КОРПОРАТИВНОЕ ИЗДАНИЕ ПАО «ДОНБАССЭНЕРГО»

Донбассэнерго

МЕНЯЯ МИР: начать с себя стр. 5

СТИЛЬ КОМПАНИИ: листая бренд-бук стр. 6

ДЕТСКИЙ ВЗГЛЯД: ТЭС из угля, теста и ниток стр. 7

№5 (19) май 2014 г.

Наша генерация

de.com.ua

ВОЗМОЖНОСТЬ РАСТИ

ОТ РЕДАКЦИИ

В современном обществе рост давно вышел за рамки биологической категории, став культовым понятием. К нему стремятся дети – в своем желании стать старше или перейти на новые уровни в виртуальном пространстве. Он является целью взрослых – в постоянном профессиональном и личностном совершенствовании. «Рост» и «развитие» – важнейшие категории для любой компании в контексте ее деятельности. В ПАО «Донбассэнерго» знают, что для роста сотрудников, их детей и компании в целом необходимо создавать благоприятные условия.

В майском выпуске «Нашей генерации» мы рассказываем о том, как изменились финансовые показатели компании в течение 2013 года и выросли доходы каждого владельца акций. Мы говорим о перспективах роста для сотрудников всех уровней, которые откроет внедрение системы бережливого производства. Наши коллеги делятся тем, чему учатся на внутренних бизнес-тренингах, а также – в новой рубрике «Сильная личность» – тем, как им удается меняться вопреки обстоятельствам.

К Международному Дню защиты детей мы поговорили с маленькими жителями Нового Света и Николаевки о том, что их волнует, узнали, как на энтузиазме одного человека может вырасти настоящая детская изостудия.

ПОВЕСТКА ДНЯ

ВЗРОСЛЫЕ РЕШЕНИЯ

Акционеры ПАО «Донбассэнерго» утвердили отчет о результатах деятельности компании за 2013 год, определив фонд дивидендов в размере 159,5 млн грн.

26 апреля состоялось очередное Общее собрание акционеров ПАО «Донбассэнерго» *(далее – Общество)*. Повестка дня включала 18 вопросов, наиболее важными из которых были: утверждение отчетов Исполнительного органа Общества, Наблюдательного Совета, Ревизионной комиссии, финансовой отчетности ПАО «Донбассэнерго» за 2013 г., а также на голосование были вынесены вопросы о распределении прибыли по итогам работы в 2013 г., утверждении размера, порядка и сроков выплаты дивидендов. Акционеры заслушали информацию о выполнении новым собственником обязательств, предусмотренных договором купли-продажи пакета акций Общества.

На собрании присутствовали Александр Хейло, генеральный директор ЧАО «Энергоинвест холдинг» (60,77% акций), Ирина Юрченко, представитель Фонда государственного имущества Украины (25% + 1 акция), а также другие акционеры и их доверенные лица.

Одним из основных итогов 22-го ежегодного собрания акционеров ПАО «Донбассэнерго» стало утверждение отчета Исполнительного органа о результатах финансово-хозяйственной деятельности Общества. Отчет был представлен генеральным директором компании Эдуардом Бондаренко и утвержден большинством голосов акционеров. Также была утверждена годовая финансовая отчетность, основные показатели которой озвучила Валентина Марченко, директор по экономике, финансам и корпоративному управлению ПАО «Донбассэнерго». О том, с каким результатом компания завершила 2013 год, читайте на стр. 2.

Большинством голосов акционеров утверждены нормативы распределения прибыли по результатам работы ПАО «Донбассэнерго» в 2013 году и распределения прибыли Общества на 2014 год:

30% - на выплату дивидендов

65% - в фонд развития производства

5% - в резервный фонд,

которые не изменились в отношении пропорций распределения чистой прибыли, полученной по итогам 2012 года. Решение направить бóльшую часть средств на развитие производства видится правильным, потому что компания проводит масштабную реконструкцию генерирующего оборудования ТЭС.

	НА ВЫПЛАТУ ДИВИДЕНДОВ НАПРАВЛЕНО	НАЧИСЛЕНО ДИВИДЕНДОВ НА 1 АКЦИЮ
По итогам 2012 года:	9 292 500 грн	0,39 грн
По итогам 2013 года:	159 458 700 грн	6,744 грн

Решением собрания акционеров утвержден фонд дивидендов в размере 159 млн 458 тыс. 700 грн, в том числе дивиденды, которые Общество заплатит на государственную долю, составят более 136 млн грн. Период выплаты дивидендов – с 28 апреля до 1 июля 2014 г.

Большинством голосов акционеры предоставили Обществу и его Исполнительному органу право в ходе текущей хозяйственной деятельности заключать договоры на продажу электроэнергии и покупку угля для ведения операционной деятельности, а также на приобретение оборудования и материалов, обеспечение кредитов и займов для инвестиционной деятельности.

Информацию о выполнении ЧАО «Энергоинвест холдинг» обязательств перед Обществом, закрепленных договором купли-продажи пакета акций ПАО «Донбассэнерго», доложила Валентина Марченко и заверила, что все обязательства на дату проведения собрания выполняются инвестором в срок и в предусмотренном объеме. Аналогичная информация передана в Фонд госимущества Украины.

