

Все по плану!

Руководители Трансмашхолдинга оценили ход проекта КСК МК и ФРП

За полезные идеи!

Развиваем программу по подаче и реализации полезных предложений

В школу с КСК!

Провели в регионах праздники для будущих школьников ко Дню знаний

ЖУРНАЛ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

КЛЮЧЕВОЙ КОМПОНЕНТ



КАЖДЫЙ ТРЕТИЙ – НАШ!

Климатическими системами КСК уже оснащают треть выпускаемых в России автобусов



«Ключевой компонент» № 3(16) 2024
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 «ТПП»
Дата выхода из печати:
 20 октября 2024 г.

Распространяется бесплатно в компаниях ГК КСК
 Благодарим за помощь в подготовке номера работников предприятий ГК КСК

12+

ПФ «КМТ» — В ТОПЕ!

Предприятие ПФ «КМТ» вошло в число победителей регионального этапа Всероссийского конкурса «100 лучших товаров России — 2024» в Санкт-Петербурге. На конкурсе в номинации «Продукция производственно-технического назначения» компания представила комплексы дверей собственной разработки для поездов столичного метро «Москва-2020» и петербургского метрополитена «Балтиец». Общественный смотр продукции прошел 16 августа 2024 года в ФБУ «Тест-С.-Петербург». За право войти в сотню лучших боролись 18 предприятий и организаций Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Теперь ПФ «КМТ» примет участие в федеральном этапе конкурса. Победа федерального уровня позволит предприятию маркировать продукцию знаком победителя «100 лучших товаров России» и размещать его в документации на протяжении двух лет.



ЧЕРЕЗ ТЕРНИИ К «ЗОЛОТУ»

Сотрудники КСК взяли «золото» в ежегодном легкоатлетическом забеге «Заводская верста» в Твери. Соревнования прошли в ходе Спартакиады ТВЗ и были посвящены Дню машиностроителя. В личных зачетах первое место занял заместитель начальника отдела АХО КСК МК Даниил Семенов, ведущий инженер предприятия «Транскон» Николай Данилов и ведущий специалист группы вспомогательных ма-

териалов КСК МК Марина Петраченкова. «Бронзу» в индивидуальных забегах завоевали ведущий юрист КСК Григорий Гуськов и специалист группы запасных частей КСК МК Ксения Хвалько. Впечатляющие результаты наших коллег позволили КСК стать чемпионом «Заводской версты» в общем зачете. Забег прошел при поддержке Тверского регионального отделения СоюзаМаш России.



БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД В КСК

Сотрудники управления охраны труда и производственной безопасности КСК МК и КСК из Твери, Москвы и Новочеркасска приняли участие в деловой программе IX Всероссийской недели охраны труда (ВНОТ). Коллеги поделились опытом повышения культуры безопасности в обществах ГК КСК с помощью инструментов системы TOS (Transmashholding Operation System) и сформировали список лучших практик для последующего внедрения в периметре холдинга. В их числе — автоматизация ключевых процессов в области охраны труда, которая повысит уровень безопасности на предприятиях ГК КСК.



Проект, который КСК МК реализует при поддержке ФРП, предполагает создание в Торжке и Твери новых производственных мощностей для изготовления вагонокомплектов проекта габарита Т, а также вагонокомплектов и комплектов профилей для кузовов двухэтажных вагонов. Суммарный объем инвестиций в реализацию проекта составляет 2,5 млрд рублей, из которых 2 млрд — льготный заем ФРП, 500 млн — собственные средства компании. Первой точкой программы визита стал цех № 241 КСК МК в Торжке. Здесь гости

осмотрели весь комплект оборудования, поставленный в рамках проекта с ФРП — комплекс лазерной сварки металлических профилей, два лазерных раскройных комплекса и два вырубных станка револьверного типа с сервоприводом и ЧПУ. Кроме того, участники делегации ознакомились с оборудованием, закупленным при поддержке ФРП для цехов КСК МК на территории ТВЗ в Твери. Здесь на текущий момент ввели в эксплуатацию 52 станка, еще 11 сейчас находятся на стадии монтажа и пусконаладки. Всего в ходе реализации



ВСЕ ПО ПЛАНУ!

Руководители Трансмашхолдинга оценили ход проекта КСК МК и ФРП

Делегация ТМХ во главе с первым заместителем генерального директора Александром Морозовым посетила производственные площадки ТВЗ и КСК МК в Твери и Торжке. Одна из целей визита — аудит реализации проекта КСК МК по выпуску компонентов железнодорожного подвижного состава с использованием льготного займа Фонда развития промышленности.



проекта в цехах КСК МК на площадке ТВЗ введут в работу 149 единиц оборудования. О статусе программы и ближайших планах руководители предприятия доложили на совещании, в котором приняли участие представители ТМХ, ФРП, ВЭБ и ТВЗ. «В целом по проекту мы идем в графике, нет критичных отставаний, — отметил начальник отдела перспективного развития КСК МК Дмитрий Швец. — На данный момент почти половина оборудования уже поступила на площадки в Тверской области».

ЕВГЕНИЙ АТАМАНОВ:

«ЧЕРЕЗ ПЯТЬ ЛЕТ ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ ПЕРЕВЕРНЕТ ПРОЦЕСС ПРОМ-ПРОИЗВОДСТВА С НОГ НА ГОЛОВУ!»

Генеральный директор «КСК ИТ» Евгений Атаманов о стратегии развития IT-экосистемы в периметре КСК

Компания «КСК Информационные технологии» была создана 2,5 года назад, превратившись из IT-подразделения холдинга в самостоятельную бизнес-единицу. Какой путь прошла команда Евгения Атаманова и каковы перспективы дальнейшего развития IT-экосистемы в периметре КСК — в интервью нашей редакции.

— Евгений Геннадьевич, как развивалась компания «КСК ИТ» с момента ее создания весной 2022 года? Насколько удалось добиться поставленных целей?

— За 2,5 года компания «КСК ИТ» прошла долгий и интересный путь. Как и любой другой бизнес, мы преодолели несколько этапов — рождение, становление, а сейчас

переходим к стадии устойчивого развития. Несмотря на то, что компания создавалась из внутреннего подразделения холдинга, выделение в самостоятельный бизнес повлекло за собой значительные изменения в сознании как наших руководителей, так и линейных специалистов. Наша команда начала осознавать себя как отдельную единицу. Я бы сравнил этот процесс со становлением ребенка — дет-

ство, совершеннолетие, затем достижение зрелости, выход в самостоятельную жизнь. Вот недавно мы переехали в отдельный офис, продолжая аналогию, — съехали от родителей в собственную квартиру. Это определенный уровень становления, в первую очередь — становления команды как бизнеса. Если в начале своего пути мы занимались настройкой базовых процессов, на что у нас ушло 1,5–2 года, то

однозначно можно сказать, что в 2024 году мы перешли в стадию полноценной и полноценной работы. Мы выстроили внутренние процессы, оптимизировали их, и я очень надеюсь, что благодаря этому мы стали понятным и прозрачным бизнесом, как для материнского холдинга, так и для рынка в целом.

Ведь сфера IT для большинства остается до сих пор чем-то не сильно понятным. Получили задачу, ушли, что-то там придумали, вернулись, пришли зачастую не с тем результатом, который ожидал заказчик. Что делали, как делали, почему потратили столько времени на решение, казалось бы, понятной для бизнеса задачи, — бог его знает. А до сих пор возникают какие-то ошибки... Для нас же это — часть работы, и мы постарались за прошедшее время донести до бизнеса, что этим просто нужно научиться управлять. Какие бы мероприятия мы ни организовывали, какие бы практики и методики ни применяли, наша работа подразумевает наличие ошибок, и это просто этап, который бизнес должен вместе с нами пройти для того, чтобы получить успешный продукт. И я считаю, что текущие проекты, которые нами реализованы и реализуются сегодня, они показывают в конечном итоге свою эффективность.

— Приведите примеры таких успешных проектов, реализованных за последние два года. Какие задачи бизнеса — я имею в виду холдинг ГК КСК — вам удалось решить?

— Специалисты «КСК ИТ» реализуют десятки проектов, часть из них уже реализована, часть находится в процессе отладки, настройки, исправления ошибок. Из знаковых проектов, о которых уже сейчас можно сказать, что мы вышли на этап производственной эксплуатации, я бы назвал, в первую очередь, электронный документооборот и электронную подпись в производстве. Лично я с самого начала возлагал на этот проект большие надежды, потому что он перестраивает сознание людей и подход к работе. Подписываем какой-то документ на перемещение той или иной детали в электронном виде, хотя раньше была бумажная накладная в трех экземплярах. Казалось бы — что такого, все то же самое, только в электронном

Наша команда начала осознавать себя как отдельную единицу. Я бы сравнил этот процесс со становлением ребенка — детство, совершеннолетие, затем достижение зрелости, выход в самостоятельную жизнь.

