

Журнал для сотрудников

# КЛЮЧЕВОЙ КОМПОНЕНТ

№2(3) 2021

КСК



**СПЕЦПРОЕКТ:**  
Курс на Египет

13

**ГАЛИНА ЧЕРНОВА:**  
«Секрет успеха в развитии»

2

**НАБИРАЯ ОБОРОТЫ**  
Знакомим с дивизионом  
«Климатическое оборудование»

6

**КСК – ЧЕМПИОН!**  
Фоторепортаж с финального матча  
Хоккейной Лиги «Трудовые резервы»

26

12+



<p><b>«СЕКРЕТ УСПЕХА В РАЗВИТИИ»</b> Интервью с Директором по управлению персоналом Галиной Черновой</p> <p><b>2</b></p>		<p><b>НАБИРАЯ ОБОРОТЫ</b> Представляем дивизион «Климатическое оборудование»</p> <p><b>6</b></p>	
		<p><b>СПЕЦПРОЕКТ: КУРС НА ЕГИПЕТ</b> КСК на международной арене</p> <p><b>13</b></p>	
<p><b>МЕНЯЙСЯ, ЧТОБЫ ВЫЖИТЬ!</b> Какие программы обучения работают в КСК</p> <p><b>17</b></p>	<p><b>ЭТИЧЕСКИЙ МОМЕНТ</b> Зачем в компании введен Кодекс этики</p> <p><b>20</b></p>		
<p><b>ЮБИЛЕЙ ФЛАГМАНА</b> КМТ отмечает 30-летие</p> <p><b>22</b></p>			<p><b>КСК – ЧЕМПИОН!</b> Наша хоккейная команда триумфально завершила сезон</p> <p><b>26</b></p>
			

**«Ключевой компонент» №2(3) 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:  
18 июня 2021 года

Распространяется бесплатно  
в компаниях ГК КСК  
Благодарим за помощь в подготовке  
номера работников предприятий ГК КСК.  
На обложке:  
Дмитрий Белов, бригадир-электро-  
монтажник ООО «Транскон».

12+

## ДОРОГИЕ КОЛЛЕГИ!

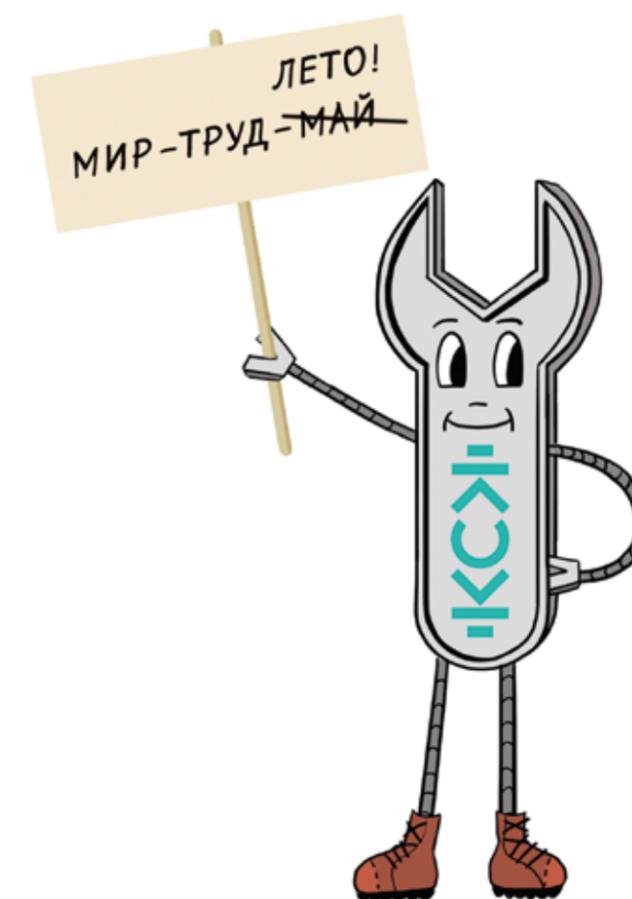
Представляем вашему вниманию третий номер корпоративного журнала ГК КСК «Ключевой компонент». Лето — традиционный период отдыха и отпусков, но в крупной индустриальной компании жизнь и работа не замедляются даже на день! Поэтому материалы летнего выпуска мы решили объединить общей темой развития, перемен, трансформаций, движения вперед.

О том, какие возможности профессионального роста сегодня появляются у каждого сотрудника компании и как эффективно эти возможности реализовать, читайте в интервью Директора по управлению персоналом ГК КСК Галины Черновой. С разнообразием программ внутреннего обучения, играющих в построении карьеры не последнюю роль, вас познакомит обзорный материал рубрики «Вектор перемен». Рубрика «Актуально», в свою очередь, расскажет о трансформациях корпоративной жизни, которые повлечет за собой принятие «Кодекса этики» ГК КСК.

В постоянном режиме перемен и интенсивного роста живет и строит свою работу один из самых динамичных и энергичных дивизионов нашего холдинга — «Климатическое оборудование». Можно ли прийти на площадку с голыми стенами и выпустить первую продукцию уже через четыре месяца? Как увеличить в четыре раза производственные площади, расширить ассортимент и чем может помочь внутривозовская кооперация? Что нужно сделать, чтобы общественный транспорт стал пространством, свободным от вирусов? Ответы на эти вопросы и многое другое ищите в рубрике «Наши дивизионы», где сегодня мы с огромным удовольствием представим вам команду и предприятия ДКО.

Ключевой темой этого номера стал проект «Египет». ГК КСК поставяет широкую гамму продукции в рамках крупнейшего международного контракта ТМХ с Египетскими национальными железными дорогами. Как развивается это сотрудничество, сколько наших коллег уже работает на площадке в Венгрии, каковы перспективы выхода на европейский рынок

Почта для связи с редакцией:  
mag@kscgroup.ru



у предприятий КСК — расскажем на центральном развороте выпуска в рубрике «Спецпроект».

На «десерт» предлагаем вашему вниманию фоторепортаж о настоящем триумфе отваги, скорости и великолепной командной игры. Вы увидите, как проходил финальный матч Хоккейной Лиги «Трудовые резервы» дивизиона «Млечный путь 1520» сезона 2020–2021, который команда КСК завершила триумфальной победой со счетом 5:0!

Желаем вам интересного чтения и, как всегда, ждем ваших комментариев, предложений, идей. Всем хорошего и продуктивного лета!

Искренне ваша,  
команда проекта «Ключевой компонент».

# «СЕКРЕТ УСПЕХА В РАЗВИТИИ»

Как наша компания формирует корпоративную культуру и имидж ответственного работодателя? Почему сотрудникам важно получать новые профессии и прокачивать «гибкие навыки»? Существует ли универсальный рецепт построения успешной карьеры? Об этом и многом другом в интервью Директора по управлению персоналом ГК КСК Галины ЧЕРНОВОЙ.

— Галина Александровна, Вы присоединились к команде руководителей КСК в 2018 году. Чем Вас привлекла такая возможность?

— В первую очередь — царившей в небольшой тогда команде КСК атмосферой равнодушия, визионерства, нацеленности на результат. Компания только создавалась. Требовалось с нуля подбирать управленческий персонал, отстраивать абсолютно все бизнес-процессы. Но при этом была редкая для корпораций возможность выходить с любыми инициативами, претворять в жизнь самые смелые идеи. Для меня, как для человека, увлеченного своей работой, обладающего профессиональными амбициями, такая свобода действий — настоящий подарок судьбы. За три года в нашей компании я получила бесценный опыт разработки и запуска новых проектов, которые сейчас успешно развиваются, приносят пользу для бизнеса.

— Какими проектами, достижениями за эти три года Вы особенно гордитесь?

— Самое крутое, что мне удалось сделать в КСК, — создать с нуля сильную HR-команду. Эти ребята так четко попадают в ценности компании и мои личные представления о должном, что работать с ними одно

удовольствие! Сегодня HR-команда КСК — это люди, которые гармонично сочетают в себе понимание состояния и перспектив как отдельных сотрудников компании, так и бизнеса в целом. Благодаря этому мы совместными усилиями смогли реализовать за два последних года несколько крупных проектов. Например, нам удалось из самого рутинного и шаблонного процесса кадрового администрирования сделать шикарный проект под названием «Единый центр обслуживания». Он позволил не только снизить стоимость функции для бизнеса, но и реализовать несколько удобных электронных сервисов для сотрудников, позволяющих беречь личное время наших работников и увеличивать их производительность труда. Этот проект, безусловно, достижение всей нашей команды, а также поддержавших нас коллег из смежных департаментов — бухгалтерии и IT.

— Какие направления Вы курируете в КСК?

— Помимо кадрового администрирования моя команда отвечает за подбор и найм персонала, адаптацию, мотивацию, обучение и развитие сотрудников. Все эти процессы централизованы по группе компаний, «правила игры» унифицированы для каждого предприятия. Также в периметре всей группы мы развиваем социальное направление, строим HR-бренд, работаем над формированием корпоративной культуры. Важно реализовать в компании полный цикл управления персоналом, который позволяет не просто привлекать на предприятия правильных людей, но и оценивать, выявлять таланты, развивать их, содействовать строительству карьеры внутри холдинга.

— На Ваш взгляд, корпоративная культура в КСК уже сложилась?

— Нашу корпоративную культуру пока нельзя назвать единой для всего холдинга. КСК объединяет

В КСК люди стремятся к позитивным изменениям, генерируют идеи, делятся ими, получают поддержку, в итоге создают пользу и для компании, и для собственной карьеры.



**«Корпоративная культура тесно связана с ментальностью людей, поэтому на то, чтобы вовлечь в нее всех сотрудников, чтобы люди признали ее своей, может понадобиться десятилетие».**

**«В КСК поощряются вертикальные передвижения — важно, чтобы люди с опытом работы на заводах попадали в управляющую компанию, потому что они знают процессы, стоят ногами на земле и обладают практическим опытом решения задач.»**

регионы и предприятия, каждое из которых живет своими, иногда очень давно устоявшимися, традициями и не спешит с ними расставаться. Корпоративная культура тесно связана с ментальностью людей, поэтому на то, чтобы вовлечь в нее всех сотрудников, чтобы люди признали ее своей, может понадобиться десятилетие. Сейчас, на начальном этапе, мы формируем образ единого холдинга ключевыми элементами айдентики — брендингом рабочих пространств, спецодежды. И это приносит результат. Когда люди из разных регионов присутствия звонят по корпоративной «горячей линии», на вопрос о месте работы они все чаще называют не конкретный завод, а КСК в целом. То есть они уже чувствуют свою принадлежность ко всему холдингу, для создания корпоративной культуры это очень важно.