ПОВЕСТКА ДНЯ

2013 ГОД В ЦИФРАХ

** Источники*
- Годовой отчет ПАО «Донбассэнерго» за 2013 год
- Отчет Дирекции о результатах финансово-хозяйственной деятельности ПАО «Донбассэнерго» за 2013 г.

УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!

Прошедший год стал для ПАО «Донбассэнерго» важным этапом динамичных преобразований. Достигнутые результаты позволяют судить не только об успешном решении поставленных задач, но и о поступательном развитии Компании. Реализация новых комплексных подходов к процессам организации и модернизации производства позволила Компании увеличить установленную мощность в 2013 году на 60 МВт (до 2885 МВт), довести выработку электроэнергии до 10,053 млрд кВт*ч и получить чистую прибыль 531,5 млн грн, превзойдя плановые показатели в 5,5 раза.

Знаковым и определяющим дальнейшее устойчивое развитие ПАО «Донбассэнерго» событием 2013 года стало проведение приватизационного конкурса и обретение нового собственника и надежного инвестора в лице ЧАО «Энергоинвест Холдинг».

Стремление Компании модернизировать процессы производства энергии проявилось в наших проектах 2013 года: мы реализовали мероприятия по реконструкции блоков №13 и №12 Старобешевской ТЭС, корпуса 7А Славянской ТЭС, начертили основной вектор реформирования производственных мощностей и приступили к подготовительному этапу воплощения в жизнь самого масштабного за годы независимости Украины проекта с инновационными технологиями генерации - реконструкции энергоблока № 6 Славянской ТЭС с разделением на энергоблоки №6б и №6а по 330 МВт каждый.

Этот проект станет эталоном тепловой генерации в Украине, позволит решить ряд ключевых социально-экономических вопросов северной части Донбасса, внедрит новые европейские экологические стандарты в энергетическую промышленность нашей страны.

В 2013 г. Компания продолжила развитие и оптимизацию бизнес-процессов. Мы приступили к созданию вертикальной модели управления, которая позволит объединить все информационные ресурсы в единую структуру с четким распределением функций и значительным сокращением времени на выполнение задач. Ключевым в усовершенствовании системы управления станет внедрение IT-стратегии, и в 2013 нами уже выполнены базовые апгрейды IT-инфраструктуры компании.

В основе всех наших достижений – добросовестный и напряженный труд более 6 тысяч сотрудников. Обеспечение безопасных условий их труда является основой устойчивого развития ПАО «Донбассэнерго» и его долговременного успеха. В 2013 году мы продолжили разработку и внедрение системы менеджмента охраны труда и здоровья OHSAS 18001: 2007.

Инвестиции в человеческий капитал являются одним из наиболее важных аспектов достижения Компанией стратегических целей. В рамках Коллективного договора в 2013 году мы выполнили все свои социальные обязательства перед сотрудниками Компании и нашими пенсионерами.

Накопленный опыт, внедрение современных управленческих и производственных технологий, открытость для лучших практик, партнерств, и инноваций открывают перед нами все возможности в 2014 году укрепить позиции ПАО «Донбассэнерго» на рынке большой генерации Украины в качестве динамично развивающейся компании, надежного делового партнера и социально ответственного бизнеса.

Эдуард Бондаренко,
генеральный директор ПАО "Донбассэнерго"

КОНКУРС

Уважаемые читатели! Конкурс «Если бы я был генеральным директором…» продлится до 15 июня. Напомним, он направлен на поддержку инициатив сотрудников, которые способны оказать позитивное влияние на работу компании. В адрес Эдуарда Николаевича Бондаренко продолжают поступать предложения от наших коллег. Не упустите и вы возможность поделиться своими идеями с первым руководителем. Адрес для писем прежний: gendirector@de.com.ua. О результатах конкурса читайте в июньском выпуске «Нашей генерации».

Доля выработки ГК ТЭС в ОЭС Украины в 2012-2013 гг.

Коэффициент использования установленной мощности ТЭС

Капитальные инвестиции 2012-2013 гг., тыс. грн

Программа капитальных ремонтов, тыс. грн

Рост среднемесячной заработной платы в 2011-2013 гг.

Общая сумма начисленного экологического налога

Экологические затраты по охране окружающей среды в 2012-2013 гг.

Чистая прибыль от хозяйственной деятельности – **531,5 млн грн** (в 5,5 раз выше плана).
Уровень общей рентабельности – 13,3%.
Рентабельность производства электроэнергии – 21,3%.
Увеличение объемов производства электроэнергии – более 10%.

Выполнение утвержденных технико-экономических показателей:
- по выработке электроэнергии – **103,6%**
- по полезному отпуску – **103,9%.**

РАЗМЕР УСТАВНОГО КАПИТАЛА ПАО «ДОНБАССЭНЕРГО»
236 443 010 грн

УСТАВНОЙ КАПИТАЛ СОСТОИТ ИЗ
23 644 301
ПРОСТЫХ ИМЕННЫХ АКЦИЙ

НОМИНАЛЬНАЯ СТОИМОСТЬ АКЦИИ
10 грн

ГАРАНТИИ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА
* по сравнению с 2012 г.:

