



АВТОБАН

КОРПОРАТИВНЫЙ ЖУРНАЛ АО «ДСК «АВТОБАН»

март, №3, 2018



ТЕМА НОМЕРА:

«ЭФФЕКТИВНОСТЬ – СТИЛЬ РАБОТЫ»



5
стр.

Работа на проекте идет по плану, а самым большим достижением месяца стало положительное решение экспертизы по оптимизации проекта, которого ждали полгода. В целом на ЦКАД-3 соблюдается стабильная динамика строительства. На сегодняшний день выполнено 56 км подстилающего слоя, 36 км щебеночного основания.



36
стр.

Предприятию «Стромос» исполнилось 25 лет, 10 из них оно находится в Группе компаний «АВТОБАН». За это время численность предприятия выросла в 4 раза, с каждым годом увеличивается его производственная программа. В ближайшей перспективе мостовики намерены активно развиваться, обновлять и пополнять техпарк, повышать классность объектов, обеспечить рост эффективности.



47
стр.

Состоялась первая зимняя корпоративная спартакиада. В ней приняло участие 70 сотрудников, всего разыграно 13 комплектов медалей. «Спортивные мероприятия повышают заинтересованность сотрудников быть частью не только спортивной, но и рабочей команды», – уверен генеральный директор Группы компаний «АВТОБАН» Алексей Андреев.





ЭФФЕКТИВНОСТИ – ДОРОГУ!

**Замысел компании:**

Создание высококачественных автомобильных дорог, являющихся основой для развития регионов и улучшения качества жизни людей.

**Корпоративный
информационно-аналитический
вестник АО «ДСК «АВТОБАН»**

№ 3, март, 2018 год.

Заказчик: управляющая компания
АО «ДСК «АВТОБАН».

Над номером работали:

Руководитель проекта –
Сергей Благодоров

Главный редактор –
Член Союза журналистов России
Людмила Ковалевич

Дизайн –
Ксения Букреева

Корректор –
Наталия Кулакова

**Мы ждем ваших писем и вопросов
по адресу:**

L.Kovalevich@avtoban.ru

119571, г. Москва,
Проспект Вернадского, д. 92, корп. 1,
Тел.: 8 (495) 645-98-18, доп. 4097

Мы благодарим всех, кто помогал
готовить этот номер:
С.А. Пинягина, И.А. Манько, А.С. Ганьба,
а также авторов статей.

Подписано в печать: 2 апреля 2017 г.
Тираж: 999 экземпляров.

Отпечатано в типографии:
«АТгрупп»

Адрес: г. Екатеринбург,
ул. Сибирский тракт, 12,
строение 3, офис 102.
Телефоны: +7 (343) 379-26-73;
+7 (904) 986-48-88

Издается с 2002 года.

Распространяется бесплатно.

СОДЕРЖАНИЕ

- 4 СОБЫТИЯ, ФАКТЫ
- 10 ГЛАВНАЯ ТЕМА
- 28 ГЛАВНАЯ ТЕМА.
ФИНАНСЫ
- 34 КОМПАНИЯ
- 38 ЛЮДИ
- 44 КАЧЕСТВО ЖИЗНИ
- 56 ПОЗДРАВИМ ВМЕСТЕ!

**СТР. 12**

ЗАОЧНЫЙ КРУГЛЫЙ СТОЛ
«ЧТО ТАКОЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ
И КАК ЕЕ ПОВЫСИТЬ»

**Уважаемые сотрудники!**

В послании Федеральному Собранию президент Российской Федерации Владимир Путин заявил о необходимости удвоить объем инвестиций в дорожное строительство до 11 трлн рублей в ближайшие 6 лет. В свою очередь, перед дорожно-строительными компаниями поставлена глобальная задача: до 2030 года удвоить протяженность дорог в стране. Эту задачу я в полной мере отношу и к нашей компании.

Наступило время развития всей российской транспортной системы. Власти открыто говорят, что благополучие страны зависит от количества и качества дорог, которые мы строим, о необходимости перенимать передовые зарубежные технологии, использовать инновационные материалы и современную технику. И это то, в чем «АВТОБАН» уже преуспел. И мы не останавливаемся на достигнутом: постоянно продолжаем поиск наиболее эффективных производственных, организационных и управленческих решений.

«АВТОБАН» уже занимает достойное место в развитии транспортной системы страны. Теперь мы должны увеличивать свой вклад в это дело, и у нас есть все необходимые компетенции. В том числе, об этом говорит и занятость компании «АВТОБАН» на таких значимых для страны проектах, как ЦКАД-3 и ЦКАД-4.

В Год эффективности, который начался в нашей компании, мы намерены стать образцом уровня, темпов и стандартов строительства дорог. Построенные нами качественные дороги являются значимым вкладом в развитие экономики страны и в комфорт каждой российской семьи. Я уверен, что благодаря профессионализму и поддержке каждого из вас, мы достойно ответим на все вызовы 2018 года. Призываю каждого сотрудника включиться в повышение эффективности на своем рабочем месте. Совместные усилия должны принести весомые, ощутимые результаты!



СУ-910: ПРОДОЛЖАЯ СТРОЙКУ

По словам заместителя директора по производству СУ-910 Антона Симанова, сейчас на объекте в Орехово-Зуево идет отсыпка земполотна на пикете 164–180, за март необходимо выполнить 60 тыс. м³. Всего на финансирование этого объекта в 2018 году выделено 337 млн рублей. Эти средства позволят переключить три ветки газопровода и тем самым соединить разрывы между отдельными участками объекта – это первоочередная задача этого года. Таким образом, по завершению строители смогут сдать 8,6 км автомобильной дороги из 24-х.

Объект – «Строительство и реконструкция Московского большого кольца через Дмитров, Сергиев Посад, Орехово-Зуево, Воскресенск, Михнево, Балабаново, Рузу, Клин на участке пересечения с автомобильной дорогой М-7 «Волга» – от Москвы через Владимир, Нижний Новгород, Казань до Уфы до д. Стенино». Работы начаты в 2012 году и продолжаются с перерывами до сего дня.



СУ-905: НА ФЕДЕРАЛЬНОЙ ТРАССЕ М-5

В Ульяновской области на реконструкции федеральной трассы на участке км 814 – км 835 1 марта начались подготовительные работы к летнему сезону. На участке 1350–1375 км, 2 пусковой комплекс, работы идут полным ходом. Руководитель проекта Алексей Федотов поясняет, что за первые 2 месяца года построено 2 км земполотна – плюс к 9-ти, возведенным в 2017 году. Сейчас дорожники занимаются устройством дренажного слоя из ЦПГС толщиной 50 см, укрепительными работами на гофрированных трубах, заготовкой материалов для АБЗ.

За прошлый сезон дорожники закрыли асфальтобетоном 5 км дороги, в этом году предстоит уложить еще 6, чтобы сдать 11 км из 15-ти – это будет шестиполосная дорога в оба направления. Также будет сдана в эксплуатацию одна транспортная развязка из трех, на пикете 33. На 2019 год останется строительство 4-х км дороги и двух транспортных развязок.

Напомним, что проект осложнен близостью девяти коммуникаций, идущих на протяжении 25 км вдоль федеральной трассы, – это действующие магистральные нефте-, газо- и продуктопроводы, которые необходимо перенести.

Объект – «Реконструкция автомобильной дороги М-5 «Урал» – от Москвы через Рязань, Пензу, Самару, Уфу до Челябинска на участке км 1360+000 – км 1375+000, Республика Башкортостан».



ЦКАД-3: ГОТОВИМСЯ К ЛЕТУ

На ЦКАД-3 приступили к одновременному монтажу трех асфальтобетонных заводов для строительных управлений № 905, 910 и 920.

По заверению Сергея Кудряшова, заместителя исполнительного директора проекта по производству, заводы будут готовы к выпуску асфальтобетонной смеси уже к середине апреля, чтобы дорожники могли начать укладку по основному ходу строительства. Работа на проекте идет по плану, а самым большим достижением месяца стало положительное решение экспертизы по оптимизации проекта, которого ждали полгода. В целом на проекте ЦКАД-3 соблюдается стабильная динамика строительства. На сегодняшний день выполнено 56 км подстилающего слоя, 36 км щебеночного основания.



М-8: ПРИСТУПИЛИ К РЕКОНСТРУКЦИИ

Руководитель проекта Дмитрий Павленко рассказал, что на федеральной трассе «Холмогоры» идет разработка рабочей документации, уточнение существующих коммуникаций, организация схемы рабочего движения, подготовка территории, вырубка зеленых насаждений, временный вынос сетей электроснабжения из зоны работ. СУ-911 занимается разработкой выемки, разборкой существующего основания дороги, снятием растительного слоя, отсыпкой земляного полотна по левому направлению. Субподрядные организации забивают сваи для моста, а также свайные поля в обоих направлениях. Реконструкция участка должна завершиться осенью 2020 года.

Объект – «Реконструкция автомобильной дороги М-8 «Холмогоры» – на участке МКАД – Пушкино км 29 – км 35 в Московской области (обход п. Тарасовка)».

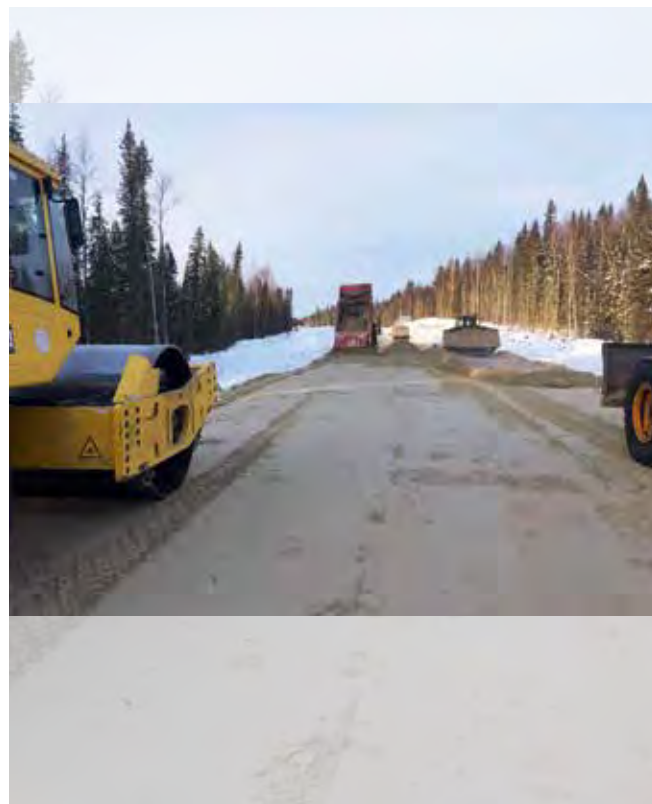




КОММУНИСТИЧЕСКИЙ: С ОПЕРЕЖЕНИЕМ ГРАФИКА

По словам главного инженера СУ-909 Алексея Попова, на их участке строительство продвигается опережающими темпами и с выполнением производственных показателей. Идут земляные работы: разработка выемки, строительство водопропускных труб, которые близки к завершению. На сегодняшний день на 10 км насыпи и 2 км на подъезде к Уньюгану уже завезен необходимый объем земли до проектных отметок. С началом весны начнутся противопаводковые мероприятия и продолжится заготовка щебня, чтобы в мае начать устройство двухслойного основания. Напомним, что с другого конца объекта навстречу 909-му управлению идет СУ-926.

Объект – «Строительство автомобильной дороги пгт. Коммунистический – п. Уньюган».



ТЫНКУЛЬ: РАБОТА КИПИТ

Так прокомментировал ход строительства и. о. главного инженера СУ-967 Александр Чабан. 150 человек, 28 единиц строительной техники и 60 самосвалов ежедневно дают выработку по 15 тыс. тонн. Технологически приходится подстраиваться под погоду – дневные плюсовые температуры заставляют делать перерыв на зимнике (чтобы не происходило его разрушения), и вновь приступать к земляным работам после 19 часов. Помимо этого, идет строительство водопропускных труб общей протяженностью около 500 м. Темп выдерживается, материалы поставляются вовремя. Впереди – противопаводковые мероприятия. Всего в этом году необходимо освоить более 1 млрд рублей.

Объект – «Строительство автомобильной дороги г. Тюмень – п. Нижняя Тавда – п. Междуреченский – г. Урай – г. Нягань – п. Приобье на участке г. Тюмень – п. Нижняя Тавда – п. Междуреченский, II очередь, VIII пусковой комплекс Куминский – Тынкуль».



ПЕРМЬ: ЖЕСТКИЕ СРОКИ

На объекте в Пермском крае дорожники СУ-967 занимаются укреплением откосов матрасами Рено, дренажом и заготовкой материалов. Такое накопление ПГС и щебня пригодится во время распутицы, когда закрываются дороги и доставка станет невозможна. По заверениям А.С. Чабана, масштабные работы начнутся во второй половине апреля, когда можно будет приступить к устройству дорожной одежды, а в начале мая – к асфальтобетонным работам. Сроки стоят жесткие – завершить реконструкцию семи километров необходимо к 1 августа текущего года. А до этого времени нужно уложить 34 тыс. тонн асфальтобетонной смеси, 64 тыс. тонн пористой и 65 тыс. тонн щебня.

Объект – «Реконструкция автомобильной дороги 1Р 242 Пермь – Екатеринбург на участке г. Пермь – граница Свердловской области участок км 13+815 – км 33+415 в Пермском крае (2-й пусковой комплекс)».



СПАД, 6 ЭТАП: СКОРО ЗАВЕРШЕНИЕ

Руководитель проекта СПАД, 6 этап Вадим Зайцев рассказал, что сейчас на объекте в Новгородской области ведутся укрепительные работы на трубах, в пойме ручья, а также на выемке и на кюветах – матрасами Рено. Эти работы будут завершены к концу апреля. Также проводятся противопаводковые мероприятия. По их окончании останутся работы на 17 км разделительной полосы – устройство основания из ЩПС и асфальтобетона, а также установка 55 км барьерного ограждения. Кроме этого, будет необходимо выполнить технологические развороты и рекультивацию. Срок окончания работ, которые ведет СУ-905, – 30 апреля 2018 года.

Объект – М-11 «Москва – Санкт-Петербург», 6 этап.





ЭФФЕКТИВЕН ЛИ Я?

Молодым специалистам были заданы вопросы: что в вашем понимании эффективность? Что вы делаете на своем рабочем месте для повышения вашей личной профессиональной эффективности?



РИНАТ ВАХИДОВ, ИНЖЕНЕР-МЕХАНИК СУ-967:

– В моем понимании, эффективность – это способность с наименьшими затратами добиваться наибольшего результата. Этой способностью обладают далеко не все, так как она достигается только с годами, так же, как и опыт.

– Так как моя профессия связана с ремонтом и обслуживанием дорожно-строительной техники, моя трудовая деятельность направлена на эффективное выполнение производственной программы строительного участка и использование ДСТ.

Для повышения личной профессиональной эффективности я на своем рабочем месте выполняю своевременное техническое обслуживание техники, что предотвращает серьезные поломки, сокращает время нахождения техники на ремонтных работах. Также мне необходимо выполнять план организационных действий по предотвращению выхода техники из строя.



СЕРГЕЙ ТУПИН, ИНЖЕНЕР-ЛАБОРАНТ СУ-926:

– Я понимаю эффективность как достижение поставленных целей с наименьшими затратами. Чем меньше затрат и качественней конечный продукт, тем выше эффективность.

Для повышения личной профессиональной эффективности нужно всегда находиться в хорошем расположении духа. Это первый шаг к эффективному и продуктивному рабочему дню. Также я составляю план работы на день, и четко его придерживаюсь. Постоянно изучаю литературу, тем самым повышаю свои профессиональные навыки.



ВИТАЛИЙ СМЕРНЯГИН, МАСТЕР СМР СУ-911:

– Эффективность, в моем понимании, это способность выполнять любую работу и достигать необходимых результатов с наименьшей затратой времени и усилий. В определенных ситуациях сложно бывает представить, что желаемый результат может быть реализован. Человек может не знать априори, какое усилие или содействие ему может потребоваться в данном случае, однако в ходе эксперимента или практического действия он может найти необходимый баланс усилий, нужный для достижения оптимального результата. Существует множество методов для повышения личной профессиональной эффективности. Лично я, чтобы достигнуть эффективности в работе, придерживаюсь следующих правил:

1. Решаю точно, чего хочу;
2. Заранее планирую день;
3. Составляю список всех ключевых задач, дел, обязанностей;
4. Всегда думаю о результатах;
5. Анализирую работу;
6. Провожу тщательную подготовку к работе;
7. Продвигаюсь поэтапно;
8. Стараюсь как можно больше повышать свою квалификацию;
9. Определяю свои слабые места;
10. Ищу стимулы к действию;

Придерживаясь всех правил, эффективности можно достичь в любом деле.

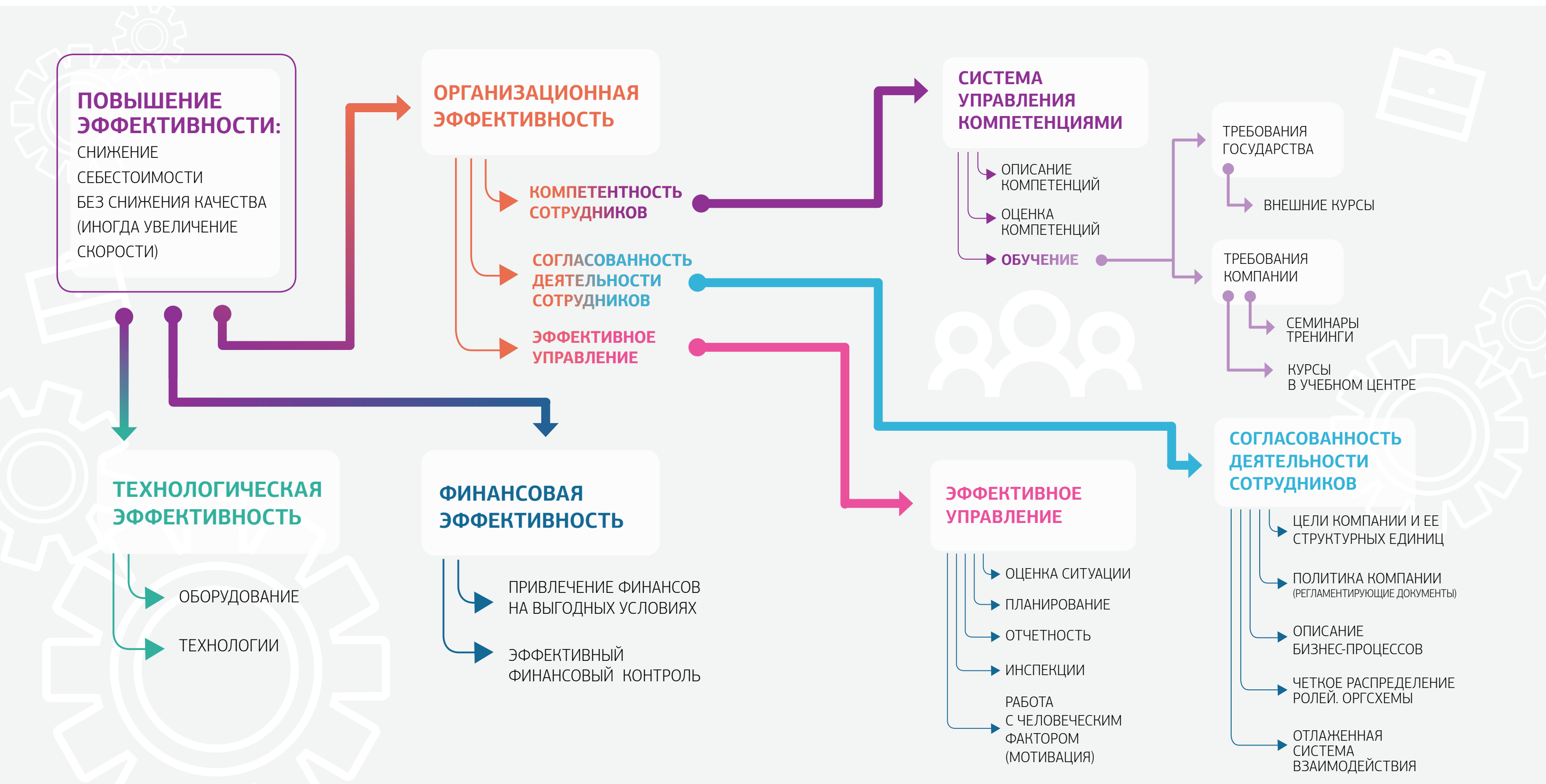
НА ЦКАД-3 ВОЗВОДИТСЯ МОСТ, КОТОРЫЙ СТАНЕТ САМЫМ КРУПНЫМ НА ЭТОМ ПРОЕКТЕ.