**— Можно ли на данном этапе говорить о характерных чертах корпоративной культуры КСК? Что ее отличает?**

— Прежде всего, установка на развитие. В КСК люди стремятся к позитивным изменениям, генерируют идеи, делятся ими, получают поддержку, в итоге создают пользу и для компании, и для собственной карьеры. Нельзя сказать, что абсолютно все сотрудники у нас такие, но это то, к чему мы стремимся. Комфортно и интересно здесь тому, кто хочет реализовать себя не просто как человека зарабатывающего, но и как человека развивающегося.

**— А что КСК может предложить таким мотивированным кандидатам? В чем наши конкурентные преимущества как работодателя?**

— Мы привлекательны своими масштабами. КСК представлена в различных регионах России. Наше базовое конкурентное преимущество —

это стабильность загрузки наших предприятий и инвестиционные проекты. Этот фактор очень важен, в частности, для рабочего персонала, для сотрудников зрелого возраста. Молодежь, людей творческих технических профессий, управленцев мы привлекаем высоким уровнем задач, а значит, доверия. Немаловажное значение имеет то, что предприятия группы принимают участие в амбициозных и знаковых программах модернизации железнодорожного транспорта страны. Новые серии пассажирских вагонов, метропоездов, городского рельсового транспорта всегда на виду. Это придает нашей работе дополнительную социальную значимость и имеет высокую ценность на рынке труда. В остальном, мы находимся в режиме постоянного мониторинга рынка в части условий по уровню дохода и не позволяем себе опускаться ниже среднерыночного уровня. Кроме интересной работы мы предлагаем нашим сотрудникам различные досуговые спортивные и творческие программы. Радует своей деятельностью созданный Совет молодежи КСК, активисты которого разработали очень интересные волонтерские проекты по направлениям творческого развития, экологии, благотворительности, спорта и, конечно, науки.

**— Тем не менее, дефицит квалифицированных технических кадров остается проблемой, актуальной для всех производственных компаний в России. Как мы ее решаем в КСК?**

— С одной стороны, мы используем традиционный метод — идем за инженерами и конструкторами в профильные учебные заведения, заключаем партнерские соглашения с вузами и учреждениями СПО в регионах присутствия — например, с Тверским Техническим университетом, с Московским Политехом. Второй метод — релокация. КСК — крупная корпорация, и это дает нам возможность перемещать сотрудников из одного региона в другой в зависимости от загрузки предприятий, направлять их во временные командировки туда, где в данный момент требуется кадровое усиление. Порядка 30 человек из Твери у нас по этой схеме работают в Санкт-Петербурге, в Камешково. Новых сотрудников мы ищем по всей России, например, на наших предприятиях работают специалисты из Омска, Перми, Новосибирска и многих других городов, хотя в них нет предприятий КСК. Сейчас открываем обособленное подразделение дивизиона «Электронные и электрические компоненты» в Саратове — там вузы выпускают классных электронщиков. Принимаем сотрудников из Краснодар, Казани, Анапы и других городов на дистанционный формат работы.

И, конечно, важную роль играет внутреннее обучение. В КСК мы создали Учебно-консультационный центр

(УКЦ), где готовим мультифункциональных рабочих, владеющих несколькими смежными специальностями. Таким образом мы не только решаем задачи бизнеса, но и развиваем наших сотрудников, помогаем им овладеть актуальными и востребованными профессиями на рынке труда. Также в КСК действуют внутренние программы обучения «гибким» навыкам, soft skills — управление временем, дизайн-мышление, стрессоустойчивость и многие другие. Программы, развивающие soft skills, дают человеку возможность расширить кругозор, посмотреть на свою работу под другим углом, получить новые, иногда неожиданные инструменты решения рабочих задач. Можно сказать, что тренинги обновляют людей, делают их более вовлеченными и осознанными.

**— Каким вы видите сценарий карьерного развития в КСК?**

— Если человек сидит на одном месте всю жизнь, не стремится развиваться и ждет, что его будут повышать «за выслугу лет», — это точно не наш вариант, так в компанию не приходят ни свежие силы, ни свежие идеи. В КСК поощряются вертикальные передвижения — важно, чтобы люди с опытом работы на заводах попадали в управляющую компанию, потому что они знают процессы, стоят ногами на земле и обладают практическим опытом решения задач. Также очень приветствуется ротация персонала с одного завода на другой, когда специалисты транслируют полученный опыт на другие площадки компании, возможно, в других регионах. Конечно, далеко не все специалисты готовы к релокации, но для человека, который стремится сделать карьеру в КСК, это очень интересный вариант. Именно с этой целью мы запускаем проект кадрового резерва, который позволит заинтересованным сотрудникам строить свою карьеру.

**— Что еще Вы посоветовали бы коллегам, ориентированным на успешное построение карьеры в нашей компании?**

— Мыслить глобально, или хотя бы чуть больше того, где ты в настоящий момент находишься, менять жизнь к лучшему, начиная со своего рабочего места. Дальше — смотреть на продукт, на холдинг в целом и думать, а что еще ты можешь здесь изменить. Не бояться ошибок — либо ты пробуешь новое и, возможно, не сразу получаешь результат, либо ты сидишь и боишься, но тогда гарантированно никакого результата не получаешь. Нужна инициативность, проактивность и в хорошем смысле азарт.

Второе — не зачитываться только деловой и профессиональной литературой, книгами из серии «Как сделать управленческую карьеру». Большая

часть этих книг написана за рубежом, и они совершенно не учитывают нашу национальную специфику, исторические особенности, которые сформировали особую ментальность россиян, не дают понимания, что работает или не работает. Об этом больше информации можно найти в нашей культуре. Я бы советовала развивать свой кругозор спектаклями, выставками, фильмами, художественной и исторической литературой.

И, конечно, ежедневно работать над собой, соревноваться только с собой, становясь с каждым днем лучше и сильнее. Если при этом у человека есть любовь к тому, что он делает, такой рецепт в КСК должен сработать. У меня работает. ➔



# НАБИРАЯ ОБОРОТЫ

## Дивизион «Климатическое оборудование» ГК КСК решает глобальные задачи и заново формирует целую отрасль

Китайская мудрость гласит: не дай бог жить в эпоху перемен! Но коллектив дивизиона «Климатическое оборудование» (ДКО КСК) ежедневно бросает вызов мыслителям древности. Переформатирование структуры дивизиона, переезд на новую промплощадку, развитие передовых технологий и производств, выход на внешние рынки, запуск уникальных для России проектов — в такой динамичной повестке живет и работает команда ДКО.

История ДКО фактически началась в апреле 2018 года, когда к КСК присоединилась команда управленцев и производственников во главе с Андреем Жидковым. Чтобы закрыть потребности предприятий ТМХ в климатическом оборудовании, им требовалось с нуля создать новое производство «ТРАКС» в Мытищах, заново выстроить все процессы на заводах «Транскон» и «Контур К» в Твери. Свое трехлетие дивизион встретил уже как единая слаженная структура, где у каждого предприятия есть четкие цели и планы, объем заказов и перспективы развития, сохранен и преумножен коллектив высококлассных профессионалов, сформирован банк компетенций и высокотехнологичных проектов.

Представляем нашим читателям дивизион «Климатическое оборудование» в версии 2021 года.

### С НУЛЯ ДО ВЫПУСКА ПРОДУКЦИИ — ЗА 4 МЕСЯЦА

Одно из ключевых производственных звеньев ДКО — компания «ТРАКС», созданная на территории бывшего завода средств автоматики в подмосковных Мытищах буквально с нуля. За четыре месяца пространство завода, где были только голые стены, удалось превратить в современную производственную площадку. В мае 2018 года команда

Илья ШИРОКОВ, слесарь механосборочных работ ООО «ТРАКС»:



— В «ТРАКС» я пришел три года назад. Мне всегда нравилось заниматься машинами, разбираться в устройстве сложных механизмов. Образование выбрал в этой отрасли — отучился на автослесаря, закончив училище с красным дипломом. На производстве мне интересно, я погружаюсь в рабочий процесс, и самое главное — прихожу каждый день в замечательный коллектив, к людям, с которыми хочется работать. На начальном этапе коллектив мне очень помог — я быстро освоил рабочие процессы и сразу втянулся. Когда возникают какие-либо вопросы — у меня или у ребят — обязательно приходим на помощь друг другу. Взаимовыручка должна быть обязательно!

Владимир КОМАРОВ, руководитель технического департамента ДКО КСК:



— На площадке «ТРАКС» мы планируем запустить производство комплектующих для компрессоров, а на площадке «Транскон» — теплообменного оборудования. По теплообменникам оборудование уже закуплено в Китае, доставлено на площадку ПТП в Твери, смонтировано, проведены пусконаладочные работы, начата пооперационная отработка технологии изготовления теплообменников. По компрессорам — для начала мы технологию рассчитываем под нужды имеющегося заказчика. Далее можно будет удешевить производство за счет увеличения выпуска для внешнего рынка. Есть интересные решения и в действующем производстве, например, экологически чистая технология гидролизной пайки, которую мы внедрили год назад — она позволяет выигрывать в себестоимости продукции до 30%. Плюс мы используем новую технологию заправки и проверки герметичности фреоновых контуров, под которую в начале весны закупили итальянское оборудование. Оно позволило втрое сократить время операций за счет автоматизации процесса, значительно повысить точность и исключить человеческий фактор.

«ТРАКС» приступила к работе, а в конце августа уже выпустила первую партию кондиционеров. Сегодня «ТРАКС» — один из ведущих российских разработчиков и производителей климатического оборудования для техники специального назначения. Предприятие выпускает до 2000 изделий в год и владеет компетенциями полного жизненного цикла изделия: от разработки и постановки на производство новой продукции до сервисного обслуживания. На территории более 5000 кв. м располагаются производственные линии и складские помещения. Из них 525 кв. м занимает испытательная лаборатория — тепло-

вая нагрузочная камера, где все разрабатываемые и модернизируемые изделия проходят проверку в условиях, идентичных реальной эксплуатации.

«Система обеспечения микроклимата современного железнодорожного подвижного состава — это совокупность неразрывных и взаимосвязанных элементов (установок кондиционирования, воздухопроводов, датчиков, систем управления), интегрированных в подвижной состав, — рассказывает главный конструктор и руководитель конструкторского бюро «Климатическое оборудование» Владимир Колесников. — Соответ-

### ДКО КСК СЕГОДНЯ — ВЕДУЩИЙ РОССИЙСКИЙ РАЗРАБОТЧИК И ПРОИЗВОДИТЕЛЬ ШИРОКОЙ ЛИНЕЙКИ КЛИМАТИЧЕСКОЙ ПРОДУКЦИИ И СИСТЕМ ОБЕЗЗАРАЖИВАНИЯ В ТРАНСПОРТНОМ ИСПОЛНЕНИИ.