- Фонд оплаты труда – **475 571,1 млн грн** (+24%)
- Среднемесячная заработная плата – **6 498,0 грн** (+29%)
- Производительность труда на 1 работника ППП:
  - удельный показатель по выработке электроэнергии – **1 845** тыс. кВт*ч/чел. (+11,8%);
  - удельный показатель по товарной продукции – **1 189 млн грн/чел.** (+19%)
- Сумма материальной помощи к отпуску на оздоровление – **28,3 млн грн.** (+15%)
- Сумма единовременных поощрений к юбилейным и памятным датам – **20,3 млн грн** (+11%)
- Выплаты по социально-трудовым льготам – **79 млн грн** (+16%):
  - для работников – 75,5 млн грн (+17%);
  - для неработающих пенсионеров – 3,5 млн грн (+2%)
- Количество обученных сотрудников – **1423 работника** (+738 чел):
  - -непосредственно на производстве – 251 чел.;
  - -в учебных заведениях разных типов – 1 172 чел
- Средства, израсходованные на обучение, – **2 490,69 тыс. грн.**

Затраты на охрану труда – 16 533,80 тыс. грн = 4,33 % от ФОТ за 2012 г.

Уровень обеспеченности первичными средствами пожаротушения по компании – **114 %.**

ПРОИЗВОДСТВО

ВСЕМИ СИЛАМИ

В ремонте энергоблоков Старобешевской ТЭС занят персонал обеих электростанций «Донбассэнерго» и подрядных организаций.

На Старобешевской ТЭС в плановые ремонты выведены энергоблоки №8 и №10 – с 24 апреля и 12 мая соответственно.

Срок среднего ремонта энергоблока №8, в связи с востребованностью блоков СБ ТЭС энергорынком, сокращен – работы планируется завершить 31 мая. Преимущественно, ремонт производится персоналом ТЭС, в том числе и Славянской. «Чтобы оперативно выполнить запланированные мероприятия, – говорит заместитель главного инженера Старобешевской ТЭС по ремонту Николай Калашник, – мы привлекли персонал СлавТЭС для ремонта пылесистемы 8А с заменой брони. Бригада в составе 10 слесарей и 2 мастеров уже приступила к работе. Замена брони на мельнице 8Б выполняется персоналом ЦРКО нашей станции».

До конца мая предстоит завершить восстановление футеровки золоулавливающих установок (ЗУУ), которое выполняет бригада химзащиты ремонтно-строительного цеха СБ ТЭС. Персонал СЕ «ДЭСР» занимается торкретированием нижних козырьков цилиндров скрубберов. Номенклатурный ремонт по обмуровке в объеме до 22 м куб. выполняется силами ЦРКО электростанции, изоляции – в объеме до 20 м куб. – персоналом СЕ «ДЭСР».

Также на восьмом энергоблоке производится ремонт турбинного оборудования. На данный момент работы развернуты полностью: ведется зачистка, контроль металла и ремонт диафрагм. Персонал ТЭС выполняет ремонт подшипников турбины №№ 1, 2, 3, 6, 7.

На энергоблоке №10 персонал ЦРКО Старобешевской ТЭС производит замену холодного конвективного пароперегревателя – новые пакеты смонтированы в одной из четырех шахт. Закончен монтаж в шахте №2 и данный узел сдан под восстановление обмуровки, которая сейчас выполняется. В настоящий момент выполнено 50% монтажа холодного конвективного пароперегревателя в шахте №1. Продолжаются работы по замене 3 и 4 ступеней в шахте 2 и 3, замена приводной шестерни мельницы 10А. В ходе ремонта будут заменены ходовые части мельничных вентиляторов 10А и 10Б.

Работы по реконструкции пылепроводов первичного воздуха с пылепроводами высокой концентрации, а также замена 3-й и 4-й ступеней первичного пароперегревателя выполняются персоналом подрядной организации.

Также на блоке производится ремонт проточной части турбины – ремонт подшипников, зачистка и контроль металла рабочих лопаток, ремонт диафрагм и козырьков диафрагм. Персонал электрического цеха СБ ТЭС и СЕ «Электроремонт» занят в ремонте генератора №10 с выводом ротора, контролем обмотки статора. Испытания обмотки статора уже завершены и сейчас устраняются замечания.

Слесарь 6 разряда Алексей Вислогузов и слесарь 3 разряда Павел Крыжин, участок по ремонту проточной части турбины ЦРТО Старобешевской ТЭС

«Несмотря на большой объем работ, ремонты идут в графике. Персонал работает добросовестно, нерешаемых проблем нет. Все необходимые материалы и запчасти получены вовремя, в чем, конечно, заслуга наших специалистов из отдела по подготовке и проведению ремонтов и отдела МТО», – отметил Николай Калашник.

Владимир Гречкосий, мастер участка по ремонту проточной части турбины ЦРТО СБ ТЭС, рассказал:

«Мы работаем в усиленном режиме, поскольку два блока выведены в ремонт параллельно. Основной персонал цеха сейчас задействован на ремонте энергоблока №8, где уже выполнен ремонт подшипников № 1,2,3, ведутся работы по ремонту подшипников № 6 и 7 и опор цилиндров высокого и среднего давления. Персонал ЦРТО совместно с подрядным персоналом выполняет ремонт диафрагм проточной части цилиндра низкого давления и подшипников 4 и 5.

