

Стать,
как «Тойота»

СТР.2

Жизнь на благо
компании

СТР.3

Детская республика
вновь распахнула
двери

СТР.4

МОЭК провела первую конференцию

Стратегия развития ТЭК столицы, координация деятельности энергокомпаний города, общие подходы и принципы в регулировании компаний, источники инвестиций, прогнозные балансы энергии и мощности, актуализация генеральной схемы энергоснабжения города Москвы – эти темы обсуждались на Первой конференции «Топливо-энергетический комплекс города Москвы: настоящее и будущее. Стратегические задачи и перспективы развития».



Организатором конференции выступило ОАО «МОЭК» под патронажем Департамента топливно-энергетического хозяйства города Москвы. В мероприятии принимали участие: руководитель Департамента топливно-энергетического хозяйства города Москвы Евгений Скляр, генеральный директор ОАО «МОЭК» Андрей Лихачев, генеральный директор ОАО «Мосэнерго» Виталий Яковлев, генеральный директор ЗАО «АПБЭ» Игорь Кожуховский, генеральный директор ОАО «МТК» Александр Пономаренко, генеральный директор МГУП «Мосводоканал» Станислав Храменков, генеральный ди-

ректор ОАО «ОЭК» Павел Ливинский, руководитель проектов ОАО «Газпром промгаз» Анатолий Свистунов, руководитель дирекции по развитию ОАО «МОЭСК» Андрей Сницкий и другие руководители и представители энергокомпаний Москвы.

В начале конференции руководитель ДепТЭХ Москвы Евгений Скляр наградил лучших энергетиков столицы почетными званиями, грамотами и благодарностями. Затем началась официальная часть мероприятия, где руководители энергокомпаний выступили с докладами и изложили свою точку зрения на развитие энергетического

комплекса Москвы. Какие механизмы позволят изменить инфраструктуру Москвы? Каких изменений стоит ожидать в тарифообразовании? Выгодно ли сегодня инвестирование в энергетический бизнес? Что необходимо принимать во внимание при обосновании применения тарифов на тепловую энергию? Каковы основные предпосылки для улучшения эффективности деятельности ресурсоснабжающих организаций? Как выстроить взаимовыгодную систему взаимоотношений участников рынка энергоснабжения г. Москвы, включая конечного потребителя? На эти и другие вопросы иска-

ли ответы участники конференции.

Подводя итоги конференции, руководитель ДепТЭХ Евгений Скляр подчеркнул, что все предложения о дальнейшем качественном развитии энергетики Москвы будут еще раз изучены, проанализированы и приняты к сведению. Также Евгений Скляр отметил, что проведение МОЭК конференции такого высокого уровня должно стать традиционным, так как данное мероприятие является отличной площадкой в объединении усилий по дальнейшему комплексному развитию энергетической инфраструктуры Московского региона.

Актуально

Позиция компании поддержана

Генеральный директор ОАО «МОЭК» Андрей Лихачев и руководитель ДепТЭХ Евгений Скляр провели совместный брифинг по итогам оперативного совещания в Правительстве Москвы.

В пресс-центре Правительства Москвы прошел совместный брифинг генерального директора ОАО «Московская объединенная энергетическая компания» Андрея Лихачева и руководителя Департамента топливно-энергетического хозяйства города Москвы, на котором были затронуты наиболее актуальные вопросы столичной теплоэнергетики.

В частности, руководитель ДепТЭХ Евгений Скляр поддержал обоснованную позицию ОАО «МОЭК» по пере-

ключению тепловой нагрузки с ГТЭС «Коломенское», принадлежащей ООО «НафтаСибЭнергия», на РТС «Коломенская» ОАО «МОЭК» ввиду необоснованно завышенного тарифа: «МОЭК вынуждена была покупать у «НафтаСибЭнергии» тепло по стоимости 1880 рублей за 1 Гкал, в то время как продавала ее потребителям по цене 1400 рублей. На предложение оптимизировать издержки и снизить стоимость тепла, производимого на ГТЭС «Коломенское», в «НафтаСибЭнергии» ответили, что тарифы на этот год уже сформированы и изменить их невозможно. Но покупать тепло по явно завышенной цене МОЭК не обязана, именно поэтому менеджментом компании было принято решение не продлевать договорные отношения с ООО

«НафтаСибЭнергия». Срок договора завершился 31 декабря 2011 года», – отметил Скляр. Кроме того, он еще раз подчеркнул, что угроз для бесперебойного снабжения жителей столицы тепловой энергией не существует. Мощность работающих сегодня котельных в состоянии покрыть все требования населения.