ЕГО ПАРАМЕТРЫ: ДЛИНА – ЧУТЬ БОЛЕЕ 1410 МЕТРОВ, ПЛОЩАДЬ – ОКОЛО 38,5 ТЫСЯЧ М². НА ЧЕРТЕЖЕ, ВЫПОЛНЕННОМ В ТЕХНИКЕ 3D, МОЖНО ВИДЕТЬ, КАК БУДЕТ ВЫГЛЯДЕТЬ ГОТОВЫЙ МОСТ. ВСЕГО НА ТРЕТЬЕМ УЧАСТКЕ ЦКАДА БУДЕТ СООРУЖЕНО 55 МОСТОВ И ТОННЕЛЕЙ.



ИЗ ЧЕГО СОСТОИТ

ЭФФЕКТИВНОСТЬ





ЗАОЧНЫЙ КРУГЛЫЙ СТОЛ «ЧТО ТАКОЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И КАК ЕЕ ПОВЫСИТЬ»

Цель нашего заочного круглого стола – сформировать единое понимание в подходах к повышению эффективности компании. Поиск мер для повышения эффективности в целом по компании и в отдельных производственных подразделениях. А также путей вовлечения сотрудников компании в процесс повышения эффективности.

То, что затянувшаяся экономическая стагнация повлияла на производство, – факт неоспоримый. Произошла значительная коррекция условий функционирования бизнеса. Компании перестроили свою работу из-за недостатка финансовых ресурсов и изменения структуры спроса. В этих условиях на первый план вышли вопросы снижения издержек, удержания заказчиков, повышения скорости реагирования на меняющиеся внешние условия.

Сейчас в лидеры вышли организации, сумевшие добиться высокой эффективности. А значит, это тот неизбежный путь, по которому нужно двигаться и дальше, видя в нем потенциал для перспективного развития.

Условия, в которых компании оказались сегодня, правильное всего расценивать как возможность получения новых навыков – навыков по непрерывному повышению эффективности своей деятельности и снижению издержек. Эти навыки – главный стимул, который обеспечивает формирование и удержание долгосрочных конкурентных преимуществ.

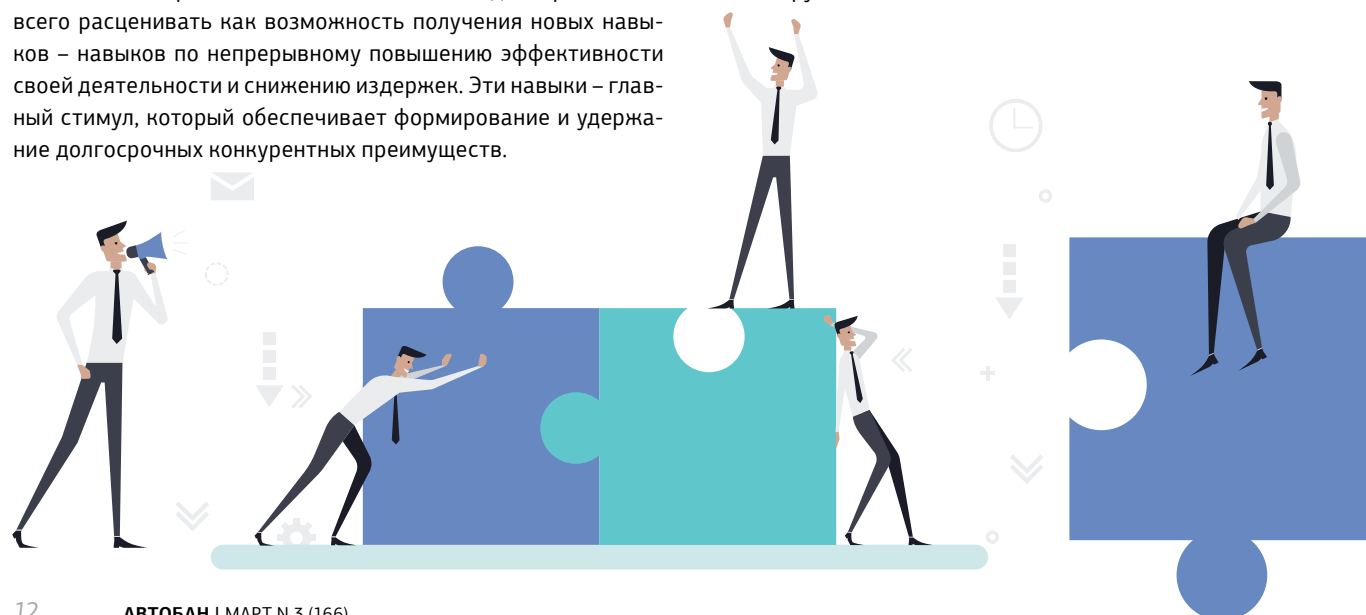
Наш журнал не первый раз выбирает для обсуждения тему эффективности. Она всегда находит живой отклик у читателей, и более того – у участников круглых столов. В этом году эффективность вышла на первый план и стала важной частью всей нашей работы. Мы намерены не единожды вернуться к ней на страницах корпоративного издания.

А начнем с трех вопросов:

1. Какие меры по повышению эффективности внедряются на вашем предприятии?
2. Есть ли первые результаты внедрения? Либо ожидаемые результаты?
3. Какие дальнейшие перспективы в этом вопросе вы видите?

К совместной беседе мы пригласили директоров строительных управлений, руководителей служб и департаментов управляющей компании, заместителей руководителей и т. д.

Цель нашего круглого стола – поделиться друг с другом мерами, повышающими эффективность, обменяться полезным опытом, выделить самые рациональные примеры и взять их на вооружение.



ПЛАНИРОВАНИЕ И КОНТРОЛЬ



ОЛЕГ МАРТЫНЕНКО,
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ПК «АВТОБАН»:

– Давайте сначала определимся, что такое эффективность. Во-первых, эффективность выступает как индикатор развития предприятия. Стремясь повысить эффективность компании, мы должны определять конкретные меры, способствующие развитию, и отсекают те, что ведут к регрессу. Во-вторых, эффективность означает результативность, у нее есть качественная и количественная стороны. Качественная отражает логическое и теоретическое содержание, сущность. А количественная отражает экономику, то есть достижение наибольшего выпуска ценностей при минимальных затратах, оптимальное использование ресурсов.

Рост эффективности производства – не разовое мероприятие, а устойчивый, повторяющийся процесс. Также в понятие эффективность входит и понятие экономического эффекта. И это тоже очень актуально для нас. Это результат человеческого труда, создающего материальные блага/ценности, которые мы используем.

Проблему эффективности я вижу и в проблеме выбора, что производить – какую продукцию, какие ценности, каким способом, как их распределять, какой объем ресурсов использовать?

Эффективность производства – это категория, которая характеризует результативность производства. Она говорит о том, какими ресурсами достигается этот прирост, т. е. свидетельствует о качестве экономического роста. Иными словами, если мы увеличили объем, это не значит, что увеличилась прибыль.

Применительно к нашей отрасли и к нашей компании меры повышения эффективности очень просты, их нужно только соблюдать и развивать. Главная мера – это контроль над ре-

сурсами, которые мы должны использовать эффективно. При наименьших затратах машин и механизмов необходимо сделать больший объем работ. Вот простая формула экономического роста.

Задача руководителей строительных управлений в сфере повышения эффективности – это также контроль ресурсов своего предприятия и контроль над своими подчиненными. Если они видят слабое звено, то его нужно закрыть, подтянуть, помочь, усилить. Потому что если какое-то одно звено будет проседать, то другие звенья, как бы эффективно они ни работали, ничего не дадут в плане общего результата. Экономического прироста не будет.

И еще одно слагаемое эффективности – планирование. Это логистика, эффективная по расстояниям, по времени, по взвешиванию. Это рациональное распределение техники и рабочих. Все это азбучные, известные истины.

Какие меры принимаются сейчас у нас в компании для повышения эффективности производства? Это, к примеру, система ГЛОНАСС, установленная на всем автотранспорте, которая контролирует время, расстояние перевозок, простои, расход топлива и ГСМ. Причины отхождения от заданных параметров выясняются, тщательно анализируются, чтобы в дальнейшем их исключить.

Над ростом эффективности компании должны по совокупности думать и работать все службы, прорабатывая, анализируя, улучшая свою деятельность. Чтобы нам не нужно было корректировать бизнес-план из-за изменений расценок стройматериалов или логистических схем и т. д. Надо работать и над уменьшением затрат, чтобы рентабельность проектов была выше.



ОСОЗНАННАЯ ДИСЦИПЛИНА И КОМАНДА ЕДИНОМЫШЛЕННИКОВ



НИКОЛАЙ СЕРЕГИН,
ДИРЕКТОР ПО ВНЕШНИМ СВЯЗЯМ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ
С ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ:

– Под эффективностью производства я понимаю соответствие между количеством труда работника (коллектива) и полученным результатом. В этом процессе как обязательный элемент должна быть осознанная дисциплина, которая поддерживается не понуканием со стороны руководителя, а пониманием своей значимой роли в общем деле компании, и безусловное выполнение своей части работы/задачи.

Человек будет эффективно работать тогда, когда он понимает, что и зачем он делает, его это устраивает и морально, и материально, а значит, устраивает и всю команду. Вот тогда можно говорить, насколько эффективно применение того или иного рычага, в том числе и поощрительной части.

И, конечно, в первую очередь должна быть сформирована команда. Пример нашей компании: мы сегодня, на ходу, в тяжелейших условиях начали перестраивать, корректировать структуру, текущие и перспективные задачи, исходя из кардинально изменившегося рынка. Раньше мы работали по генподряду – выигрывали, проигрывали, выполняли работы в рамках договора – получали от заказчика деньги. До тех пор, пока на государственном уровне практически перестали торговаться объекты. И тогда «АВТОБАН» начал развивать государственно-частное партнерство, вкладывая при этом и свои, и привлеченные, и заемные деньги. Казалось бы, очень тяжелые условия. И процедурно это тяжело, и еще никто не понимал, как это делать. Тем не менее компания пошла на это. И правильно сделала! Вот если бы мы этого не сделали, то неизвестно, где были бы сейчас. Если не к нулю, то около этого. То есть мы осмыслили ситуацию.

Затем нужно было решить двойную задачу – с одной стороны, перестроить финансово-экономическую часть, с другой стороны – учиться правилам ГЧП на ходу, привлечь таких специалистов, которые смогут грамотно решать новые задачи, играть по новым правилам. Плюс необходимо было сделать перестроение организации под новые условия. Поэтому искали новые структуры, порой методом проб и ошибок, без этого никак не обойтись в любом новом деле. Потому что меняются, корректируются задачи, идет изменение в умах. И эта работа в итоге тоже оказалась эффективной. Мы вышли на крупнейшие объекты РФ, которые с учетом передислокаций, объективных условий пока идут тяжело. Но я думаю, что в этом строительном сезоне компания должна и способна выполнить свои обязательства.

Структурная часть эффективности выполнена: мы создали схему, расставили людей по этой схеме. Теперь эта схема начинает работать, и мы внимательно смотрим, какая часть успешна, какая проседает, какой элемент структуры отстает, по какой причине, что нужно сделать? Сейчас этот инструмент надо настраивать. Наверное, что-то придется доделывать, переделывать. Обязательно нужно продолжать учить кадры на всех уровнях.

Сегодня я смотрю с оптимизмом на развитие компании, останавливаться ни в коем случае нельзя. Наша компания в 2018 году проходит рубеж, который определяет, насколько она готова к успешной деятельности в последующие годы.



НА ЦКАДЕ РЕЗУЛЬТАТЫ УЖЕ ЕСТЬ!



ДАНИЛ ЛАПШИН,
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ЦКАД-3:

– Меры по повышению эффективности на ЦКАД-3 применяются с самого начала этого проекта, и их немало. Просто перечислю.

- Контроль над расходом материалов, установка весовых, установка считывающих рамок, ежемесячная сверка объемов работ по геодезическим данным и данным бухгалтерского учета;
- Внедрение программы учета затрат работы машин и механизмов, затрат расхода горюче-смазочных материалов на базе 1С;
- Работа землеройной техники с помощью 3D-комплексов управления механизмами;
- Визуальный мониторинг строительства, в т. ч. посредством съемки процесса строительства с помощью квадрокоптера (видеооблет);
- Планирование производства и финансов как основного ресурса с перспективой развития событий на весь проект. Ежеквартальный отчет о состоянии основных показателей при реализации проекта;
- Постоянное повышение квалификации линейного и управленческого персонала. Создание программы обучения и ее проведение в период реализации проекта;
- Создание конкурентного поля по фронтам работ для получения преимущественных условий финансирования среди «своих» предприятий, среди привлеченных субподрядчиков, введение принципа «кто раньше встал – того и тапки».

Результаты внедрения всех этих мер следующие:

- Сведены к минимуму расхождения в данных бухгалтерского и управленческого учета;
- Повысилось качество выполнения работ и уменьшились затраты на использование машин и механизмов;
- Улучшилось восприятие процессов строительства, определение проблемных участков, выработка управленческих и технических решений;
- Предотвращены риски отрицательного экономического эффекта от реализации проекта;
- Упреждены несоответствия в действиях линейного персонала, повысилась его вовлеченность в процесс производства и мотивация к достижению результата;
- Появилось стремление коллективов к достижению результатов быстрее, стремление выжить и заработать.

Несмотря на столь обширный список мер, перспективы повышения эффективности еще есть:

- Повышение нормы управляемости за счет вовлечения в производственный процесс линейного персонала, в том числе рабочих специальностей. Переход в управлении от сменного задания к бригадному подряду и повышению тем самым заинтересованности в конечном результате, повышению оплаты труда.
- Определение ненужных систем отчетности и мест излишней бюрократичности, переход к цифровым моделям управления производством.



УСИЛИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ГРУЗОПЕРЕВОЗОК



ЮРИЙ БАШКОВ,
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА
ПО МЕХАНИЗАЦИИ И ТРАНСПОРТУ:

– Эффективность грузоперевозок складывается из своевременной доставки заявленного объема грузов на объекты согласно заявкам потребителей (заказчика), расчетного количества автотранспорта и обеспечения выполнения и перевыполнения им норм выработки. Также за счет качественного содержания подъездных путей и исключения простоев автотранспорта под погрузкой-разгрузкой, сокращения простоев автомобилей в ремонте из-за отсутствия запасных частей по причине несвоевременного финансирования.

Чтобы повысить эффективность грузоперевозок, необходимо формировать пул контрагентов и строить с ними партнерские отношения, т. е. добиваться от них выполнения требуемых объемов работ. Но при этом своевременно оплачивать выполненную работу, что, к сожалению, пока не всегда получается.

При четкой организации производства, естественно, лучше работать сдельно – меньше соблазна приписок объемов выполненных работ. Возможно применение сдельно-повременных оплат на технологичных видах работ, таких, как укладка асфальтобетона, ЩПГС и т. д. – так мы и делаем в нашей компании. Повременную оплату нужно применять на очень ограниченных технологичных видах работ, при этом тщательно подыдя к ценообразованию стоимости машино-часа.

И о роли руководящей личности – от директора, его желания четко организовать эффективную работу автотранспорта зависит практически 90 % успеха предприятия.

ИЗМЕНИТЬ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ



НИКОЛАЙ ЛОВОВ,
ДИРЕКТОР АВТОТРАНСПОРТНОГО ФИЛИАЛА:

– В целях повышения эффективности в феврале в тестовом режиме мы апробировали в нашем филиале новую систему оплаты труда водителей, которая учитывает стоимость одного рейса. Это, на наш взгляд, сделает максимально понятной и прозрачной систему формирования заработной платы, и мотивирует водителей работать более эффективно.

На деле это выглядит сейчас так: 6–7 водителей ознакомлены со стоимостью одного рейса, они мотивированы на большую выработку. Мы хотим сравнить результаты их работы с остальными водителями, после чего будем четко понимать, насколько эффективно работает такая система. Хотя уже первые результаты показали, что участники «эксперимента» работают лучше других, их выработка на 23–27 % выше. Это пока основная мера, которую мы намерены применять в АТФ. Расчет здесь простой – растет выработка сотрудника – выполняется производственная программа – увеличивается фонд заработной платы. Работник знает и понимает свои функции, старается сделать максимально больше рейсов за короткое время.

Перспективная мера, идея, к которой мы также идем, – это создание современной ремонтной базы, станции техобслуживания, которая поможет поддерживать технику в рабочем состоянии, сведя к минимуму ремонт. Мы будем производить обслуживание и ремонт собственными силами, что экономически более выгодно, чем пользоваться услугами сторонних сервисных компаний. У нас есть рабочие кадры, которые можно обучать и развивать, есть расчеты по финансовым вложениям, которые необходимо сделать. Все это вполне реально и осуществимо. Уверен, что создание своей сервисной базы даст новый виток развития не только нашему предприятию, но и компании в целом.



СОЗДАТЬ ДУХ СОРЕВНОВАТЕЛЬНОСТИ



АЛЕКСЕЙ ЕРЕМЕЕВ, ДИРЕКТОР СУ-925:

– Чтобы достичь эффективности, у нас разработаны еженедельные, ежемесячные графики выполнения производственной программы и розданы на участки мастерам и прорабам. Эти графики представляют собой план-задание на месяц с разбивкой на каждую неделю. Раньше у нас такого не было, поэтому этот вариант мы сначала попробовали в декабре, и результат нам понравился. А с января мы ввели планирование на постоянной основе.

Этот метод задает дух соревнования – мастера стали больше общаться между собой, обмениваться профессиональной информацией, а также сравнивать оперативные показатели. Сразу становится видно, кто план перевыполняет, а кто нет. И это заставляет линейный персонал работать эффективнее. Например, в январе при плане 245 млн рублей выполнение составило 274 млн, программа выполнена на 111,8 %. В феврале темпы работ еще выше. При программе 194 млн факт выполнения – 300 млн, а это уже 154,7 % к плану. В итоге за первые 2 месяца 2018 года программа выполнена на 130,6 %, рентабельность составила 17 %. Кстати, за перевыполнение плана люди получили премию, и это стало для них хорошим стимулом.