На данный момент специалисты ЦРТО **уже выполнили ремонт** лопаточного аппарата ротора низкого давления, ведутся работы по ремонту подшипников 1-7 и диафрагм проточной части цилиндра низкого давления. В связи с мероприятиями, которые выполняются по ротору генератора №10, работы на турбине №10 ведутся несколько сниженными темпами. При этом параллельно нам необходимо выполнять ремонт проточной части и подшипников турбины **турбопитательного насоса турбогенератора** №4 и своевременно устранять дефекты по работающему оборудованию».

В «ГОРЯЧЕЙ ТОЧКЕ»

Любые работы на котле энергоблока – плановые ремонты и реконструкция или ремонт вследствие аварийного останова – начинаются только после того, как оборудование пройдет через руки специалистов **участка по очистке наружных и внутренних поверхностей нагрева ЦРКО.**

Задача «котлочистов», как их с нескрываемым уважением называют работники станции, – подготовить рабочие места для ремонтного персонала: удалить остаточные продукты горения, в том числе и те, которые плотными слоями оседают на стенах, поверхностях нагрева, почистить и промыть оборудование.

Очистка шахты котла энергоблока №10

Слева направо: Алексей Шаруда, Сергей Корну, Юрий Друзенко, Эдуард Чебаков и Олег Проценко

В нештатной ситуации они первыми приходят на аварийные участки и выполняют расшлаковку котла, чтобы создать условия для работы ремонтников и другого персонала.

Специалисты участка работают в котельном отделении от отметки 0 до отметки 33 – в условиях повышенной температуры, загрязнения и запыленности. Не облегчает работу и пар, образующийся в момент охлаждения котла водой. Но, несмотря на физически тяжелый труд, коллектив участка – стабильный, слаженной командой работает не один год. В этом, признаются работники, немалая заслуга старшего мастера Сергея Гриневича и мастера Олега Проценко, которые способны грамотно организовать работу, понимая, в каких условиях приходится трудиться их подчиненным.

ВТОРОЙ ВАЛ

На Славянской ТЭС в рамках реконструкции энергоблока №7 производится замена устаревшего оборудования пылеприготовления – меняют очередной вал ППС.

Ранее мы рассказывали об оборудовании ППЦ, модернизация которого запланирована и осуществляется в ходе реконструкции корпусов энергоблока №7. В 2013 году в рамках первого этапа реконструкции была произведена замена вала паровой пальцевой сушилки (ППС) №1. Вал был разработан и изготовлен специалистами Новокраматорского машиностроительного завода и уже зарекомендовал себя в процессе эксплуатации – за 8 месяцев отказов в работе не зафиксировано.

В мае этого года в ремонт выведена сушилка №3. Данное оборудование производства Сызраньского «ЗТМ» введено в эксплуатацию в 1973 году. В течение последних лет при обследовании сушилки, которое проводилось перед началом капитальных ремонтов вала, обнаруживались новые трещины, как на наружной оболочке, так и на основном валу. Это приводило к незапланированному увеличению сроков ремонтов, вынужденному простою оборудования и, как следствие, недовыработке электроэнергии. Поэтому было принято решение о замене вала.

Новый вал для ППС №3 уже доставлен на Славянскую ТЭС. Оборудование весит 30,5 т, имеет толщину стенки 60 мм и рассчитано на несение заданной нагрузки порядка 250 т (без учета собственного веса). Замена вала позволит продлить работу сушилки как минимум на 10 лет, что даст возможность своевременно обеспечивать энергоблок №7 угольной пылью требуемой тонкости и влажности в необходимом количестве.

На данный момент уже выполнен монтаж металлоконструкции для замены вала, старый вал демонтирован из барабана сушилки. После доставки специального крана начнутся работы по его транспортировке на землю.

ЛИЧНОЕ МНЕНИЕ

Мы спросили работников ТЭС, как, в рамках политики ПАО «Донбассэнерго», направленной на рациональное перераспределение средств, сокращаются расходы на местах.

Андрей РЯБКО,
слесарь 5 разряда бригады по ремонту мельниц ЦРКО Славянской ТЭС:

- Мы всегда были рачительными хозяевами. А сейчас, в условиях нестабильной ситуации, когда компания ищет различные пути, чтобы выполнить программу техперевооружения производства, тем более стараемся поддержать свое предприятие. Если раньше при ремонте мельниц старая решетчатая броня полностью подлежала замене на новую, то теперь, с целью экономии средств, меняем частично и только ту, которая не подлежит восстановлению. А на большей части решетчатой брони мельниц, если видим, что это не будет ущербом для работы оборудования, выполняем восстановительную наплавку, тем самым продлевая срок службы мельниц.

ПРОИЗВОДСТВО

СБЕРЕЧЬ, ЧТОБЫ ПРИУМНОЖИТЬ

В ПАО «Донбассэнерго» рассматривают возможность применения практики «бережливого производства».

В свое время Генри Форд утверждал, что хорошая организация работ даже со старым оборудованием – всегда лучше плохой организации с новым оборудованием. Сложно спорить с человеком, чьи принципы ведения бизнеса сделали его ключевой фигурой мировой экономики. В ПАО «Донбассэнерго» не стремятся подтвердить или опровергнуть мнение гуру автомобильной промышленности: здесь уверены, что максимального результата можно достичь хорошей организацией работ с новым оборудованием. И мировой опыт это подтверждает. В течение последних 10 лет на постсоветском пространстве все больше востребована система бережливого производства, которая, по сути, является целой философией организации труда и предполагает внедрение новой производственной культуры.