**800+**

сотрудников



**23 000 м<sup>2</sup>**

производственных площадей



**50+**

заказчиков в России и за рубежом

#### ЕЖЕГОДНО ВЫПУСКАЕТ:



**1000+**

комплектов воздухопроводов



**5000+**

климатических установок



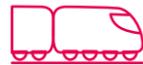
**6000+**

обеззараживателей воды и воздуха



Работники участка сборки корпусов систем обеспечения микроклимата «ТРАКС» проводят герметизацию корпуса вентиляционного агрегата, изготавливаемого для вагонов египетских железных дорог.

#### КЛИМАТИЧЕСКИМ ОБОРУДОВАНИЕМ КСК ОСНАЩЕНЫ:



## > 19 000 единиц

железнодорожной и рельсовой техники



## > 3000 единиц

различной колесной техники

ственно, и закладываться климатическое оборудование должно на стадии формирования облика транспортного средства совместно с его разработчиком. Для решения данной задачи за три года в КБ сформировано 12 отделов, а численность специалистов возросла более чем в 4 раза — до 110 человек. Сотрудники КБ обладают всеми необходимыми компетенциями для проведения расчетов холодильного оборудования и воздухораспределения, разрабатывают алгоритмы управления, контроллеры и программное обеспечение. В своей работе они используют передовые лицензионные программные продукты. Разработка и выпуск конструкторской документации осуществляются только после формирования полного электронного определения изделия (Autodesk Inventor), проведения конечно-элементного анализа конструкции (Ansys) и моделирования воздухораспределения (FlowVision)».

Производство от разработки не отстает. «Цех работает поточным методом, — рассказывает начальник производства «ТРАКС» Александр Гуринов. — Здесь расположены две сборочные линии, где собираются изделия разных габаритов. Производственный процесс организован параллельно: идет сборка корпусов, сборка и электромонтаж систем, окраска и сушка изделий, приемо-сдаточные испытания, комплектация и затем отправка на склад готовой продукции». В цехе работают слесари-сборщики, слесари механосборочных работ, электромонтажники, маляры, техники-испытатели, комплектовщики. Все специалисты обладают нужной квалификацией и опытом работы в отрасли. По словам Александра Гуринова, у 70% персонала стаж работы в области создания климатических установок — более 10 лет.

#### ПРЕИМУЩЕСТВА КООПЕРАЦИИ

«Транскон» — второй ключевой актив ДКО КСК, который базируется в Твери. В отличие от «ТРАКСа», созданного почти с нуля, завод имеет многолетнюю историю. «В августе 2018 года мы отмечали 20-летие предприятия, — вспоминает управляющий директор «Транскона» Сергей Пучков. — С 1998 года по 2020 год «Транскон» осуществлял выпуск изделий на старой площадке, располагающейся на ул. Академика Туполева. Примерно половина занимаемой производством территории — собственность компании, вторая часть — арендованные площади. На собственной территории выпускалась продукция для пассажирских вагонов, на арендованной — для вагонов метро». Основные заказчики климатических систем для метро — московский «Метровагонмаш» и партнер в Санкт-Петербурге — филиал МВМ. Вагон метро и кабина машиниста оборудуются климатическими системами производства «Транскона». Сейчас, в основном, речь идет о вагонах 775 серии в рамках проекта «2020». Кроме столичного метро изделия «Транскона» — через тот же «Метровагонмаш» — попадают и в «подземку» Санкт-Петербурга, Казани, Ташкента, Баку, Софии и т.д. В части климатических систем для железнодорожного транспорта «Транскон» поставляет продукцию на «Тверской вагоностроительный завод» для всей линейки одноэтажных и двухэтажных пассажирских вагонов, электропоездов («Иволга», «Иволга 2.0», «Иволга 3.0»), вагонов спецназначения.

Сегодня «Транскон» — это более 16 000 кв. м производственных площадей и вспомогательных помещений, более 250 сотрудников. С 1998 года

#### Сергей ЦВЕТКОВ, мастер цеха ООО «Транскон»:

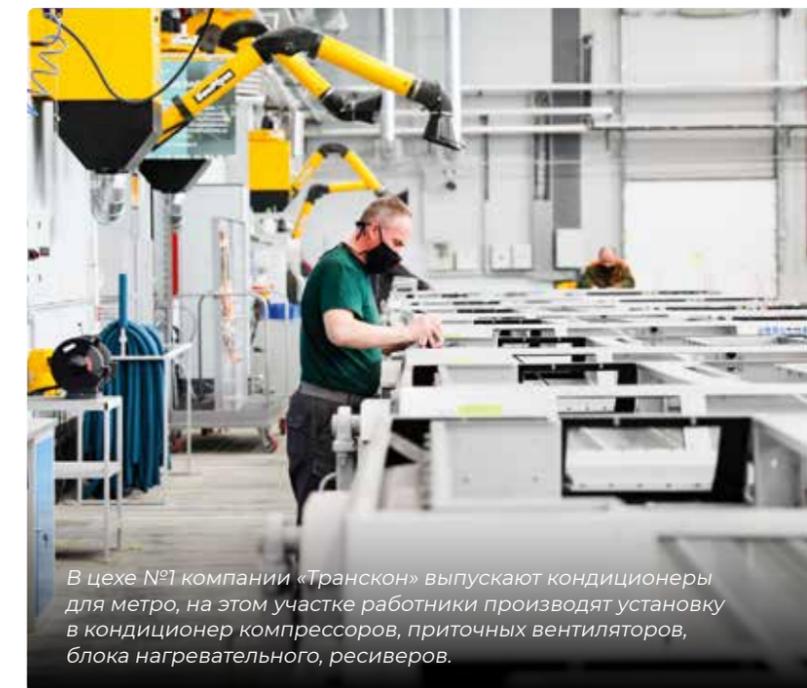


— Работники цеха ведут установку теплообменного оборудования, слесарные работы, пайку трубопроводов, электромонтаж кондиционеров, проводят испытания — то есть выпуск готовой продукции для АО «Метровагонмаш». Мы работаем над проектом «2020». В месяц наш цех может выпускать до 120 климатических установок, в пиковые моменты до 130-140 штук. У нас конвейерная линия сборки, на которой в цехе трудятся 80 человек. Корпус кондиционера мы получаем по межзаводской кооперации от ООО «КСК МК», его разбирают, предъявляют отделу технического контроля. Дальше идет приемка корпуса, его обработка, подготовка для нанесения шумовиброизоляции. После ее нанесения — когда она высыхает — установка поступает на участок сборки. Устанавливаются компрессоры, ресиверы, нагреватели, микроканальные теплообменники. Потом идет пайка трубопровода, а в конце — электромонтаж. Из нашего цеха готовое изделие отправляется на приемо-сдаточные испытания.

здесь произвели более 21 тысячи кондиционеров. В 2020 году произошло знаковое для предприятия событие — начался переезд на площадку Промтехнопарка КСК. В конце прошлого года туда переместилось производство, ориентированное на метрополитен, весной 2021 года к нему примкнули участки, работающие для ТВЗ. По словам Сергея Пучкова, новая площадка дает предприятию целый ряд уникальных преимуществ. Во-первых, производственные площади увеличились в несколько раз, появилась возможность гибко планировать их загрузку и оперативно реагировать на рыночные изменения и колебания портфеля заказов. Теперь «Транскон» готов к расширению ассортимента ряда, включению в него различных видов профильной продукции для всего объема заказов в периметре ТМХ. Во-вторых, формат Промтехнопарка позволяет развивать внутризаводскую кооперацию. «Главная ценность такого подхода — возможность объединить потребности всех участников процесса по какой-либо номенклатуре в одной точке изготовления, — рассуждает Сергей Пучков. — Например, если всем резидентам технопарка нужен определенного типа винтик, его производство можно организовать на едином участке внутри ПТП, а мощности и персонал резидентов высвободить для работы по ключевому продукту».

В планах предприятия до конца 2021 года — завершить обустройство на площадке Промтехнопарка, максимально оптимизировать производство по линии внутризаводской кооперации. Кроме того, в текущем году «Транскон» планирует возобновить выпуск климатических систем для пригородных

поездов. Здесь же — на площадке ПТП КСК — будут введены в эксплуатацию автоматизированная линия гибки труб, установка по заправке и проверке герметичности холодильного контура, проливочная станция, которая заменит устаревшие лейки и позволит моделировать реальные условия эксплуатации — скорость и напор струи, силу и направление потока и т.д. Также именно здесь появится собственное компонентное производство ДКО — выпуск теплообменного оборудования.



В цехе №1 компании «Транскон» выпускают кондиционеры для метро, на этом участке работники производят установку в кондиционер компрессоров, приточных вентиляторов, блока нагревательного, ресиверов.

Дмитрий БЕЛОВ, бригадир-электромонтажник ООО «Транскон»:



— Моя задача заключается в обвязке всей электрики, прокладке кабелей, жгутов и подключении всего оборудования. Работаю в «Трансконе» с 2008 года. Выбирал компанию по интересу — мне всегда нравилось работать с электрикой. Процесс трудоемкий и сложный, скучать не приходится. Тем более приятно приехать в Москву и прокатиться в метро, где установлены кондиционеры, собранные моими руками, а теперь успешно работающие на благо людей. Я — бригадир, в подчинении 12 человек на участке. Коллектив у нас сплоченный, дружный, мы всегда помогаем друг другу. Когда я только трудоустроился, у меня был наставник, который помогал освоиться на рабочем месте. Теперь я и сам помогаю новеньким — советом и делом. Правда, коллектив у нас стабильный, состав мало меняется.

**БЕЗОПАСНОСТЬ ВОДЫ И ВОЗДУХА ДЛЯ НАЗЕМНОГО ТРАНСПОРТА**

В структуру ДКО КСК входит также компания «ЛитТрансСервис» (ЛТС), которая специализируется на разработке и внедрении систем обеззараживания воздуха, воды и поверхностей на транспорте. Сегодня ЛТС — один из ведущих российских производителей в данной области. Производство расположено в Москве и сертифицировано по системе менеджмента качества стандарта ГОСТ Р ISO 9001-2015 (ISO 9001:2015). Штат предприятия составляет порядка 150 человек.