Немалым достижением для СУ является тот факт, что линейные ИТР, непосредственные организаторы работ на объекте, начали активно анализировать свои фактические затраты (ресурсы) на выполнение СМР (наработку собственной и арендованной ДСТ, автотранспорта, расход материалов, людских ресурсов) в сравнении с плановыми показателями. Это позволило изыскать резервы для экономии затрат, например, за счет частичного исключения арендованной техники и рациональной расстановки, а также загрузки собственной. Анализ использования трудовых ресурсов путем распределения конкретных обязанностей для каждого сдельного и повременного работника позволил скорректировать график допол-

нительного набора персонала, а значит, избежать излишнего роста численности и затрат на оплату труда.

Кроме того, 80 % аппарата управления нашего предприятия находится на ЦКАДе, в офисе г. Воронежа остались только финансово-экономическая служба, бухгалтерия и отдел кадров. Таким образом, все, кто привязан к производству, трудятся прямо на объекте. Произошло обновление и омоложение коллектива, сейчас средний возраст коллектива составляет чуть более 30 лет. Молодые специалисты пришли и в руководящий состав, и на линию. И после того, как они отработали год, я вижу хорошие результаты. И один из важнейших – заинтересованность молодежи как в процессе работы, так и в ее результате.

Следующий шаг, который мы планируем сделать, – материально заинтересовать механизаторов в росте объемов выполняемых ими работ. Получив хорошую зарплату за январь, люди почувствовали, что ее размер полностью зависит от их выработки, и появился интерес сделать больше и лучше.

К слову, все эти методы давно апробированы и мной, и главным инженером Александром Володиным. Мы соединили наши знания и опыт, и ввели новые правила на предприятии. Первые положительные итоги не заставили себя долго ждать. Сейчас у нас идет перевыполнение плана, нет задержек по исполнительной документации, сформировалась слаженная команда.

Соединение желаний, способностей, возможностей всей нашей команды в единый действующий двигатель производства плюс мотивация каждого сотрудника со стороны руководства позволяют не просто надеяться на успех, а быть уверенными, что задачи, поставленные перед ООО «СУ-925» на 2018 год, будут безусловно выполнены.



ЭФФЕКТИВНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ



ЮРИЙ ДУБИКОВ, ДИРЕКТОР СУ-911:

– Вопросы повышения эффективности предприятия мы разделили на четыре группы: касающиеся управления, использования рабочего времени, производственных процессов, человеческого фактора. В этих направлениях и необходимо работать.

Что касается повышения эффективности управления, то сегодня между производственными компаниями нет единых согласованных требований, что, как следствие, приводит к трудностям в решении вопросов оперативного управления и принятия важных решений.

По вопросу эффективности использования рабочего времени, повышения производительности труда и трудовой дисциплины ведется ежедневная работа с сотрудниками. По результатам еженедельных комиссионных выездов участков строительства проводится анализ уровня знаний и умения сотрудников различных служб предприятия взаимодействовать между собой.

Также мы внедряем моральное и материальное стимулирование труда. Так, за январь предприятие выполнило производственную программу, и сотрудники, показавшие лучшие результаты своей работы, получили премию. Приказы о премировании и поощрении особо отличившихся работников доводятся до всех сотрудников предприятия.

Ведется работа по ликвидации потерь рабочего времени. Например, организация смены «на разрыв» у ДСТ, чтобы не останавливать производственный процесс. Так как у нас транспорт наемный, то в обеденный перерыв мы оставляем работать на нем подменного человека, чтобы техника не простаивала, тем самым увеличивая выработку. В этом направлении много и других возможностей.

Линейные ИТР ведут строгий учет труда машинистов и рабочих. Задача мастера на линии – добиться максималь-

ного использования технических и людских ресурсов. Так, например, в случае досрочного выполнения сменного задания, рабочий должен просить у мастера новый объем работы. Сделав больше, он и получит за свой труд больше.

Все эти меры уже приносят свои плоды, становится ясно, с кем продолжать работать, и кого можно обучить, а с кем нужно расставаться. Позже мы проведем внутреннюю аттестацию, и у нас будет полное понимание картины.

Еще один момент – повышение производственной и трудовой дисциплины. Это безусловный фактор, над улучшением которого мы также работаем.

Повышение эффективности производственных процессов связано с внедрением 3D технологий, которые намного ускоряют и сам процесс работы, и сдачу работ заказчикам. Заказчики очень доверяют такой технике, и это действительно влияет на подписание работ. Отсюда и улучшение качества. Еженедельно мы проводим мониторинг качества работы лаборатории и геодезии, который заслушивается на коллективном совещании.

Мы стараемся донести до каждого сотрудника, что все мы делаем одно общее дело, у нас одна цель – «создание высококачественных автомобильных дорог, являющихся основой для развития регионов и улучшения качества жизни людей», мы – одна команда. Необходимо работать над мышлением людей, повышением ответственности и дисциплины, и тогда обязательно будут происходить изменения к лучшему. Скажу больше – результаты не заставили себя ждать – предыдущая вахта, люди, с которыми такая работа проводилась ежедневно, уехали другими, и это было видно по результатам выполнения производственных задач нашего предприятия.



КОНТРОЛЬ РЕСУРСОВ И ИНФОРМИРОВАНИЕ



МИХАИЛ ПЕТРОВ, ДИРЕКТОР СУ-926:

– Работу над повышением эффективности мы начали с того, что в начале года провели беседы с работниками строительного управления – и на производственных участках, и в офисе. Таким образом, мы всех подробно информировали о целях и задачах года эффективности, а также мерах, которые будут приниматься для улучшения производительности предприятия. Нам также хотелось получить обратную связь от сотрудников. Реакция была неоднозначная – от понимания до реакционных высказываний.

Меры, которые призваны повысить эффективность строительного управления, складываются из нескольких моментов. Это, прежде всего, контроль ресурсов, их использование в физическом объеме. Обязательно – контроль закупочных цен на материалы, сопоставление с ценами, закладываемыми в бизнес-плане. Мы обращались в ХМДС с просьбой о помощи в решении вопроса о снижении цен (необоснованно выросших) на ГСМ, а также о поиске альтернативных поставщиков дорожно-строительных механизмов. Также мы сами активно прорабатываем поставщиков, и находим альтернативные и более приемлемые по цене варианты. Однако решения принимает централизованная служба МТО.

В СУ-926 внедряется программа 1С «Управление автотранспортом». Пока ведем оперативное еженедельное накопление затрат для своевременного определения перерасхода.

Одна из существующих проблем – это неравномерное распределение объектов в течение года, т. е. сезонность работ, зависящих от климатических условий. Это ведет к необходимости увеличивать штат от 250 человек зимой до 500 человек в летний период. Получается, что практически половина численности персонала не задействована зимой. Отсюда следует передержка численности и падение выработки. Считаем необходимым трудоемкие работы по возможности отдавать на субподряд.

Также считаем, что, несмотря на кризис, необходимо увеличивать бюджет развития, имеет смысл обновить минимум 50 % парка дорожно-строительной техники, что приведет к уменьшению затрат на ее эксплуатацию и ремонт. Необходимо привлекать к работе и сохранять высококвалифицированных работников, начиная от механизаторов до работников АУП. И, конечно, основа эффективности – это своевременность в поставках материалов.





ПРОДУМАННОЕ ФОРМИРОВАНИЕ БИЗНЕС-ПЛАНА



НИКОЛАЙ КОГУТЕНКО,
ДИРЕКТОР СУ-920:

– Повышение эффективности мы начали с планирования, то есть составления годового бизнес-плана. Бизнес-план отражает безусловное выполнение производственной программы по всем показателям, которые в нем прописаны. Если раньше бизнес-план разрабатывался «наверху», в офисе, и спускался к исполнению на участки, то сейчас в его формировании участвуют все заинтересованные лица: прорабы, начальники участков, руководители проекта, главный инженер и другие соответствующие службы. И это очень правильный подход, что доказали результаты первых двух месяцев этого года. Программа за январь и февраль была не просто выполнена, а перевыполнена. Потому что мы правильно распределили и отразили в бизнес-плане виды работ, исходя из их сезонности. В январе – это раз-работка выемок, отсыпка насыпей, в марте – усиливаем ра-боту с дорожной одеждой. И это эффект, который принесло плановое распределение работ по месяцам. При таком под-ходе кратно вырастает ответственность всех участников создания бизнес-плана – они его сами формировали, и они же его должны выполнить. Сейчас уже нельзя кивать на то, что план спустили сверху, без учета сезонности работ и т. д.

Вторая мера, которая поможет повысить эффективность, – это ежедневный контроль над себестоимостью объекта. Это очень важно. С этой целью на нашем участке ЦКАДа сейчас работает экономист, который такой контроль ведет. Каждые 10 дней этот специалист на планерках доклады-вает об основных показателях по статьям расходов и от-клонениях по ним. И начальники участков должны написать объяснительную, по каким причинам произошли те или иные отклонения. Я считаю, что это хороший и правильный шаг, от которого также есть первые результаты.

Третье. Каждый вторник на нашем объекте ЦКАД-3 (на сегодня он основной для СУ-920) проходят совещания, в которых принимают участие руководители служб аппара-

та управления: главный инженер, директор по ЭиФ, заме-ститель директора по качеству, заместитель директора по ТОиРП, руководитель службы ОТ, БДиЭ, начальник ОМТО, начальник отдела УАТ и другие. И все насущные вопросы решаются прямо на объекте. Сначала происходит объезд участка, после чего – общение с линейными работниками. Это прямая экономия времени для линейных работников, которым не нужно специально ехать в головной офис в Подольск для решения своих вопросов. Также этот прямой диалог призван устранить отсутствие информации у людей по вопросам начисления заработной платы, социальных гарантий и остальных насущных проблем. Это сближение офиса и трассы идет на пользу всем – сейчас уже работники аппарата управления не спрашивают, как строится дорога, они все могут посмотреть сами. Я вижу первые положи-тельные сдвиги от введения этой меры.

Четвертое. Мы внедрили автоматизированную систему управления (УАТ), и постепенно расширяем список служб в этой программе. Например, табель учета рабочего време-ни заполняется в электронном виде, доступ к нему всего 12 часов, в течение которых руководитель должен запол-нить табели на всех своих подчиненных, написать, кто чем занимался. Если этого не происходит, руководитель дол-жен письменно объяснить, по какой причине он этого не сделал. Это хорошая мера повышения ответственности за свою работу и за общий документооборот. По системе УАТ происходит учет дизельного топлива, путевых листов, мы практически ушли от бумажных документов. Делать выво-ды пока рано, но в конце года, я уверен, УАТ покажет суще-ственный рывок вперед.

Также мы ввели директорский фонд на целевые поощрения. К примеру, один сотрудник сам отремонтировал деталь (не пришлось ее покупать) и тем самым сэкономил для пред-приятия 300 тысяч рублей. Он получил премию в размере

50 тыс. рублей. Это послужило примером для других ра-ботников, и стали массово поступать рационализаторские предложения. Люди включают свою смекалку, предлагают нестандартные инженерные решения, а предприятие за счет этого повышает эффективность.

Еще мы возрождаем дни качества в СУ-920, они будут про-ходить в первой декаде каждого месяца под председа-тельством заместителя директора по качеству и главного инженера. За месяц будут собираться вопросы, по которым требуется разъяснение.

В обсуждение вопросов эффективности вовлечен весь кол-лектив предприятия. Все предложения собираются, рассма-триваются, анализируются. Думаю, что по истечении первого квартала можно будет вернуться к этой теме и озвучить новые примеры и достигнутые результаты.

Мне как руководителю очень повезло с приходом нового ди-ректора по экономике и финансам Е.Н. Сорокиной, которая полностью меняет методику и подходы в финансовом блоке и бухгалтерском учете. По итогам первого полугодия будут вид-ны результаты этой деятельности – уменьшение количества сотрудников, при этом – повышение качества работ.

ВОСПИТАНИЕ КОМАНДЫ, ОПЕРАЦИОННЫЙ КОНТРОЛЬ



ИГОРЬ МАНЬКО,
ДИРЕКТОР ООО СПФ «СТРОМОС»:

– С января 2018 года наше предприятие работает над вопро-сами повышения производительности труда и уменьшения брака. Эффективность зависит от людей, и от того, как они будут выполнять свои служебные обязанности. Воспитание команды, повышение квалификации работников – один из ос-новных моментов в повышении эффективности предприятия. Поэтому усилен контроль линейных инженерно-технических сотрудников над рабочими, мы постоянно работаем над повы-шением знаний и практических навыков рабочих с помощью наставничества. На предприятии прошла ротация кадров, что также благоприятно влияет на результаты нашей работы.

Осуществляется ежедневный и детальный операцион-ный контроль, который имеет целью исполнение полного

цикла служебных обязанностей инженерно-техническими сотрудниками и рабочими. Для полного понимания про-изводственного цикла, технологических особенностей и тонкостей при сооружении искусственных сооружений мы ввели еженедельные технические совещания и беседы с работниками.

Конечно, результаты будут не сразу, но они будут обяза-тельно. Основная цель – достижение расчетной рентабель-ности. Этому также способствует обновление и создание собственного технического парка предприятия, которое у нас началось в этом году. Тем самым мы уходим от арен-дованной техники, а это хорошая экономия финансов компании.





ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВНУТРИ КОМПАНИИ



ВЛАДИМИР СКАРЕДНОВ,
ЗАМЕСТИТЕЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ПО ПОСТРОЕНИЮ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОМПАНИЙ:

– Взаимодействие – это важнейший элемент достижения цели группой людей.

В нашей компании особенно важно правильно выстроенное взаимодействие между сотрудниками и подразделениями, так как выполняемая нами основная задача – строительство дорог – это продукт, который должен быть сдан своевременно и соответствовать требуемому качеству. Для выполнения этой задачи очень много ресурсов (материальных, временных, человеческих) должно быть задействовано точно в соответствии с производственной программой. Чтобы это произошло, соответственно, должно быть отлажено взаимодействие между обеспечивающими и производственными подразделениями.

Основные принципы, на которых строится взаимодействие внутри компании, – это точность и согласованность.

Точность заключается в четком понимании, какой именно сотрудник в каком именно подразделении и что именно должен сделать, чтобы ценный конечный продукт конкретного взаимодействия был достигнут.

Согласованность заключается в едином понимании сотрудниками предмета взаимодействия, они должны об одном и том же предмете говорить одинаково и понимать одинаково то, о чем они говорят.

Каким образом влияет взаимодействие на эффективность компании?

Эффективность – это прежде всего отлаженное взаимодействие между сотрудниками. Если мы не выстроили его своевременно, то что-то может пойти не так. Если что-то пошло не так, то задача навряд ли будет решена своевременно. Если задача не решена своевременно – это неэффективная

работа. Таким образом, эффективность напрямую зависит от того, насколько отлажено взаимодействие. Чем лучше в компании отлажено взаимодействие, тем она эффективнее.

Какие меры по повышению эффективности взаимодействия внедряются/планируются к внедрению?

В настоящее время есть несколько известных нам областей, в которых не выстроено окончательно взаимодействие. При выявлении такой ситуации или поступлении запроса с просьбой помочь выстроить взаимодействие, первым делом мы выявляем участников и ценный конечный продукт взаимодействия. После этого начинаем описывать бизнес-процесс данного взаимодействия с участниками процесса. Так как описание бизнес-процесса – это очень точная процедура, то она позволяет выявить слабые места во взаимодействии. После того, как такие места определены, то участники взаимодействия просто договариваются, как они действуют при возникновении таких ситуаций. Их договоренность, а точнее действия, которые они договорились делать, также вносятся в бизнес-процесс данного взаимодействия. И таким образом мы получаем согласованные и эффективные шаги взаимодействия. Это, пожалуй, основная мера по повышению эффективности взаимодействия. Единственная помощь, которая нам здесь необходима, – это получение от сотрудников компании информации о том, что где-то нарушено взаимодействие, чтобы мы могли своевременно повлиять на данную ситуацию и желание сотрудников что-то изменить к лучшему.

Вообще все взаимодействие строится исключительно на общении сотрудников между собой. Поэтому могу предложить только чаще общаться и пожелать таким образом решать все возникающие ситуации, снижающие эффективность.



ЭКОНОМИТЬ РЕСУРСЫ



АЛЕКСАНДР ГУБАРЕВ,
ДИРЕКТОР СУ-905:

– Для повышения эффективности нашего предприятия мы прежде всего решили сократить численность сотрудников. Вторая мера – экономия ресурсов, когда за счет меньшего количества техники и людей выполняется больший объем работ. То есть сейчас проводится оптимизация строительного управления.

Численность работающих необходимо сократить на 80 человек за счет подсобного производства, сейчас сокращение уже коснулось 25 человек. Также мы предполагаем переход в работе транспорта с вахтовой бригады из четырех человек на бригаду из трех механизаторов. При необходимости при увеличении объемов строительства мы

будем привлекать людские ресурсы разово, на временную работу.

Еще одна точка роста эффективности кроется в рациональном использовании дорожно-строительной техники и механизмов. Необходимо использовать технику целесообразно, вести контроль над ее состоянием, не допускать долговременных ремонтов, проводя постоянный и своевременный техосмотр и текущие ремонты. Все это возможно, если перестроить мышление людей, которые будут заинтересованы в исправности дорожно-строительной техники. Считаю, что реальные результаты от всех этих мер можно ожидать примерно через полгода.



МЕНЯТЬ МЫШЛЕНИЕ, БЫТЬ ЭФФЕКТИВНЫМИ В СВОЕЙ РАБОТЕ



СЕРГЕЙ АЛЕКСЕЕВ, ДИРЕКТОР ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО ФИЛИАЛА:

– Эффективность – понятие многогранное, многокомпонентное. Для промышленно-гражданского строительства оно должно начинаться в проектом институте, со строительного решения, далее, выражаться в приобретении новой, современной техники, уменьшении доли ручного труда, монтаже энергосберегающих конструкций и материалов (фасада здания, окна, кровельного материала, утеплителя) – все, что уменьшает затраты на эксплуатацию здания в будущем, это и есть эффективность.

К сожалению, о таком подходе приходится только мечтать. Почему? Расскажу на реальном примере. Администрация Белоярского района предлагает построить компании «АВТОБАН» первый в России энергоэффективный трансформируемый детский сад. Это уникальный проект, который предполагает использование только лучших импортных энергоэффективных материалов с шеф-монтажом фирм-производителей. Цена вопроса в 2,5 раза выше, чем строительство обычного типового детского сада. Энергоэффективные материалы, используемые для этого строительства, производятся в Европе, завозятся непосредственно оттуда – фасад, окна, лакокрасочные материалы. Для того, чтобы их установить, рабочих необходимо сначала этому научить. Стоимость проекта – почти 500 млн рублей, зато в дальнейшем этот детский сад будет приносить стабильную экономию потребления электроэнергии и тепла. В данном проекте предусмотрена диспетчеризация всех систем жизнеобеспечения объекта, что позволяет использовать все системы эффективно – это, по сути, «умный дом».

Однако данный проект не вписывается в нашу российскую коммуналную действительность. Вокруг него развернулись целые дебаты. Прежде всего, удивляет высокая цена, что является главным стоп-фактором реализации данных проектов, во-вторых, люди не видят перспективных преимуществ и не знают, не понимают, что данные проектные решения применением энергоэффективного оборудования и материалов дают колоссальную экономию при дальнейшей эксплуатации объекта. Вот, наверное, самый яркий и очевидный пример неэффективности в промышленно-граждан-

ском строительстве. Отрасль находится в загнанном состоянии, рабочая техника устарела, подрядчик ограничен жесткими финансовыми рамками заказчика. Поэтому никто не мыслит перспективно, и о той же энергоэффективности речь вообще не идет. Приведу еще один пример на реализованном нами проекте строительства «Физкультурно-спортивный комплекс с ледовой ареной в г. Мегионе». Сколько сил, времени потребовалось нам, чтобы убедить заказчика применить новые технологии при устройстве ледового поля объекта и холодильного устройства! И он на сегодняшний день показал свою эффективность при эксплуатации (экономия электроэнергии, нет необходимости постоянного присутствия обслуживающего персонала, так как данная система полностью автоматизирована).