Перечень компаний, где данная программа успешно работает, довольно внушителен, равно как и количество тех, где бережливое производство по разным причинам так и не «прижилось». Но негативный опыт тоже интересен. Во-первых, он показывает возможные ошибки, которых следует избегать (учиться на чужих ошибках, конечно, сложно, но необходимо), во-вторых – понимание того, что идеальных моделей не существует, очень стимулирует: даже самая гениальная программа будет работать успешно в том случае, если она адаптирована к особенностям вашего производства, а значит, уникальна.

С помощью Анны Янковец и Григория Бердникова, специалистов Программного офиса в составе Дирекции по управлению персоналом, которые изучают существующий опыт и прорабатывают возможности его применения в условиях ПАО «Донбассэнерго», мы попытались разобраться, в чем заключается система бережливого производства и какие результаты она может принести компании.

Бережливое производство – система управления производственным предприятием, основанная на постоянном стремлении к устранению всех видов потерь, то есть любых действий, которые потребляют ресурсы, но не создают ценности (не являются важными). Она предполагает участие в процессах улучшения каждого сотрудника.

Основателем концепции считается Тайити Оно, создававший производственную систему в «Toyota» в 1950-е годы. Он выделил 7 видов потерь, которые должны быть устранены, – потери из-за перепроизводства, ожидания, при ненужной транспортировке, из-за лишних этапов обработки, лишних запасов, ненужных перемещений, выпуска дефектной продукции.

Японская система была усовершенствована американскими специалистами, в результате чего появился еще один вид потерь, которые должны быть устранены, – нереализованный творческий потенциал сотрудников. Также западные исследователи в качестве источников потерь выделили перегрузку рабочих, сотрудников или мощностей при работе с повышенной интенсивностью и неравномерность выполнения операции, например, прерывистый график работ.

Сначала данная концепция была востребована только в производстве. Позже ее идеи нашли свое применение в торговле, сфере услуг, коммунальном хозяйстве, здравоохранении и даже в вооруженных силах и секторе государственного управления.

В ЧЕМ СУТЬ СИСТЕМЫ «БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО»?

- Данная система предполагает максимальную открытость и готовность менять и меняться, решая проблемы. Признание того, что потери существуют, уже является важным шагом к их устранению. Производство не станет эффективным, если персонал – от рядовых работников и линейных руководителей (бригадиров, мастеров) до управленцев (начальник цеха, главный инженер, директор) – не будет замечать проблемные зоны, а значит, и поле для улучшений.

- В рамках системы постоянно разрабатываются и реализуются идеи, направленные на улучшение производственных и управленческих процессов. То есть устранение всех видов потерь.

- Автором идеи является любой работник, независимо от его статуса, который хочет и видит возможность улучшить работу пусть на одном, узком участке. Улучшения также инициирует и руководство компании или предприятия, но их разработка осуществляется специалистами-новаторами в соответствии с концепцией бережливого производства.

- Автор идеи получает вознаграждение, как за проявленную инициативу, так и в соответствии с полученным экономическим эффектом, если предложение было внедрено.

- Для внедрения системы бережливого производства формируется команда из представителей каждого структурного подразделения (цех, департамент) и каждой структурной единицы (предприятие). Она может быть выделена в специальное подразделение, функционировать в формате комитета или аналитической группы. Ее члены наделены полномочиями, необходимыми для широкого вовлечения работников в создание системы бережливого производства.

- Процесс улучшения является беспрерывным. Система бережливого производства внедряется, чтобы в корне изменить организацию работы предприятий и сформировать новую производственную культуру, в которой люди генерируют идеи и производят улучшения не в рамках конкурса, «месячника» или другого, ограниченного во времени мероприятия. Улучшение становится такой же неотъемлемой частью производства, как и любая другая технологическая операция.

КАК ЭТО РАБОТАЕТ НА ПРАКТИКЕ?

Многие компании «осваивают» систему бережливого производства в течение десятков лет, кому-то для этого хватает 4 года. Обобщенный опыт внедрения новой производственной системы в разрезе времени выглядят так:

Одним из первых проектов программы «Бережливое производство» в ПАО «Донбассэнерго» может стать создание электронного архива института ДонТЭП. В своей работе специалисты института используют чертежи, большинство из которых являются ровесниками электростанций. Сегодняшний архив содержит 2,5 млн единиц документации, условно разделенной на библиотеку, технический архив, типовые проекты, нормативную базу и каталоги оборудования заводов-производителей. При этом институт не располагает помещениями, где можно создать должные условия хранения и систематизации документов, обеспечив удобный поиск информации на бумажных носителях.

Инициативной группой сотрудников ДонТЭП предложено создать электронный архив. Специалисты не только определили цели его создания, которые выражаются в обеспечении сохранности документов и экономии времени на их поиск, но и посчитали, сколько компания сможет сэкономить средств на этом проекте.

Инженер тратит порядка двух часов в неделю на поиск документов. После создания архива у него на это занятие будет уходить не более получаса. Количество сотрудников, которые пользуются научно-технической базой, – не менее 140 человек. Таким образом, освобождается в среднем 3,75% рабочего времени штата. За указанный временной отрезок в течение года сотрудники института могут выпустить продукции на 1 млн 145 тыс. грн.