Отдельно генеральный директор ОАО «МОЭК» Андрей Лихачев остановился на финансовых итогах деятельности компании за 2011 год, которые непосредственно зависят от стоимости покупного тепла и, соответственно, влияют на тариф для населения. В частности, он отметил, что в 2011 году стоимость тепловой энергии ООО «НафтаСибЭнергия» на ГТЭС «Коломенское» составляла 1880,56 руб./Гкал. В то же время

стоимость тепловой энергии, вырабатываемой ТЭЦ ОАО «Мосэнерго», также работающих в когенерационном цикле, составляла 651,29 руб./Гкал. Таким образом, расходы ОАО «МОЭК» в 2011 году на покупку 763,62 тыс. Гкал от ГТЭС «Коломенское» составили 1436 млн руб., а в случае покупки такого же объема тепла у ОАО «Мосэнерго» расходы составили бы 497 млн руб. Итого, излишние затраты в 2011 году составили 939 млн руб., а в 2012 году прямой ущерб компании при покупке тепла у ГТЭС «Коломенское» составил бы 1247 млн руб.

Также на брифинге Андрей Лихачев коснулся финансовых результатов МОЭК, достигнутых в 2011 году, и других вопросов, интересовавших журналистов.

Стать, как «Тойота»

В соответствии со стратегией ОАО «МОЭК», одним из ключевых направлений работы должно стать повышение операционной эффективности компании. Для выполнения этой задачи в МОЭК планируется внедрение системы бережливого производства, или производственной системы «Тойота». О том, что нового принесут в жизнь компании эти новшества, мы попросили рассказать партнера консалтинговой компании Strategy Partners Group, руководителя практики операционной эффективности Павла Лубужа и руководителя проектов Дмитрия Рита. Strategy Partners Group в настоящее время принимает участие в разработке стратегии и проводит диагностику операционной эффективности МОЭК.



– Не могли бы вы рассказать, что скрыто за терминами «Lean-технологии», «бережливое производство» и «система «Тойота»?

– Это долгосрочная программа, направленная на повышение операционной эффективности деятельности. В настоящее время в мире существует множество подходов для решения этой задачи, но система «Тойота», или Lean manufacturing (в переводе с английского буквально «lean» – «стройный»), наиболее известный метод, который используется в настоящее время. В России часто данную систему называют бережливым производством. Ее прародителем была компания «Тойота», которая разработала и внедрила ее на своем производстве в середине XX века. Причем этот подход был настолько успешен, что впоследствии был модифицирован и применен другими компаниями полностью или частично.

Метод основан на нескольких базовых принципах. Первый – понятие ценности. То есть в любом процессе есть те элементы, которые приносят пользу Заказчику, и те, которые ее не приносят. С точки зрения бережливого производства любое действие анализируется в этом разрезе. Например, заправляя автомобиль на АЗС, вы получаете ценность только от самого процесса наполнения бензобака, а заезд на АЗС, парковка, ожидание в очереди, перемещения между автомобилем, кассой и колонкой никакой ценности для вас не имеют, и их минимизация в ваших интересах. Для клиента МОЭК имеет ценность гарантированное поступление в его квартиру тепла и горячей воды, а действия тысяч слесарей, операторов, диспетчеров должны быть организованы с ми-

нимальными затратами или потерями. Умение видеть и уменьшать потери является еще одним очень важным принципом системы бережливого производства. Исходя из этого, то, что приносит ценность, нужно развивать, поддерживать, а то, что не приносит ценность, нужно уменьшать. Любой процесс можно разбить исходя из этого принципа и, соответственно, выделять потери, с которыми необходимо бороться.