Что касается дорожного строительства, то там как раз все понятно – техника модернизируется, компьютеризируется, вытесняя ручной труд и человеческий фактор, используются новые материалы, совершенствуются технологии, которые и дают рост эффективности.

Если говорить об эффективности нашего филиала, то она уже в том, что при минимальной численности коллектива мы реализуем большое количество строительных проектов. Эта эффективность основана на знаниях и квалификационных качествах наших специалистов, по сути, один человек заменяет трех. Также мы исключили все лишние расходы – водительский состав, содержание гаражей для автомобилей, ведем строгий контроль и анализ расходов на содержание филиала. Это притом, что наши объекты разбросаны по округу и нам их необходимо посещать.

Я считаю, что в целом промышленно-гражданское строительство в настоящее время не может быть эффективным, слишком от многих объективных, субъективных причин мы зависим. Кроме того, строительство на территории ХМАО-Югры имеет свои специфические особенности, осуществляется в рамках бюджета и носит социальный характер, и это те рамки, в которых наш филиал реализует свои проекты.

ОПЕРАТИВНОЕ И ШИРОКОЕ ИНФОРМИРОВАНИЕ



ПЕТР ДАНИЛОВ,
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА СУ-967 ПО КАЧЕСТВУ:

– Эффективная работа компании в условиях постоянно возрастающей конкуренции невозможна без повышения эффективности работы на всех уровнях организации.

В строительном управлении № 967 внедряются меры по повышению эффективности. Одни из них введены совсем недавно, а другие используются уже длительное время, что говорит об их продуктивности и удобстве в использовании.

Одна из мер – создание рабочих групп в соцсетях, в общедоступных мессенджерах. Данное мероприятие предоставля-

ет возможность информировать всех о текущем состоянии дел на участках и разбирать возникающие вопросы, касающиеся всех направлений деятельности – от производственных до социально-бытовых. Это доступный в любое время мгновенный обмен информацией, который позволяет находить правильные решения в сложившихся обстоятельствах незамедлительно.

Также проводится повышение квалификации сотрудников организации. Разработан план внутрифирменного обучения, включающий разнообразные формы обучения, такие как дистанционные внутренние курсы, практические занятия, очные семинары, курсы и учебные программы для всех категорий работников. Для нашего управления этот процесс уже запущен. В дальнейшем реализация обучающего курса поможет не только повысить компетентность сотрудников организации, но и позволит новичкам максимально быстро раскрыть и реализовать свой потенциал.

Также на сегодняшний день идет работа с поставщиками. Служба качества и отдел материально-технического обеспечения производят анализ (выезд на карьеры для отбора проб и проведение опросов) и отбор наиболее ответственных поставщиков для снижения рисков поставки некачественных материалов, а также срыва сроков поставки.

На данный момент поставщики инертных материалов определены для всех строительных участков. В результате мы получаем надежных поставщиков на весь строительный сезон. Это минимизирует вероятность резервных схем поставок, которые могут привести к потере времени на разработку и согласование новых рецептов асфальтобетонной смеси.





ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА



ОЛЬГА СЕМУХИНА,
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ:

– Для службы управления персоналом главный инструмент повышения эффективности компании – это организация обучения персонала. Обучение состоит из двух частей. Первое – это организация обязательного обучения для всей Группы компаний «АВТОБАН», которое охватывает все области деятельности, связанные с требованиями законодательства, и все категории сотрудников. Сумма затрат на это в 2018 году составит порядка 10 млн рублей. Второе – это корпоративное обучение. В него входит: формирование групп обучающихся, создание учебных программ, подбор преподавательского состава, включая резервистов, определение места и направления обучения. Учитывая объем этих программ, могу сказать, что еще никогда в компании ничего подобного не было – ни по подходам, ни по принципам, ни по тщательности разработки всех документов.

Для меня эффективность/компетентность звучит как азбучная истина: без первого не может быть второго и наоборот. Поэтому если мы не поднимем компетентность сотрудников до требуемого уровня, мы не достигнем эффективности. В компании работает около 1500 инженерно-технических сотрудников. За период с 4-го квартала 2017 года до 4-го квартала 2018 года все они должны пройти профессиональное обучение. Поскольку оно профильное, то касается конкретного направления функциональной деятельности каждой службы. Учебные программы разные: для линейного персонала – одна, для специалистов службы качества – другая, для специалистов службы материально-технического обеспечения, связанных с претензионной работой, – третья. Сильная сторона такого обучения состоит в том, что готовятся и те, кто преподает, и те, кто сдает экзамен, а выигрывают обе стороны и компания в целом.

Безусловно, подготовка этих программ – дополнительная и очень серьезная нагрузка, в первую очередь для службы управления персоналом, а также для всех функциональных руководителей, потому что к программам мы подходим

очень серьезно и требовательно, т. к. закладываем фундамент корпоративных профессиональных компетенций. Но ведь по-другому нельзя, т. к. мы хотим, во-первых, зафиксировать их как учебные пособия, во-вторых, преподаватели будут меняться, а учебные материалы должны быть едиными, в-третьих, мы хотим индивидуально работать с тем самым кадровым резервом, на который мы делаем ставки.

Мы хотим увидеть резервистов не в списках, а в работе. Если ты резервист, то ты априори должен уметь работать как менеджер. Ты должен в это вкладывать часть своих знаний и умений, ты должен уметь преподавать, т. к. это возможность развивать менеджерские компетенции. Если мы все сумеем реализовать, то у нас будет наработана база для развития своего учебного центра. Такого, который будет иметь свои профильные базовые учебные программы, потому что только они позволяют создавать различные варианты обучения – дистанционного, сессионного, и т. д.

Кроме того, функциональные службы готовят всю нормативную базу, необходимую для юристов, экономистов, прорабов, мастеров в достаточном объеме для оперативного решения вопросов. То есть каждое обучение связано с подготовительным периодом, и каждому обучающемуся мы даем необходимые раздаточные материалы, чтобы они всегда были у него под рукой и которыми можно, как шпаргалками, воспользоваться в любой момент. Таким шагом – сквозным, последовательным и непрерывным – я хочу добиться того, чтобы компетентность лучших сотрудников компании плавно перешла в компетентность всего инженерно-технического персонала Группы компаний «АВТОБАН».

Компания уже вложила много времени и денег в обучение ведущих руководителей и специалистов, теперь пришло время передавать знания новым сотрудникам. Поэтому повышение эффективности идет через обучение, через продвижение лидеров и менеджеров, через формирование настоящего кадро-

вого резерва, через механизм сформированных и выданных на руки дорожных карт (программ развития), и в целом снизу вверх. Таков путь для ИТР. Потому что для других категорий это должно перейти из формата навыков, а для ИТР из формата «я думаю, что я знаю» в формат «я знаю на самом деле». И если человек что-то забыл, то у него есть возможность легко и быстро найти информацию, зная, где она находится.

Первые результаты, полученные в конце прошлого года, – опрос и тестирование – дали блестящие отзывы, сравнили уровень знаний работников до обучения и после. И они были положительные.

Обучение идет очень интенсивно. В марте – для механиков на базе ХМДС, в апреле – для ИТР на ЦКАДе, а это шесть групп общей численностью около 300 человек. Все это – проверка компетентности и одновременно подготовка к летнему строительному сезону. Затем пройдет обучение специалистов ОМТО – их подготовят к претензионной работе. Также мы готовим обучение для директоров СУ и главных инженеров. Они все назначенцы, и их компетенции не выросли от того, что вчерашних начальников участков назначили директорами. Поэтому их нужно либо куда-то направлять, либо обучать самим. Но сейчас не то время, чтобы оплачивать обучение на стороне, задача стоит другая – в минимальные сроки максимально нарастить компетенции руководителей. И я верю в то, что наши корпоративные преподаватели смогут это сделать блестяще, потому что они в этом кровно заинтересованы. Обучающиеся, в свою очередь, не могут ударить лицом в грязь, и третья причина – все они практики, а значит, носители уникальной информации, в которой соединяется и теория, и практический опыт.

Наше обучение возникло не на пустом месте – мы взяли за основу опыт «Школы Главных инженеров», которая была разработана и внедрена на предприятиях ОАО «ХМДС» и давала блестящий результат. Мы актуализировали эти документы, ничего особо не добавляя. Затем я убедила первых руководителей возобновить такое обучение, и все меня поддержали. Если сравнить подобное обучение, которое можно получить в

РФ, и умножить на число обучающихся, можно вывести цифру в 100 млн рублей. Такова реальная рыночная стоимость! Помимо этого, требуются накладные расходы для поездки и проживания на месте учебы. Мы же выбрали дислокацию по месту – в Сургуте и на проекте ЦКАД-3. Помимо этого, т. к. обучение корпоративное, то оно проходит в знакомой комфортной обстановке, а также в прямом диалоге и обсуждении насущных производственных вопросов, тем самым укрепляя коллектив компании.

Задача этого года – восстановить знания наших сотрудников, которые просели за последние 2–3 года. А в 2019 году мы сможем приступить к дальнейшему развитию учебных программ, перейти на проектные работы, аккумулировать и внедрять ценные рациональные предложения с пользой для компании.

Все это не ново и придумано не нами. Такая система обучения существует в Роскосмосе, в военно-промышленном комплексе, в военной академии имени Жуковского. Это опыт, который дает отличные результаты, поэтому мы его и внедряем в нашей компании. Мы отработали формат учебных программ и презентаций, транслировали его и шаг за шагом продвигаем.

Я считаю, что то, что мы сейчас делаем, – это только первая ступень. Конечно, будут изменения, корректировки, добавятся регламенты, технологические карты, которые мы с первого раза не смогли учесть, – программа будет нарастать, улучшаться и меняться, и это нормально! Для меня показателем эффективности наших обучающихся внутрифирменных программ будет оценка компетентности сотрудников, их профессиональной эффективности, что будет отражено в списке резервистов, подготовленных к концу 2018 года. И это будет доказательством того, что эти сотрудники знают, умеют, могут и достигают. А для себя оценку результатов обучения я определяю так: если производственная программа компании будет выполнена на 100 %, безусловно, это громадный вклад всех руководителей компании, т. к. только наши совместные усилия могут дать положительный и нужный результат – повышение эффективности.

ИТОГИ

Круглый стол состоялся и продолжил серию открытых диалогов внутри нашей компании, искреннего и заинтересованного обсуждения насущных проблем. В ходе обмена мнениями мы выяснили, какими способами нужно добиваться повышения эффективности на местах.

Выводов несколько: руководители и сотрудники понимают необходимость повышения эффективности компании; у спикеров есть предложения по повышению; материалы круглого стола могут быть рассмотрены руководством компании как предложения по повышению эффективности. И еще – мы надеем-

ся, что у читателей появилась тема для размышления, в ходе которого, возможно, появятся новые рациональные предложения, цель которых – положительно повлиять на эффективность Группы компаний «АВТОБАН».

*Модератором круглого стола выступила
Людмила Ковалевич*

ОТ РЕДАКЦИИ: МЫ БЛАГОДАРИМ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ КРУГЛОГО СТОЛА ЗА ВЫСКАЗАННЫЕ МНЕНИЯ, ЗА ОТКРОВЕННОСТЬ И ИСКРЕННОСТЬ.



СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ СТРОИТЕЛЬНЫХ УПРАВЛЕНИЙ

Текст: Марина Сухова, начальник отдела экономики строительных управлений

Совершенствование системы материального стимулирования работников и повышение ее эффективности является одним из наиболее актуальных вопросов для руководства Группы компаний «АВТОБАН». Это требует системного подхода и непрерывного поиска путей совершенствования.

Перед командой разработчиков были поставлены следующие основные задачи:

- повышение уровня производительности труда персонала;
- повышение исполнительской, трудовой и производственной дисциплин;
- дифференциация заработной платы персонала в зависимости от качества труда.

Применив достоинства существующих форм оплаты труда, учитывая особенности компании «АВТОБАН», была разработана доступная для понимания и прозрачная система вознаграждения труда для работников строительных управлений. Данная система закреплена «Положением об оплате труда и материального стимулирования работников СУ», и базируется на единых для всех строительных управлений принципах:

- **Единый подход к формированию фонда оплаты труда и к оплате труда работников во всех структурных подразделениях** направлен на соответствие между достигнутыми результатами труда и справедливым вознаграждением;
- **Эффективность системы мотивации труда.** Совершенствование и создание оптимальных и актуальных инструментов и правил материального стимулирования персонала, которые могут позволять руководителям успешно мотивировать сотрудников на рост производительности и качества труда, способствовать повышению эффективности предприятия;
- **Объективность системы оценки результативности работы** каждого работника компании, структурных подразделений и компании в целом;

- **Прозрачность системы использования результатов оценки и мотивации**, влияющая на повышение оплаты труда, продвижения по службе и определения потребностей в развитии. Система мотивации открыта и понятна сотруднику, существует четкая взаимосвязь между эффективностью деятельности сотрудника и системой поощрений, наказаний.

Зарботная плата в рамках такой системы оплаты труда включает в себя *тарифную* (условно-постоянную) и *переменную* части:

1.1.A.1.1. Тарифная (условно-постоянная) часть – это гарантированная часть зарплаты, которая включает в себя оклад работника или тарифную ставку, а также надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера;

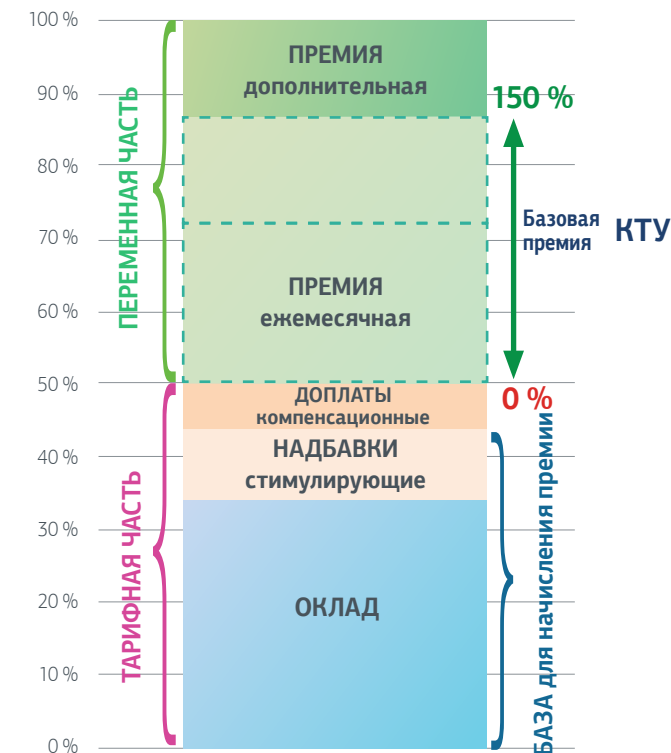
1.1.A.1.2. Переменная часть заработной платы не является обязательной выплатой, и в отличие от тарифной части зависит от коллективных и индивидуальных результатов деятельности каждого сотрудника. Включает в себя ежемесячную премию по результатам работы за месяц и дополнительную (квартальную, годовую) премию при достижении целевых показателей.

Более подробно остановимся на переменной части заработной платы и принципах ее формирования.

Ежемесячный фонд оплаты труда (ФОТ) работников строительного управления формируется в процентах от выполненного объема СМР на основе нормативов, определяемых в натуральных показателях по видам строительно-монтажных работ.

Коллективный премиальный фонд равен разнице между общим ФОТ и тарифной частью. Таким образом, между объемом СМР и заработной платой существует прямая взаимосвязь: выполнен план СМР – тем больше фонд оплаты труда и премиальный фонд к распределению между работниками предприятия.

Распределение общего премиального фонда оплаты труда между работниками строительного управления происходит



ПРАВИЛЬНОЕ И ОБЪЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КТУ ЯВЛЯЕТСЯ ЭФФЕКТИВНЫМ ИНСТРУМЕНТОМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

на основании использования оценки индивидуального трудового вклада каждого работника в достижение общего результата работы предприятия посредством установления **коэффициента трудового участия (КТУ)**.

Эта оценка вводится для того, чтобы обеспечить каждому руководителю строительного управления периодическое обсуждение результатов труда с непосредственно подчиненными ему работниками. А также за счет связи оценки качества труда с уровнем заработной платы поддерживать постоянную заинтересованность каждого работника в строгом каждодневном выполнении им своих трудовых обязанностей и повышения своей квалификации.

Оценка каждого работника и определение значения КТУ за отчетный период осуществляется непосредственным руководителем.

Для определения значения КТУ в качестве критериев оценки индивидуального трудового вклада каждого работника разработаны оптимальные критерии, повышающие или понижающие размер КТУ.

Устанавливается КТУ = 1 и базовый размер премии в том случае, если в отчетном месяце работник качественно выполнил установленные задания и трудовые обязанности, строго соблюдал требования по технологии производства, качеству работ, трудовой дисциплины и иные требования, предусмотренные рабочими обязанностями и должностными инструкциями.

Устанавливается КТУ от 0 до 1,5 и размер премии с учетом КТУ, если в отчетном месяце результаты труда работника отличаются от требуемого уровня в лучшую или худшую сторону.

Применение повышающих или понижающих показателей КТУ с объективным и развернутым обоснованием их применения фиксируется непосредственным руководителем в карточке учета КТУ, и согласовывается вышестоящим руководителем.

После согласования размера КТУ:

- **Для рабочих:** в случае применения показателей, понижающих КТУ, руководитель обязан ознакомить работника с установленным КТУ и провести с ним обсуждение результатов его труда, указав на невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, проблемные моменты, выявленные в процессе работы, которые необходимо устранить для дальнейшего улучшения трудовой деятельности работника, либо отметить достоинства и вопросы, необходимые для дальнейшего улучшения трудовой деятельности работника.
- **Для ИТР:** руководитель обязан лично ознакомить работника категории ИТР с любым значением установленного размера КТУ и провести беседу о результатах труда за отчетный период, отметив как положительные, так и отрицательные моменты.

Правильное и объективное использование КТУ для оценки труда работников, производимой непосредственными руководителями, нацелено на усиление зависимости их заработной платы от результатов труда, увеличивает мотивацию и заинтересованность каждого работника в качественном и производительном ежедневном труде и, следовательно, является эффективным инструментом управления персоналом.

ДОСТОИНСТВА НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА:

- система обеспечивает персональный подход к зарплате каждого работника на основе единого подхода ко всем;
- каждый работник может ответить на вопрос «Как оплачивается мой труд»;
- каждый работник понимает, что нужно сделать для того, чтобы увеличить свое вознаграждение, получив обратную связь от руководителя;
- работники заинтересованы в увеличении объемов производства, в сокращении брака и потерь.