Для осуществления проекта, который включает в себя 5 этапов – поиск программы для создания архива, создание библиотеки, архивацию типовых проектов, архивацию каталогов оборудования заводов, архивацию чертежей – и займет несколько лет, потребуется несложная техника и сотрудник архива, который будет вносить информацию в базу. В будущем такие архивы будут созданы на ТЭС.

С КАКИМИ СЛОЖНОСТЯМИ СТАЛКИВАЕТСЯ КОМПАНИЯ ПРИ ВНЕДРЕНИИ СИСТЕМЫ?

- *«Нерешаемые» проблемы.* Когда сотрудники признают, что проблема существует, они, чаще всего, приспосабливаются, считая, что ее все равно не решить или что ее решение не зависит от них. Например, для того, чтобы вникнуть в суть проблемы и понять, действительно ли она не имеет решения, система бережливого производства предлагает метод «5 почему?». Все что нужно сделать, – выстроить цепочку вопросов и ответов о ситуации, и после пятой «пары» найти корень проблемы, а значит, и пути ее решения. Этот метод подвластен как рабочему, так и начальнику цеха.

- *Низкий уровень инициативы работников.* Через это проходят многие компании, где внедрялась данная система. Причины могут быть разные: отсутствие традиций, которые развивают инициативу на всех уровнях, уверенность персонала в том, что улучшение производства – это задача руководителей, неверие в то, что к их мнению могут прислушаться. Однако постоянная обратная связь (когда автор получает ответ на свое предложение, даже если оно не принято к реализации с объяснением причин) и первые позитивные результаты постепенно повышают интерес работников и линейных руководителей к работе в системе бережливого производства.

- *Внедрение малой части предложений.* Когда возрастает инициативность персонала, подразделение, ответственное за внедрение системы, просто «тонет» в предложениях. У некоторых компаний банк идей насчитывает сотни тысяч предложений. Естественно, все они не могут быть эффективными, поэтому воплощается ограниченное число идей, как правило, не более трети. Если же в компании не выстроена система качественного отбора предложений, это ведет к перегрузке «команды новаторов», а также к разочарованию самих авторов инноваций, поскольку они не получают качественной обратной связи и не видят воплощения своих идей.

- *Сопротивление изменениям.* Это самая сложная проблема: преодоление недоверия к системе и нежелания меняться занимает длительный период времени. Концепция бережливого производства предполагает постоянную работу не только над улучшением производственных процессов, но и над собой – изменение сознания и отношения персонала к работе. Это длинный путь, который преодолевается маленькими шагами. Не исключено, что в пути новаторы могут растерять часть сторонников – людей, которые рассчитывали на быстрый результат и малое приложение сил. Но тот, кто пройдет этот путь до успеха, не пожалеет о затраченных усилиях.

В ЧЕМ ПРЕИМУЩЕСТВА БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА ДЛЯ КОМПАНИИ?

- *Развитие и мотивация персонала:* участие в оптимизации производственных процессов не на правах статуса, а в соответствии с желанием и способностью улучшить работу на своем участке. Сотрудники развивают свои аналитические и организаторские способности, за что получают достойное вознаграждение.

- *Рациональная организация труда*, исключающая простой и переработку персонала. Вовлечение в процесс планирования и организации линейных руководителей.

- *Экономия рабочего времени* путем автоматизации процессов, рациональной организации рабочего пространства, систематизации и должных условий хранения средств производства.

- *Значительный экономический эффект.* Например, российские компании, в которых система бережливого производства успешно работает, – ОАО «Мосэнерго», РЖД, ОАО «Иркутскэнерго» – ежегодно экономят сотни миллионов рублей.

- Команда новаторов, которая успешно внедряет систему бережливого производства, а также ее активные участники на местах являются основой кадрового резерва компании. Эти люди становятся носителями новой производственной культуры, которая предполагает высокую квалификацию, ответственность, способность анализировать и улучшать процессы, эффективно решать задачи любой сложности.

ЛИЦА

Максим ПЕФТИЕВ,
старший дежурный электромонтер электрического цеха Старобешевской ТЭС

Максим работает на станции 13 лет. Начинал электрослесарем в котельном отделении №2, затем перешел в вахтенный персонал дежурным электромонтером. Понимая, что необходимо развиваться, для чего нужен не только опыт, но и знания, поступил в Приазовский государственный технический университет на специальность «Энергоснабжение предприятий». После окончания вуза Максим занял должность старшего дежурного электромонтера. «Какой солдат не мечтает стать генералом», – улыбаясь, говорит целеустремленный специалист. Максим уверен: все в его руках, и на достигнутом останавливаться не планирует.

Старший ДЭМ Пефтиев осуществляет контроль работы трансформаторов, электродвигателей, выполняет сборку и разборку схем электрических присоединений: оперативно подключает и отключает электродвигатели, управляет режимом газообеспечения корпуса турбогенератора. Его задача заключается в том, чтобы предотвратить возникновение нештатных ситуаций, обеспечив, со своей стороны, бесперебойную работу оборудования.

Начальник электроцеха Алексей Кусса отзывается о Максиме как перспективном работнике: он активный, ответственный, занимается самообразованием, что немаловажно, стремится к профессиональному росту. В общем, живет своей работой. Также руководитель отмечает его общительность и любознательность, уважение к коллегам и преданность станции.