виде, вместо подписи на бумажке нужно нажать какую-то кнопку. Но на самом деле — это принципиально другой подход. Наша цель — убрать полностью из этого процесса бумагу, чтобы она нигде и ни в каком виде не появлялась. Создать полностью электронный документооборот, который заставляет людей увидеть, что работать можно абсолютно без бумаги. Ты выполнил какую-то операцию, отметил в системе, — все! Тебе не нужно беспокоиться о бирке, накладной, сохранности документов, их актуальности, что где-то не то переместили, не то количество деталей прописали, накладная не «доехала» в бухгалтерию, а в итоге в конце месяца у вас не сходится первичная информация с отражением результатов хозяйственной деятельности.

В общем, я считаю, что этот проект имеет принципиально важное значение. Потому что, как я уже сказал, он меняет сознание людей. Приведу немного статистики по проекту. Открываем отчет, видим, что

в августе 2024 года в целом по группе компаний 45 тысяч документов прошли в электронном виде. Это означает, что в проект сегодня вовлечены практически все производственные площадки — КСК МК, ПФ «КМТ», НПО «Вояж», «Транскон», «КСК Элком», «КСК ТС» — на данный момент практически все. Да, пока не все операции хозяйственной деятельности у нас отражаются полностью в электронном виде, но это — лишь начало. Отмечу, что мы начинали с 1500 документов в месяц — это был май 2023 года. А в августе 2024 года — это уже 45 тысяч. То есть за полтора года работы над проектом мы нарастили объем документов, проходящих в электронном виде, в 30 (!) раз. Это очень существенная динамика. Сегодня мы продолжаем работать над развитием проекта — вовлекаем все новые общества, осваиваем другие типы документов, сейчас это не только движение продукции, но и перемещения, несоответствия, авансовые отчеты — в общем, все документы,



которые производства так или иначе могут использовать в хозяйственной деятельности, мы переводим в электронный вид.

— Действительно впечатляет! Какие еще примеры успешных проектов вы можете привести?

— Повторюсь, этих проектов — десятки. Телеграм-бот, мобильное приложение, другие сервисы. В 2024 году мы четко осознали для себя, что у нас рождается некая экосистема, которая начинает увязывать все эти проекты и локальные задачи автоматизации тех или иных процессов. Передовиком всегда были проекты и сервисы, связанные с HR-службой, они очень эффективны. И вокруг всех этих социальных сервисов мы начали выстраивать систему, в которой завязаны разные подсистемы — ERP, документооборот, кадровый учет, мобильное приложение, Телеграм-бот и т.д. Сегодня все эти проекты очень тесно взаимосвязаны, переплетены. И уровень доступа, который предоставляется пользователям, растет. Можно пользоваться сервисами прямо из дома — заказать справку из бухгалтерии, посмотреть исполнение нормативов по выдаче СИЗ и многое другое. На подходе — сменно-суточные задания. В этой большой экосистеме сейчас появляется система прослеживания готовой продукции на базе ПФ «КМТ». Есть уникальный кейс по маркировке дверей. Это тоже один из важнейших проектов, на который мы делаем ставку, как и на ЭДО в производстве. Некоторые двери мы



▲ Складское хозяйство ПФ «КМТ»: работаем в «цифре»!

начинаем маркировать NFC-меткой. Мы уже сегодня в приложении можем считать эту метку: увидеть, что дверь, например, уже установлена на состав, и проследить ее жизненный цикл. Тот же подход, как и с оплатой покупок в магазине с помощью смартфона. Мы видим всю необходимую документацию по установленным дверям — рабочую документацию, сервисные инструкции, токовые кривые при проверке на ПФ «КМТ». В дальнейшем мы будем развивать систему с возможностью создать в приложении запрос на отказ, гарантийное и постгарантийное обслуживание, заказ запасных частей и т.д. Но уже сегодня с помощью этой метки вся рабочая документация доступна в приложении. Речь идет о прослеживаемости всего жизненного цикла продукции. Мы планируем замкнуть этот круг, посмотрев на нашу продукцию за пределами наших предприятий. Другой знаковый проект — автоматизированная информационная система мониторинга состояния пассажирского вагона (АИС МСПВ). Считаю, что это достаточно успешный опыт по контролю и мониторингу наших компонентов, установленных на состав, по которым мы с течением времени собираем необходимую статистику. Проект очень успешный с точки зрения сбора информации, мы выявили огромный объем, в том числе, об эксплу-

атационных режимах. Можно сказать, что мы выработали ряд правил, основанных на автоматической статистике, которые так или иначе могут подсказать оптимальные решения на будущее. Это, конечно, еще не предиктивная аналитика в полном смысле этого термина, которая позволяла бы предсказывать отказы, но мы к этому движемся, и я уверен, что в ближайшие месяцы мы эту работу сделаем. Сегодня мы однозначно верифицировали огромное количество сообщений об ошибках. Наше оборудование построено таким образом, что, получив ошибку, компонент сам может скорректироваться, либо механик может перезагрузить или другой операцией привести его в нормальное рабочее состояние. Но есть ряд взаимосвязанных ошибок в электронных системах, которые мы уже однозначно интерпретируем как отказ, способный повлиять на работу, либо предотказное состояние. Собранные с подвижного состава данные мы готовы интегрировать с той информацией, которая рождается на этапе производства, тем самым замыкая кольцо жизненного цикла. Мы имеем информацию о производстве, полный комплект документов: рабочих, конструкторских, — любых. И мы на эту информацию уже сейчас можем наложить данные об эксплуатации компонента или системы. Мы можем понять, как выпущены кондиционер или дверь, как они исполь-

Наше оборудование построено таким образом, что, получив ошибку, компонент сам может скорректироваться, либо механик может перезагрузить или другой операцией привести его в нормальное рабочее состояние.

зовались, когда появились первые отказы и появились ли вообще, какие это были отказы, что этому предшествовало. Мы и этот момент увязываем в нашу экосистему. Опыт с дверями мы будем тиражировать, обсуждали это с генеральным директором ГК КСК, он также видит в этом огромную перспективу, и мы будем развивать эту тему. На данный момент очертания производственной экосистемы и жизненный цикл изделия уже понятны, осталось завершить картину некоторыми штрихами и разработать дополнительные инструменты для нее.

— Есть ли сегодня в задумке или уже на этапе реализации какие-то проекты для внешнего рынка?

— Мы постепенно движемся от внутренних процессов, которые мы выстраивали, внутренних проектов по автоматизации в сторону продуктовых проектов. С некоторыми нашими производствами мы достигли соглашения о том, что мы попробуем свои силы в реализации некоторых из них. Компоненты, которые выпускает наша группа компаний, имеют внутри себя некую автоматизацию. Многие предприятия производят так или иначе интеллектуальные системы. Те же двери вагонов и кондиционеры имеют внутри себя достаточно обширные вычислительные мощности, процессы управления и прочее с этим связанное. Я уже не говорю про дивизион «Электротех», там сплошная автоматизация. Сейчас в разработке с десятком проектов, подсистем по передовым проектам метро, моторвагонному подвижному составу. Если мы в честной и открытой борьбе с другими разработчиками сможем предложить конкурентное решение, я уверен, мы получим заказы и, надеюсь, в 2025 году помимо внутренней автоматизации выйдем и на создание продуктов с собственным ПО внутри группы. Наши компетенции по разработке позволяют нам бороться за этот кусок рынка. В составе любого электропоезда или вагона локомотивной тяги есть WiFi, в «Сапсане» чуть больше функций. Все это обеспечивает внутренняя сеть передачи данных, за нашей безопасностью смотрит система видеонаблюдения, и все эти проекты в чистом виде — IT-шные. Мы планируем

Внутренняя автоматизация с передовыми решениями искусственного интеллекта, Big data, интернет вещей — все эти проекты сейчас в высокой степени готовности и будут реализованы в 2024–2025 году.

выйти и на этот рынок. Например, спроектировать систему передачи данных внутри некоего подвижного состава, сейчас это делают внешние поставщики. В кооперации с нашими дивизионами, в частности, с «КСК Элком», мы можем показать некую синергию. Например, дивизион возьмет на себя разработку плат, а мы обеспечим программное обеспечение — системы видеонаблюдения, развлекательные порталы, системы доступа, WiFi. Все эти системы наши коллеги смогут реализовать в железе, а за нами — код. Надеюсь, в 2025 году мы уже сможем принять участие в таких проектах. Это огромное направление, и оно для нас очень важно.

— Какие стратегические направления развития IT-экосистемы в периметре холдинга и бизнеса «КСК ИТ» вы можете назвать?

— В этом году мы с коллегами озадачились вопросом — в чем же наша миссия, и сегодня мы близки к тому, чтобы ее определить.