ПРАВИЛА ОФОРМЛЕНИЯ РАБОЧЕЙ ДОКУМЕНТАЦИИ

Для документального оформления процессов строительства в прежние времена вводилась стадийная процедура проектирования. В феврале 2008 года она была упразднена после утверждения Постановлением № 87 положений о составе и содержании разделов проектной документации. На ее место пришло разделение на проектную и рабочую документацию, которые наполнялись следующим содержанием:

- 1. Проектная документация.** Это основной проектный пакет документов, состоящий из двух частей: графической и текстовой. Почти всегда этот пакет документов проходит государственную экспертизу, на которую отправляется заказчиком. В случае успешного заключения экспертных комиссий на разных этапах проверки пакет документов идет заказчику на утверждение.
- 2.** Важной особенностью проектной документации является отсутствие в ней исчерпывающих данных для проведения строительных работ «под ключ». В проектной документации есть описание всех основных технических решений, которых хватает для обоснования технической возможности, оценки безопасности и/или экономической целесообразности строительства, но не хватает для самого строительства, поскольку тут отсутствует должная степень детализации и полный набор спецификаций проекта.
- 3. Рабочая документация.** Этот тип документации как раз и разрабатывается для обеспечения технических решений с должной степенью проработки в виде графических и текстовых документов: рабочих чертежей, пояснительных текстов, спецификаций. Нет единого сводного документа, в котором были бы системно организованы все параметры состава и содержания такой документации. Но есть разъяснение Минрегионразвития, где функция определения состава, объема и фактического содержания рабочей документации возлагается на заказчика, который в своем решении ориентируется на СПДС-стандарты (Системы проектной документации для строительства).

Степень детализации решений при этом зависит от конкретного строительного проекта и тоже определяется заказчиком с занесением требований в задание на проектирование.

ГОСТ Р 21.1101-2013 КАК СИСТЕМА ОСНОВНЫХ ТРЕБОВАНИЙ К РАБОЧЕЙ ДОКУМЕНТАЦИИ

Этот стандарт пришел на смену ГОСТу Р-21.1101-2009, реализовав требования Градостроительного кодекса и объединив в единую систему актуальные стандарты ведения документации. В части основной терминологии, относящейся к теме рабочей документации, стандарт дает следующие базовые определения:

- Основным комплектом рабочей документации здесь называется совокупность основных комплектов рабочих чертежей. Эти чертежи дополняются ссылочными документами и приложениями.
- Основным комплектом рабочих чертежей, в свою очередь, называются документы, представленные в графическом виде, которые содержат достаточную для осуществления работ информацию. Комплект складывается из различных чертежей и схем, описывающих строительную или монтажную работу какого-то определенного вида.

РАБОЧИЕ ЧЕРТЕЖИ: ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

В практике проектирования требования к рабочим чертежам предполагают сохранение некоего баланса между «раздуванием» их объема и информативностью. С одной стороны, в чертежах должно быть достаточно информации, чтобы осуществить строительный и монтажный процессы в полном объеме. С другой стороны, чертежи должны обходиться без повторений, излишней детализации и не должны включать информацию, которая будет избыточной для строительства. Исходя из этого, принято считать, что рабочая документация в части рабочих чертежей должна быть представлена в минимальном и достаточном объеме. Этому же способствует критерий логической целесообразности составления пакета документов и их учета.

Так, для избавления от дублирования и путаницы каждому документу присваивается свой номер, а ссылки на стандарты и технические условия должны соответствовать ряду требований. Например:

- ссылки должны вести на весь регламентирующий документ или его раздел, а не на отдельный его пункт;
- стандарты должны полностью определять требования для соответствующего элемента рабочих чертежей;
- условные обозначения, упрощенные изображения, которые устанавливаются стандартами, не разъясняются на чертежах (за исключением предусмотренных указаний номера стандарта, и случаев, когда использованные условные обозначения не предусмотрены в стандартах);
- размеры условных обозначений должны быть ясными, наглядными и стандартизированными для всей документации,
- для выполнения графических документов по умолчанию применяют черный цвет, но некоторые элементы и их обозначения допустимо делать другими цветами (для условных обозначений цвет указан в соответствующих стандартах, но если каких-то из них нет, их указывают на чертежах).

Все указанные требования логически вытекают из требований удобства и информативности.

Сейчас документация чаще всего выполняется автоматизированным способом в бумажной форме с дублированием в электронном виде (ДЭ – документ электронный). Такие документы, если они представляют один вид и наименование, являются взаимозаменяемыми и равноправными, за что отвечает разработчик. И электронные чертежи в 2D, и бумажные чертежи могут основываться на электронной модели (3D).

ТЕКСТОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Тексты в рабочей документации тоже подчинены принципам доступности и удобства, что предполагает стандартизацию и оптимальный формат записи (например, техусловия и расчеты делаются сплошным текстом, а текст ведомостей, таблиц, спецификаций разбивается на графы). Каждый лист текстовых документов чаще всего берется в рамку, содержит основную надпись и дополняющие ее графы. Без них разрешается выполнять текстовые документы, в которых содержится главным образом сплошной текст (включая

разделы и подразделы). Но в этом случае придерживаются ряда условий:

- Первый лист содержит список исполнителей с должностями, ФИО проектировщиков, участвующих не только в разработке, но и в контроле и согласовании. Здесь же должно оставаться место для подписи и даты;
- Второй лист содержит оглавление с номерами и названиями разделов (подразделов), приложений. При необходимости его расширяют и на следующие листы;
- Обозначение документа указывается в верхнем колонтитуле с левой стороны, если документация напечатана в одностороннем варианте. Если документы двусторонние (вариант двусторонней печати), то обозначение размещается для четных страниц – справа в углу, для нечетных – слева в верхнем углу;
- Логотип и наименование подготовившей документ организации, наименование документа, а также номер листа размещаются в нижнем колонтитуле справа или слева тоже в зависимости от варианта печати (двусторонней, односторонней) по тому же принципу.

Для текстов в рабочей документации есть ряд требований, которые продиктованы логикой составления любого документа, представленного с целью быть понятым всеми заинтересованными лицами одинаково. Среди них – следующие:

- В части содержания текст документа не должен допускать различных толкований. Поэтому используются закрепленные нормативными документами термины, а перечень научно-технических терминов указывается в содержании документа. Кроме того, не применяются близкие по смыслу слова, иностранные синонимы, и не допускается применения разных вариантов термина для одного и того же понятия.
- В части формы слова (глаголы), в случае описания обязательных требований, применяются однозначные: «следует», «должен» и др. Не допускаются сокращения, если они не установлены орфографическими правилами. Также не используются символы, которые могут быть поняты двояко (например, для обозначения знака «-» используется слово «минус» и т. д.).

В соответствии с требованиями к текстовой документации оформляются и расчеты технологических и конструктивных решений, которые, однако, в рабочую документацию не входят, представляя собой обязательный подготовительный элемент проектной стадии.

РАБОЧАЯ ДОКУМЕНТАЦИЯ:
СПЕЦИФИКА ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

В ходе создания проектной документации может потребоваться внесение в нее изменений. Такие правки тоже регламентируются стандартом. Это может быть и внутренний стандарт организации, но он все равно не должен противоречить ГОСТу, поэтому и в этом случае он разрабатывается на основе положений соответствующего раздела СПДС.

Изменением ранее переданного заказчику документа считается любое исправление (в том числе добавления и исключения), если не меняются обозначения этого документа. Но обозначение данным стандартом разрешено менять, только если разным документам одинаковые обозначения присвоены по ошибке (или была сделана ошибка в обозначении). В противном случае необходимо выпустить новый документ, у которого будет новое обозначение. Изменение в одном документе влечет за собой обязательные изменения во всех связанных с ним документах с применением тех же правил.

Вносятся изменения в подлинник документа, а информацию об этом вписывают в основной надписи бумажных документов (и/или в таблице регистраций таких изменений), в реквизитной части электронных документов, в учетных документах и ведомостях (в графе «Примечание»).

Разрешение на изменение тоже оформляется по форме 9 на бумажном документе (подлинники потом перемещаются в архив организации) или в электронном виде. Такое разрешение утверждается руководителем организации, занимающейся разработкой документации.

Для каждого документа практикуют вынесение отдельного решения об изменении, но допустимо выносить и единое разрешение на изменения в нескольких документах в том случае, если изменения однотипны и взаимосвязаны во всех упоминаемых в разрешении документах. Также одним общим разрешением вносятся изменения в основной комплект рабочих чертежей, которые оформлены отдельными документами, и в документы проектной документации.

При изменениях электронных форм документации разрешение можно не оформлять, при условии, что ведется учет версий документа (в САПР и СЭД) и подконтрольна доступность документа.

Изменения нумеруются, но все изменения, которые происходят на основании одного разрешения, идут под одним порядковым номером. В электронном виде изменение индексируется со статусом новой версии документа.

В бумажных версиях изменения могут производиться различными способами, начиная с зачеркивания и подчистки и заканчи-



вая заменой, добавлением или исключением листов. Делать это можно как от руки, так и в автоматизированном виде. Важно, чтобы при этом было учтено физическое состояние подлинника, и чтобы можно было потом способами репрографии изготовить качественные копии. В электронных документах при изменениях выпускают новую версию документа.

Автоматизированный способ внесения изменения предполагает изготовление нового подлинника. Это же происходит, если для рукописных изменений недостаточно места или можно нарушить четкость изображения во время исправления. При замене одного листа подлинника на нем сохраняется инвентарный номер подлинника, но при замене всех листов подлиннику присваивается новый номер. Сметная документация при внесении изменений происходит автоматизированным способом, при этом заменяется весь документ.

- В текстовых документах в случае добавления нового листа ему можно присваивать порядковый номер предыдущего листа, но с добавлением арабской цифры или строчной русской буквы (например, 5.6 или 5е). Аналогичная методика с добавлением буквы применяется в текстовых документах, которые содержат главным образом сплошной текст, если добавляется новый пункт. Но если пункт исключается, то порядковые номера последующих пунктов сохраняются;
- В изображениях изменяемые части обводятся замкнутой сплошной линией и перечеркиваются крест-накрест такими же тонкими сплошными линиями.

РАБОЧАЯ ДОКУМЕНТАЦИЯ
АВТОМОБИЛЬНЫХ ДОРОГ

В СОСТАВ ОСНОВНОГО КОМПЛЕКТА РАБОЧИХ
ЧЕРТЕЖЕЙ МАРКИ АД В ОБЩЕМ СЛУЧАЕ ВКЛЮЧАЮТ:

ОБЩИЕ ДАННЫЕ
ПО РАБОЧИМ
ЧЕРТЕЖАМ

ПЛАН
ЗЕМЛЯНЫХ МАСС

ПОПЕРЕЧНЫЕ
ПРОФИЛИ
АВТОМОБИЛЬНОЙ
ДОРОГИ

ПЛАН
АВТОМОБИЛЬНОЙ
ДОРОГИ

ПРОДОЛЬНЫЙ
ПРОФИЛЬ
АВТОМОБИЛЬНОЙ
ДОРОГИ

СХЕМУ РАСПОЛОЖЕНИЯ
ТЕХНИЧЕСКИХ СРЕДСТВ
ОРГАНИЗАЦИИ
ДОРОЖНОГО
ДВИЖЕНИЯ

ПЛАН
ОРГАНИЗАЦИИ
РЕЛЬЕФА

ПРОДОЛЬНЫЕ
ПРОФИЛИ
ВОДООТВОДНЫХ
И НАГОРНЫХ
КАНАВ

ПЛАН
БЛАГОУСТРОЙСТВА
ДОРОГИ





ИГОРЬ МАНЬКО: СОЗДАТЬ КОМАНДУ И ВЗЯТЬ НОВЫЙ РУБЕЖ

Текст: Людмила Ковалевич, главный редактор,
Инна Будникова, ведущий специалист по связям
с общественностью



Игорь Александрович Манько работает исполнительным директором ООО «СПФ «Стромос» всего три месяца. Однако за это время он успел провести ротацию кадров, набрать новую команду инженеров и начать позитивные преобразования доверенного ему предприятия. Об этом, а также о предстоящем 25-летию подразделения мы беседуем в штабе ЦКАДа-3. «Стромос» – участник этого большого проекта.

– Игорь Александрович, в «АВТОБАНА» Вы совсем недавно. Какой опыт у вас за плечами?

– В 1997 году я окончил Саратовский государственный технический университет по специальности инженер-строитель мостов и транспортных тоннелей. Трудовую карьеру начал в ТФ «Мостоотряд-15» компании АО «Мостострой-11», которая находится в ХМАО-Югре, где прошел путь от мастера до начальника производственно-технического отдела. Затем уехал на «большую землю», и в 2006 году перешел на работу в компанию АО «ВОЛГОМОСТ», где проработал 5 лет в должности заместителя начальника по производству. В общей сложности работаю по специальности двадцать первый год.

– Что Вы нашли для себя в профессии мостостроителя?

– Мне каждое искусственное сооружение, каждый объект чем-то дорог и чем-то запоминается. Помню свой первый мост – он был внеклассный. Могу сказать, что хорошо, что свою деятельность я начал в Сибири, это была прекрасная школа. Помню

Сургутский мост, мосты в Нефтеюганском районе, мост через Иртыш, так называемый «Красный дракон». Эти сооружения – значимые не только для Сибири, но и для России объекты.

– Сколько всего построили мостов?

– Не знаю, сбился со счета. Но точно больше сотни. В АО «ВОЛГОМОСТ» пришлось принимать участие в строительстве мостов и путепроводов к Универсиаде в Казани, строили мосты через реки Каму и Вятку.

– Каким был Ваш путь в нашу компанию?

– Мне позвонили из «АВТОБАНА», пригласили на собеседование на должность главного инженера или заместителя по производству. Я прошел тестирование, по результатам которого мне предложили должность исполнительного директора, на которую я согласился. До этого у меня был полугодовой опыт исполняющего обязанности директора в Волгоградском «Мостоотряде-57».

– Что Вы считаете самым важным для директора?

– Самое главное для директора – его коллектив, с которым он вместе работает, и от которого напрямую зависит выполнение производственной программы. Поэтому самое важное – выстроить взаимопонимание между руководителем и подчиненными, чтобы единая команда двигалась в одном направлении.

По прошествии трех месяцев могу сказать, что коллектив в ООО «СПФ «Стромос» хороший, но какие-то кадровые перемены происходят и еще будут происходить. Люди, которые не имели необходимых знаний, сами уволились, когда стало понятно, что к ним появились новые требования.

Когда я пришел, не было заместителя директора по производству, главного инженера, поэтому пришлось команду создавать, набирать людей, начиная от линейных специалистов, таких как мастера, прорабы, геодезисты. Сейчас появился и главный инженер, и линейные ИТР. Не скрою, это люди, с которыми я работал раньше и в ком я уверен.

– Давайте о «Стромосе». У него 25-летняя история. Что Вы, как человек новый, можете о нем рассказать?

– ООО «СПФ «Стромос» – это специализированное предприятие с дислокацией в г. Чебоксары, которое занималось строительством, ремонтом и реконструкцией мостов. Насколько я знаю, первый руководитель практически с нуля создавал компанию. Поэтому сначала она бралась за небольшие объекты, потом ста-

ла прирастать какими-то объемами, развиваться, приобретать технику. Начинать с малых автодорожных и железнодорожных мостов, затем появились более крупные проекты на автомобильных дорогах. Следующий шаг – выход за пределы своего региона, в Самарскую область, на другие территории, граничащие с Республикой Чувашией. Предприятие возникло и развивалось на своей производственной базе, был бетонный завод, свои цеха – арматурный и по изготовлению металлоконструкций.

– То есть «Стромос» существовал как отдельное предприятие 15 лет, а в 2008 году вошел в состав «АВТОБАНА». Получается двойной юбилей!

– Да, уже 10 лет, как наша организация развивается вместе с АО «ДСК «АВТОБАН».

– Этот период можно как-то выделить в истории «Стромоса»?

– Уверен, что это значимый период для нашего предприятия. Ведь «АВТОБАН» – знаменитая компания в масштабах России. У нас сразу появились объекты и в Липецкой области, и в Краснодарском крае, и в Воронежской области, и в Московском регионе – ЦКАД и другие. Приросла объемами наша компания, скажем так.

– Вы смогли быстро оценить состояние предприятия и наметить план его развития.

– Конечный результат – это всегда рентабельное производство, преумножение прибыли. К концу года положительный результат должен быть по компании, чтобы не было работы ради работы. Перед нами стоит задача повысить производительность труда и эффективность производства.

– Что для этого нужно сделать?

– В фирме довольно устаревший парк техники, поэтому необходимо приобрести высокопроизводительную технику и технологическую оснастку. И этот процесс уже начался – недавно у нас появились новые дизельные электрические станции и компрессорные установки, а также мостовые инвентарные конструкции, без которых было не обойтись. Требуются, конечно, инвестиции для строительной техники – гусеничных кранов большой грузоподъемности. У нас имеется в наличии два 50-тонника, но этого мало. Также необходимо повышение производительности труда, то есть надо требовать от рабочих качественного труда без брака.

– Расскажите про объекты «Стромоса».

– У нас на ЦКАДе 5 объектов: 2 моста и 3 путепровода. Работы идут пока на двух-трех объектах. Помимо этого, у нас переходящие объекты в Орехово-Зуево. С наступлением положительных температур мы продолжим их сооружение. Мы надеемся, что еще появятся новые объемы, ведь компания не стоит на месте, а активно развивается.

– Сколько человек должно работать на строительстве путепровода/моста?

– Зависит от сложности искусственного сооружения. У нас за одну вахту заезжает человек 140–150. На одном объекте может быть 25, на другом – 30, на третьем – 40 – в зависимости от видов работ. Люди не привязаны к конкретному объекту. Какой-то вид работ сделали – перекинули на другой объект. Работы, как правило, ведутся в две смены, т. е. процессы бывают непрерывными, например, армирование, бетонирование.

– Расскажите подробнее о процессе строительства путепровода/моста.

– Все начинается с геодезической разбивки, как и в любом строительстве, затем – сооружение фундамента, самой опоры. После идет устройство пролетного строения, оно может быть металлическим, железобетонным, или сталежелезобетонным. Далее идет устройство проезжей части и барьерных ограждений. Все это делаем мы, кроме укладки асфальтобетона и других непрофильных работ.

– Какие специальности у мостостроителей наиболее востребованы?

– Основные профессии – это монтажники по монтажу стальных и железобетонных конструкций, арматурщики, бетонщики, плотники, сварщики. Также машинисты кранов, бульдозеров, компрессоров, водители. Линейные специалисты – мастера, производители работ и механики.

– Что по силам сегодняшнему «Стромосу»? Что максимально можете построить?

– Мечта, которая, я уверен, воплотится, – построить мост длиной 500–600 метров. Это в силах и в компетенциях нашей фирмы, не говоря уже о средних и малых мостах. Для этого даже не надо прирастать, разве что немного техникой. Ресурсов нам хватает, технику можно взять в аренду, но хотелось бы, конечно, иметь свою.

– До каких размеров хотелось бы дорастить предприятие? И сколько одновременно таких больших мостов можно было бы строить?

– Если честно, пока затрудняюсь ответить. Но, думаю, 2–3 миллиарда каждый год мы освоим. Для сравнения: в 2018 году наш бизнес-план составляет 1,2 млрд рублей.

– 2 млрд – не такая заоблачная цифра. За какой период вы смогли бы ее достичь?

– Думаю, через год–полтора. Мы будем стремиться к этому, создавать команду, привлекать квалифицированные кадры. У нас есть стремление и желание – это самое основное. Остальное все прирастет.

ЦИФРЫ

Численность работающих ООО СПФ «Стромос» – 420 человек.

Автопарк составляет 50 единиц: компрессоры, дизельные электростанции, полуприцепы, тягачи, автокраны, краны на пневмоходу, гусеничный кран, бульдозеры и пр.