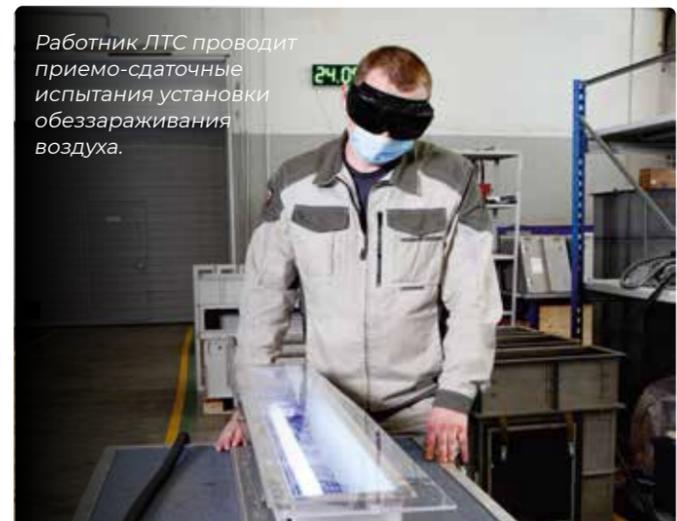
С 2007 года силами коллектива ЛТС было выпущено более 30 000 обеззараживающих систем, только за прошлый год произведено 7700 установок. «Сам по себе ультрафиолет известен всем с 60-х годов прошлого века, — рассказывает генеральный директор ЛТС Сергей Лепешкин. — Уникально наше техническое решение, связанное с тем, что мы используем меньшую мощность, обеспечивая большую эффективность. То есть речь идет об увеличении коэффициента полезного действия».

В 2020 году предприятие завершило переезд на новую площадку в районе Южное Тушино. Научно-производственные мощности увеличились практически в два раза — до 90 тыс. кв. м. У ЛТС есть собственные лаборатории, стенды, прочая материально-техническая база, позволяющая проводить испытания, исследования и производство.

Как рассказывают работники предприятия, производство систем обеззараживания стало актуаль-

ным в 2003 году, когда появились соответствующие нормативные требования на законодательном уровне. Команда ЛТС тогда предложила оптимальное решение, удовлетворявшее все пожелания регулятора. Четыре последующих года «ЛитТрансСервис» проводил научные исследования и многочисленные испытания: лабораторные, макетные, натурные и эксплуатационные. По их завершению и прохождению процедур подтверждения соответствия началось производство систем обеззараживания.

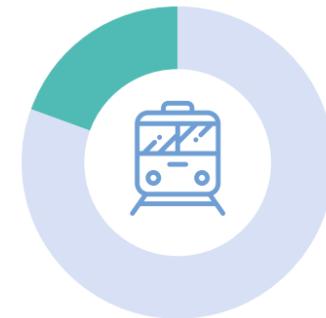
Стоит отметить, что ЛТС является научно-производственной компанией полного цикла продукта, то есть может осуществлять научные исследования, связанные с поиском конструкторских решений, разработку продукта, опытное и серийное производство, гарантийное и постгарантийное обслуживание. Сейчас рассматривается вопрос о подписании контракта жизненного цикла на продукцию ЛТС с основным заказчиком — ТМХ. ➔



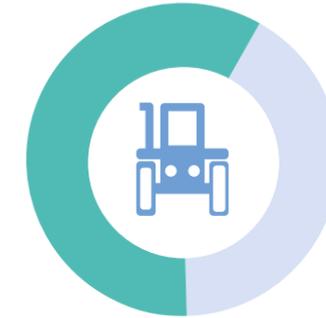
Работник ЛТС проводит приемо-сдаточные испытания установки обеззараживания воздуха.

**ЦЕЛИ ПО РЫНКАМ**

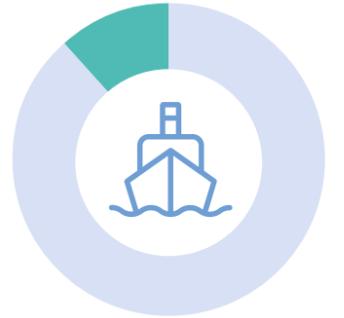
В ПЛАНАХ ДКО КСК К 2024 ГОДУ ЗАНЯТЬ СЛЕДУЮЩИЕ ДОЛИ РЫНКА КЛИМАТИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ СНГ И ЕС В ОТРАСЛЕВОМ РАЗРЕЗЕ:



**Рельсовый транспорт**  
 ■ Объем рынка — 2 млрд руб.  
 ■ Доля рынка — до 24%



**Техника специального назначения**  
 ■ Объем рынка — 1,5–3 млрд руб.  
 ■ Доля рынка — до 70%



**Судостроение**  
 ■ Объем рынка — 3 млрд руб.  
 ■ Доля рынка — до 13%



**Автомобильный и общественный транспорт**  
 ■ Объем рынка — 2 млрд руб.  
 ■ Доля рынка — до 35%



**Крупногабаритные авторефрижераторы (от 18 кв)**  
 ■ Объем рынка — 3,5 млрд руб.  
 ■ Доля рынка — до 16%

Сергей ЛЕПЕШКИН, генеральный директор ООО «ЛитТрансСервис»:



— По железнодорожному транспорту в рамках дивизиона мы приобретаем компетенции на системы жизнеобеспечения. Исторически — до вхождения в КСК — мы занимались системами обеззараживания воздуха и воды. Сейчас добавляем к этому другие разработки. Например, мы впервые в России разработали установку очистки серой воды. Система используется на двухэтажных вагонах нового поколения и позволяет экономить воду. Установка прошла все необходимые испытания, принята приёмочной комиссией и в настоящее время монтируется на двухэтажных вагонах ТВЗ, которые должны выйти на маршрут осенью 2021 года. По направлению общественного транспорта — троллейбусы, автобусы, трамваи — активно включаемся в работу. Разработали многочисленные варианты систем для разного типа подвижного состава, провели три вида испытаний, в том числе на базе автобусного парка. Теперь нам предстоит провести натурные испытания, ведем переговоры с Мосгортрансом о выделении нам для испытаний автобуса и электробуса. В планах — стать первыми в серийной установке подобных систем на общественный транспорт.

«НАША ЗАДАЧА — СТАТЬ ЛУЧШИМ В ЕВРОПЕ СБОРОЧНЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ  
КОНВЕЙЕРНОГО ТИПА ПО ВЫПУСКУ КЛИМАТИЧЕСКИХ СИСТЕМ ДЛЯ ТРАНСПОРТА»



**Андрей ЖИДКОВ,**  
руководитель  
дивизиона  
«Климатическое  
оборудование КСК»

— Андрей Юрьевич,  
какие приоритетные  
задачи стоят сегодня  
перед ДКО?

— Важнейшая стратеги-  
ческая задача дивизи-  
она — локализация  
основной компонентной

базы, блоков холодильного контура — компрессоров, теплообменного и вентиляционного оборудования. Тенденции, ожидания государственных заказчиков сейчас таковы, что на среднем горизонте локализация станет обязательным условием наших устойчивых позиций на рынке. Поэтому мы разработали соответствующую стратегию и приступили к ее реализации.

— Расскажите об этом проекте. Что уже сделано, что еще предстоит?

— По компрессорам мы находимся на этапе изготовления макетного образца. Провели огромную работу, связанную с изучением рынка, технологий производства. Проблема в том, что производство такого оборудования в России практически утрачено — профильные заводы давно развалились. Поэтому мы взяли за основу опыт Китая, около трех месяцев мои сотрудники посещали основные китайские заводы, изучали их технологию производства. В результате подготовительной работы была сформирована дорожная карта входа на рынок, сейчас мы оформляем инвестпроект. Начать планируем с запуска мелкосерийного производства для нужд Минобороны РФ. Планируем отработать и обкатать технологию, после чего заходить на рынок компрессорного производства уже масштабно.

Второй блок — выпуск теплообменников. Мы уже закупили две линии оборудования для производства, они смонтированы на тверской площадке, ждем пусконаладку и запуск. Летом планируем получить первую продукцию, и до конца года поставить на собственное производство всю линейку тепло-

обменного оборудования, полностью отказавшись от закупок на стороне. В более дальней перспективе рассмотрим возможность делать эту продукцию и для внешнего рынка, подвинув зарубежных поставщиков.

И, наконец, вентиляционное оборудование. Мы весь 2020 год вели переговоры с крупнейшим немецким производителем EBM-PAPST с целью привести их в Россию с запуском мелкосерийного производства. Но в какой-то момент немцы отказались от локализации, пришлось на время отложить эту тему. Задачи будем решать последовательно. После запуска производства теплообменников у нас высвободится инженерный ресурс и мы его переключим на вентиляционное оборудование.

Глобально говоря, в периоде 2020–2023 годов мы планируем освоить локализацию компонентной базы целиком.

— Расскажите о планах дивизиона по выходу на международные рынки.

— Наше «окно в Европу» сейчас — локализация сборочного производства ДКО на заводе в венгерском городе Дунакеси: там планируем ежемесячно собирать 30 изделий для египетского проекта ТМХ. Этот проект позволит нам сформировать компетенцию инжиниринга, который будет работать по европейским стандартам, и на его базе отработать технологию производства. По предварительным подсчетам, к середине 2022 года эти компетенции будут сформированы, и мы сможем начать самостоятельный заход на европейские рынки, предлагая продукцию, сделанную на территории и по нормам ЕС. Потенциальные заказчики уже есть, в частности, по международной тематике мы давно работаем с компанией «Штадлер Минск» — через них нашими климатическими системами обеспечены линии метро Минска, трамваи Санкт-Петербурга «Чижик». Также у них есть двухэтажный спальный вагон «Флирт» для электропоезда, который является базовым продуктом площадки «Штадлер Европа», и у нас есть шансы стать поставщиком климатических изделий в этот проект. Но для этого мы должны повысить свою конкурентоспособность до глобального уровня, и мы над этим работаем. В рамках ПТП КСК наша цель — стать лучшим в Европе сборочным предприятием конвейерного типа систем климата для любого транспорта. ➔

# ПРОЕКТ «ЕГИПЕТ»: КСК НА МЕЖДУНАРОДНОЙ АРЕНЕ

Контракт между ТМХ и Египетскими национальными железными дорогами на поставку 1300 пассажирских вагонов различных моделей стоимостью более миллиарда евро был подписан в 2018 году. Впервые в истории отечественного вагоностроения реализуется проект, предполагающий создание и поставку в дальнее зарубежье пассажирских вагонов локомотивной тяги, предназначенных для эксплуатации на колее шириной 1435 мм. В 2020 году в Египет было направлено 226 пассажирских вагонов производства ТВЗ, в феврале 2021 года начались поставки в Александрию первых вагонов, выпущенных на венгерском предприятии ТМХ в Дунакеси. По состоянию на начало июня общее количе-

ство вагонов, отправленных в Египет, достигло 381 шт. КСК принимает в проекте «Египет» самое непосредственное участие — дивизионы холдинга поставляют широкую линейку компонентов по основным направлениям деятельности: фонари и светильники, кресла, окна, двери, комплекты облицовки, системы вентиляции, пульта управления электрооборудованием и комплексы контроля нагрева букс. Для нашей компании это не только участие в крупном и статусном международном партнерстве, но и перспектива выхода на рынок ЕС с потенциалом расширения географии сбыта продукции, подтверждения качества изделий на мировом уровне и их соответствия европейским нормативным требованиям.