Константин СЕРОКУРОВ,
мастер производственного участка ЦТАИ по ремонту и обслуживанию автоматики в КТЦ (блочная часть) Славянской ТЭС

Константин работает на электростанции чуть более 3 лет, но уже дважды повысил разряд и стал мастером. Базовое образование получил, освоив без отрыва от производства специальность «Компьютеризированные системы управления и автоматики». На перспективного работника обратил внимание старший мастер Виктор Ивков, подготовив себе достойную смену. «Рвение к работе у меня появилось уже с первых дней – хотелось что-то сделать самому. Сделал. Получилось. Понравилось. Возникло желание идти дальше в профессии. Всем, чего достиг, я обязан Виктору Васильевичу. Он – прекрасный человек».

В зону ответственности группы, которой руководит Константин Серокуров, входят защиты и сигнализация технологического оборудования, электропитание приборов, а также схемы дистанционного управления запорной арматуры – как на основном оборудовании блока №7, так и на вспомогательном (береговые насосные станции, ГРП-2, 3, БОУ-7). Главная задача персонала – свести к минимуму возможность технологических нарушений.

Ответственности, которая лежит на нем как линейном руководителе, Константин не боится, так как считает, что работает с опытными, понимающими, ответственными сотрудниками, поэтому даже в самых сложных ситуациях может положиться на свой коллектив. Заместитель начальника цеха по ремонту Николай Скочко уверен, что мастера Серокурова отличает понимание своего дела, серьезное отношение к работе и настойчивость в выполнении поставленных задач.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

НОВЫЙ Я – НОВЫЙ МИР

В рамках работы с молодыми специалистами Дирекция по управлению персоналом ПАО «Донбассэнерго» проводит в структурных единицах компании серию тренингов «Хочешь изменить мир – начни с себя».

Практикум по саморазвитию и эффективной коммуникации был разработан специалистами Дирекции в минувшем году для тех молодых работников, кто был отобран в рамках программы формирования кадрового резерва.

В этом году в тренингах могут принять участие все желающие молодые специалисты. Первая группа участников была собрана в апреле на Славянской ТЭС, но пока, в связи с ситуацией в регионе, нет возможности продолжить на электростанции данную работу. Также тренинг был проведен для сотрудников института ДонТЭП. В течение мая курс по изменениям прошли три группы на Старобешевской ТЭС. На сегодняшний день в тренингах приняли участие 48 молодых специалистов компании.

По словам Светланы Онищук, начальника отдела оценки и развития персонала ПАО «Донбассэнерго», бизнес-тренинги, направленные на развитие важных с точки зрения компании умений и навыков, должны проводиться для сотрудников не реже одного раза в год. Тренеры отмечают, что подготовленная программа вызывает у участников живой интерес: она не предусматривает монотонных лекций «о жизни», а только интерактивные занятия, в ходе которых участники сами для себя находят инструменты и возможности саморазвития, построения контактов с коллегами, подчиненными и руководителями, а также людьми за пределами цехов и рабочих кабинетов. В анкетах обратной связи молодые специалисты указывают, что получают для себя полезную информацию и тренируют ценные навыки, которые, как они надеются, уже в обозримом будущем позволят им достигнуть поставленных целей – в профессиональной сфере и в жизни.

Старобешевская ТЭС. Участники тренинга закрепляют навыки командной работы

Один из модулей тренинга посвящен будущему Союзу молодежи ПАО «Донбассэнерго» – в компании продолжается работа по его созданию. По инициативе Дирекции по управлению персоналом прошла первая рабочая встреча с представителями структурных единиц. С помощью этих людей инициаторы создания корпоративного молодежного движения надеются привлечь к нему как можно больше активных молодых сотрудников, определить формат и политику объединения. Участники тренингов говорят о том, что создание такого союза позволило бы расширить возможности молодежи, которая работает в структурных единицах компании: повышать свой профессиональный уровень, оказывать реальную помощь людям посредством волонтерской работы, развиваться творчески, интересно и с пользой проводить досуг. Тренеры не сомневаются в том, что их визави станут первыми активными участниками Союза молодежи – у них есть неподдельный интерес к движению и желание его развивать.

Александр БЕРЕЖНОЙ,
электромонтер электроцеха Славянской ТЭС:

- Впервые участвовал в таком мероприятии. Для себя почерпнул много нового, о чем раньше и не подозревал. Считаю, что молодежи просто необходимы такие встречи. Это не только обучение, где ты развиваешься и повышаешь свой интеллектуальный уровень, но и непосредственное общение с коллегами, командная работа. Занятия построены интересно, много видеоматериалов, которые облегчают восприятие информации и повышают заинтересованность участников.

Сергей МОРМУЛЬ,
слесарь по ремонту газотурбинного оборудования ЦРТО Старобешевской ТЭС:

- Тренинги интересны и познавательны. Я открыл для себя много нового с точки зрения психологии: как понять человека, его внутренние качества по поведению и другим внешним признакам, как найти необходимый подход к людям. Это очень важно в работе, такой опыт поможет избежать конфликтных ситуаций в коллективе. Такие тренинги, я считаю, необходимы для сотрудников, потому что кроме полезных навыков они еще и расширяют кругозор.

Юлия ЯКИМЕНКО,
инженер по нормированию труда ЦРКО Старобешевской ТЭС:

- Благодаря тренингу «Хочешь изменить мир – начни с себя» я научилась правильно расставлять приоритеты, ставить цели, находить решения для разных ситуаций. И чтобы эти решения были правильными, необходимо уметь подстроиться под ситуацию, оценив ее риски и преимущества, свои возможности. Самое главное, что я вынесла из занятия, – не нужно пасовать перед трудностями, необходимо не бояться брать на себя ответственность.