Затем мы сможем сформулировать стратегию, она еще в работе. Но уже сегодня ясно, что однозначно она будет включать в себя направление внутренней автоматизации с применением технологий искусственного интеллекта. Один из пилотных проектов планируем завершить в этом году, в начале следующего мы о нем расскажем. Внутренняя автоматизация с передовыми решениями искусственного интеллекта, Big data, интернет вещей — все эти проекты сейчас в высокой степени готовности и будут реализованы в 2024–2025 году. Считаю, что через пять лет применение искусственного интеллекта в производстве просто перевернет весь процесс выпуска промышленной продукции с ног на голову. Это произойдет в один момент, без анонсов и подготовки. Вопросы планирования, бюджетирования, загрузки производства, формирования технологических маршрутов — все будет решаться совершенно иначе. И в процесс нужно включаться уже сегодня. На этом планируем сосредоточиться в ближайшие два года. ➔





КАЖДЫЙ ТРЕТИЙ — НАШ!

Климатическими системами КСК уже оснащают треть выпускаемых в России автобусов

Дивизион «Климатическое оборудование» продолжает наращивать присутствие на отечественном рынке общественного колесного транспорта (ОКТ). Сегодня доля новых автобусов большого класса, оснащаемых климатическими системами производства КСК, уже превышает 36% в общем объеме выпуска в России.

Первые победы

ДКО продолжает реализацию программы выхода на внешние рынки, запуская производство все новых моделей климатических систем для ОКТ и наращивая серийный выпуск уже освоенных. Напомним, что в середине 2022 года на площадях предприятия «Транскон» в Промтехнопарке КСК в Твери был сформирован цех № 5, который сегодня серийно выпускает две модели кондиционеров — SKAT.AC-30 и SKAT.AK-2. Первая климатическая

система предназначена для оснащения пассажирских автобусов большого класса, вторая — является универсальным агрегатом, который в зависимости от комплектации может устанавливаться на широкий перечень транспортных средств: легкий коммерческий транспорт, автобусы малого класса, спецтехнику и пр.

По словам начальника механосборочного цеха № 5 Николая Субботенко, сегодня производственный план составляет от 100 до 300 единиц в месяц. «Мы работа-

ем в соответствии с планом, — говорит он. — Выстроено поточное производство с тактом 30 минут. То есть каждые полчаса появляется готовый кондиционер, в основном сейчас сосредоточены на модели SKAT.AC-30, в цехе сегодня трудятся 53 человека».

Такие объемы производства позволили ДКО занять существенную долю на рынке автобусов. «Сегодня мы активно работаем над расширением рынка сбыта, — рассказывает директор по развитию ДКО Георгий Дзитовецкий. — Наша цель занять не менее 50% рынка автобусов в части климатических систем к 2027 году, сегодня наша доля уже составляет 36%. Каждый третий кондиционер в сегменте больших автобусов поставляется на автосборочные предприятия нами. Немаловажным конкурентным преимуществом является качество — наша продукция соответствует заявленным характеристикам, что в конечном счете позволяет обеспечить должный уровень комфорта для пассажиров. Мы принципиально думаем чуть дальше — о конечном потребителе, о пассажире».

Кроме того, по словам Георгия, параллельно специалисты дивизиона занимаются вопросом по углублению локализации выпускаемой ДКО продукции и участвуют в проработке корректировок таможенно-тарифной политики в отношении транспортных кондиционеров и их комплектующих. «При поддержке нашего государства мы стремимся обеспечить равные условия для всех игроков рынка Европейского экономического союза, будь то отечественный или иностранный поставщик», — подчеркивает Дзитовецкий.

Автобусный ряд

Первыми двумя моделями климатических систем для автобусов и спецтехники, конечно, специалисты ДКО не ограничились. Во втором квартале 2024 года провели опытный монтаж нового изделия на заводе Volgabus — разработан новый кондиционер салона для автобусов среднего класса (10-метровые автобусы типа ЛиАЗ 4292) холодопроизводительностью 20 кВт (модель SKAT.AC-20). По оценке маркетологов дивизиона, это тоже весьма востребованный продукт — текущий спрос на рынке оценивается примерно в 1,5 тыс. шт. в год.

Касательно расширения модельного ряда систем обеспечения микроклимата, мы ориентируемся на текущий и перспективный спрос. На сегодняшний день все самые массовые модели кондиционеров уже в нашем продуктовом портфеле. Разработку новых и модернизацию имеющихся изделий мы синхронизируем с выпуском автозаводами новых моделей транспортных средств, более того, эта работа в принципе происходит совместно с автозаводами.

«Также в текущем году мы разработали 12-киловаттный кондиционер для автобусов малого класса, — говорит заместитель руководителя департамента общественного транспорта ДКО Игорь Вещиков. — Это продукт для небольших пассажирских транспортных средств и легкого коммерческого транспорта, которые активно используются повсеместно».

Также, помимо кондиционеров, конструкторы ДКО приступили к разработке отопителей для салона и кабины автобусов, уже в этом году планируется опытный монтаж на заводе Volgabus. С учетом климатических условий, в которых эксплуатируются транспортные средства в нашей стране, это не менее востребованный рынком продукт, чем системы охлаждения.

«Касательно расширения модельного ряда систем обеспечения микроклимата, мы ориентируемся на текущий и перспективный спрос, — говорит Георгий Дзитовецкий. — На сегодняшний день все самые массовые модели кондиционеров уже в нашем продуктовом портфеле. Разработку новых и модернизацию имеющихся изделий мы синхронизируем с выпуском автозаводами новых моделей транспортных средств, более того, эта работа в принципе происходит совместно с автозаводами».

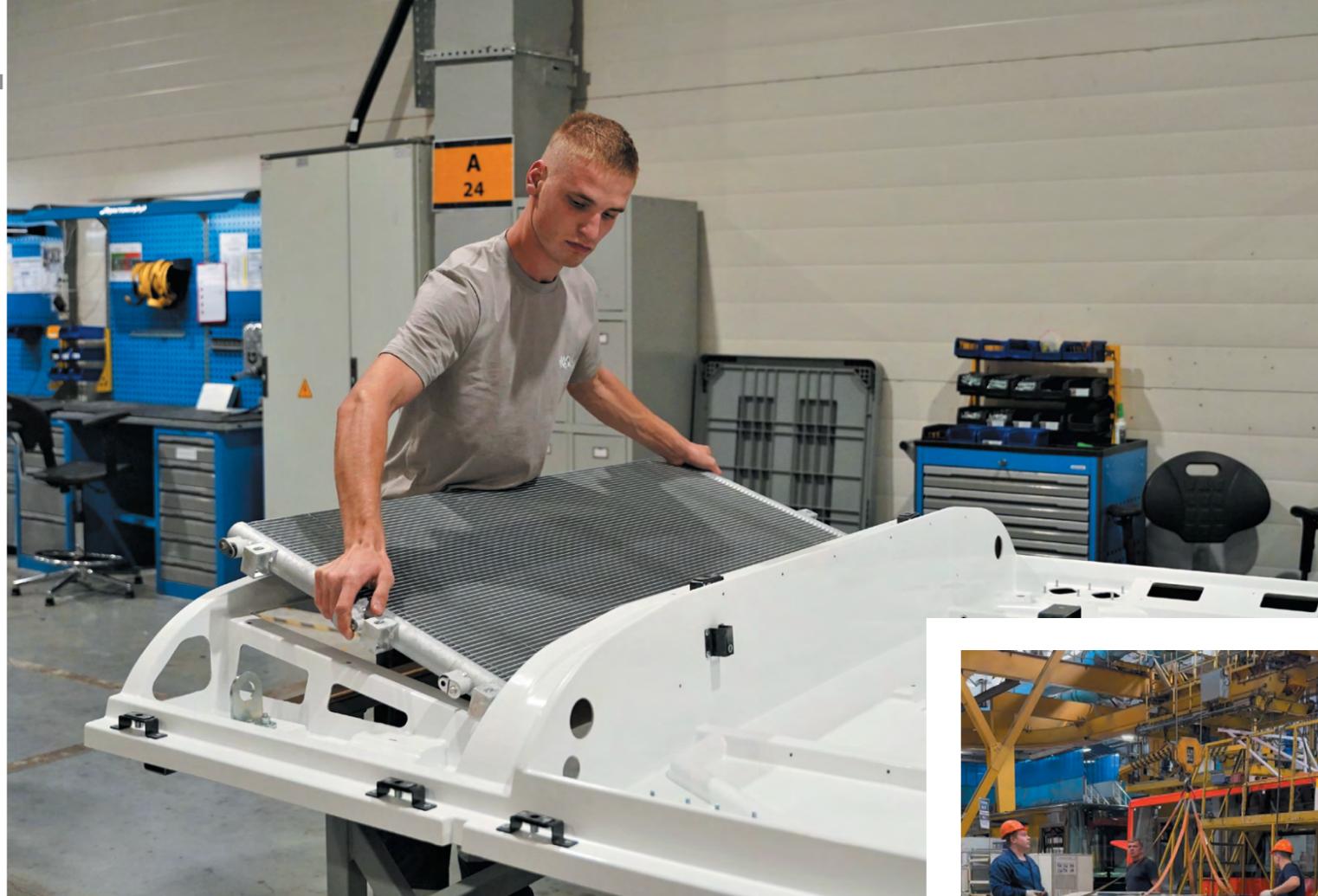


▲ Сотрудники цеха №5 предприятия «Транскон» ведут сборку климатической системы SKAT.AC-30 для автобусов большого класса

Не автобусом единым

Специалисты ДКО продолжают развивать линейку климатических систем и для электротранспорта. Кондиционеры для троллейбусов и электробусов производятся в Мытищах на мощностях предприятия «Тракс». «Для троллейбусов мы уже второй год серийно выпускаем 24-киловаттный кондиционер модели SKAT.AC-24 и активно расширяем рынок сбыта данного изделия», — говорит Георгий Дзитовецкий. Напомним, к сборке опытных образцов специалисты «Тракс» приступили еще во второй половине 2022 года. А в апреле 2023 года первые 5 кондиционеров опытной партии были отправлены заказчику —

На рынке транспортных климатических систем инженерный потенциал нашего холдинга является уникальным за счет компетенций сотрудников проектно-конструкторской службы по климатическому оборудованию.