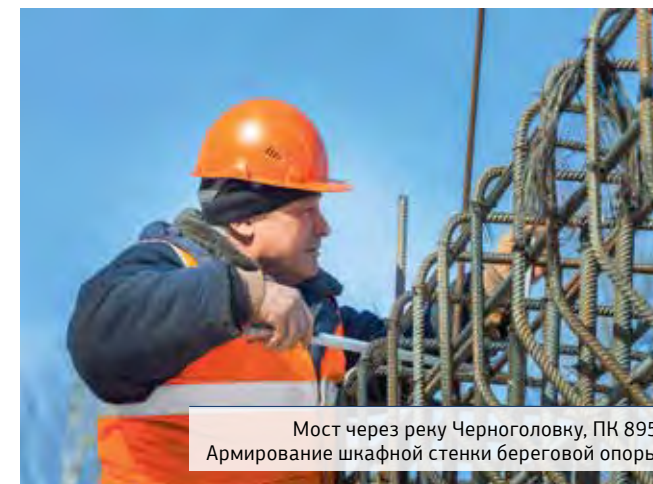


«СТРОМОСУ» – 25!

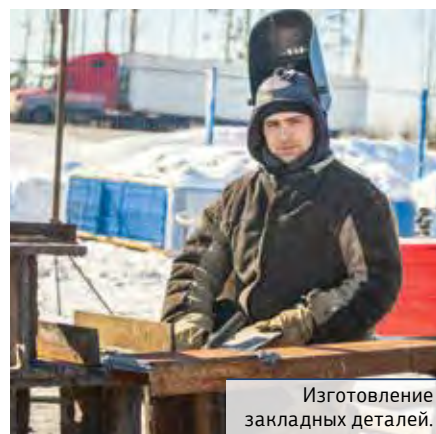
17 марта ООО «СПФ «Стромос» исполнилось 25 лет. Появившись как небольшое частное предприятие, «Стромос» получил мощное развитие, став 10 лет назад структурной единицей «АВТОБАНА». В 1993 году коллектив насчитывал 20 человек, сегодня – 420. В 2018 году мостовики трудятся на 7 объектах, идет обновление технической базы. Фоторепортаж рассказывает о рабочих буднях и тружениках мостостроительного предприятия.



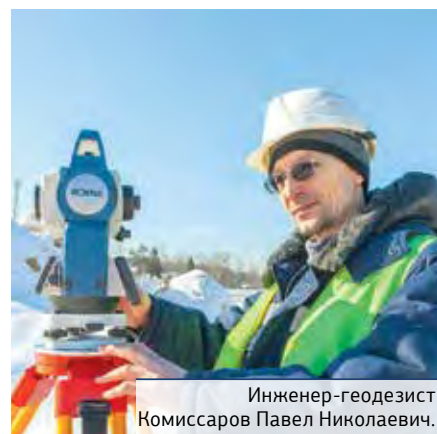
Монтаж укрупненных блоков пролетного строения на временные опоры.
Путепровод через ЦКАД на ПК 708+28,0.



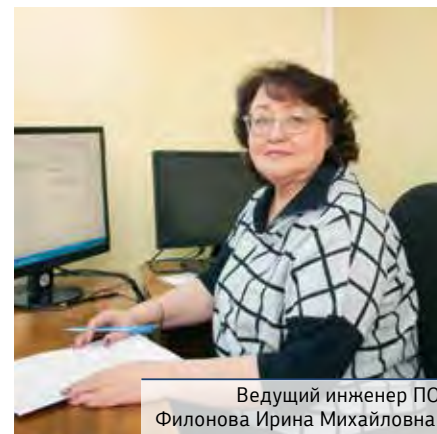
Мост через реку Черноголовку, ПК 895.
Армирование шкафной стенки береговой опоры.



Изготовление закладных деталей.



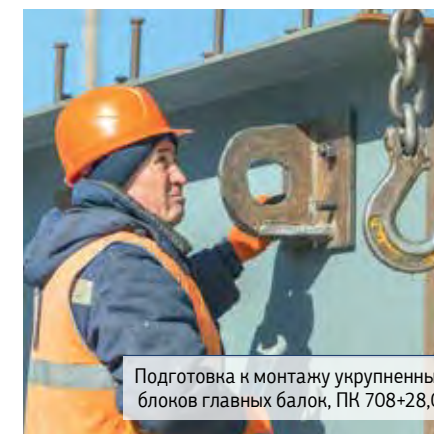
Инженер-геодезист
Комиссаров Павел Николаевич.



Ведущий инженер ПО
Филонова Ирина Михайловна.



Мост через реку Черноголовку,
ПК 895. Армирование шкафной
стенки береговой опоры.



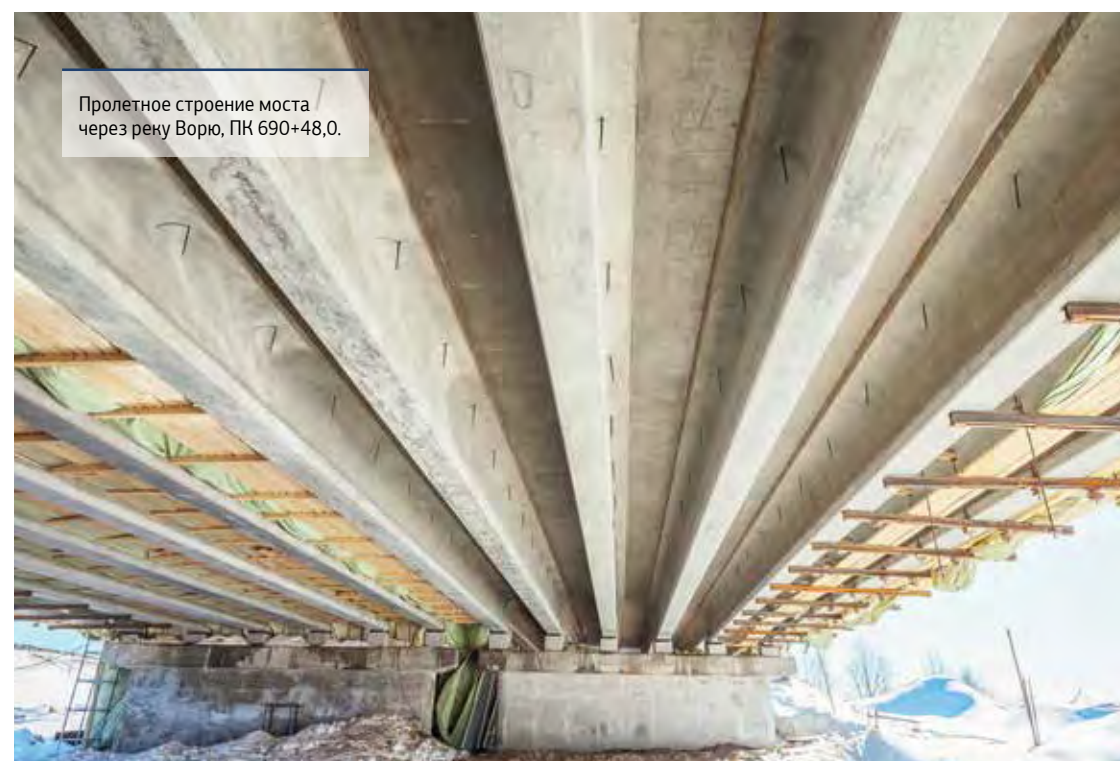
Подготовка к монтажу укрупненных
блоков главных балок, ПК 708+28,0.



Производитель работ
Никифоров Алексей Витальевич.



Путепровод, ПК 708.
Смонтированные блоки
металлического пролетного строения.



Пролетное строение моста
через реку Ворю, ПК 690+48,0.



Сборка стыков главных балок пролетного строения.
Путепровод через ЦКАД на ПК 708+28,0.



МИХАИЛ СКОБЕЛЕВ: «О РАБОТЕ ДУМАЮ 24 ЧАСА В СУТКИ»

Текст: Наталия Кулакова

Что приводит человека в строительную отрасль? Как получается совместить сразу две свои мечты в одной профессии? Какие возможности для самореализации получает инженер-мостостровец, и какие черты характера этому должны способствовать? На эти и другие вопросы отвечает Михаил Скобелев, начальник участка ООО «СПФ «Стромос».

– Михаил Анатольевич, как Вы пришли в дорожное строительство: по велению сердца или стечению обстоятельств?

– Я родился в городе Калязине Тверской области, где был большой мостоотряд – мои родственники там работали. Может это отчасти повлияло на выбор профессии, плюс ко всему я всегда хотел быть военным. Именно поэтому моей альма-матер стал Военно-транспортный университет Железнодорожных войск и военных сообщений, где я учился по специальности «Мосты и транспортные тоннели» (г. Санкт-Петербург). Считаю, что в профессии я не случайно, а совершенно осознанно, другого пути я не знаю, да и не вижу себя кем-то еще.

– ...И Вы решили совместить обе эти стези?

– Да, после вуза я 4,5 года служил в вооруженных силах, где занимался капитальным восстановлением мостов на Северном Кавказе. Там был командиром взвода, командиром роты, затем старшим инженером производственной части. После увольнения 5 лет отдал работе в мостоотряде: был мастером, сварщиком, заместителем главного инженера, заместителем директора по производству. Затем отправился в Москву, где трудился в компании СК «Мост».

– Можно сказать, Вы строите мосты всю сознательную жизнь! А какие пути привели в «АВТОБАН»?

– В «АВТОБАН» я пришел на должность руководителя проекта на Орехово-Зуево. После по стечению обстоятельств я уходил из компании, но спустя год вернулся, заняв место начальника участка. Видно, что «АВТОБАН» будет загружен объемами, а вместе с ним без работы не останется и «СТРОМОС». Активно



идет обновление команды, чувствуется, что ситуация меняется в лучшую сторону.

– Какой проект в Вашей карьере был самым большим и значимым?

– Мне посчастливилось участвовать во многих крупных стройках. Когда работал в Санкт-Петербурге, то одним из самых интересных проектов была реконструкция моста Лейтенанта Шмидта через Неву, который проходит прямо в центре города. Считаю, что именно на этом объекте я состоялся в профессии: понял ее, прочувствовал, так сказать, – увидел все масштабно, а не локальный конструктив. Затем был мост на остров Русский – тоже очень интересный объект. Каждый проект что-

то привнес в мою профессиональную копилку, добавил опыта. Вообще, о работе думаю 24 часа в сутки, иногда она даже снится (смеется).

– Как Вы считаете, какими качествами надо обладать, чтобы не просто прийти в профессию, но и состояться в ней?

– Прежде всего, надо хотеть строить. Второе – необходимо умение и желание работать с людьми, очень важны навыки организатора, способность «завести» своих подчиненных, сделать так, чтобы они были единой командой. Это не менее важно, чем технические знания, ведь если не будет людей, то не будет ничего. В вузе у нас был предмет психология – поскольку войска были многонациональные, мы изучали традиции народов, историю религий, чтобы можно было понимать людей как можно лучше. Эти знания очень пригодились и в гражданской работе. Конечно, не всегда просто сплотить коллектив, поскольку текучка кадров большая, особенно сейчас, когда компания переживает переломный момент. Но я считаю, что мы справимся.

РАБОТА СТРОИТЕЛЯ БУДЕТ ОТНИМАТЬ ГОРАЗДО БОЛЬШЕ ВРЕМЕНИ, ЧЕМ РАССЧИТЫВАЕШЬ

– Традиционный вопрос – посоветовали бы Вы идти в дорожники молодому поколению?

– Нужно понимать, что такая работа будет отнимать гораздо больше времени, чем рассчитываешь. Если хочется как-то состояться в профессии, а не быть просто винтиком в общем механизме, то отсидеться не получится. Также необходимо быть готовым к тому, что существуют определенные требования к качеству твоей работы, ведь речь идет о безопасности людей, а это большая ответственность. Я работал и в кабинете, и на линии, поэтому смело могу сказать о том, что профессия строителя поглощает с головой. Если готов отдать себя без остатка, то вперед!



М.А. Скобелев на объекте строительства ЦКАД-3.



АЛЕКСАНДР ГУСЕВ: «ХОРОШАЯ БРИГАДА МОЖЕТ БЫТЬ ТОЛЬКО У ХОРОШЕГО БРИГАДИРА»

Текст: Наталия Кулакова

Строительство мостов – процесс непростой и трудоемкий, в нем задействовано множество людей, вносящих свою лепту в конечный продукт. Каждый специалист выполняет поставленную перед ним задачу, и старается сделать это на совесть, выложиться на все сто. О тонкостях своих обязанностей в общем деле рассказывает монтажник 5 разряда, бригадир Александр Гусев.

– Александр Александрович, в чем заключается Ваша задача?

– Я бригадир объекта, то есть старший над всеми рабочими. Прораб ставит мне задачу, а я ее распределяю между подчиненными. Например, сегодня нам нужно было проармировать шкафную стену, сделать выгрузки и погрузки, собрать подмости. Всего под моим началом 25 человек, я ставлю их в звенья в зависимости от возможностей каждого – либо согласно способностям, либо знаю, что рабочий уже сталкивался с таким заданием и сможет его выполнить.

– То есть сначала нужно досконально узнать каждого человека?

– Именно так, и это нарабатывается годами. С коллективом «Стросома» я познакомился задолго до того, как пришел сюда работать – это было в Ельце, где я трудился в другой компании. Уже после были объекты в Воронеже, Краснодаре, Калуге, Одинцово, Орехово-Зуево, и вот теперь мы заняты на ЦКАД-3. Всего в компании я 9 лет, поэтому всех знаю давно и с точки зрения человеческих качеств, и профессиональных. В эту вахту я работаю только бригадиром, начальство освободило меня от обязанностей монтажника, но при необходимости, безусловно, могу помочь, работать вместе со всеми.

– Каков Ваш функционал в качестве монтажника?

– Монтажник – моя основная профессия, именно ей я учился в колледже в Чебоксарах. Это человек, который строит мост от



низа до верха. Мне всегда нравилось именно это – монтировать конструкцию, возводить ее. Порой я даже фотографирую конечный результат монтажа. Люблю профессиональные вызовы – взять, например, Одинцово – задачи перед нами стояли непростые, и когда все получилось, то чувство удовлетворения было необыкновенное. А ведь когда мы собирали первую конструкцию, то буквально не знали, как правильно сделать. Но коллективно пришли к решению и в итоге все удалось.

– Какой Вы бригадир: строгий или лояльный?

– В этой должности я работаю уже 6 лет, и за эти годы выработал линию поведения. Я бригадир требовательный, но с чувством юмора (смеется). Я всегда на стороне людей, поэтому ко мне тянутся рабочие и из других бригад. Вообще, бригадиром меня назначили за ответственность и исполнительность, поэтому моя команда всегда впереди по всем объектам, и я при-

кладываю все усилия, чтобы так было и дальше. Считаю, что хорошая бригада может быть только у хорошего бригадира, а моя задача – найти людей, которые бы ладили друг с другом. Конечно, бывают и конфликты, но буквально через час, а то и меньше, споры сходят на нет.

– Каким нужно быть человеком, чтобы работать в строительстве?

– Прежде всего, нужно обладать упорством, смекалкой, терпением и, как ни странно, фантазией. Конечно, важно иметь технический склад ума плюс уметь учиться на своих ошибках. Потому что только когда через твои руки пройдет множество объектов, ты сможешь набраться необходимого опыта. Например, именно опыт помог мне на одном из объектов – мне дали задание, но ни мастер, ни прораб не подсказали, как его выполнить. «Выезжал» только благодаря собственным знаниям. Или уже на ЦКАД-3 была ситуация, когда показали конструктив и попытались подсказать, как делать. Я решил, что это неправильный вариант, и предложил свое решение. В итоге его приняли, признав лучшим.

– Что для Вас значит каждый построенный мост?

– Это еще один вклад в профессиональную копилку. Плюс – удовлетворение от того, что делаешь, и при этом видишь результат своей деятельности. Одно время я хотел быть мастером, но потом как-то перегорел, и на сегодняшнем месте чувствую себя абсолютно комфортно.

– Вы работаете вахтами по 15 дней. Чем занимаетесь в свободное время?

– У меня не совсем обычное хобби для строителя (смеется), я увлекаюсь аквариумистикой. С детства хотел этим занимать-



СТРОИТЕЛЮ НУЖНО ОБЛАДАТЬ УПОРСТВОМ, СМЕКАЛКОЙ, ТЕРПЕНИЕМ И, КАК НИ СТРАННО, ФАНТАЗИЕЙ

ся, повзрослев, воплотил мечту в реальность – мой стаж насчитывает больше 10 лет. В свободную вахту зимой я просто отдыхаю, а летом провожу время на огороде.

– У Вас растет сын – посоветовали бы ему пойти по стопам отца?

– Сын категорически не хочет быть строителем, он мечтает о профессии инженера. Конечно, эти две сферы идут где-то рядом, поэтому допускаю, что технический склад ума ребенку достался от меня. Наша работа – она действительно тяжелая. И физически, и морально, и умственно. Но мне она нравится, постоянно хочется что-то сделать, воздвигнуть, доказать самому себе, что я это умею. Хотелось бы только, чтобы заработная плата соответствовала затраченной энергии. Если кто-то сомневается в выборе профессии, то могу сказать так: если готов всю жизнь посвятить строительству, чем-то жертвовать, то попробовать стоит.



МИХАИЛ СКОБЕЛЕВ, НАЧАЛЬНИК УЧАСТКА:
«АЛЕКСАНДР ГУСЕВ – ТЕХНИЧЕСКИ ГРАМОТНЫЙ СПЕЦИАЛИСТ, УМЕЕТ ПОВЕСТИ ЛЮДЕЙ ЗА СОБОЙ, ЧЕТКО ПОСТАВИТЬ ЗАДАЧУ, ПОМОЧЬ НАЙТИ РЕШЕНИЕ. ТАКИЕ ЛЮДИ – ХОРОШИЕ ПОМОЩНИКИ ДЛЯ МАСТЕРА».



КОНСТАНТИН ЧЕРТКОВ: «ХОЧУ ОСТАВИТЬ СЛЕД НА ЗЕМЛЕ»

Текст: Наталия Кулакова



КОНСТАНТИН ЧЕРТКОВ:
«Я СЧАСТЛИВЫЙ ЧЕЛОВЕК,
ПОТОМУ ЧТО ВСЮ ЖИЗНЬ
ЗАНИМАЮСЬ ЛЮБИМЫМ
ДЕЛОМ».

Он один из тех, кого в компании считают дорожником до мозга костей. Решительно выбрав профессию в юности, он ни разу об этом не пожалел, а наоборот, укрепился в своем желании строить и созидать. К своим 50-ти Константин Чертков подошел с прекрасным послужным списком и в должности первого заместителя исполнительного директора – директора по капитальному строительству ХМДС. Но для юбиляра всю жизнь было главным не стремление к должности, а возможность реализоваться в профессии.

– Константин Александрович, расскажите немного о себе: где Вы родились, как выбирали профессию?

– Я родился в с. Хортицы Омской области, мама работала бухгалтером, а отец – водителем. Тяга к строительству была всегда – будучи подростками, летом мы с друзьями подрабатывали – готовили дома под штукатурку. Класе в 8-м у меня появи-

лась мечта, чтобы дорога от нашего села до райцентра была асфальтированной. В той местности почвы солончаковые, и во время дождей добраться куда-либо было очень сложно.

– То есть с выбором института Вы не колебались?

– Можно сказать и так. Я дружил с ребятами, которые были старше на пару лет – когда я оканчивал школу, они уже учились в институте. Кто-то в сельскохозяйственном, кто-то – в автомобильно-дорожном. Как было интересно слушать их рассказы о производственной практике и стройотрядах! Когда был в 10 классе, увидел объявление о дне открытых дверей в СибАДИ – отпросился у родителей, и поехал в Омск. Конечно, на меня произвело впечатление и само здание, и его оснащение, кроме того, преподавателями были настоящие светила науки. Поэтому свой выбор остановил на автодорожном институте. Родители меня хотели видеть инженером в сельском хозяйстве, но в конце концов смирились. А я о своем решении не жалел ни минуты.

