

самого понятия информации и средств ее генерации, распространения и хранения. В завершение своего выступления Росляков рассказал о последних достижениях в этой сфере — о технологии хранения данных в цепочках ДНК, которую активно развивают ведущие мировые компании, работающие в данной области. Уже сейчас ученые нашли способ использования ДНК бактерий или растений в этих целях. «Далее появляется возможность нанести ДНК, например, на бумагу или любой другой носитель, а в дальнейшем расшифровать данные, которые сохранятся не менее 500 лет, — сообщил Олег Росляков. — При этом мы можем интегрировать в ДНК огромные объемы данных и феноменально компактно хранить их — всю накопленную человечеством информацию теоретически можно собрать в объем обувной коробки!»

Евгений Атаманов вернул гостей мероприятия из отдаленного будущего к сегодняшним достижениям, рассказав об основных параметрах ЦОД КСК, целях проекта и этапах его реализации. По его словам, главными причинами появления подобного центра в Промтехнопарке КСК стали активная цифровизация бизнес-процессов в нашей компании, ежемесячный рост вычислительной нагрузки и объемов хранимой информации, перевод большого количества данных

в цифровой вид и расширение перечня информационных систем, используемых в работе. Старт ЦОД был дан в 2018 году, когда было спроектировано техническое решение и началось строительство. К концу 2021 года были полностью завершены строительные работы, закуплено и установлено оборудование, пройден этап опытной эксплуатации. «Сегодня мы готовимся к запуску в эксплуатацию, заявил Евгений Атаманов в ходе мероприятия. — Хочу подчеркнуть ключевые преимущества нашего ЦОД. Во-первых, это безопасность и надежность хранения данных на уровне мировых стандартов. Во-вторых, мы централизуем все наши вычислительные мощности, таким образом упрощая и оптимизируя работы системы, параллельно сокращая стоимость владения оборудованием и расходы на персонал. В-третьих, мы обеспечиваем бесперебойную работу наших IT-сервисов вкупе с повышением скорости обработки данных».

Если же говорить о перспективах ЦОД, то такой существенный скачок в вычислительных мощностях и скорости обработки данных позволит ГК КСК развивать новые высокотехнологичные проекты, связанные с виртуальным моделированием, дополненной реальностью, 3D-моделированием, цифровыми двойниками и предиктивной аналитикой с использованием инструментов big data. ➔

ВЫБИРАЕМ ЖИЗНЬ!

В ГК КСК обеспечены все условия для вакцинации от COVID-19

Продолжающаяся пандемия коронавируса в уходящем 2021 году оставалась главным вызовом для всего человечества. В нашей компании предпринимаются все возможные усилия, чтобы минимизировать риски для работников.



Появление новых штаммов вируса COVID-19, все более заразных и опасных для жизни, не дает сложить руки и расслабиться. Все меры предосторожности — ношение масок и перчаток в общественных местах, частое мытье рук, бережное отношение к своему здоровью — остаются обязательными. А самое главное — во избежание новых глобальных локдаунов и для снижения риска тяжелого течения болезни необходимо как можно скорее добиться формирования коллективного иммунитета. Речь идет о ситуации, когда доля людей, получивших в результате вакцинации или перенесенного заболевания иммунитет, составит не менее 60–80%.

В России успешно используются сразу несколько видов вакцины, с помощью которой каждый из нас смо-

жет обезопасить себя и своих близких. Решение привиться от COVID-19 — еще один маленький, но очень важный шаг на пути к возвращению к нормальной жизни. Ведь вакцинация позволит значительно повысить эффективность других профилактических и защитных мер, которые уже стали частью нашей повседневной жизни — регулярное ПЦР-тестирование, измерение температуры тела при входе



ОБРАТИ ВНИМАНИЕ!

Телефон горячей линии ГК КСК:
88007757503 (звонок бесплатный)

3632

человека

или почти **49%** работников ГК КСК, уже прошли вакцинацию от COVID-19 (по состоянию на 01.12.2021 г.)