Отдельно стоит остановиться и на термине «заказчик». Им, в частности, может быть и конечный потребитель услуг МОЭК. Но если у операции нет заказчика, то, скорее всего, она вообще не имеет смысла. Поэтому понимание того, кто заказчик действия, должно стать важным элементом корпоративной культуры. И это еще один важный принцип, на котором базируется система «Тойота». Заказчиком может быть как конечный клиент компании, так и получатель промежуточного результата в цепочке создания этой ценности. Например, эксплуатационный филиал является заказчиком для транспортного или закупочного.

Для борьбы с выявленными потерями существует огромный инструментарий, который используется в бережливом производстве. Подробно мы на них остановимся при следующей беседе, и стоит отметить, что многие из них действительно доказали на практике свою эффективность.

– Почему это так важно для ОАО «МОЭК» сегодня?

– В современном мире, как за рубежом, так и в России, каждая уважающая себя компания должна задумываться о повышении операционной эффективности. Мы живем в конкурентной среде, и не думать об этом просто нельзя. Понимая это, многие компании и государственные организации провозглашают бережливое производство как свою корпоративную ценность и создают механизмы, структуры и подходы, которые направлены на повышение собственной эффективности. Более того, многие компании создали на основе системы «Тойота» собственные бизнес-системы, отвечающие непосредственно их запросам и решающие профильные задачи. Инструменты бережливого производства активно внедряются в компаниях «Русал», «Мосэнерго», ГАЗ и многих других. Как один из самых позитивных примеров можно привести Сбербанк России. В результате внедрения Lean-технологий через сеть лин-лабораторий в Сбербанке РФ значительно сократились затраты труда на многие операции. Ведь в свое время новый менеджмент банка унаследовал низкоэффективную и не ориентированную на клиента систему.

Lean помог ее трансформировать, поскольку ориентирован на ценность для клиента и создание саморазвивающейся системы, вовлекающей сотрудников в процесс совершенствования.

Хорошо известен опыт широкого применения Lean в холдинге «Базовый элемент», где метод внедряется в разных отраслях и компаниях: машиностроении, горной добыче и металлургии, строительстве. Интересно, что основной фокус был выработан на снижении затрат и увеличении прибыльности, что, очевидно, продиктовано стратегией акционеров. Доказано, что Lean действительно может обеспечить существенное снижение издержек без капитальных инвестиций.

В данном контексте важно сказать о еще одном важном понятии бережливого производства — Кайдзен (в переводе с японского буквально «кай» – «перемена», «дзен» – «мудрость»). Кайдзен требует обеспечить непрерывность совершенствования, то есть над вопросами повышения эффективности нужно работать постоянно и это должно стать предметом непрерывного внимания и частью культуры организации. При этом необходимо вовлечение всего персонала компании в повышение операционной эффективности. Успех непосредственно зависит от того, насколько все сотрудники понимают и принимают данные ценности и вносят свой посильный вклад в общее дело – оптимизацию процессов. Это особенно важно на уровне линейного персонала, ведь именно там и создается основная ценность. И именно там видны многие существующие проблемы и могут быть предложены необходимые решения. Тысячи маленьких улучшений способны кардинально изменить деятельность компании. В МОЭК постепенно будет создаваться архитектура повышения операционной эффективности, ориентированная на специфику компании, и формироваться механизм, который позволит каждому принять участие в этом процессе.

Продолжение интервью с Павлом Лубужем и Дмитрием Ритом читайте в следующем номере газеты «Энергия столицы»

Strategy Partners Group — российский стратегический консультант №1, оказывает содействие своим клиентам в проведении преобразований, способствующих эффективному использованию интеллектуальных, материальных и финансовых ресурсов для обеспечения лидерства в конкурентной борьбе и устойчивого роста. Входит в группу компаний ОАО «Сбербанк России».

Профессия давать тепло

Для нас РТС – второй дом

В одном из живописных районов Центрального административного округа Москвы, Краснопресненском, среди тихих улочек и небольших столичных дворишков расположена районная тепловая станция «Красная Пресня» предприятия №5 филиала №1 «Центральный» ОАО «МОЭК». Недавно станции исполнилось 40 лет.