*Подробности — в материалах нашего спецпроекта.*



# ВАГОНЫ ДЛЯ ЕГИПТА- КЛЮЧЕВОЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ ПРОЕКТ ГК КСК

## Основные технические характеристики:

### Вагон модели 61-4514

- Масса тары вагона: **≤ 46,3 т**  
*4514.00 - вагон с установкой кондиционирования воздуха*  
**≤ 46,1 т**  
*4514.01 - вагон с динамической вентиляцией воздуха*
- Длина вагона: **24 500 мм**
- Ширина вагона: **2826 мм**
- Количество посадочных мест: **88 шт**
- Конструкционная скорость: **140 км/ч**
- Эксплуатация при температуре: **до +50 c°**
- Срок службы кузова вагона: **40 лет**

## Параметры проекта:

**40** месяцев  
**2020** - **2023** годы  
**1300** пассажирских вагонов

5 различных категорий:

- 3-й класс**  
с кондиционированием, ед. – 500
- 3-й класс**  
с принудительной вентиляцией, ед. – 500
- 2-й класс**  
с кондиционированием (модель 61-4554), ед. – 180
- 2-й класс**  
с кондиционированием и буфетом (модель 61-4532), ед. – 30
- 1-й класс**  
с кондиционированием (модель 61-4554), ед. – 90

## Производство вагонов:

-  Тверской вагоностроительный завод, Тверь, Россия
-  Dunakeszi Járműjavító, Дунакеси, Венгрия

## Поставки ГК КСК:

- 1 Двери торцевые**  
ПФ «КМТ», Ломоносов, Санкт-Петербург
- 2 Двери боковые**  
ПФ «КМТ», Ломоносов, Санкт-Петербург
- 3 Окна**  
ПФ «КМТ», Ломоносов, Санкт-Петербург
- 4 Вентиляционный агрегат и воздухопровод**  
Транскон, Мытищи, Московская область
- 5 Фонари торцевые**  
КСК Элком, Тверь
- 6 Комплекты стеклопластиковой облицовки**  
НПО «Вояж», Камешково, Владимирская область
- 7 Светильники**  
КСК Элком, Тверь
- 8 Кресла**  
КСК МС, Тверь
- 9 Пульт управления (ПУ-75)**  
ПТМ, Тверь
- 10 Комплекс контроля нагрева бункс - Египет (ККНБ-Е)**  
КСК Элком, Тверь

**Впервые  
в истории российского  
вагоностроения – создание  
пассажирских вагонов  
для узкой колеи 1435 мм**



# ЕВРОПЕЙСКИЙ ПУТЬ В ЕГИПЕТ

Один из ключевых параметров проекта «Египет» — частичная локализация производств в Венгрии и на территории ЕС. Большую часть оборудования для египетских вагонов (за исключением корпуса и колес) производят предприятия КСК, для венгерской части проекта было создано юрлицо «КСК-Венгрия». Первые шаги в сторону локализации КСК делает уже сейчас. О том, как это происходит, мы поговорили с техническим руководителем проекта «КСК-Венгрия» **Робертом Бабуриным**.

## — Роберт, что уже сделано по проекту локализации производств КСК в Венгрии?

— Производство располагается на площадке Дуна-кеси в Венгрии, мы арендуем два цеха общей площадью около 3000 кв. м. Планируемый штат работников — около 50 человек. Здесь будет осуществляться сборка продукции — окон, дверей, идет подготовка к сборке кондиционеров. Речь идет о локализации ключевых процессов производства, а не о том, чтобы просто наклеить шильдик на готовый продукт. По условиям соглашения с венгерскими финансовыми структурами, выступающими инвесторами всего проекта, здесь должно быть организовано реальное производство, которое увеличит ВВП Венгрии. У нас уже есть партнеры в этой стране, которые возьмут на себя, например, металлообработку, листовую обработку, изготовление некоторых деталей, из которых мы будем собирать финальное изделие. Первые поставки нашей продукции по проекту «Египет» были в сентябре 2019 года, а сейчас мы уже занимаемся реальным освоением венгерской площадки. Первые поставки планируются в 3-м квартале 2021 года.

## — Как будет формироваться коллектив «КСК Венгрия»?

— На начальном этапе мы отправляем на венгерскую площадку в большей степени наших работников, они на месте осваивают сборку, запускают производственный процесс в рамках трансфера технологий. Дальше

начинается подбор местных кадров, которые постепенно будут замещать наш персонал. Мы планируем открыть найм венгерских специалистов в июле этого года, первое время они будут проходить обучение у наших людей, осваивать приемы и методы работы. Затем мы будем постепенно выводить своих сотрудников и возвращать их в Россию.

## — Позволяет ли производство КСК в Венгрии выпускать продукцию, отвечающую международным стандартам качества?

— Вся наша продукция успешно прошла процедуру сертификации по европейским стандартам. Также с самого начала проекта мы ведем активную работу по совершенствованию наших компонентов, повышению их качества с учетом пожеланий заказчика. Наши

конструкторские службы разработали новые торцевые двери по замечаниям и предложениям египетской стороны. Кроме того, мы скорректировали конструкцию окон. Были у партнеров и некоторые пожелания по вагонам в целом — наши специалисты в связке с ТВЗ и при активной поддержке ТМХ-Египет работают по этой линии. Вопросы, в основном, возникают в связи с особенностями условий эксплуатации, но они оперативно решаются. Сегодня их возникает все меньше, сейчас следующий шаг — успешно реализовать производство в Венгрии. ➔



# МЕНЯЙСЯ, ЧТОБЫ ВЫЖИТЬ!

## С 2021 года возможность развития открыта для всех сотрудников ГК КСК

«Вы не обязаны меняться. Выживание — дело добровольное». В современном мире актуальность этой фразы американского ученого и статистика Эдварда Деминга растет с каждым днем. Стратегия изменений, направленных на подготовку профессионалов будущего уже сегодня, легла в основу работы управления по обучению и развитию персонала ГК КСК. Сейчас команда управления предлагает сотрудникам компании десятки образовательных проектов для профессионального и личностного роста, и это только начало масштабных перемен.

Участники Всемирного экономического форума выделили ТОП-10 навыков будущего: решение проблем, критическое мышление, креативность, управление людьми, взаимодействие с людьми, эмоциональный интеллект, принятие решений, ориентация на сервис, переговоры, гибкость мышления. Все эти компетенции относятся к так называемым soft skills (англ. «гибкие» навыки), связанным с личностными качествами и установками человека, с его способностью к социальному взаимодействию. Soft skills не привязаны к конкретной профессии, универсальны в различных отраслях и актуальны для всех специалистов, желающих построить карьеру в современных реалиях. По мнению ученых Гарвардского университета, сегодня soft skills — это 85% успеха любого специалиста. 77% руководителей считают, что soft skills сейчас не менее важны, чем hard skills (англ. «жесткие» навыки) — технические, профессиональные компетенции. Сотрудники ГК КСК с 2021 года имеют возможность развивать и те, и другие виды навыков в рамках корпоративных программ обучения, которые проходят как в онлайн, так и в офлайн-формате.

## ОБУЧЕНИЕ ДЛИНОЮ В ЖИЗНЬ

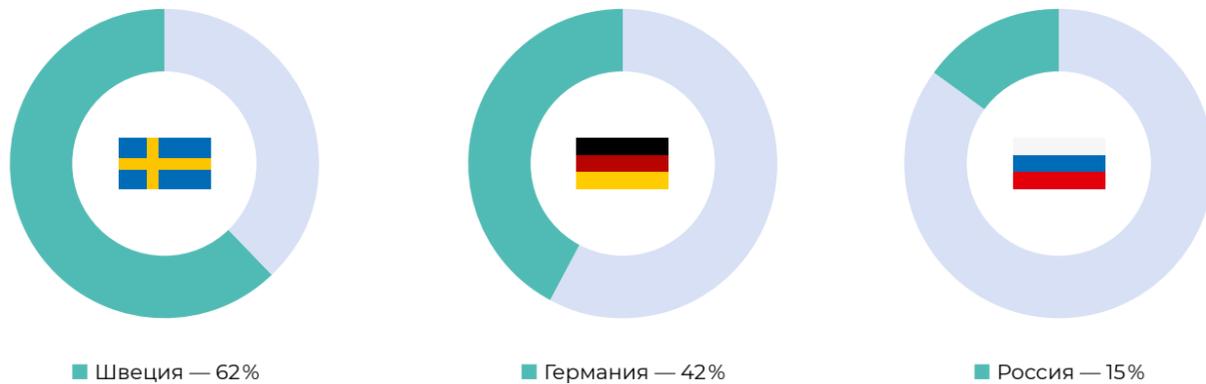
«Раньше мы получали образование в школе, институте, а затем пользовались его плодами всю оставшуюся жизнь, работая по профессии, которую

выбрали для себя еще в юности, — рассказывает руководитель управления по обучению и развитию персонала ГК КСК Алексей Попов. — Еще в середине 20-го века нобелевский лауреат Гэрри Беккер рассчитал рентабельность вложения средств в образование детей как 15% годовых на протяжении всей их последующей жизни. Но теперь все по-другому. В ближайшие десять лет появится 186 новых специальностей в 25 отраслях. Одной профессии на всю жизнь больше не хватит. Перед нами стоит задача обучения на протяжении всей жизни, получения нескольких профессий и специализаций на разных этапах карьеры — lifelong learning».

Участники деловой игры «Формула КСК» ➔ тренировались в умении планировать работу, распределять ресурсы, определять и отслеживать зоны ответственности в совместных проектах.



**ДОЛЯ ВЗРОСЛОГО НАСЕЛЕНИЯ, ПРОДОЛЖАЮЩЕГО РЕГУЛЯРНОЕ ОБУЧЕНИЕ  
В НЕКОТОРЫХ СТРАНАХ МИРА:**



Концепция «пожизненного» обучения уже сегодня актуальна и для нашей отрасли. «Машиностроение — сложный живой организм, который постоянно в развитии, в движении, — отмечает начальник отдела профессионального обучения Учебно-консультационного центра КСК Сергей Кирьянов. — Меняются условия, открываются новые рынки, усложняются процессы, повышаются требования к качеству, появляется новое оборудование, технологии, приходят новые люди, растет конкуренция. Научись делать свою работу лучше и быстрее, иначе проиграешь. Принцип «Обучение через всю жизнь», получение новых знаний, умений, навыков, наращивание компетенций, возможность делиться своим опытом — тот двигатель, без которого современному человеку невозможно оставаться востребованным и конкурентоспособным».