– Как давалась учеба?



– Быть студентом мне нравилось. Кроме того, в этом же вузе учился Олег Тишин (директор СУ-967 – прим. ред.), который приходится мне двоюродным братом. Когда нас, вчерашних школьников, распределяли по группам, я познакомился с Валентином Гириным (зам. исполнительного директора по производству ХМДС – прим. ред.), с которым мы дружим до сих пор. Мы жили в соседних комнатах в общежитии, нас вместе призвали в армию после первого курса. После службы вернулись в вуз и продолжили учебу. Я проходил практику в бывшем СУ-926 «Сургутдорстроя» в поселке Мамонтово – там мы строили подъезд ДНС Чупалинского месторождения. Если в институте была только теория, то здесь я узнал все нюансы профессии дорожника на практике. Понравилось ли? Да, очень. Один минус был – комары заедали (смеется).

– Уже тогда Вы поняли, что хотите заниматься этим и дальше?

– Да. После окончания института я попал в СУ-967, где уже работал Валентин (Гирин – прим. ред.). Там я начинал с должности мастера на участке дороги Ханты-Мансийск – Приобское, где нужно было довести земполотно до определенных параметров. Через несколько месяцев я перевез на Север жену с маленьким сыном, и мы поселились в вагончике... Спустя год меня назначили прорабом на этом же участке, через два – начальником участка № 2 по укладке асфальтобетона. Весной 1996 года в наше распоряжение был предоставлен асфальтоукладчик Vögele и два катка Bomag.

– Какая работа Вам больше нравилась: с земполотном или на укладке?

– Земля дает возможность исправлять ошибки, а с асфальтобетоном промахнуться уже нельзя, это практически окончательный результат. С а/б нравилось работать больше, это немного другая ответственность. На АБЗ и укладке асфальтобетона был хороший коллектив, все работали, как один слаженный механизм. Начальником участка я проработал до 2003 года, а затем был назначен главным инженером

СУ-967. К тому времени было уже определенное понимание специфики работы, да и учителя были отличные: Владимир Федорович Большаков, Валерий Алексеевич Сусликов, Александр Николаевич Ксенофонтов, Нина Григорьевна Пыж. Работая бок о бок с руководителями, я многое перенимал у них. Кроме того, у нас появились объемы работ, дела пошли в гору – управление развивалось, а вместе с ним и я.

– Коллеги по «АВТОБАНУ» отзываются о Вас как о человеке, знающем производство до самых незначительных нюансов, называя профессионалом высокого уровня. В чем секрет мастерства?

– Не могу ответить на этот вопрос. Просто я всегда был на производстве, мне все это нравилось. Я человек дотошный, если за что-то взялся, то нужно достичь результата, все сделать по правилам, завершить в срок и хорошо. Оценку себе давать трудно – я не могу сказать, что у меня семь пядей во лбу, но если меня ценят коллеги, то большое им за это спасибо.

– Ваш сын тоже работает в СУ-967. Как Вы прививали ему любовь к профессии?

– Да, Александр пошел по моим стопам, сейчас занимает должность начальника участка. Когда сын учился в 9 классе, я брал его с собой на объекты, он видел все технологические процессы изнутри. Наверное, это способствовало выбору профессии. Я не давил на него, не заставлял. Он сам принял решение поступать в СибАДИ, и пока в своем выборе не разочаровался.

– Чем, кроме карьерных достижений, Вы гордитесь?

– Безусловно, семьей. Мы с женой вместе 27 лет, у нас есть сын и дочь. Именно супруга Елена обеспечивала все эти годы надежный тыл. Дорожник – это когда постоянно в разъездах, командировках, бывало даже такое, что она привозила детей ко мне на объект, чтобы я посмотрел, как они растут (смеется).

– О чем еще мечтается, что запланировали на ближайшие годы? Что пожелаете себе на свой юбилей?

– Хочу продолжать работать, строить дороги, оставить после себя какой-то след своей деятельности. Ну и сделать так, чтобы династия Чертковых продолжалась (смеется). Сын Александр – дорожник, невестка Ирина тоже работает в нашей сфере, она инженер ПТО СУ-967. Внуку Лева 1,5 года, и я был бы только за, если бы он пошел по стопам папы и дедушки. Пожелание на свой день рождения одно – чтобы все мои близкие были здоровы и счастливы. Чтобы у детей все сложилось, родители были рядом. Одним словом, чтобы большая дружная семья Чертковых только росла.





ВАКЦИНА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОТ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА В СУРГУТЕ

Деятельность представительства АО «ДСК «АВТОБАН» в городе Сургуте условно делится на три направления. Специалисты подразделения ведут работу по информационному сопровождению деятельности депутата Думы ХМАО-Югры Алексея Владимировича Андреева, благотворительного фонда местных сообществ «МЫ ВМЕСТЕ», а также с 2018 года – всей Группы компаний «АВТОБАН» (ранее работа велась только в отношении Ханты-Мансийского филиала).

Работа представительства заключается в формировании и направлении общественного мнения разных целевых аудиторий с целью усиления образа Алексея Владимировича Андреева как политика, строителя и благотворителя; усилении образа компании как социально-ответственной организации, стабильного и надежного партнера. Вся деятельность представительства направлена на повышение качества жизни и стабильности в Югре, эту цель специалисты подразделения достигают, содействуя людям в решении их проблем.

Каждый результат представительства – от ежедневных до годовых показателей – достигается за счет слаженной командной работы. «Каждый сотрудник находится на своем месте, и каждый день вносит свои предложения по совершенствованию существующих бизнес-процессов, что ведет к улучшению ценного конечного продукта. Также каждый сотрудник понимает свой вклад в достижение общей цели Группы компаний «АВТОБАН», – отмечает директор представительства АО «ДСК «АВТОБАН» Сергей Благородов.

Важным условием командной работы является знание внутренних политик компании и действующей организующей схемы. Следование этим документам, а также письменная постановка задач позволяют уйти от проблем с коммуникациями в каждодневной работе команды.

Административно-управленческая система представительства предполагает использование статистик, по которым оценивается эффективность каждого отдела. Например, главным показателем работы общественной приемной депутата Думы ХМАО-Югры Алексея Андреева является количество решенных проблем жителей. В свою очередь, при оценке



С.В. Благородов.

эффективности работы PR-отдела учитывается количество подготовленных текстов и положительных упоминаний об организации и генеральном директоре Алексее Андрееве.

Система статистик позволяет не только оценивать результаты, но и содействовать планированию работы. Основные показатели отделов отслеживаются в ежедневном режиме, для каждого пункта ежемесячно определяются плановые квоты – обязательно с учетом тренда положительной динамики. Такой подход позволяет оперативно реагировать на изменения ситуации и иметь возможность исправить ее, а также вести работу организации сбалансированно, избегая кризисных ситуаций и ситуаций опасности, обеспечивая стабильный результат.

Да и в целом, планирование – одна из сильнейших сторон сотрудников представительства. Ежегодно директором подразделения разрабатывается и утверждается стратегия организации, помимо которой у каждого отдела есть свои планы работы на год, месяц, каждый день. Каждый сотрудник ведет и свои личные «боевые» планы: на месяц, неделю, день – с обязательной фиксацией выполнения задач. Благодаря такой системе руководитель всегда может отследить эффективность каждого подчиненного, а также внести корректировки в план.



В подтверждение этих слов за последние шесть лет работы представительства было получено свыше 700 благодарственных писем от жителей, организаций Югры. Работа подразделения высоко оценивается аппаратом Думы ХМАО-Югры – отчеты о деятельности депутата Алексея Андреева и учрежденного им фонда «МЫ ВМЕСТЕ» ставятся в пример, получают золотые и серебряные стандарты отчетности на всероссийских конкурсах. «Список достижений довольно обширный, со всеми можно подробно познакомиться в вышеупомянутых отчетах, размещенных на сайте deputatandreev.com. Впереди у нашей команды много больших и интересных проектов. И главное на этом пути – не сдаваться и не сворачивать. Сотрудники представительства никогда не ждут напоминаний от руководителя, они сами знают цель и путь ее достижения, самостоятельно могут ставить задачи и планировать свое время. Поэтому мы уверены друг в друге и в том, что любые новые задачи нам по силам», – уверен директор представительства Сергей Благородов.



Команда представительства.

ВНУТРЕННЯЯ ПОЛИТИКА ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА

1.	Сотрудник организации должен понимать, разделять и делать вклад в достижение целей организации.
2.	Цели организации стоят выше целей отделов, которые в свою очередь выше целей отдельных должностей.
3.	Главным для достижения наших целей является получение результатов.
4.	В основе оценки работы мы ставим результаты, а не количество усилий, приложенных к его достижению.
5.	Чтобы получить результат, мы строго придерживаемся технологий и регламентов.
6.	Результат тогда ценен, когда он известен или им можно воспользоваться, поэтому мы используем систему статистик и отчетов для объективной оценки наших результатов.
7.	Мы работаем как команда – согласованные действия эффективнее несогласованных. Для согласованной работы мы используем различные способы координации деятельности.
8.	Результат группы складывается из результатов каждого сотрудника.
9.	Мы должны быть профессионалами. Чтобы быть профессионалом, нужно обучаться. Организация помогает сотрудникам в повышении их профессиональных навыков.
10.	Для того чтобы выполнить работу, нужно ее понимать, поэтому мы считаем важным, когда сотрудник проясняет вопросы, связанные с его деятельностью.
11.	Для того чтобы выполнить задачу, нужно ее понимать, поэтому тот, кто ставит задачу, должен заботиться о том, чтобы задача была понятна, а тот, кому ставится задача, должен стремиться к тому, чтобы ее понять.
12.	Задачи должны ставиться письменно.



13.	Сотрудник должен соблюдать взятые на себя обязательства.
14.	Мы считаем ценным, когда сотрудники проявляют разумную инициативу.
15.	Сотрудник должен не критиковать или ставить проблемы, а предлагать свои решения.
16.	Мы поощряем высокие результаты, и не поощряем низкие результаты.
17.	Мы ожидаем от всех сотрудников соблюдения трудовой дисциплины.
18.	Отношения между сотрудниками должны быть вежливыми и корректными.
19.	Для эффективной работы организации важен баланс административных и производственных действий.
20.	Запрещено противопоставлять административные и производственные действия.
21.	Сотрудник должен укреплять имидж и репутацию организации.
22.	Депутат принимает непосредственное участие в мероприятиях на территории своего избирательного округа не реже чем 1 раз в месяц.

ВНЕШНЯЯ ПОЛИТИКА
ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА

1.	Знать проблемы и позицию граждан округа.
2.	Добросовестно представлять интересы граждан округа во всех органах власти.
3.	Упорно работать над решением проблем граждан округа.
4.	Мы работаем вежливо, корректно и профессионально.
5.	Мы соблюдаем взятые на себя обязательства.
6.	Мы не берем на себя обязательства, которые мы заведомо не можем выполнить.
7.	Мы бережем время заявителей и предоставляем услуги высокого качества.
8.	Приоритетом нашей деятельности является помощь наибольшему числу заявителей, в связи с чем мы оптимально используем свое время.
9.	Мы не занимаемся пустой критикой, и если даже указываем на ошибки, то предлагаем свои решения.
10.	Мы рады сотрудничеству со всеми, кто разделяет наши цели.
11.	Мы действуем строго в рамках закона.

ФИНАНСОВАЯ ПОЛИТИКА
ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА

1.	Учет и контроль всех денежных средств.
2.	Бережное отношение к имуществу организации.
3.	Финансовые решения (принятие обязательств и решения об оплате) должны приниматься по строго определенным процедурам в заранее установленное время на основе всей полноты данных.
4.	Своевременно оплачивать должным образом принятые обязательства.
5.	Расходы организации не должны превышать установленные бюджеты.
6.	Мы не финансируем коммерческие проекты и организации.



СПОРТСМЕНЫ, АВТОБАНОВЦЫ И ПРОСТО КРАСАВЦЫ

Текст: Юлия Маневич, PR-менеджер представительства
в г. Сургуте

Группа компаний «АВТОБАН» ведет строительство в 13 субъектах Российской Федерации, и на каждой территории присутствия позитивно влияет на социально-экономическое развитие региона. Фундаментальной ценностью для компании является качество выполняемых строительных работ, достигаемое за счет использования передового российского и международного опыта, за счет развития и совершенствования технологий строительства. В основе высокой эффективности лежит и подготовка мотивированной, нацеленной на результат, амбициозной и слаженной команды, способной трудиться как единый механизм во благо общей цели. Социальная ответственность, в первую очередь перед собственными сотрудниками, – неотъемлемая часть ежедневной работы Группы компаний «АВТОБАН».

Среди проводимых мотивационных мероприятий стойко укрепились корпоративные спортивные состязания. Продолжая эту традицию, 14–15 марта 2018 года в городе Сургут (ХМАО-Югра) состоялась первая зимняя спартакиада Группы компаний «АВТОБАН».

«Спорт – это то, что близко и понятно каждому. То, что у каждого ассоциируется с красотой, здоровьем и развитием. Для меня корпоративные спартакиады – это то, что нивелирует сложности и недопонимание в коллективе, очень легко заполняет какие-то трещины в отношениях сотрудников и способствует активному развитию компании. Можно провести много совещаний, стратегических сессий, умных, грамотных, и все же не добиться таких результатов, которые достигнуты здесь в одну единицу времени. Сюда сотрудники ехали по разным маршрутам, из разных организаций, а уедут одной большей и дружной командой «АВТОБАН». Они вернутся из гостеприимного Сургута, умноженные энергией, уверенные в завтрашнем дне и наполненные гордостью за «АВТОБАН», и с новыми усилиями примутся за свою работу», – отметила заместитель генерального директора по управлению персоналом Ольга Семухина.





Участниками соревнований стали три сборные команды: «АВТОБАН», «ХМДС» и «ЦКАД-3». В первый день спортсмены встретились на территории сургутского «Ледового дворца» и приняли участие в торжественной церемонии открытия спартакиады, после которой прошли соревнования в пулевой стрельбе, беге на коньках и плавании. К слову, по каждому из видов спортивных состязаний, входящих в программу спартакиады, были разыграны личное первенство (для индивидуальных видов спорта) и командное первенство (в игровых и коллективных видах спорта).



По итогам первого дня лидером стала сборная «АВТОБАН», опередив своих коллег из «ХМДС» и «ЦКАД-3». Завершением дня стала экскурсия в историческую часть города Сургут, а также товарищеский турнир по бильярду.



«Многих сотрудников я узнал с новой стороны. Люди, которые в работе очень скрупулезны, серьезны и отдаются профессиональным задачам на сто процентов, здесь также без остатка отдались состязаниям – показали высший пилотаж. В первую очередь, здесь становится видна гражданская и личностная позиция коллег, которая лично для меня отражается в строках «во всем мне хочется дойти до самой сути», потому что такое олимпийское рвение и воля к победе, какое проявилось на спартакиаде, достойно уважения. Я горжусь быть частью такой мощной и непобедимой команды, как «АВТОБАН», мы действительно «строим дороги в будущее», – комментирует помощник генерального директора Группы компаний «АВТОБАН» Михаил Донченко.





Весь второй день спартакиады прошел под морозным югорским небом. К слову, температура воздуха в этот день не опускалась ниже минус 10 градусов, хотя до этого держалась на уровне минус 30 градусов. Сборные команды приняли участие в соревнованиях по лыжным гонкам, хоккею в валенках на снегу, эстафете «Веселые старты» с использованием надувного инвентаря.



«Спартакиада понравилась, организация на высоте. Я не ожидал, что спортсмены будут так хорошо подготовлены. Больше всего эмоций связано со спортивными состязаниями: понравилось играть в хоккей на снегу в валенках, потому что это необычно. Увидел всех коллег в новом качестве, например, Михаила Донченко знал как отличного руководителя, и очень формально, а тут увидел его еще и спортсменом – очень интересно. Будущим участникам я желаю не бояться, потому что у многих спортсменов есть волнение перед стартом, нужно отвлечься и просто работать на совесть, на пределе своих возможностей», – поделился впечатлениями специалист отдела планирования, анализа и учета материалов, участник сборной «АВТОБАН» Леонид Попов.

День выдался насыщенным и в плане досуга. На территории спортивной базы «Снежинка» было организовано катание на оленях, установлен настоящий хантейский чум, а также отапливаемые палатки с бесплатным буфетом.





«Мы все знаем, что финансовая составляющая давно перестала быть единственным способом привлечения и удержания специалистов в компании. Приходя работать в «АВТОБАН», сотрудник рассчитывает в том числе удовлетворить свои интересы и ценностные ориентиры. Поэтому организация и проведение внутрикорпоративных мероприятий – очень важная составляющая социальной политики. Я считаю, слова благодарности от участников Спартакиады, поступавшие как во время соревнований, так и после, по возвращению к рабочим обязанностям, – главный показатель успешности мероприятия. В первый день, 14 марта, уже звучали вопросы о том, планируются ли еще подобные состязания, будет ли летняя спартакиада, где мы встретимся в следующий раз и так далее», – рассказывает директор представительства АО «ДСК «АВТОБАН» в Сургуте и главный организатор зимней спартакиады Сергей Благородов.

По итогам двух дней золото взяла сборная «АВТОБАН», второе место у команды «ХМДС», с бронзой домой улетела сборная от ЦКАД-З. Закрытие спартакиады прошло в непринужденной дружеской атмосфере торжественного ужина.



«Мы традиционно организуем корпоративные спортивные состязания, чтобы каждый из сотрудников Группы компаний «АВТОБАН» мог продемонстрировать не только свои профессиональные навыки, но и другие умения. Мы – единая команда, полная энергии, жизненных сил, стремления к победе. Команда, которая может не только хорошо и слаженно работать, но и с таким же успехом участвовать во внерабочей активности. Для меня это имеет огромное значение, так как важно увидеть потенциал каждого человека и дать ему почву для реализации. Чтобы, внося свой вклад в достижение общей цели компании, сотрудник мог реализовать и свои личные цели. Я уверен, комфортное неформальное общение с коллегами всегда идет на пользу командному духу и мотивации сотрудников, а значит, повышает их заинтересованность быть частью не только спортивной, но и рабочей команды», – уверен генеральный директор Группы компаний «АВТОБАН» Алексей Андреев.