производителю троллейбусов компании «Транс-Альфа» — в город Вологду. Оборудование было смонтировано на троллейбусы и успешно прошло опытную эксплуатацию. После этого в Мытищах запустили серийное производство модели SKAT.AC-24. Особое внимание (в силу перспективности направления) специалисты ДКО уделяют сегменту электробусов. Для этого типа техники в Мытищах разработали две модели под общим номенклатурным названием SKAT.AC-31. Системы состоят из четырех основных блоков: установка кондиционирования (крышевой блок), блок испарительно-отопительный (фронт бокс), 6 салонных электронагревателей и пульта

управления системой. До конца 2024 года специалисты ДКО планируют завершить цикл заводских и пробеговых испытаний, а с 2025 года начать серийный выпуск изделий. «Помимо поддержания заданных температурных параметров для пассажиров в электротранспорте важнейшей задачей является процесс термостатирования тяговых аккумуляторных батарей», — отмечает Игорь Вещиков. — Поэтому помимо кондиционеров мы работаем над выпуском систем термостатирования».

Сила в инженерах!

В стратегии освоения рынка ОКТ специалисты ДКО делают акцент на два основных момента: экспертиза в области конструкторской разработки и обеспечение сервисной поддержки на всем жизненном цикле продукта. «Специалисты конструкторского бюро «Климатическое оборудование» в последние несколько лет провели огромную работу по импортозамещению санкционных комплектующих в составе

+70°C

предельная температура

во время испытаний кондиционеров

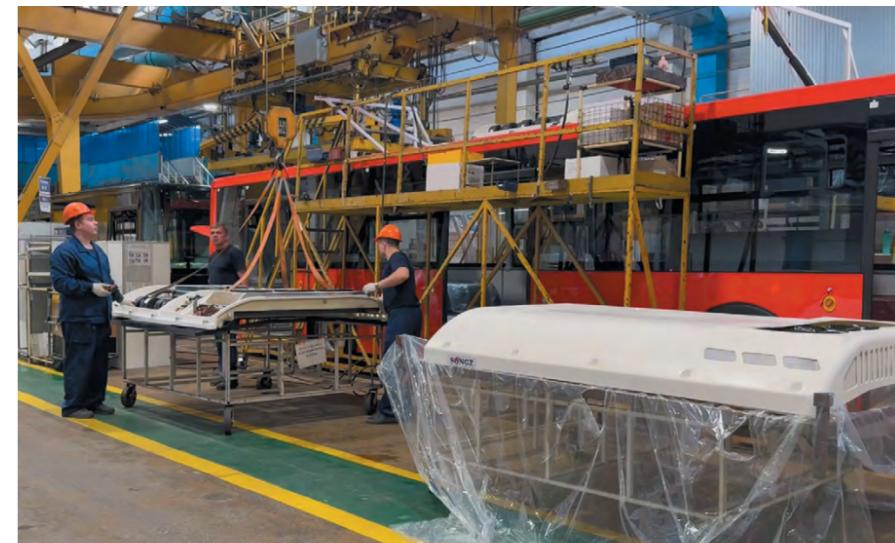
▼ Российские автосборочные заводы все чаще выбирают климатические системы производства КСК для оснащения новых пассажирских автобусов

КСК проходит испытания в собственной лаборатории с климатической камерой, которая имитирует внешние температурные нагрузки до +70 градусов Цельсия, что необходимо для подтверждения заявленных технических характеристик.

Акцент на сервис

«Рынок климатических систем для ОКТ активно растет, это связано с распоряжением Президента Российской Федерации Владимира Путина о повышении качества (комфорт и безопасность) пассажирских перевозок и обновлении парка, — подчеркивает Георгий Дзитовецкий. — Растущий рынок всегда является высококонкурентным. Нам нужно отстраиваться от других игроков отрасли, и поэтому в качестве уникального торгового предложения мы приняли решение о поддержании складских запасов готовой продукции, комплектующих и расходных материалов. Это позволит нам значительно повысить спрос на свою продукцию».

Логика проста. Нередко бывают ситуации, когда импортная продукция, которую поставляют наши конкуренты, задерживается в пути или же приезжает в некорректной комплектации, тем самым подвергая автозаводы риску остановки конвейера. И здесь складской запас очень выручает. «Мы ориентируемся на поддержание работоспособности наших изделий на протяжении всего срока эксплуатации транспортного средства и делаем высокие ставки на сервис, поэтому поддерживаем достаточный складской запас готовой продукции, комплектующих и расходных материалов, — рассказывает начальник отдела продаж запасных частей «Тракс» Сергей Волков. — Данное решение позволяет существенно сократить сроки поставки запчастей для технического обслуживания и ремонта кондиционеров. Для удобства потребителей мы разработали каталог запасных частей. Каждая деталь в каталоге имеет свой артикул и QR-код. Для оказания информационной поддержки потребителей в структуре сервисной службы КСК сформировано отдельное подразделение. Работа этой службы охватывает всю территорию России, что позволяет нам максимально оперативно реагировать на обращения потребителей». ➔



нашей продукции, — говорит руководитель дивизиона Андрей Жидков. — На замену им пришли компоненты собственного производства: теплообменное оборудование, электронные и электрические компоненты, в т. ч. жгуты и контроллеры, используем свои корпуса и фреоновые провода». Планомерное углубление локализации позволяет КСК контролировать качество продукции и минимизировать риски перебоев с поставками запчастей. На рынке транспортных климатических систем инженерный потенциал нашего холдинга является уникальным за счет компетенций сотрудников проектно-конструкторской службы по климатическому оборудованию. Она насчитывает более 200 инженеров по направлениям: автомобильный транспорт,

железнодорожный транспорт, судостроение и спецтехника. По техническому заданию заказчика специалисты разрабатывают климатическое оборудование, интегрированное в единую программную среду с бортовым оборудованием транспортного средства. Также силами инженерного центра производят расчеты эффективности воздухообмена с учетом особенностей интерьера. Для автобусов данная опция особенно актуальна — только за счет эффективных инженерных решений этих вопросов возможно обеспечить оптимальную работу климатической системы и удовлетворить запрос пассажира на комфорт. При постановке продукции на производство каждая модель кондиционеров

АНДРЕЙ ЖИДКОВ: «ВПЕРЕДИ РАБОТА НА ДЕСЯТИЛЕТИЯ»

О реализации программы локализации в дивизионе «Климатическое оборудование» и дальнейших перспективах освоения рынка колесного транспорта нашей редакции рассказал руководитель ДКО Андрей Жидков.

— Андрей Юрьевич, расскажите о ходе освоения рынка ОКТ и смежных ниш, которое заложено в стратегии развития дивизиона.

— Начну с того, что в целом рынок холодильного оборудования огромен, им оснащается огромный перечень техники самого разного толка — от космического корабля до вашего домашнего холодильника. Для представления масштабов достаточно сказать, что в ежегодном мировом потреблении электроэнергии до 15% приходится на охлаждение. Мы оцениваем российский рынок примерно в 250 млрд рублей в год. С учетом наших компетенций, производственных мощностей и самого большого в стране конструкторского бюро по направлению транспортного кондиционирования, нам необходимо расширять рынки сбыта за пределы рельсового транспорта, и это изначально заложено в стратегии развития дивизиона. Около 200 инженеров сегодня работают над более чем 50 проектами в моменте. Но мы не пошли на этот рынок по всем направлениям сразу, а провели его тщательный анализ и выбрали локальные ниши, в которых наши компетенции были бы максимально эффективны. Одним из этих направлений как раз стал общественный колесный транспорт. Это достаточно большой рынок. Сегодня 50% этого рынка — прямой импорт, а оставшаяся половина, которая производится в России, на 70% процентов состоит из импортных комплектующих. Так что двигаться нам есть куда и впереди работа на десятилетия.

Кондиционеры для ОКТ холодопроизводительностью от 2 до 60 кВт — автобусов, троллейбусов, электробусов — это один из наших самых новых продуктов, нацеленных изначально на российский рынок.