**РАЗНООБРАЗИЕ ФОРМАТОВ  
И ЛУЧШАЯ ЭКСПЕРТИЗА**

Управление обучения и развития персонала КСК объединяет методологов, бизнес-тренеров и организаторов обучения с разноплановым набором навыков и опытом реализации образовательных проектов в крупных производственных, телекоммуникационных, retail-компаниях и банках. Сегодня команда управления предлагает сотрудникам холдинга практически весь арсенал современных учебных форматов и инструментов. Большую часть программ специалисты подразделения разрабатывают самостоятельно, но также используют возможность привлечь лучшую экспертизу с внешнего рынка.

В начале этого года были запущены онлайн-тренинги и вебинары по soft skills для всех желающих. Свыше 1200 наших коллег из всех регионов уже воспользовались этой возможностью. По итогам обучения средняя оценка участниками обучающих программ превышает 9 из 10 баллов.

После смягчения карантинных мер в ГК КСК стартовали и очные программы. Специалисты Управления проводят тренинги как в открытом формате, так и под конкретные запросы подразделений компании. Помимо тренингов в арсенале управления есть бизнес-симуляции, бизнес-квесты, а также фасилитационные сессии, помогающие искать пути решения комплексных задач, объединять и мотивировать команды.

Летом КСК присоединится к разработке ТМХ — системе TES, и все наши сотрудники с рабочих компьютеров получат доступ к широкому набору дистанционных курсов. На онлайн-платформе будут размещены курсы по личной эффективности, управленческим навыкам и hard skills. «Также мы можем подключать желающих к электронной библиотеке Alpina Digital — современному инструменту развития и обучения. Библиотека предлагает пользователям более 5000 книг, аудио-

**КАК МЕНЯЕТСЯ МИР**

В XXI веке мировая скорость накопления информации многократно возросла. К примеру, 90% всей информации в мире было создано и выложено в сеть за последние два года. В миллиард (!) раз снизилась стоимость хранения 1 гб информации в период с 1980 по 2009 год. 104 года — ожидаемая продолжительность жизни детей, родившихся в 2007 году в США, Италии, Франции и Канаде. По данным доклада ООН, в ближайшие 10 лет в России работы лишатся 25% населения, в Канаде 40%, в Эфиопии 70%. По прогнозу McKinsey Global Institute, к 2030 году от 400 до 800 миллионов человек по всему миру потеряют рабочие места, их заменят роботы. К этому времени исчезнут 57 специальностей.

**Сергей КИРЬЯНОВ, начальник отдела профессионального обучения:**



— Обучение рабочих включает теоретическую и практическую подготовку. Теоретическое обучение могут проводить как приглашенные профессиональные преподаватели, так и внутренние эксперты с производственных площадок: технологи, инженеры, мастера. Мы делаем ставку именно на внутренних экспертов. Во-первых, такой формат обучения удобен — оно часто организуется на рабочем месте. Во-вторых, преподаватель точно понимает задачи производства, знает оборудование, видит сильные и слабые стороны своих учеников. Наша задача сделать обучение как можно более индивидуальным, с учетом оборудования, опыта, особенностей обучаемого. Практику организуют на рабочих местах начальники цехов, закрепляя ученика за наставником из числа наиболее опытных рабочих.

книг, курсов, видео, тестов по бизнесу и саморазвитию на русском языке», — подчеркивает Алексей Попов.

**«СИНИЕ ВОРОТНИЧКИ» НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ**

ГК КСК — производственная компания, где hard skills не менее важны, чем soft skills. В конце 2020 года Министерство образования РФ выдало лицензию на обучение рабочего персонала в Учебно-консультационном центре КСК. «Одно из главных достоинств корпоративного лицензированного учебного центра — возможность пройти обучение без отрыва от производства, с опытными наставниками и экспертами-преподавателями, погруженными в производственный процесс, знающими все тонкости технологий и оборудования, — говорит Сергей Кирьянов. — И все это с официальным присвоением квалификации, с выдачей свидетельства установленного образца. Сегодня мы можем своими силами обучать слесарей механосборочных работ, операторов автоматических и полуавтоматических линий холодноштамповочного оборудования, лазерных установок, станков с программным управлением, токарей, резчиков на пилах, ножовках и станках, маляров, сверловщиков, есть возможность обучать сварщиков, термистов, кузнецов-штамповщиков, контролеров качества и рабочих других профессий».

Обучая сотрудников рабочих специальностей, команда управления теперь может отталкиваться не только от запросов бизнеса, но и от матриц компетенций, хорошо подсвечивающих «узкие места» того или иного специалиста и наглядно демонстрирующих, какие знания и навыки ему необходимо дополнительно получить, чтобы эффективно решать актуальные производственные задачи.

«Помимо обучения рабочих и специалистов, одним из ключевых фокусов развития компании мы видим повышение эффективности и компетенций ее руководителей, — рассказывает Алексей Попов. — Мы начали с оценки и обучения мастеров цехов. К примеру, на тренинге «Эффективный руководитель» мы учим участников способам «настройки» управленческого цикла и распределения задач в зависимости от уровня развития и готовности сотрудников, разбираем и учимся использовать эффективные управленческие техники и инструменты. В ближайших планах — запуск и развитие кадрового резерва на замещение ключевых управленческих должностей в производстве, начиная от мастеров и заканчивая исполнительными директорами площадок».

Команда управления по обучению и развитию персонала рада видеть всех сотрудников ГК КСК на учебных программах — как на открытых, так и на разработанных конкретно для ваших подразделений. ➔



Программа тренинга для руководителей ➔ была посвящена разбору и отработке эффективных управленческих техник.

# ЭТИЧЕСКИЙ МОМЕНТ

## Кодекс этики ГК КСК — шаг навстречу единой корпоративной культуре

Кодекс корпоративной этики — свод правил, фиксирующий ценности компании, ее моральные обязательства по отношению к персоналу, клиентам, обществу в целом, а также ожидания самой компании от поведения своих работников. Корпоративный кодекс является публичным документом — как правило, он размещается в открытом доступе и ознакомиться с ним может любой желающий. Среди организаций с опубликованными корпоративными кодексами — Amazon, Apple, Ford, Google, Microsoft. Недавно свой «Кодекс этики» был принят и в ГК КСК.



Потребность в Кодексе этики актуализируется по мере роста компании. Группа компаний КСК постоянно развивается, в периметр холдинга входит все больше предприятий из разных регионов, каждое — со своей историей и традициями. На каждом — собственное понимание того, какое поведение является этическим, какие ценности — в приоритете, что допустимо в общении с коллегами. Некоторые традиции сформировались много лет назад, и сегодня они отличаются от этических норм, принятых в современной деловой и производственной среде. Кодекс корпоративной этики вводится, чтобы привести это понимание к единому знаменателю, сделать целостной системой координат для сотрудников всех предприятий холдинга.

### О ЧЕМ РАССКАЖЕТ КОДЕКС

Кодекс этики затрагивает все важные аспекты, формирующие корпоративную среду, — нормы поведения сотрудников, взаимоотношения работников и руководителей, обращение с информацией ограниченного доступа, предотвращение коррупции, обеспечение безопасных условий и охраны труда, заботу об экологии, соблюдение корпоративного имиджа, публичные выступления. Кроме того, Кодекс фиксирует и провозглашает выявленные ценности коллектива ГК КСК. Задача Кодекса — привнести в работу и в жизнь каждого сотрудника осознанность, понимание общих целей компании и своей роли в их достижении.

← Благожелательное и корректное общение с коллегами — условие здорового климата в коллективе.

Например, в Кодексе этики ГК КСК вы найдете ответы на вопросы:

- какие деловые подарки можно дарить или принимать от контрагентов, партнеров, коллег, а от какого подарка с этической точки зрения лучше отказаться;
- какие простые меры помогут создать в коллективе деловую и эмоционально комфортную для каждого участника обстановку;
- как сотруднику сочетать личную, политическую, социальную, общественную деятельность с работой в компании;
- о каких этических аспектах сотруднику компании важно помнить, выступая в публичном пространстве как частное лицо (в том числе в сети интернет);
- что такое конфликт интересов и почему важно не допускать таких конфликтов в рабочей деятельности;
- на что стоит обращать внимание при разработке локальных нормативных актов;
- к кому можно обратиться по вопросам информационной, производственной и антикоррупционной безопасности.

### КОГО ЭТО КАСАЕТСЯ?

Кодекс актуален и обязателен к исполнению для всех работников нашего холдинга — от рядового сотрудника до генерального директора. Мы все — важные, ценные, уникальные «компоненты» единого сложного механизма. Со временем у каждого из нас формируется понимание, что наши достижения — это результат сплоченной работы и ошибка каждого, как и вклад, влияет на уровень полученного результата. Конечно, чтобы это произошло, нам многое предстоит сделать, многое изменить. Кодекс этики станет нашим ориентиром в этом процессе.

### КАК ЭТО РАБОТАЕТ?

Кодекс надлежит использовать в текущей ежедневной работе, а также обращаться к нему при возникновении спорных вопросов. Если в коллективе возникает нездоровая обстановка, нарушаются чьи-то права, появляются факторы, препятствующие созданию комфортной и уважительной рабочей атмосферы, каждый сотрудник вправе задаться вопросом — насколько все происходящее соответствует прописанным в Кодексе корпоративным ценностям. Если сотрудник компании сталкивается с тем, что ценности и принципы Кодекса не соблюдаются, он может обратиться в корпоративную Комиссию по этике. Такая Комиссия под председательством заместителя генерального директора ГК КСК Сергея Аферова уже действует на московской площадке компании, в нее входят представители различных подразделений. Вынести свой вопрос на обсуждение Комиссии уже сейчас может любой сотрудник управляющей компании КСК — по телефону линии доверия комплаенса или по электронной почте. Проблема выносится на обсуждение Комиссии и затем принимается решение. Например, если у сотрудника по каким-то причинам не складываются взаимоотношения с руководителем и коллегами, но он хорошо зарекомендовал себя как профессионал, по решению Комиссии можно организовать его ротацию в другое подразделение или на другое предприятие.

Зачастую вопросы корпоративной этики не подразумевают коллективного обсуждения, поэтому в ближайших планах — создание системы так называемых этических уполномоченных на всех предприятиях компании. К ним сотрудники предприятий смогут напрямую обращаться с вопросами по этике. ➔

Редакция благодарит Тимофея Богданова, руководителя департамента внутреннего контроля и комплаенса ГК КСК, за помощь в подготовке материала.

## РАЗВИТИЕ КОМАНДА ИННОВАЦИОННОСТЬ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТА НА РЕЗУЛЬТАТ

ВОПРОСЫ В ЧАСТИ СОБЛЮДЕНИЯ КОДЕКСА ЭТИКИ МОЖНО АДРЕСОВАТЬ НА ЕДИНЫЙ РЕСУРС «ЛИНИЯ ДОВЕРИЯ КОМПЛАЕНСА».