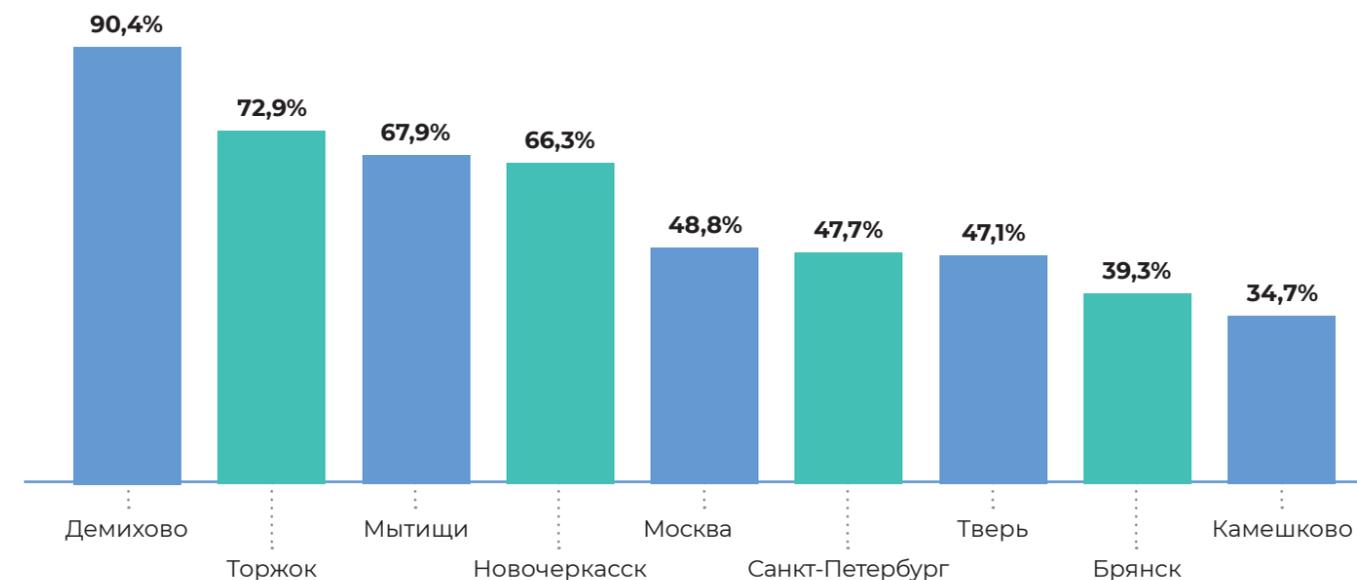
на работу, использование средств индивидуальной защиты, дезинфекционная обработка рабочих помещений. В нашей компании в 2021 году созданы все условия для того, чтобы пройти процедуру вакцинации максимально быстро и комфортно. На территории Промтехнопарка КСК в Твери и на «Тверском вагоностроительном заводе» организованы постоянно действующие пункты вакцинации, а на других площадках регулярно работают выездные прививочные пункты. Можно пройти вакцинацию, так сказать, без отрыва от работы. А после прививки всем положен выходной день с сохранением среднего заработка.

«Сотрудник может позвонить на нашу горячую линию и заявить о своем желании вакцинироваться, — рассказывает руководитель департамента управления персоналом «КСК Тверь» Елена Ремнева. — С ним связывается сотрудник HR-службы, который проверяет противопоказания к вакцинации, рассказывает, какие документы надо подготовить, а также ориентирует, когда и куда нужно подойти непосредственно на территории предприятия, чтобы пройти вакцинацию». [TO](#)



НАШ РЕЙТИНГ*

Доля работников ГК КСК, прошедших вакцинацию, по регионам присутствия (%).



* - по состоянию на 01.12.2021 г.

НАШИ ЧЕМПИОНЫ

Спортсмены КСК успешно выступили на закрытии Спортивной лиги ТМХ, прошедшем в Москве 19–20 ноября. Они завоевали несколько бронзовых и серебряных медалей в различных дисциплинах, а апофеозом стало триумфальное выступление волейболистов КСК, которые получили уже второй золотой кубок в этом году!