Сегодня локализация транспортных кондиционеров для ОКТ в России составляет примерно 40%. Но мы планомерно работаем над ее углублением за счет реализации программ по импортозамещению ключевых компонентов. Если вспомнить историю развития этого направления, то сначала мы локализовали корпуса, затем освоили теплообменное оборудование в Твери. Сейчас активно занимаемся созданием собственного компрессора и двух видов вентиляторного оборудования. Сегодня опытные образцы проходят испытания, в 2025 году планируем запустить серийное производство. А наращивание объемов реализации конечной продукции позволяет нам снижать себестоимость.

— Кто сегодня основные потребители вашей продукции по направлению ОКТ?

— Сегодня основные наши заказчики из сферы общественного колесного транспорта — это «НЕФАЗ», «Группа ГАЗ», «Транс-Альфа» (производство троллейбусов) и Volgabus. Уже сейчас наша доля на рынке климатических систем для новых автобусов большого класса, выпускаемых в России, достигла 36%. Мы также планируем выходить и на внешние рынки, например, Азербайджан, Таджикистан. Сегодня мы,



конечно, в основном сосредоточены на российском рынке, также присутствуем в Казахстане. В целом страны СНГ и дальше зарубежье — это еще один новый этап развития для нас. Тут во многом ситуация зависит от политической составляющей. Страны, с которыми мы находимся в хороших отношениях, конечно, рассматриваются нами как потенциальные рынки сбыта. Например, Индия, север африканского континента и так далее.

— Какие еще перспективные ниши вы видите на будущее?

— Мы уже несколько лет активно развиваем еще одно направление — это сельскохозяйственная и строительная техника. Мы производим две модели кондиционеров для кабины машиниста для предприятия «Промтрактор», которое выпускает бульдозеры и экскаваторы. В наших планах через несколько лет выйти на уровень 30% этого рынка. Отдельным блоком идет направление авторефрижераторов. Здесь большой рынок — более 3,5 млрд рублей в год. Мы начали работу по этому направлению еще в прошлом году и сейчас активно его развиваем. Одно из важнейших требований рынка — сервисное обслуживание, которое мы готовы выстраивать на перспективу. Также в будущем одним из ключевых направлений для нас может стать сегмент кондиционеров для легковых авто. Тоже огромный рынок, исчисляющийся миллиардами рублей в год. Но сегодня еще рано говорить об этом предметно, я просто обозначаю перспективу. ➔

МАШИНОСТРОЕНИЕ — ЭТО МЫ!

Сегодня ГК КСК объединяет уже более 12,5 тысяч профессионалов, которые живут и работают в десяти регионах России. День за днем мы создаем надежные компоненты для современного железнодорожного подвижного состава и колесного транспорта, реализуем масштабные проекты, влияющие на развитие не только нашего холдинга, но и отечественной экономики в целом.

За бесценный вклад в успех ГК КСК, высокий профессионализм и мастерство в День машиностроителя на

предприятиях нашей группы компаний отметили лучших сотрудников, которые однажды выбрали машиностроение делом своей жизни. Череда торжественных мероприятий началась 25 сентября в Брянске, затем праздники продолжились в Торжке, Новочеркасске (Ростовская область), Ломоносове, Камешково (Владимирская область), Воронеже, Твери, Московской и Ленинградской областях, Саранске.

Подробности —
в материалах нашего спецпроекта.



ДЕНЬ МАШИНОСТРОИТЕЛЯ 2024

402
РАБОТНИКА

ПОЛУЧИЛИ
ЗАСЛУЖЕННЫЕ
ПОЧЕТНЫЕ ГРАМОТЫ
И БЛАГОДАРНОСТИ

191
ВЕДОМСТВЕННЫЕ
211
КОРПОРАТИВНЫЕ

В этом году звание «Почетный машиностроитель» присвоили сотрудникам КСК МК: фрезеровщику 4 разряда Радике Шайхусламову, заместителю начальника деревообрабатывающего цеха по подготовке производства Елене Ходыревой, мастеру участка сборочно-сварочного цеха Виталию Корастелеву, коммерческому директору Андрею Щербатых, а также ведущему инженеру-технологу цеха №11 ПАО «Электровыпрямитель» Валентине Демкиной. Кроме того, почетное звание «Заслуженный работник промышленности Республики Мордовия» присвоили начальнику производства преобразовательной техники ПАО «Электровыпрямитель» Вячеславу Кирееву.





> 40

предложений

подали сотрудники

КСК МК

ЗА ПОЛЕЗНЫЕ ИДЕИ!

В периметре ГК КСК реализуют программу по подаче и реализации полезных предложений

В начале текущего года на предприятиях «КСК Металлкомплект» стартовал проект по подаче и реализации предложений по улучшению (ППУ). За три квартала работы программы сотрудники КСК МК подали более 40 предложений. Часть из них уже внедрили в производство, а авторам выплатили премию. Сегодня программа по подаче и реализации полезных предложений работает практически на всех предприятиях нашего холдинга.

Предложения по улучшению (ППУ) — один из наиболее эффективных инструментов производственной системы современного конкурентоспособного предприятия, позволяющий оперативно фиксировать и доводить до непосредственных руководителей пробелы в процессах и решения по их устранению.

В начале 2024 года программа подачи и реализации предложений по улучшению стартовала на площадках КСК МК в Твери, Торжке, Брянске и Новочеркасске. Основная цель проекта — дать сотрудникам возможность самостоятельно разработать и внедрить решения, направленные на повышение качества выпуска-

емой продукции и выполняемых работ, усиление безопасности производственной деятельности, в том числе улучшение экологии на предприятии и условий труда. С момента запуска проекта сотрудники КСК МК подали уже более 40 предложений по четырем направлениям: повышение производительности, снижение



КЕЙС

Ведущий инженер-технолог бюро сварки цеха № 251 КСК МК Александр Кашинцев предложил изготовить держатель катушки для сварочной проволоки из отечественных материалов. Такая катушка предназначена для роботизированного сварочного комплекса Fanuc, который сваривает металлические изделия, в том числе крупногабаритные детали и металлоконструкции весом до 500 кг. По словам Александра, когда очередь дошла до изготовления поворотных блоков с подножкой для пассажирских вагонов локомотивной тяги, потребовалось использовать два вида проволок — черную стальную и переходную для сварки нержавеющей стали. Катушка с переходной проволокой была установлена на самодельном разматывателе без защитного кожуха. Это приводило к неравномерной подаче сварочной проволоки при разматывании катушки, произвольному разматыванию большого количества проволоки и пр. К тому же требовалась постоянная перена-

ладка оборудования, на что тратилось большое количество рабочего времени. Единственное, что решило бы проблему — это оригинальный держатель для сварочной проволоки от европейской компании EWM стоимостью почти 300 тыс. руб. Однако из-за действующих санкций комплект трудно приобрести и доставить в Россию. Александр самостоятельно спроектировал и изготовил специализированный кронштейн для хранения и эффективного использования переходной сварочной проволоки. За счет внедренного ППУ подача проволоки стала равномерной, качество сварных швов повысилось в разы, время одной переналадки сократилось на 15 минут! Кроме того, расход проволоки при переналадке снизился приблизительно на 3 метра, повысилась эргономика внутреннего пространства ячейки, где располагается роботизированный комплекс. Проект от идеи до воплощения в жизнь реализован за три недели. Александр получил премию 3346,50 руб.

материалоемкости (расход материальных ресурсов на выпуск продукции), эргономика рабочего пространства отдельных подразделений предприятия, оптимизация производственных площадей. Часть из этих рацпредложений уже внедрили, а авторам выплатили денежную премию, предусмотренную по программе. Еще часть идей работников сейчас находится на рассмотрении комиссии и руководства предприятия.

Каждый сотрудник, кто видит возможность для улучшения на производстве, может подать на рассмотрение свое предложение, заполнив специальную форму, которую можно получить у куратора проекта. Такие специалисты назначены в каждом подразделении предприятий, где уже функционирует проект, и отвечают за оформление, сбор ППУ, проведение согласования ППУ внутри цеха. Сначала предложение проходит первичную оценку у руководителей подразделения. Если идею признают целесообразной, комиссия по ППУ на уровне предприятия утверждает план работ по реализации предложения и производит расчет денежной премии автору за идею. Дальше рабочая группа внедряет ППУ в производство, и сотрудники, участвовавшие в реализации, получают заслуженное вознаграждение — в зависимости от степени участия.

СПРАВКА

Проект по подаче и реализации полезных предложений работает и на других предприятиях ГК КСК. На площадке НПО «ВОЯЖ» в Твери программа по ППУ реализуется с 2020 года. С того времени сотрудники предприятия подали 169 ППУ, внедрено более 95% идей от принятых предложений. Только за этот год от работников было направлено 51 предложение по улучшению, 42 — уже воплощены в жизнь.

Кроме тверской площадки НПО «ВОЯЖ», программа ППУ работает на предприятиях ПФ «КМТ» в Ломоносове, НПО «ВОЯЖ» в Камешково, «Транскон» и «КСК Элком» в Твери.



УДОБНО И ЭФФЕКТИВНО!