Доступ к ней предоставлен:

- на официальном сайте ООО «КСК» через клавишу «Линия доверия комплаенса» с заполнением предлагаемой формы обращения;
- по электронной почте [hotline@kscgroup.ru](mailto:hotline@kscgroup.ru);
- с помощью мессенджеров (WhatsApp, Viber, Telegram), привязанных к телефону: +7 963 990 17 03

# ЮБИЛЕЙ ФЛАГМАНА

## Ведущее предприятие дивизиона «Интерьер и экстерьер» отмечает 30-летие

За три десятка лет фирма КМТ, созданная на заре 90-х буквально с нуля, стала лидером производства оконных и дверных систем, систем доступа пассажиров в вагон и многих других комплектующих для железнодорожного и городского транспорта, а также оборудования для станций метрополитена. Поздравляем коллег со знаменательной датой и знакомим читателей с прошлым и настоящим ПФ КМТ.

### ПРОРЫВНЫЕ «ДЕВЯНОСТЫЕ»

История предприятия началась в мае 1991 года, когда при научной части Морского технического университета в Санкт-Петербурге была создана «Инновационная фирма КМТ» (Конверсия морской техники). Основатели компании планировали использовать ранее накопленный в «оборонке» опыт, знания и технологии для развития «гражданских» отраслей. Первым проектом КМТ стал выпуск межвагонных высоковольтных соединений — в такой продукции в то время остро нуждался Тверской вагоностроительный завод, искавший российскую альтернативу поставщикам из Польши и ГДР. Инженерный и технический потенциал компании рос, и в 1995 году КМТ приняла новый вызов. Им стала разработка и последующий запуск первого в России серийного производства современных алюмопластмассовых окон, призванных заме-

нить в пассажирских вагонах устаревшие морально и физически деревянные. Отрасль по достоинству оценила новаторство питерских инженеров, и сегодня окнами КМТ комплектуются практически все пассажирские вагоны российского производства. Основатель КМТ Олег Кармадонов за этот проект был удостоен звания «почетный железнодорожник».

«По итогам «девяностых» из неизвестной фирмы с персоналом в три человека КМТ стала полноценным производственным предприятием, имеющим потенциал для разработки и освоения новых изделий, — вспоминает председатель совета директоров ОАО «ПФ «КМТ» Олег Кармадонов. — Впереди нас ждало открытие новых рынков, увеличение оборота в восемь раз в последующие восемь лет, выстраивание партнерских отношений с ТМХ».

### ПРОДУКТИВНЫЕ «НУЛЕВЫЕ»

В 2000 году Производственная фирма КМТ выкупила Ломоносовский опытный завод, образовала собственный Инженерный центр и приступила к освоению еще одного перспективного вида продукции для пассажирских вагонов — автоматических и неавтоматических дверей. В комплекте с окнами КМТ они должны были обеспечить пассажирам принципиально новый уровень безопасности и комфорта. Этот проект дал предприятию возможность постоянно расширять продуктовую корзину, в которую к 2009 году вошли новые наружные и распашные двери для разных моделей пассажирских вагонов и локомотивов, автоматические двери для вагонов

← В слесарно-сборочном цехе КМТ на участке склейки выполняются операции по склейке дверных полотен и окон различных видов для рельсового транспорта.



Тарас СПИВАК, генеральный директор ГК КСК:



— От всей души поздравляю трудовой коллектив и руководство «Производственной фирмы «КМТ» с юбилеем! В основе ваших впечатляющих достижений — блестящие умы инженерного коллектива, прорывные разработки конструкторов, тщательность и дотошность испытателей, кропотливый труд производственников, дальновидность и опыт управленцев. Я благодарю каждого члена команды КМТ за неравнодушие, интерес к своему делу и работу на результат. Желаю вам дальнейших успехов, амбиций для постановки новых целей и сил для их достижения!

метро и электропоездов, подъемные устройства для инвалидов (УПТИ). «Именно курс на диверсификацию продуктового портфеля, а также развитие сотрудничества с «Трансмашхолдингом» позволили КМТ преодолеть кризис 2009 года», — отмечает Олег Кармадонов.

### ДИНАМИЧНЫЕ «ДЕСЯТЫЕ»

Период 2010–2020 годов ознаменовался для КМТ серьезным увеличением объемов производства и открытием еще одного, принципиально нового направления. Им стал выпуск эскалаторного оборудования: ступеней для эскалатора, эскалаторных зон и приводящих механизмов. При этом перспективные «дверная» и «оконная» темы продолжали динамично развиваться. Компания вышла на международный уровень, в число ее заказчиков вошли глобальные игроки транспортной индустрии — Сименс, Альстом, Тальго. В 2019 году КМТ вошла в дивизион «Интерьер и экстерьер» ГК КСК.

«В 2020 году чистая прибыль компании превысила 560 млн руб., и это при том, что в 2011–2020 годах инвестиционные вложения в ПК КМТ практически отсутствовали. Что же касается инвестиций 2004–2008 годов — они полностью себя окупали», — подчеркивает Олег Кармадонов.

### КУРС НА РАЗВИТИЕ

Сегодня КМТ — это 980 высококвалифицированных сотрудников, более 15 000 кв. м производственных площадей, собственный инженеринговый и испытательный центры, развитая система сервисного обслуживания. В планах компании — дальнейшая технологическая модернизация и совершенствование производственных и управленческих процессов, модернизация продуктовой корзины,

обеспечение конкурентных преимуществ вновь создаваемых и имеющихся продуктов, завоевание устойчивых позиций на имеющихся и новых рынках в рамках общей стратегии развития ГК КСК. Оглядываясь на проделанный за три десятилетия путь, коллектив предприятия, руководство компании, партнеры и акционеры верят, что эти цели будут достигнуты! ➔

### СДЕЛАНО В КМТ

#### Двухстворчатая сдвижная дверь из алюминиевого профиля для вагонов Метро-2020.

Дверной проем расширен с 1,4 до 1,6 м, площадь видимого остекления увеличена с 47% до 82%. Полотно створки оснащено закаленным безопасным стеклом. Может оснащаться световой и звуковой индикацией открытия/закрытия, а также трехступенчатой защитой от заземления пассажира: световым барьером, активной контактной кромкой створок, защитой по предельному значению силы тока в системе управления.



# ЛИЧНЫЙ ВКЛАД В ДОБРОЕ ДЕЛО

## Сотрудники КСК помогают воспитанникам детского приюта и запускают другие волонтерские проекты

В отличие от корпоративных социальных проектов, волонтерское движение — личная инициатива конкретных людей. Сотрудники управления делами «КСК-Тверь» своими силами помогают детскому приюту, делая жизнь его маленьких воспитанников немного радостнее.

Все началось в 2019 году, вспоминает начальник управления делами «КСК-Тверь» Марина Розова. Узнав о том, что в Твери есть детский приют временного содержания, команда активистов поехала туда на разведку. На территории учреждения проживают дети из неблагополучных семей, чьи органы соцзащиты посчитали необходимым изолировать от родителей. Срок пребывания воспитанников в приюте — от пары недель до нескольких лет. «Мы приехали, посмотрели, пообщались с детьми и администрацией учреждения, — вспоминает Марина Розова. — Понятно, что у ребят жизнь — не сахар. Решили взять этот приют под свое крыло. Начали

собирать для детишек самое необходимое — одежду, обувь, продукты питания, игрушки, медикаменты. Стали регулярно приезжать в гости, устраивать скромные праздники и мероприятия».

Постепенно к инициативе подключалось все больше людей. Помимо одиннадцати сотрудников управления делами, которые уже воспринимают волонтерство как неотъемлемую часть своей жизни, к Марине Розовой стали обращаться работники других подразделений предприятия — технических служб, отдела кадров и т.д. Теперь в случаях, когда сил и средств самих волонтеров не хватает, инициативная группа



Праздники, которые устраивают волонтеры в детском приюте, всегда радуют ребятшек.

просит коллег о помощи, и многие в ответ откликаются. «Люди, конечно, очень по-разному относятся к приюту и тому, что мы делаем, — рассказывает Марина Розова. — Кто-то отказывается принципиально, считая, что, раз у этих детей есть родители, помогать им необязательно. Другие сами вызываются принять участие, приносят одежду, продукты, игрушки. Причем уровень дохода с желанием помочь никак не связан. На Новый год мы организовали Елку Добра в офисе, чтобы каждый сотрудник, кто захочет, мог исполнить пожелание ребенка Деду Морозу и купить подарок. Так у нас уборщицы, которые пол подметали у этой елки, по три подарка принесли!».

В марте волонтеры вместе с детьми отпраздновали Масленицу. Большой командой работники «КСК-Тверь» приехали в приют, устроили уличный праздник с аквагримом и аниматорами (в роли которых выступили сами), угостили детишек блинами и чаем. 1 июня — в Международный день защиты детей — команда волонтеров организовала для своих маленьких подопечных поездку в Московский зоопарк.

Ребята были счастливы, вспоминают работницы управления делами. В пандемию дети практически круглосуточно сидели за закрытыми дверями, проход в помещения приюта был запрещен. Поэтому любая возможность повеселиться на свежем воздухе приобрела для деток особую ценность.

«Ребята все ласковые, доброжелательные, встречают нас с улыбкой, — рассказывает Марина Розова. — И подаркам радуются, даже самым незначительным. Принесешь ребенку кулек конфет, и он счастлив, не может поверить, что это ему. Даже и не знаю, кому приятнее — маленькому человеку или большому. Потому что дарить детям радость — это бесценно!»

«Поддержка волонтерского движения в КСК ведется силами Совета молодежи, — рассказывает председатель этого объединения Светлана Сергеева. — Мы собираем идеи и пожелания от всех работников ГК КСК — кому-то интересно помогать детям, кому-то нравится оказывать поддержку пожилым людям, кого-то привлекает экологическая тематика и т.д. Мы аккумулируем все эти инициативы наших сотрудников и поддерживаем их в формате проектов, привлекая все больше и больше участников. Например, в ближайшее время стартует проект помощи воспитанникам детских домов в Мытищах, а в Твери и Ломоносове Совет Молодежи КСК запускает программу «Я — донор» — массовые корпоративные акции по сдаче крови. Наша задача — не останавливаться на достигнутом, охватить и вовлечь в волонтерскую деятельность все локации ГК КСК». ➔



### РАБОТЫ — МОРЕ!

Помимо помощи детскому приюту волонтеры «КСК-Тверь» реализуют целый ряд других социальных проектов. Вот лишь некоторые из них:

- участие в городских ежегодных субботниках (уборка городских парков, лесных массивов, карьеров);
- помощь Тверскому приюту животных (сбор денег, закупка еды, ошейников, лекарств, оплата услуг ветеринара);
- работа с отделом опеки и попечительства Министерства социальной защиты населения Тверской области (организация и проведение концертов для детей и родителей из малообеспеченных и неблагополучных семей, сбор вещей, покупка новогодних подарков для них);
- помощь пожилым людям (закупка необходимых товаров для Тверского геронтологического центра);
- сбор денежных средств и приобретение инвалидного кресла с электроприводом для жителя Твери, получившего инвалидность.