Несмотря на столь почтенный возраст, РТС уверенно справляется с обеспечением теплом и горячим водоснабжением района с численностью населения свыше 116 тыс. человек. На Пресне 165 улиц, среди которых много крупных столичных транспортных артерий. В районе почти 900 жилых домов, протяженность сетей которых составляет 32 тыс. км. Все это накладывает на персонал станции повышенную ответственность.

В настоящее время на РТС «Красная Пресня» работают 58 человек. По сло-



вам коллег, дружный коллектив станции всегда отличался доброжелательностью и ответственным отношением к порученному делу. Здесь всегда царит спокойная и деловая атмосфера, а это залог хорошей работы.

Неудивительно, что многие сотрудники РТС работают как на станции, так и в системе теплоснабжения столицы свыше 30 лет. Среди них в коллективе выделяют почетного работника МОЭК заме-

стителя директора Анатолия Шувалова, который трудится на «Красной Пресне» 38 лет и прошел все ступени карьерной лестницы: от простого слесаря до настоящей должности.

Говоря о коллективе станции, нельзя не сказать и о Маргарите Горякиной. Она пришла работать на РТС в 1979 году, сразу после школы, когда была построена только первая очередь станции из двух котлов. Без отрыва от производства

окончила институт, работала аппаратчиком ХВО, ведущим инженером. А еще на станции трудятся Сергей Веселов, Владимир Михеев, Константин Лавренко, Галина Пожогина, Нина Агаманова, чей трудовой стаж в теплоснабжении столицы или перевалил, или приближается к 30-летней отметке. Все это характеризует коллектив РТС «Красная Пресня» как стабильный и способствующий спокойной и плодотворной работе.

По словам сотрудников РТС, для них «Красная Пресня» – это второй дом, вторая семья, куда хочется возвращаться снова и снова. Здесь помнят своих ветеранов и бывших работников и постоянно поддерживают с ними связь. Все они были отмечены администрацией и профсоюзным комитетом филиала №1 «Центральный» ОАО «МОЭК» памятными подарками и грамотами в День рождения РТС «Красная Пресня» за долгую и плодотворную работу в компании.

Составляем договор вместе

В нынешнем году истекает срок действия Коллективного договора, который был заключен на период с 2009 по 2012 год и утвержден на конференции работников компании в 2009 году. Он был подготовлен на основе действовавшего в 2008 году Коллективного договора ОАО «МОЭК» с учетом требований Московского трехстороннего соглашения между Правительством Москвы, столичными объединениями профсоюзов, объединениями промышленников и предпринимателей (работодателей). Кроме того, были учтены городские отраслевые соглашения между Правительством Москвы и Городским советом общественной организации «Профсоюз муниципальных работников Москвы».

Сегодня создана комиссия, которая готовит новый текст Коллективного договора ОАО «МОЭК». В нее вошли представители руководства компании и территориальной профсоюзной организации. Как отметил ее руководитель Николай Новиков, работа ведется в соответствии с законодательством Российской

Федерации и новый документ не будет содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством. Как и прежде (основная задача профсоюзной организации ОАО «МОЭК» при подготовке этого важного документа – оставить социальный блок на прежнем высоком

уровне), договор будет отличать высокая социальная ориентированность, которая будет направлена на развитие персонала, улучшение условий труда работников, применение передовых природоохранных и энергосберегающих технологий.

Как подчеркнул Николай Новиков, на данном этапе каждый сотрудник компа-

нии может принять участие в подготовке Коллективного договора и предложить свои поправки в него. Внести дополнения можно, отправив свои предложения в письменной форме на адрес территориальной профсоюзной организации или по корпоративной электронной почте на имя секретаря комиссии Юлии Мавриной.

Жизнь на благо компании

Нет такой профессии – председатель профкома, а работа есть, как есть и огромный круг обязанностей, который может стать смыслом всей жизни. Так и получилось у Николая Алексеевича Новикова, который уже не может сегодня представить собственную жизнь без этой хлопотной, бесконечно увлекательной работы. Как, впрочем, и коллектив ОАО «МОЭК» не может представить, что нет в нем своеобразного центра притяжения – кабинета председателя профкома. Сюда можно прийти с любой болью и заботой, поделиться радостью, попросить совета, разрешить конкретную проблему. Все эти и многие другие функции для председателя профкома не прописаны ни в одной инструкции или уставе. Тем не менее в помощи здесь еще никому не отказали.