В личном кабинете сотрудника 1С появился новый сервис для руководителей — оценка персонала

Воспользоваться сервисом может любой руководитель для проведения оценки работников своего подразделения. Навигация в новом интерфейсе максимально понятна и лаконична: достаточно выбрать ФИО сотрудника, цель оценки и формат обратной связи.

Направление оценки появилось в структуре дирекции по управлению персоналом ГК КСК чуть менее трех лет назад. Ключевой задачей подразделения является повышение эффективности работы с персоналом за счет минимизации рисков субъективных управленческих решений и повышения уровня готовности сотрудников к выполнению новых

задач, принятию новых вызовов. Сегодня по этому направлению работает коллектив экспертов, использующий современные и доказавшие свою эффективность методы оценки готовности сотрудника выполнять те или иные задачи. Более того, благодаря этому становится возможным прогнозировать будущий результат деятельности работника.

Сейчас эксперты направления оценки ведут активную работу по целому ряду задач, связанных с определением уровня подготовки персонала. Запущены крупные проекты, такие как: программа кадрового резерва, Школа мастеров, поддержка внутренних переводов на руководящие должности и т. д. Помимо того, группа по запросу руководи-

телей проводит оценку команд и отдельных сотрудников.

Для оценки персонала используются различные методы и инструменты: тесты способностей, личностные опросники, интервью по компетенциям, кейс-интервью, чек-листы, центры оценки, бизнес-игры. Выбор инструмента зависит от стоящей перед конкретным руководителем задачи. Перед началом своей работы сотрудники группы оценки тщательно прорабатывают с внутренним заказчиком цели и предполагаемые управленческие решения по итогам оценочных мероприятий. Например, для оценки кандидатов в кадровый резерв доказали свою эффективность личностные опросники и интервью по компетенциям, а для определения потенциальных сотрудников — кейс-интервью и бизнес-игры или центры оценки.

По итогам проведения оценочных процедур руководитель обязательно получает обратную связь. «Эффект для организации и руководителя от использования инструментов оценки персонала очевиден, но есть конкретная польза и для сотрудников, — рассуждает руководитель направления оценки персонала ГК КСК Алексей Милеев. — Наши инструменты позволяют спрогнозировать готовность работника к выполнению стоящих перед бизнесом задач. Мы также можем выявить те области знаний, навыков, умений, которые у сотрудника развиты хорошо, и понять какие требуют дополнительного усиления. На основании результатов оценки можно разработать индивидуальный план развития сотрудника для освоения новых компетенций, что напрямую влияет на карьерный рост работника и повышение его стоимости на рынке труда».

ДАРЬЯ БОГАТЕНКО

руководитель управления по оплате труда и мотивации ГК КСК



— В 2024 году мы поняли, что система экономики труда и мотивации во многих производственных обществах ГК КСК нуждается в развитии и совершенствовании. Потенциал работников моего управления прослеживался, но его основной исполнительский штат, как и многих других подразделений в холдинге, находится на территориальном удалении и сконцентрирован в Твери. Мне, как новому руководителю сложного направления, необходимо быстро реагировать на потребности бизнеса, а как лидеру большого коллектива — обеспечить среду, в которой работники будут непрерывно развиваться, совершенствоваться. А я буду обладать активной картиной их сильных сторон для наиболее эффективного подключения специалистов к реализации разных проектов развития. Некоторое время назад я обратилась к экспертам направления оценки персонала. Все вводные, цели, потребности я донесла до экспертов, они, в свою очередь, составили комплексный план оценки, подобрали ряд инструментов, подготовили предложения и согласовали концепцию со мной. Два месяца

мы совместно работали над оценкой более 30 сотрудников ОТиЗ направления, провели и онлайн-тестирование по личностным характеристикам и потенциалам, и очно организовали бизнес-игру и фасилитацию, в которой можно было посмотреть на команду вне зоны комфорта с их решениями в real time и логикой их мышления. Не обошли стороной разработку и проведение тестирования по профессиональным компетенциям и знаниям. В результате эксперты представили мне подробный и понятный сводный отчет, на основании которого мы начали реорганизацию процессов и усиление команды управления. Приятным и полезным бизнесу бонусом такой кампании стало и то, что вся накопленная в процессе информация дает мне неплохой фундамент для актуализации целей функции в среднесрочной и долгосрочной перспективе и подстройки под актуальные приоритетные задачи. С уверенностью могу сказать, что первоначальные цели достигнуты, и искренне благодарю команду оценки за вовлечение, неугасимый энтузиазм и профессионализм!

ФАКТ



Согласно исследованиям, проведенным в 2022 году одним из лидеров российского консалтинга — компанией «ЭКОПСИ», 79% организаций проводят формализованную оценку персонала. В исследовании приняли участие более 200 крупных и средних организаций из различных отраслей российского бизнеса. Некоторые цифры из исследования ЭКОПСИ говорят о том, что самым эффективным методом оценки, по опыту участников исследования, является центр оценки, набравший 8,2 балла по 10-балльной шкале. Следом «глубинное интервью», затем психометрические инструменты оценки — тесты способностей, опросники и оценка потенциала (7,6 балла). Наименее эффективными были признаны такие методы, как анализ биографических анкет и неструктурированное интервью.

НА НОВОМ УРОВНЕ

На ПАО «Электровыпрямитель» в Саранске строят новый корпус — блок электронного облучения (БЭО)



Осенью прошлого года на строительной площадке проходили проектные и изыскательские работы. С мая по июль 2024 года на территории будущего БЭО провели земляные работы, работы по устройству наружных инженерных сетей, залили фундамент, возвели железобетонные стены здания. До конца текущего года планируется завершить устройство перекрытия, возвести кирпичные стены, внутренние перегородки и ввести блок электронного облучения в работу.

В новом корпусе серийно выпускаемые диоды и тиристоры будут подвергаться обработке с применением технологии электронного облучения потоком быстрых электронов. В процессе облучения в структуре полупроводникового элемента управляемо создаются рекомбинационные центры, которые регулируют динамические характеристики тиристоров и диодов — время выключения, заряд и время обратного восстановления, что необходимо для эффективной работы преобразователей. Регулирование этих параметров повышает качество приборов, снижает потери электрической энергии при их включении и выключении. Этот технологический

процесс впервые в СССР был разработан сотрудниками завода и до сих пор применяется в производстве. В рамках разработки технологии облучения предприятие получило 4 патента на изобретения, участники проекта опубликовали 2 монографии, защитили докторскую и две кандидатских диссертации технических наук. Ежедневно на ПАО «Электровыпрямитель» электронному облучению подвергаются в среднем более тысячи полупроводниковых элементов. По заказу предприятия разрабатывается и изготавливается компанией ООО «ЛЭУ МГУ» ускоритель электронов нового поколения российского производства. Так как при облучении полу-

проводниковых изделий потоком быстрых электронов возникает избыточный радиационный фон, необходимо строительство отдельного здания. Это позволит создать безопасные условия труда для сотрудников предприятия с соблюдением гигиенических требований по размещению и эксплуатации оборудования с ускорителем. Строительство БЭО на территории саранского завода является одним из приоритетных инвестпроектов и позволит ПАО «Электровыпрямитель» нарастить объемы выпускаемой продукции, а также проводить электронное облучение полупроводниковых приборов по заказу от других предприятий региона. ➔



ДМИТРИЙ БЕЛЯКОВ: «ГЛАВНОЕ — НАЙТИ БАЛАНС!»

Мастер механосборочного цеха №1 предприятия «Транскон» Дмитрий Беляков о работе на новой должности и дальнейших планах

Дмитрий родился в 1991 году в деревне Трестна Тверской области. После школы перебрался в областной центр, где поступил в Тверской колледж им. А. Н. Коняева. В 2010 году наш герой получил среднее профессиональное образование по специальности «Автоматизация технологических процессов и производств. Техник», окончив учебу с красным дипломом. Свою карьеру в транспортном машиностроении Дмитрий начал в 2013 году в компании «Контур К» (в настоящее время — «Транскон»). Там Беляков впервые познакомился с профессией электромонтажника по электрическим машинам и получил свой первый рабочий опыт в деле, которым занимается уже почти 12 лет.

«В «Контур К» я пришел работать еще совсем зеленым, — вспоминает Дмитрий. — Тогда меня приняли на позицию ученика и закрепили за наставником, у которого я начал перенимать опыт в электромонтаже. Работа мне сразу пришлась по душе. Спустя три месяца мне присвоили 3 разряд, а еще через какое-то время, пройдя обучение в компании, я вырос до электромонтажника по электрическим машинам 4 разряда. Так и получилось связать свою жизнь с производством климатического оборудования на долгие годы».

Богатый профессиональный опыт, преданность своему делу, трудолюбие и самоотдача позволяют Дмитрию и дальше строить успешную карьеру уже в периметре ГК КСК. В начале сентября этого года Беляков официально вступил в должность мастера механосборочного цеха № 1 предприятия «Транскон». «График работы у меня остался прежним, с 8.00 до 17.00, а вот перечень обязанностей и круг ответственности выросли в разы, — делится Дмитрий. — Сейчас у меня в подчинении примерно 30 человек — электромонтажники, слесари, паяльщики. И помимо того, что я должен обеспечить каждый участок работой — комплектующими, необходимыми инструментами, есть еще вопросы, которые требуют отдельного внимания и решения».