Раздник спорта в комплексе ЦСКА включал в себя соревнования сразу по шести дисциплинам во взрослом зачете и по двум в детском. Всего участвовали 17 команд от различных предприятий. ГК КСК не была представлена только в турнире по настольному теннису. Зато в остальных дисциплинах мы добились существенных результатов. Так, в детском зачете среди девочек 7–9 лет по легкой атлетике серебро досталось Анне Коноваловой, дочери главного специалиста отдела проектирования технологической оснастки «КСК МК» Виктора Коновалова. Сразу две бронзовые медали — также по легкой атлетике, но среди взрослых — завоевали руководитель службы внешних связей «КСК-Санкт-Петербург» Екатерина Фомина (среди женщин) и руководитель проекта отдела управления проектами «ПФ «КМТ» Николай Казанский (среди мужчин). Еще одну бронзу в копилку команды КСК принес руководитель направления группы развития продаж «КСК-Тверь» Станислав Изварин, который принял участие в соревнованиях по плаванию на дистанции 50 метров брассом.

Но, конечно, главным событием мероприятия для всех болельщиков нашей компании стало триумфальное выступление волейбольной команды КСК.

Окончание на стр. 28 →





В общей сложности спортсмены провели пять встреч, каждая из которых закончилась победой наших ребят. В финале им противостояла очень сильная команда «Метровагонмаша», но и здесь удача не отвернулась от волейболистов КСК: убедительная победа со счетом 2:0 принесла им золотую медаль Спортивной лиги ТМХ. Кстати, это уже второе золото нашей волейбольной команды в сезоне 2021 года. Ранее спортсмены КСК заняли первую ступень пьедестала в Кубке ТВЗ. А в общей сложности за год они четырежды становились призерами региональных и корпоративных турниров.

«На закрытии Спортивной лиги ТМХ все противники играли достойно, а сложнее всего, конечно, нам пришлось в финале, — говорит постоянный участник волейбольной команды КСК, ведущий менеджер группы проектов коммерческого департамента «КСК Элком» Павел Матыцын. — Нам помогли концентрация и воля к победе, прерывать удачную серию этого

года нам очень не хотелось. Также хочу поблагодарить всех наших болельщиков, их поддержка очень важна для правильного настроения игроков».

Капитан нашей волейбольной команды, ведущий менеджер отдела материально-технического обеспечения «КСК Эксплуатация» Андрей Греднев говорит, что к победе в Спортивной лиге ТМХ ребята шли весь год. Два раза в неделю костяк команды из Твери тренировался в комплексе «Планета», участвовал во всех региональных чемпионатах, набирался опыта и учился на ошибках. «Все игры Лиги были сложные, партии шли короткие — по 15 очков, — что требовало большей концентрации от команды, — вспоминает капитан. — Не было права на ошибку, все играли максимально собранно. В финале мы встречались с «Метровагонмашем», это очень сильная и слаженная команда, обыгравшая всех противников в сетке со счетом 2:0. Первая партия стала сложной — до середины мы проигрывали, потом переломили ход поединка и вырвали победу со счетом 15:13. Вторую партию начали уверенно — со счетом 5:1 и так шли до конца. В результате к концу игры на табло было 15:8. И когда уже прозвучал свисток, произошла заминка на 2–3 секунды. Мы не понимали, что выиграли, что мы — чемпионы. Потом уже была буря эмоций, крики болельщиков: ура, мы победили!»

Желающие участвовать в волейбольной жизни КСК могут направить заявку с указанием ФИО, общества ГК КСК (филиала) и контактного телефона на эл. почту volleyball@kscgroup.ru



Как Ключик прививку делал



Советы от Ключика:

Записаться на вакцинацию можно по телефону горячей линии КСК 8 (800) 775 75 03, а также:

Мытищи
— в департаменте управления персоналом.

Тверь/Торжок
— у специалиста по охране труда;
— у специалиста по табельному учету.

Санкт-Петербург/Ломоносов
— в отделе кадров ОАО «ПФ «КМТ» (г. Ломоносов) по тел. +7 (967) 978-87-29, или направив письмо на адрес эл. почты r.voevodina@kscgroup.ru; в отделе управления персоналом ООО «КСК СП» (г. Санкт-Петербург).



Брянск
— у специалиста по охране труда;
— у специалиста по табельному учету.

Новочеркасск
— у оператора ЭВМ 3 разряда Беловой Натальи Александровны (кабинет заместителя начальника цеха Егорова Н.В.).

Камешково
— у менеджера по персоналу ООО «НПО «ВОЯЖ» по тел. +7 (966) 182-45-69, или направив письмо на me.tretyakova@kscgroup.ru; — у медицинского работника (кабинет №4).



KSCGROUP.RU