Впрочем, есть у председателя Территориальной профсоюзной организации (ТПО) и те обязанности, которые определяют роль профсоюзов в общей деятельности компании. В их числе, например, подготовка Коллективного договора, который во многом обуславливает качество жизни людей, работающих в организации. И, пожалуй, опытнее человека, чем Николай Алексеевич, в этом вопросе в МОЭК трудно найти. Как профсоюзный работник с 26-летним стажем, он прекрасно разбирается в трудовом законодательстве, нормативных актах, регулирующих отношения в коллективе. Поэтому и работа над этим важнейшим документом идет планомерно и без сбоев.

Николай Новиков занимается профсоюзной деятельностью с мая 1985 года. Он неоднократно избирался председателем профсоюзного комитета предприятия ГУП «Мосгортепло». А 1 марта 2005 года на учредительной конференции работников ОАО «МОЭК» был избран председателем Территориальной профсоюзной организации работников ОАО «МОЭК».

За годы работы Николаю Алексеевичу удалось не только сплотить коллектив, но и профессионально

подчинить его одной общей цели, добиться ощутимых результатов. На сегодняшний день возглавляемая им профсоюзная организация одна из крупнейших в топливно-энергетическом комплексе столицы и насчитывает более 14 тыс. человек.

Николай Алексеевич пользуется в коллективе заслуженным авторитетом как ответственный, компетентный руководитель, опытный организатор. Его высокая самоотдача, настойчивость и постоянный поиск эффективных путей решения поставленных задач не раз были отмечены не только в компании, но и на уровне Правительства Москвы. В частности, он был награжден государственной медалью «В память 850-летия Москвы», Почетной грамотой Министерства регионального развития Российской Федерации, Почетной грамотой Московской федерации профсоюзов, а в 2011 году Николаю Новикову присвоено звание «Почетный работник ОАО «МОЭК».

В этом месяце Николаю Алексеевичу исполнилось 55 лет. Коллектив редакции присоединяется к поздравлениям коллег и желает юбиляру дальнейшего плодотворного труда на благо компании.



На обучение – через конкурс



19 января 25 сотрудников ОАО «МОЭК» получили свидетельства о повышении квалификации.

В течение четырех месяцев прошлого года – с сентября по декабрь – сотрудники компании обучались в Московском энергетическом институте (МЭИ) по программе «Промышленная теплоэнергетика». Слушателям программы препода-

давались основные профильные предметы – тепломассообменное оборудование предприятий, теплофикация и тепловые сети, электроснабжение предприятий и АСКУЭ и т. д.

В торжественной обстановке свидетельства о повышении квалификации специалистам компании вручали заместитель Генерального директора по персоналу ОАО «МОЭК» Владимир

Ярков и директор факультета повышения квалификации преподавателей и специалистов ФГБОУ ВПО «НИУ МЭИ» доктор технических наук Александр Шелгинский. Владимир Ярков в своем выступлении поздравил присутствующих с окончанием обучения и отметил, что сотрудники – это основная ценность МОЭК, а их знания и опыт – главный ресурс дальнейшего развития компании. «Именно поэтому руководство ОАО «МОЭК» инвестирует средства в развитие персонала и повышение квалификации своих сотрудников», – сказал Владимир Николаевич.

Обучение проходило с частичным отрывом от производства, что позволяло сразу применять полученные знания на практике. С сотрудниками, направленными на обучение, были заключены ученические договоры, по условиям которых специалисту необходимо отработать в компании не менее одного года после окончания обучения.

Важно отметить, что повышение квалификации по программе «Промышленная теплоэнергетика» в МЭИ сотрудники

ОАО «МОЭК» проходят с 2008 года. И с каждым годом интерес к данной программе возрастает. Так, в 2011 году при формировании учебной группы конкурс составил 2,5 человека на место. В связи с этим среди сотрудников, направивших заявки на обучение, ведется конкурсный отбор: с каждым специалистом представители отдела обучения и развития персонала проводят отборочные интервью. По его результатам принимается решение о направлении сотрудника на обучение. Основные критерии отбора – образование (не ниже среднего профессионального), производственная необходимость, желание профессионального и карьерного роста в ОАО «МОЭК».