Рабочий день Дмитрия на новой должности начинается с обхода. Сначала мастер узнает у бригадиров численность сотрудников, вышедших на смену, затем —



▲ Большую часть дня Дмитрий Беляков проводит в цехе — решая текущие вопросы с коллективом

какие комплектующие необходимы для работы, а также на каком этапе изготовления та или иная продукция. «Важно все вопросы держать на контроле в течение всего рабочего дня, — рассказывает Дмитрий. — Оперативно реагировать на препятствия, которые тормозят производство или отгрузку готовой продукции в адрес

заказчика. Вовремя информировать руководство о проблемах, которые уже невозможно решить на своем уровне». Дружеские отношения, которые сложились у Дмитрия с коллегами за годы работы, сохранились до сих пор. Однако мастер — это, прежде всего, руководитель, и здесь, по мнению нашего героя,



**Сергей Барсуков,
мастер цеха № 1
ООО «Транскон»:**

— Дмитрий в профессии уже 12 лет. Он прошел огромный путь, накопил багаж опыта, развил компетенции, освоил все необходимые навыки. Дмитрий стал настоящим профессионалом, что, конечно, поможет ему в новой должности. Он во всех деталях знает технологические процессы, сложности, с которыми сталкиваются его работники.

Сейчас у меня в подчинении примерно 30 человек — электромонтажники, слесари, паяльщики. И помимо того, что я должен обеспечить каждый участок работой — комплектующими, необходимыми инструментами, есть еще вопросы, которые требуют отдельного внимания и решения



главное — найти баланс. «Любой руководитель, конечно, должен иметь внутренний стержень, — рассуждает он. — На работе нужно уметь выстраивать границы с сотрудниками, даже если за проходной вы лучшие друзья. В то же время важно поддерживать доверительные отношения и прислушиваться к людям. Я сам был монтажником и знаю, что в каких-то процессах рабочий разбирается намного лучше руководителя, поскольку большинство операций он выполняет своими руками». Свободное от работы время Дмитрий предпочитает проводить в семейном кругу — с женой и четырехлетней дочкой. Любит уезжать вместе с семьей подальше от городской суеты на природу либо

домой — в родные края. Помимо этого, Дмитрий активно участвует в благотворительных акциях и других мероприятиях, которые проводит ГК КСК. По словам Белякова, КСК — это место, куда хочется приходить снова и снова. Чистое, современное производство, где есть место развитию и карьерному росту — в нынешнее время трудно найти. «Я настроен профессионально расти в КСК, — делится планами Беляков. — Хочу получить высшее образование по направлению управления персоналом. Техническая база у меня есть, да и работа требует уже больше взаимодействия с людьми, поэтому образование в этой области лишним точно не будет».



**Сергей Цветков,
начальник цеха № 1
ООО «Транскон»:**

— Я бы хотел отметить целеустремленность и ответственность Дмитрия. Он выполняет каждую поставленную задачу, что называется, до победного. И он не останавливается на достигнутом, всегда стремится к саморазвитию, профессиональному росту. Уверен, что это поможет ему и в дальнейшем строить успешную карьеру.



**Даниил Березин,
электромонтажник
по электрическим
машинам цеха № 1
ООО «Транскон»:**

— С Дмитрием мы знакомы и работаем бок о бок много лет. Он прекрасный специалист, знающий и понимающий в своем деле. А еще он отличный товарищ, и не только на работе. Теперь он получил повышение, но продолжает разговаривать с нами на одном языке, понимает, как и чем живет производство, и всегда прислушивается к мнению коллег.

В ШКОЛУ С КСК!

На предприятиях холдинга прошли праздники для будущих школьников ко Дню знаний

По доброй традиции, сложившейся в ГК КСК, в преддверии нового учебного года всех будущих первоклашек из семей сотрудников пригласили на спортивно-развлекательные мероприятия. Кроме того, в первый класс каждый из них пошел во всеоружии — получив от КСК портфель первоклассника с набором канцелярских принадлежностей для учебы и творчества.



г. Тверь

В августе-сентябре праздничные мероприятия прошли во всех регионах присутствия ГК КСК. Старт дало саранское предприятие ПАО «Электровыпрямитель». В начале августа в актовом зале заводского центра культуры для будущих первоклассников организовали игры с аниматорами и приготовили угощения, а в подарок от предприятия каждый ребенок получил свой первый портфель. 17 августа праздник «К школе готовы!» при поддержке ТМХ Профсоюз прошел в Брянске. Там на территории Брянского машиностроительного завода специалисты КСК МК и БМЗ провели для детей развлекательную программу с конкурсами, фотозонами, мастер-классами. На празднике первоклашкам вручили портфели и дополнительные подарки от ТМХ Профсоюз.



г. Ломоносов



г. Тверь

С размахом День знаний отпраздновали и в Камешково (Владимирская область), где активисты Совета молодежи ГК КСК при поддержке ТМХ Профсоюз организовали для детей сотрудников НПО «ВОЯЖ» интерактивную зону с игрой «Форт Боярд», шоу мыльных пузырей, аквагримом, блеск-тату и подарками. 1 сентября в Твери для ребят развернули большую интерактивную площадку с аниматорами, музыкальной сценой, фокусами, крио-шоу с жидким азотом и другими активностями. В подарок от ТМХ Профсоюз каждый ребенок получил подарок. «С каждым годом в ГК КСК проводится все больше активностей для детей со-



г. Камешково

трудников, — рассказывает руководитель Центра развития социальных программ ГК КСК Светлана Сергеева. — Например, проводить мероприятия ко Дню знаний стало уже доброй традицией практически на всех предприятиях нашего холдинга. Ощущение праздника помогает будущим первоклассникам прийти в школу с позитивным настроением и воспринимать поход в школу как нечто радостное и приятное». Восьмого сентября детский праздник в честь начала нового учебного года прошел в Ломоносове. Там для детей сотрудников ПФ «КМТ» провели квест с заданиями на смекалку, ловкость и знание города. По окончании игры ребята посвятили в первоклашки. **ТО**



г. Брянск

г. Саранск

ПОДАРОК ОТ КОМПАНИИ

На предприятиях ГК КСК вручили портфели будущим первоклассникам. В этом году портфели с набором канцелярских принадлежностей, необходимых для учебы и творчества, получили 373 ребенка из Твери, Санкт-Петербурга, Москвы, Мытищ, Камешково, Воронежа, Брянска, Саранска и Новочеркасска. С ними ребята впервые отправились в школу.



ВСЕ НА СТАРТ!

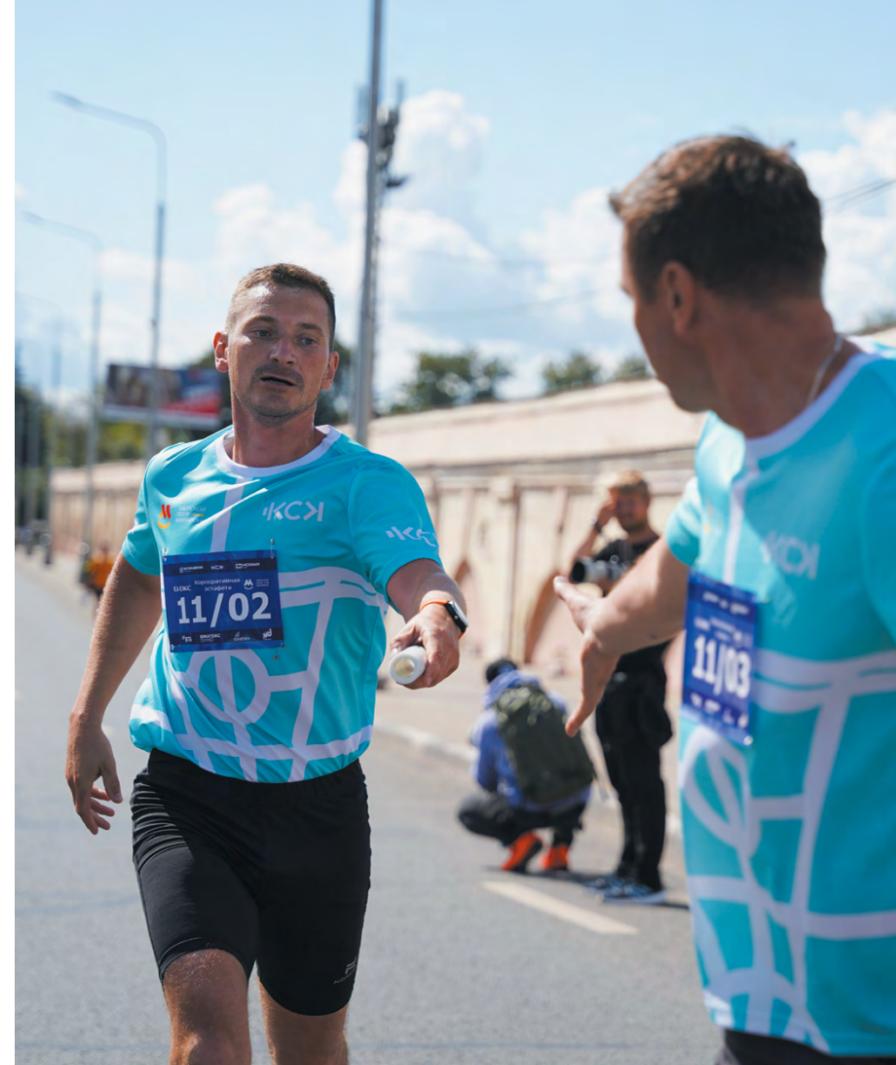
ГК КСК второй год подряд выступает официальным спонсором самого масштабного спортивного события тверского региона с 35-летней историей — Тверского полумарафона

Тверской полумарафон уже давно стал визитной карточкой Верхневолжья и ежегодно проводился до 2019 года. После непродолжительного перерыва в 2023 году спортивное мероприятие снова собрало на старте около тысячи поклонников бега. Тогда ГК КСК впервые выступила официальным партнером, а сотрудники компании приняли участие в забегах под флагом КСК. В этом году тверской спортивный праздник получился еще ярче, интереснее и масштабнее.