# КСК — ЧЕМПИОН!

Наша хоккейная команда стала победителем чемпионата Хоккейной Лиги «Трудовые резервы» дивизиона «Млечный путь 1520» сезона 2020–2021, который проходил с февраля по апрель в Москве. Хоккеисты КСК блестяще завершили сезон и показали зрелищную игру.



**Тарас Спивак,**  
капитан ХК КСК,  
генеральный  
директор ГК КСК:

— Хоккей — игра во многом непредсказуемая, за каждым успехом стоит большой и кропотливый труд. Хочу отметить целеустремленность своей команды, ребята были настроены только на победу и шли к ней весь сезон. Если говорить о финальном матче, мы приложили максимум усилий на льду и получили желаемый и заслуженный результат. Соперник у нас был достойный и сильный, но команда КСК не пропустила ни одной шайбы, закончив игру с большим отрывом в счете.

Хоккейная команда КСК образовалась в 2018 году по инициативе руководства компании и под началом Александра Черезова, директора спортивного комплекса «Планета» в Твери. Свои первые победы ХК КСК заняла среди команд холдинга РЖД в дивизионе «Широкая Колея», заняв по итогам сезона 2019–2020 годов заслуженное первое место. В августе 2020 года хоккеисты КСК и ТВЗ встретились с представителями ТМХ в товарищеском матче. Игра состоялась в честь 122-летия Тверского вагоностроительного завода и закончилась боевой ничьей со счетом 5:5.

Следующим шагом для команды КСК стало участие в регулярном чемпионате хоккейной лиги «Трудовые резервы» в дивизионе «Млечный Путь 1520». Команды КСК, ТМХ, Локомотив Демихово,

МВМ, ТВЗ и ЛокоТех вошли в состав дивизиона и на протяжении двух месяцев боролись за возможность сыграть в золотом плей-офф чемпионата. С первой игры хоккеисты КСК заняли лидирующую позицию среди команд-соперниц и удерживали ее вплоть до финального матча, который прошел 27 апреля на главной хоккейной арене ЦСКА. Встреча превратилась в настоящий праздник для всех любителей сурового ледового спорта, а закончилась триумфальной победой нашей команды — 5:0!

О сплоченности, стремлении к цели, готовности выкладываться на 150%, настрое на победу и просто красивой игре в хоккее — наш фоторепортаж.

Окончание на стр. 28 →





**54** шайбы за сезон забили игроки ХК КСК, одержав победу в 10 из 12 встреч

#### ЛУЧШИЕ ИЗ ЛУЧШИХ

НАГРАДЫ ПО ИТОГАМ СЕЗОНА 2020–2021  
ХОККЕЙНОЙ ЛИГИ «ТРУДОВЫЕ РЕЗЕРВЫ»  
ДИВИЗИОН «МЛЕЧНЫЙ ПУТЬ 1520»:

- Лучший бомбардир и лучший ассистент — Владимир Мертенс
- Лучший бомбардир и лучший снайпер — Константин Миронов
- Лучший вратарь — Тезет Бацараев



**Герман Маркопольский, нападающий ХК КСК, генеральный директор КСК Эксплуатация:**

— Когда вышли на лед в финальном матче, был определенный мандраж — ведь игра ответственная. Соперник сильный — любая команда, дошедшая до финала,

отличается силой духа и волей к победе. Но ребятам из ТМХ чего-то не хватило, возможно, скорости. А наш голкипер — просто супер: сохранять ворота в каждой атаке противника, не дать ему реализовать два буллита и сыграть финал «на сухую» — фантастический результат, что и позволило нам держать темп игры, не сбавлять напора и выступить достойно. Поддержка руководства компании и нашего капитана, профессиональные установки тренера и регулярная подготовка сделали свое дело, и вот — мы стали чемпионами!



**Ярослав Егоров, тренер хоккейной команды КСК:**

— В финале игра была довольно сложной. Первый период не могли забить ни мы, ни соперник. Во втором периоде добавили темпа и получилось забить быстрые два гола. За счет этого, на мой взгляд, мы и победили. Уста-

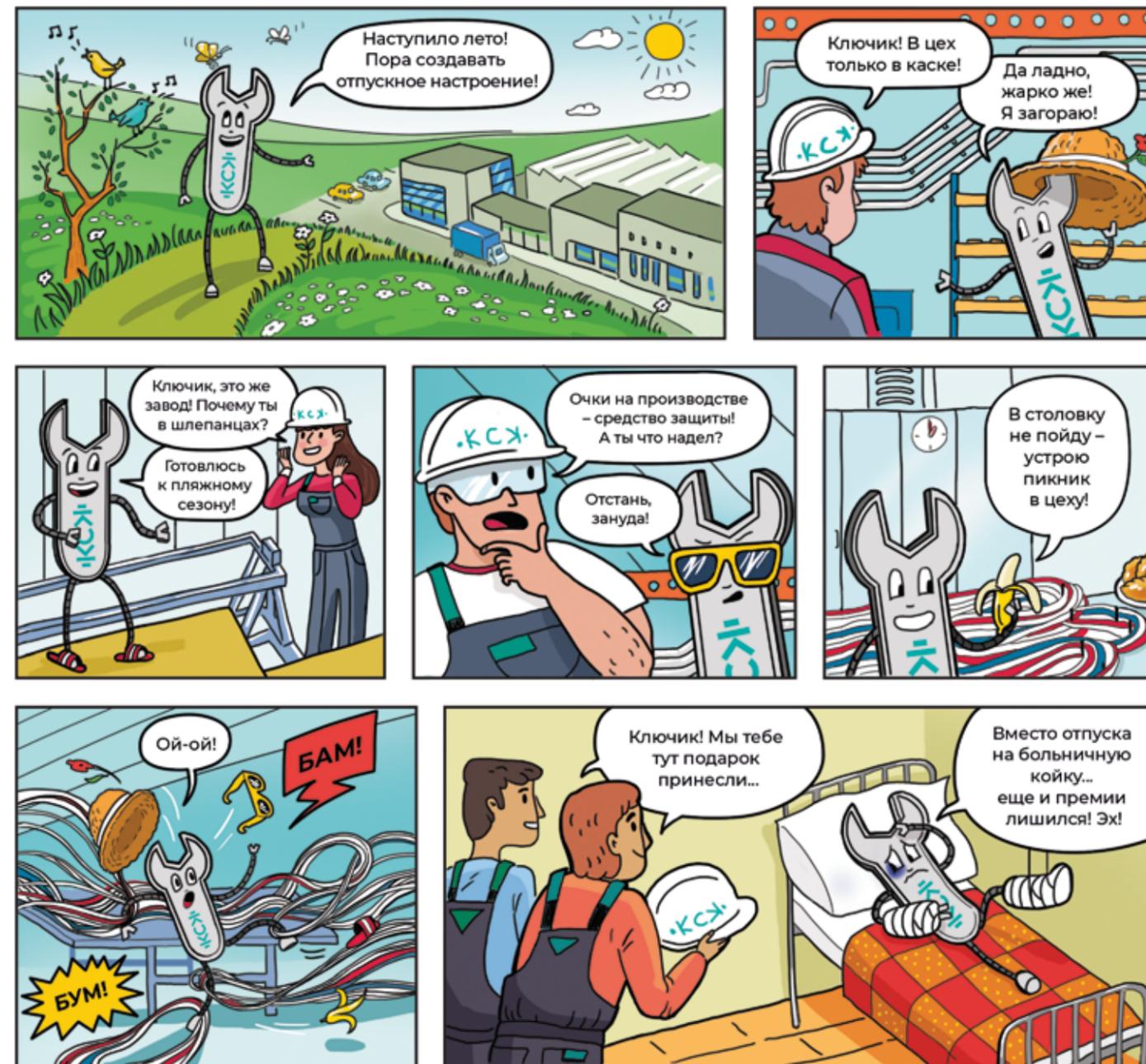
новка у команды была только на победу, и результат вы видите сами. Площадка большая, раньше мы на такой не играли. За счет скорости и постоянных тренировок получилось выиграть. Команда ТМХ — сильный соперник, но физически мы были в лучшей форме. Второй год тренирую команду КСК и вижу их рост. Выделять отдельно никого не стану, мы — одна команда, один коллектив, вместе проигрываем и вместе выигрываем. Хотел бы выразить искреннюю благодарность Тарасу Спиваку за неоценимую помощь и поддержку команды!

#### О ХОККЕЙНОЙ ЛИГЕ «ТРУДОВЫЕ РЕЗЕРВЫ»

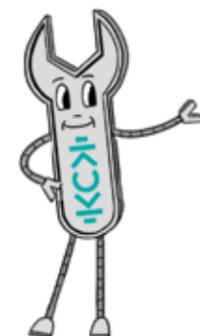
Хоккейная Лига «Трудовые резервы» — регулярный чемпионат г. Москвы по хоккею среди команд-любителей, организуется Всероссийским физкультурно-спортивным обществом «Трудовые резервы» при поддержке Министерства спорта Российской Федерации и государственной корпорации «Ростех». В турнире сезона-2021 приняли участие 56 команд — это более 2000 игроков. Чемпионат длился 26 игровых недель. Каждая игра турнира длилась три периода по 20 минут чистого времени. На матчах Хоккейной Лиги «Трудовые резервы» работал профессиональный судейский корпус. Все игры транслировались онлайн. Отборочные матчи состоялись в Москве на хоккейных площадках многофункционального спортивного комплекса «Академия льда» и Дворца спорта «Янтарь», финальные игры прошли на ЦСКА Арене.



## Отпускное настроение, или Ключик на производстве



### Советы от Ключика: в безопасности нет мелочей!



- 1 Оцени риски, присущие специфике твоей работы, до ее начала.
- 2 Убедись в исправности защитных устройств оборудования.
- 3 Приступай к работе только в спецодежде.
- 4 Применяй средства индивидуальной защиты правильно и по назначению.
- 5 Во время рабочего процесса не отвлекайся сам и не отвлекай других.
- 6 Не захламляй рабочее место.
- 7 Соблюдай инструкции по охране труда.
- 8 Не проходи мимо нарушений охраны труда.



**KSCGROUP.RU**