Уважаемые коллеги, если у вас возникло желание или необходимость пройти обучение по программе «Промышленная теплоэнергетика», просьба направлять письменные заявки в отдел управления персоналом филиала, где Вы трудитесь в настоящий момент. Заявка заполняется в произвольной форме, но с обязательным указанием причины, по которой Вам необходимо пройти обучение.

Детская республика вновь распахнула двери

Новогодний огонек, интеллект-шоу «Кубок разума», бал-маскарад, конкурс ледовых скульптур – все это и еще множество увлекательных мероприятий и забав ожидало ребят, решивших провести новогодние каникулы в детском оздоровительном лагере «Власьево» ОАО «МОЭК». С 26 декабря по 8 января детская республика, расположенная в живописном районе Подмосквья, вновь наполнилась своими беспокойными жителями. Всего за зимнюю смену здесь смогли не только качественно отдохнуть, набраться сил и здоровья, но и получить много полезных навыков и знаний 133 ребенка.



По традиции и в этом году во «Власьево» с детьми работал опытный педагогический коллектив: заместитель директора по воспитательной работе М. Евстратова, педагог-психолог Т. Мартесюк, а также 15 педагогов-организаторов, 5 руководителей кружков, библиотекарь, кинооператор и 2 инструктора по физическому воспитанию.

Традиционно в лагере трудились как профессиональные дипломированные педагоги, так и студенты, которые избрали для себя нелегкую стезю воспитания детей. В зимнее «Власьево» приехали ребята из Московского государственного областного социально-гуманитарного института (МГОСГИ), прошедшие профессиональную подготовку в школе вожатых. Студенты вуза, работая бок о бок с опытными педагогами, перенимали у них опыт, обращались за помощью, получали ответы на интересующие их вопросы, связанные с педагогической деятельностью. По словам директора ДОЦ «Власьево» Александра Янина, студенты достойно справились с поставленными перед ними задачами, отнеслись максимально ответственно к работе с детьми, поэтому руководство лагеря рассчитывает и в дальнейшем продолжать сотрудничество с этим вузом.

С первого дня работы зимней смены для наиболее эффективной организации отдыха детей были открыты разнообразные кружки. Под руководством Анны



Но не только кружки стали объектом развития творческих способностей у ребят, приехавших отдохнуть во «Власьево» этой зимой. Многочисленные конкурсы и задания способствовали наиболее полному раскрытию способностей каждого ребенка. Кроме того, к их услугам был кинозал с солидным запасом увлекательных фильмов, велась радиогазета, в которой освещалась жизнь лагеря, говорилось о знаменательных датах, звучали поздравления и пожелания именинникам.

Всю смену работало радио «Власьево ФМ», была выпущена газета «Вестник Власьево», в которой были отражены наиболее актуальные и значимые события из жизни лагеря.

За обилием творчества педагоги не забыли и о физическом развитии детей.



Несмотря на достаточно теплую по январским меркам погоду, специалистам детского оздоровительного лагеря удалось организовать и провести захватывающие соревнования по фигурному катанию и лыжным гонкам. Также были проведены турниры по шахматам и шашкам, перетягиванию каната и настольному теннису.

За играми, развлечениями и творческими конкурсами незаметно, как и все хорошее, подошла к завершению зимняя смена. 12 дней пролетели как один, и пришла пора ребятам вновь возвращаться в Москву к учебникам и тетрадям, а персоналу лагеря – готовить его к летней оздоровительной компании, которая, к слову, уже не за горами.



Перфильевой ребята осваивали хореографию, создавали удивительные творческие композиции на занятиях по рукоделию с Татьяной Сидоровой, постигали азы компьютерной грамотности с Сергеем Сидоровым, строили корабли и занимались вокалом с Евгением Шумовым и Евгением Повыдчиковым. А в конце смены прошла «Широкая ярмарка», на которой каждый мог продемонстрировать друзьям и педагогам свои творческие достижения за смену.