РЕЗУЛЬТАТЫ СПАРТАКИАДЫ

СОРЕВНОВАНИЯ ПО СТРЕЛЬБЕ

Личный зачет

Женщины

МЕСТО	Очки/ время	ФИ	КОМАНДА	
3	76 очков	Брюханова Анастасия	«АВТОБАН»	СУ-905
2	80 очков	Топольская Мария	«ХМДС»	СУ-967
1	84 очка	Назаренко Виолетта	«АВТОБАН»	СУ-905

Мужчины

МЕСТО	Очки/ время	ФИ	КОМАНДА	
3	79 очков	Ермак Евгений	«ХМДС»	СУ-926
2	82 очка	Бескодаров Михаил	«ЦКАД-З»	УПРАВЛЕНИЯ
1	88 очков	Плоцкий Олег	«АВТОБАН»	УПРАВЛЕНИЯ

СОРЕВНОВАНИЯ ПО БЕГУ НА КОНЬКАХ

Личный зачет

Женщины

МЕСТО	Очки/ время	ФИ	КОМАНДА	
3	23,43 сек.	Сухова Марина	«АВТОБАН»	УПРАВЛЕНИЯ
2	22,18 сек.	Татаринова Алена	«АВТОБАН»	УПРАВЛЕНИЯ
1	21,54 сек.	Долгих Виктория	«ХМДС»	СУ-926

Мужчины

МЕСТО	Очки/ время	ФИ	КОМАНДА	
3	33,90 сек.	Лихачев Сергей	«ЦКАД-З»	СУ-925
2	32,71 сек.	Донченко Михаил	«АВТОБАН»	УПРАВЛЕНИЯ
1	32,28 сек.	Попов Леонид	«АВТОБАН»	УПРАВЛЕНИЯ

СОРЕВНОВАНИЯ ПО ПЛАВАНИЮ

Личный зачет

Женщины

МЕСТО	Очки/ время	ФИ	КОМАНДА	
3	52,27 сек.	Арцева Марина	«АВТОБАН»	УПРАВЛЕНИЯ
2	52,19 сек.	Брюханова Анастасия	«АВТОБАН»	СУ-905
1	46 сек.	Назаренко Виолетта	«АВТОБАН»	СУ-905

Мужчины

МЕСТО	Очки/ время	ФИ	КОМАНДА	
3	1,15 мин.	Трашков Павел	«АВТОБАН»	УПРАВЛЕНИЯ
2	01,06 мин.	Веретнов Илья	«ХМДС»	СУ-967
1	01,03 мин.	Ивахненко Владислав	«ХМДС»	СУ-926

СОРЕВНОВАНИЯ ПО ЛЫЖНЫМ ГОНКАМ

Личный зачет

Женщины 1 км

МЕСТО	Очки/ время	ФИ	КОМАНДА	
3	5:44	Фомина Елена	«ХМДС»	
2	5:39	Шулепова Елена	«ХМДС»	СУ-926
1	5:02	Назаренко Виолетта	«АВТОБАН»	СУ-905

Мужчины 2 км

МЕСТО	Очки/ время	ФИ	КОМАНДА	
3	7:27	Кудеров Иван	«АВТОБАН»	СУ-905
2	7:14	Валиахметов Марат	«ХМДС»	УПРАВЛЕНИЯ
1	6:23	Шенчуков Владимир	«ХМДС»	СУ-926



КАК СТАТЬ ЭФФЕКТИВНЫМ?

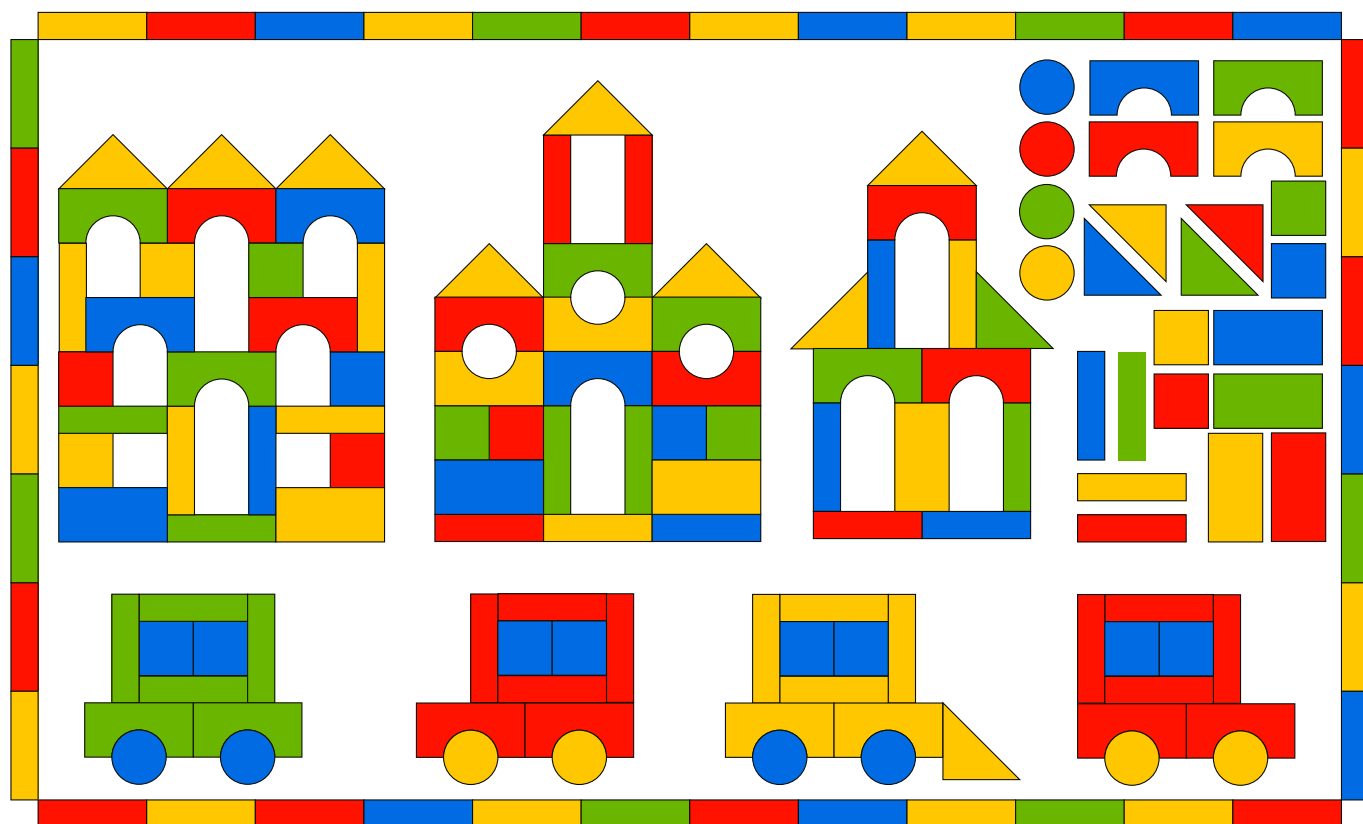
Текст: Наталия Кулакова

Привет, мой юный друг! Ты уже многое знаешь о строительстве автомобильных дорог, а сегодня я хочу рассказать тебе об очень серьезном понятии, о котором говорят обычно взрослые люди, – об эффективности. Почему это слово так популярно в нашей компании? Что это такое? Зачем эффективность компании? Об этом я тебе постараюсь рассказать.

Твой Автобанчик

16-й президент Америки Авраам Линкольн однажды сказал, что если бы у него было шесть часов, чтобы срубить дерево, то первые четыре из них он потратил бы на заточку топора. Что это значит? То есть прежде чем заняться каким-то делом, нужно хорошо продумать, как ты будешь его выполнять,

чтобы не делать лишних движений, не тратить время попусту и за короткий промежуток сделать больше и лучше (как говорят строители – *качественнее*). Например, ты хочешь собрать из конструктора Лего-город. Это трудоемкая работа, которая займет у тебя несколько часов. Но ты знаешь, что времени у тебя мало – скоро вы с родителями пойдете в кино. И ты бы не хотел оставлять свою работу незаконченной.



Что же предпринять, чтобы твоя *задача* удалась, была выполнена? Прежде всего, ты уже поставил перед собой четкую *цель* – за определенный промежуток времени (например, за 2 часа) собрать тот город, который ты придумал. После этого ты начал думать, как сделать эту работу за оставшиеся 2 часа. Что поможет тебе работать быстрее? Наверное, нужно заранее принести все детали и разложить рядом с собой. Чтобы не искать, когда они тебе понадобятся, а иметь под рукой. Ты составил план своих действий (мысленно). Затем ты обдумал, с чего лучше начать и в какой последовательности вести свое строительство.

Затем ты начал работу. В ходе ее ты понял, что недостаточно быстро двигаешься, и тебе нужно соединять детали гораздо быстрее, и ты ускорил свои движения. Дело пошло, и город стал расти на глазах! Но вот проходит час, и ты понимаешь, что твоих двух рук не хватает, и ты можешь не успеть выполнить свою задумку (достичь цели). Тогда ты решаешь, что если позвать на помощь сестру и рассказать ей, что ей нужно сделать, то дело пойдет в два раза быстрее.

Ты знаешь, какого результата ты ждешь, и тебе легко руководить действиями твоей сестры, подсказывая ей, что и куда нужно класть. При этом ты задаешь помощнице ритм работы и говоришь, что надо работать быстро, потому что вы ограничены во времени.

В итоге вы вдвоем, ваша *команда* все успевает сделать вовремя и ровно так, как ты это себе и представлял, – то есть тебе нравится *конечный результат* вашего совместного труда. И ты показал себя в процесс работы *эффективным*, потому что за более короткий срок сумел сделать то, на что раньше тратил 3 часа (сейчас – два!). И результат работы тебе понравился, ты остался им доволен – он такой же, как если бы ты потратил три часа, как раньше.

Говоря простым языком, это и есть эффективность – возможность сделать больше за короткое время. Да, в этот раз ты был не один, но ты вовремя и правильно понял, что можно усилить человеческие *ресурсы*, с помощью которых ты добьешься своей конечной цели. И каждый из вас сделал качественно свою часть работы. В этой ситуации ты выступил не только как рабочий-строитель, но и как руководитель проекта, *менеджер*.

Похвали себя – ты был молодцом, ты все сделал правильно, и итог труда тебя радует.

А теперь давай разберем, почему стало возможным добиться желаемого результата. Во-первых, ты четко знал свою цель – ты хотел построить красивый город из Лего. Во-вторых, ты спланировал свою деятельность по строительству – принес и разложил детали в той последовательности,

в какой они тебе были нужны. В-третьих, ты держал всю «стройку» под своим контролем – смотрел на время, рассчитывал скорость работы. В-четвертых, ты в какой-то момент принял управленческое решение – привлек к делу сестру, и появилась дополнительная пара рук. В-пятых, ты создал хорошую коммуникацию между вами – ты видел и слышал, что советовала тебе сестра, она понимала то, что ты ей говорил и соглашалась выполнить твои просьбы точно и аккуратно. В-шестых, ты был *мотивирован*, то есть очень заинтересован в результате своего труда – ты хотел иметь Лего-город своей мечты!

Все эти причины являются важными для *реализации* (выполнения) задуманного. И то, что ты справился, доказало твою личную эффективность. Подходим к самому простому определению: *эффективность любой деятельности заключается в выполнении определенных действий с достижением желаемых результатов*.

Зная все эти простые правила и следуя им, ты сможешь быть эффективным во всем: в учебе, в спорте, в домашних делах. А теперь представь, что такой план действий составляется для всей компании, для каждого строительного управления, для каждого человека. Усилия всех сотрудников направляются на то, чтобы повысить личную эффективность, эффективность своего отдела, службы, своего СУ. Все это, вместе взятое, приносит отличный результат – повышается эффективность всей компании «АВТОБАН». Зачем это нужно? Эффективная компания способна построить любой объект, каким бы сложным он ни был. Ей не страшны конкуренты, потому что она готова к любым условиям и умеет справляться с трудностями. Такая компания всегда имеет хорошее финансовое обеспечение, а значит, заработная плата ее сотрудников высокая и стабильная. Эффективная компания может дать своим работникам и их семьям социальные привилегии и бонусы.

ДОМАШНЕЕ ЗАДАНИЕ. Ты можешь спросить своих родителей-автобановцев, как они участвуют в общем процесс повышения эффективности и как это выражается в их конкретной работе.

Твой Автобанчик





ПОЗДРАВИМ ВМЕСТЕ!

■ СТРОИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ № 920

В марте три сотрудника управления празднуют юбилейные дни рождения. 60 лет отмечают водитель **Насретдинов Искандар Фазылетдинович** и комендант **Челапко Светлана Викторовна**, 50-летие – машинист автогудронатора **Микуленко Валентин Николаевич**.

Дорогие именинники! Коллектив предприятия от всей души желает вам счастья, крепкого здоровья и семейного благополучия. Пусть каждый новый день дарит положительные эмоции, работа приносит удовольствие, а семья будет надежным тылом!

■ СТРОИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ № 909

В марте 60-летний юбилей отмечает водитель **Салеев Алексей Александрович**, стаж которого в системе «АВТОБАН» составляет более 10 лет. Все это время мы знаем его как профессионала высокого уровня, коллеги ценят его за трудолюбие, ответственность и порядочность, за легкий характер и умение со всеми найти общий язык.

55 лет исполняется машинисту бульдозера **Желибу Александру Владимировичу**. Более 10 лет отработал он в СУ-909. Александр Владимирович – настоящий труженик, грамотный специалист, в совершенстве знающий свое дело, общительный и доброжелательный человек. Он хороший товарищ, который в любую минуту готов прийти на помощь.

Коллектив ОАО «СУ-909» от всей души поздравляет уважаемых юбиляров с этими знаменательными датами! Мы хотим пожелать вам долгих лет жизни, добра, мира и процветания, благополучия во всем, энергии и оптимизма. Счастья, радости, теплоты семейного очага. Спасибо за ваш добросовестный труд!

■ ОАО «ХАНТЫ-МАНСКИЙСКОРСТРОЙ»

В марте первому заместителю исполнительного директора – директору по капитальному строительству **Константину Александровичу Черткову** исполнилось 50 лет.

Уважаемый Константин Александрович!

От всей души поздравляю Вас с Юбилеем! Пройдя трудовой путь от мастера строительного участка до первого заместителя исполнительного директора, Вы своим примером доказываете, что активная жизненная позиция, целеустремленность и непрерывное совершенствование в любимом деле неизбежно приводят к успеху. Вопреки сложности поставленных задач, Вам удастся найти решение, всегда эффективное и современное. Благодаря пылливому уму и многолетнему опыту, дороги, строящиеся под Вашим руководством, отличаются высоким качеством и внедрением передовых технологий.

Ценю высокий уровень Вашего профессионализма и человеческие качества. Ответственность за слова и поступки, надежность, внимательное отношение к людям принесли Вам заслуженное уважение коллег. Константин Александрович, желаю Вам доброго здоровья, хорошего настроения, удачи в делах, новых достижений, взаимопонимания, верной дружбы и семейного благополучия!

С уважением,
исполнительный директор
Н.В. Балашов

■ СТРОИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ № 905

Поздравляем с 50-летием сотрудников управления: механика дорожно-строительных машин и механизмов **Сергеева Сергея Анатольевича**, слесаря по ремонту дорожно-строительных машин и тракторов **Шлаева Александра Васильевича**, заведующего складом ГСМ **Щетинина Вячеслава Александровича**.

55-летие отмечает мастер строительных и монтажных работ **Потапов Владислав Николаевич**. С 65-летием поздравляем слесаря по ремонту дорожно-строительных машин и тракторов **Шагина Виктора Петровича**.

Уважаемые коллеги! Желаем вам крепкого здоровья, счастья, взаимопонимания близких, тепла семейного очага! Пусть удача сопутствует каждому дню вашей жизни, а душа остается молодой долгие-долгие годы! Мира и добра вам и вашему дому!

■ СТРОИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ № 925

Коллектив ООО «СУ-925» поздравляет с 55-летним юбилеем учетчика **Гамаюнову Светлану Павловну**, общий стаж в компании которой насчитывает 10 лет; машиниста бульдозера **Карпенко Леонида Григорьевича**, который трудится в компании 9 лет; уборщика служебных помещений **Негулярную Валентину Михайловну**, которая работает на предприятии 4 года.

Уважаемые юбиляры! Мы от всей души поздравляем вас и желаем здоровья, успехов всегда и во всем! Как говорил один киноман, счастье – это когда утром хочется на работу, а вечером – домой. Пусть в вашей жизни все будет именно так, и каждый день оставляет только приятное послевкусие.

■ СТРОИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ № 967

Коллектив ООО «СУ № 967» поздравляет с 55-летним юбилеем дорожного рабочего **Пономаренко Виктора Михайловича** и водителя **Шабунько Игоря Ивановича**. С 50-летием – слесаря ДСК **Колова Идриса Аминтазаевича**.

Юбилей – это не простой день рождения, а особенное событие. Ваш труд важен и почетен, благодаря ему в нашей стране появляются новые высококлассные автомобильные дороги. Пусть здоровье вас никогда не подводит, а каждый день будет счастливым и удачным.

■ АВТОТРАНСПОРТНЫЙ ФИЛИАЛ

Коллектив Автотранспортного филиала поздравляет своих юбиляров: водителей **Данильченко Владимира Алексеевича**, **Ивахненко Владимира Григорьевича**, а также медицинскую сестру **Яковлеву Лидию Ивановну** с 50-летием, а водителя **Дьячкина Сергея Алексеевича** – с 55-летним юбилеем.

Уважаемые юбиляры! В этот большой праздник примите самые искренние поздравления от ваших коллег, а также пожелания большого счастья, любви, богатого здоровья и осуществления всех планов и мечтаний!

ПОЗДРАВИМ ВМЕСТЕ!



■ ООО СПФ «СТРОМОС»

В марте коллектив предприятия поздравляет именинников: с 60-летним юбилеем – машиниста экскаватора **Гудаева Анатолия Михайловича**; с 50-летним юбилеем – монтажника ЖБК **Сергеева Александра Николаевича**.

Уважаемые коллеги!

В такой весенний, солнечный, теплый месяц мы поздравляем вас со знаменательной датой, с юбилеем! Желаем вам здоровья и долгих лет жизни, уважения окружающих и любви родных, чтобы удача стала вашим верным спутником, чтобы каждая минута жизни была прекрасна, все желания поскорее воплощались, а мечты обязательно сбывались.

Пусть на работе вам сопутствует удача, пусть в семье царят любовь и взаимопонимание, пусть дети радуют своими успехами! Пусть вокруг вас всегда будут любимые люди, в душе будет покой, а на сердце – счастье! Пусть все сложится так, как и было задумано!

ПОЗДРАВЛЯЕМ СЧАСТЛИВЫХ РОДИТЕЛЕЙ!

СУ-967:

Неклюдова Михаила Викторовича,
слесаря – дочь **Полина**, 04.01.2018.

Канюкова Евгения Александровича, мастера СМР
– сын **Данил**, 24.01.2018.

СУ-905:

Алексеев Денис Юрьевича, инженера-геодезиста – сын **Андрей**,
13.12.2017.

Мялика Виталия Сергеевича, главного геодезиста – дочь **Микаэла**,
20.02.2018.

Телефон доверия

8-800-555-98-18

в режиме круглосуточного автоответчика,
бесплатно из любого региона России

Короткий номер: 4099

В случае предоставления значимой информации возможно вознаграждение.

Уважаемые работники и посетители!

В целях рассмотрения предложений по улучшению работы, замечаний по фактам неправомерных действий, в целях пресечения нарушений законодательства, коррупции, хищений, а также в других случаях, требующих вмешательства вышестоящего руководства, функционирует система «Телефон доверия».

Просим по Телефону доверия сообщать:

- детали ваших предложений или известные вам факты, требующие реагирования со стороны руководства,
- указывать точное название подразделения Компании, о котором идет речь в вашем обращении,
- для предоставления ответа — указать ФИО и контактные данные.

Каждое обращение будет внимательно рассмотрено.
При наличии оснований будет проведена соответствующая проверка.
Для вашего удобства информация о номере телефона доверия размещена на корпоративном сайте в разделе «Контакты».

Корпоративный сайт: **www.avtoban.ru**

Электронная почта: **doverie@avtoban.ru**

Адрес для направления письменных обращений:

119571, Москва, проспект Вернадского, д.92, корпус 1, АО «ДСК «АВТОБАН»

**ВНИМАНИЕ! КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ ПРЕДОСТАВЛЯЕМОЙ
ИНФОРМАЦИИ ГАРАНТИРУЕТСЯ**