11 августа на старт Тверского полумарафона вышли почти 2000 профессионалов и любителей бега. В этот раз география участников заметно расширилась. Помимо Москвы и Санкт-Петербурга, в полумарафоне приняли участие спортсмены из Калининграда, Иркутска, Ярославля,

Нижнего Новгорода, Екатеринбурга, Мурманска, Норильска, а также Республики Беларусь. Легкоатлеты боролись за победу на четырех основных дистанциях — 1, 5, 10 и 21,1 километра, а также участвовали в инклюзивном, туристическом и детском забегах.

В ходе праздника прошла корпоративная эстафета, состоящая из 10 этапов по одному километру, среди коллективов предприятий и организаций Верхневолжья. За звание самой быстрой компании боролись 15 команд, в том числе сборная ГК КСК. По результатам забега



▲ Команда КСК взяла «серебро» в эстафете

наши коллеги заняли уверенное второе место с результатом 40:09. Кроме того, в этом году для юных спортсменов от 0 до 9 лет организовали новую дистанцию в 500 метров под названием «Сладкий забег» — на финише каждому ребенку вручали шоколад и мороженое. В течение дня для всех участников и гостей мероприятия работали площадки с различными активностями от организаторов и партнеров Тверского полумарафона. Вдоль трассы развернулись большая концертная сцена, интерактивные площадки, тематические фотозоны, зоны спортивных игр и другие активности. В шатре КСК для взрослых и детей специалисты Центра развития социальных программ совместно с активистами

Совета молодежи и коллегами по подбору персонала ГК КСК организовали бар с переводными тату, провели мастер-классы по робототехнике и бисероплетению, провели викторину на тему профессий машиностроительной отрасли с вручением подарков, корпоративную игру MEMO. Всем желающим HR-команда КСК рассказывала об открытых вакансиях, условиях работы, возможностях карьерного роста на предприятиях нашей группы компаний. ➔



Полный фоторепортаж с масштабного легкоатлетического события в Твери смотрите по QR-коду



**Игорь Руденя,
губернатор
Тверской области:**

— Уже во второй раз это яркое событие объединяет в столице Верхневолжья сотни профессионалов и любителей бега из регионов России. Соревнования способствуют продвижению в обществе ценностей здорового образа жизни и занятий физической культурой, служат развитию легкой атлетики в нашей стране. Уверен, что Тверской полумарафон даст мощный импульс для дальнейшей популяризации массового спорта среди жителей нашего региона и всей России.



ПО ВОЛНАМ ФИНСКОГО ЗАЛИВА

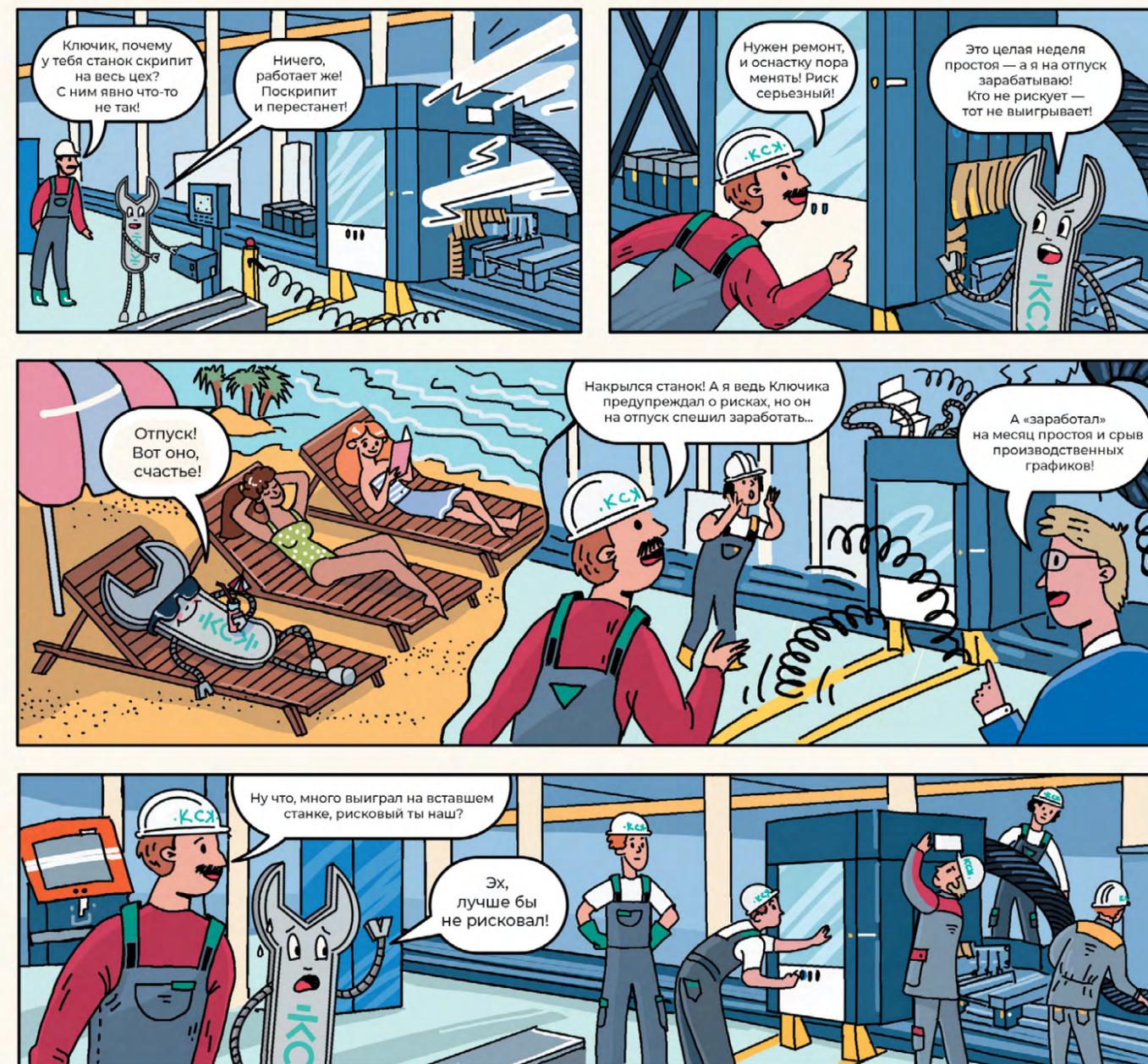
ГК КСК вновь выступила партнером Ораниенбаумского морского фестиваля



Мероприятие прошло уже в 14-й раз 24–25 августа в акватории Невской губы между Ораниенбаумом и Кронштадтом. Для гостей фестиваля активисты Совета молодежи КСК при поддержке ТМХ Профсоюз организовали интерактивную площадку с конкурсами, творческими мастер-классами, розыгрышем подарков и фотосессией с талисманом группы компаний — Акулой КСК. Ораниенбаумский морской фестиваль проводится ежегодно в Санкт-Петербурге, в городе Ломоносове в последние выходные августа. В этом году в ходе фестиваля прошли одна из крупнейших на северо-западе России любительская регата «Оранж рейс», посвященная 150-летию появления русской тельняшки, концертная программа «Ораниенбаумский бриз», творческие мастер-классы для детей и взрослых и другие развлечения. 🐟



Как Ключик риски игнорировал



Советы от Ключика



- 1 Обсуждай риски с заинтересованными лицами.
- 2 Сделай принятие решений осознанным, с учетом рисков.
- 3 Прогнозируй возможные результаты тех или иных действий/бездействия.
- 4 Поставь риски на контроль.
- 5 Отвечай установленным нормам.

Легче и эффективнее продумать корректирующие действия, прежде чем возникнет проблема. Пока она абстрактна, с ней проще работать: есть время и отсутствует стресс.



KSCGROUP.RU