ФОТОФАКТ

В учебных заведениях Нового Света и Николаевки размещены информационные стенды электростанций ПАО «Донбассэнерго». Яркие и информативные носители содержат данные о предприятиях, их роли в жизни поселков энергетиков, о наиболее востребованных профессиях. Кроме того, на стендах размещена информация от ведущих отечественных вузов, которые готовят специалистов-энергетиков по различным направлениям. Данная работа проводится департаментами по управлению персоналом ТЭС в рамках программ по профориентации учащихся и популяризации профессии энергетика.

В школах Нового Света размещено 2 стенда, в общеобразовательных школах и гимназии г. Николаевки – 3.

Елена Онуфриенко, экономист отдела топливообеспечения Старобешевской ТЭС (сын

Алексей, учащийся 10-В класса Новосветской ОШ), считает, что эта информация полезна и детям, и родителям: «Интересно и доступно написано о станции, компании, вузах. Ученики теперь знают о том, насколько сегодня престижна и востребована работа энергетика и, что важно, где можно получить образование и куда прийти работать после окончания вуза. Мой сын уже через год будет выбирать профессию и, возможно, выберет энергетику, захочет связать будущее со Старобешевской ТЭС и родным поселком».

В свою очередь, администрации учебных заведений Николаевки выразили руководству электростанции благодарность за работу, которую предприятие проводит для учащихся.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

СВОЕ ЛИЦО

В ПАО "Донбассэнерго" утвержден фирменный стиль и, соответственно, бренд-бук компании.

Когда вы слышите о каком-то поступке вашего знакомого или его новом галстуке с рисунком в виде майских жуков, с улыбкой реагируете: это в его стиле. Понятие «его стиль» включает не только внешний вид вашего друга, но и образ жизни, поведение в различных ситуациях. Через такие же внешние атрибуты выражают себя и различные группы людей – болельщики, приверженцы культурного течения или политической партии, представители какой-либо профессии. Все они являются носителями определенного фирменного стиля.

В том, что представляет собой корпоративный фирменный стиль ПАО «Донбассэнерго» и насколько его соблюдение важно для каждого сотрудника, мы разбирались, листая бренд-бук компании.

Донбасенерго

Хороший **логотип** – это не просто красиво оформленное название компании. Это **ключ к пониманию** того, КАКАЯ это компания. В нем важно все – форма, шрифт, цвет… В ходе создания логотипа ПАО «Донбассэнерго» проводился небольшой эксперимент: его демонстрировали людям, которые не работают в энергетике, и просили их определить, какой, по их мнению, компании может принадлежать этот знак. Опрашиваемые разделились на две условные категории: тех, кто никогда не слышал о «Донбассэнерго», и тех, кто имеет некоторое представление о деятельности компании.

В первой группе люди отмечали, что логотип принадлежит предприятию, которое работает на территории Донбасса и связано с энергетикой, что, в общем, буквально в логотипе и отражено. Дальше было интереснее: опрашиваемые полагали, что это крупное промышленное предприятие с историей и традициями – логотип не выглядит слишком креативным и современным. Простой и лишенный легкомысленных вензелей и «завитушек» шрифт говорит о том, что компания стабильна, предпочитает проверенные методы работы. В то же время оранжевый элемент придает логотипу «живость», что, по мнению людей, свидетельствует о динамике и способности к развитию предприятия.

Представители второй группы ответили, что данный логотип принадлежит генерирующей компании, которая объединяет электростанции в Донецкой области, внедряет экологически чистые технологии производства и планирует построить первые новые энергоблоки за время независимости Украины. Сам логотип, безусловно, не содержит в себе всю эту информацию. Но его постоянное использование наряду с названием компании в контексте освещения ее работы позволяет наложить на «картинку» пласт полезной и важной информации.

Почему это важно?

Во-первых, логотип является неотъемлемым элементом единства компании.

В структуре ПАО «Донбассэнерго» работает 8 предприятий. Каждое из них имеет свою специализацию, историю, динамику развития. В то же время они объединены одним именем и одной целью – сделать работу компании успешной. Поэтому каждый сотрудник по праву чувствует свою сопричастность к общему результату и общим благам «Донбассэнерго», к ее роли и значению в городах присутствия.

Полноцветный вариант печати

Донбасенерго

Монохромный вариант печати

Донбасенерго

Черно-белый вариант печати

Донбасенерго

Во-вторых, фирменный знак определяет принадлежность к компании. В соответствии с принятым фирменным стилем изготавливается и спецодежда для работников структурных единиц «Донбассэнерго».

Например, прогуливаясь по Новому Свету и увидев, как на детских площадках люди в серо-оранжевой спецодежде с логотипом «Донбассэнерго» устанавливают лавочки и качели, житель поселка понимает, что компания выполняет свои социальные обязательства.

Кроме эстетической и имиджевой функций, которые так же важны, спецодежда выполняет задачу идентификации персонала ПАО «Донбассэнерго» и его отличия от персонала подрядных организаций, которые сегодня работают на электростанциях компании.

В-третьих, корпоративный знак – это свидетельство оригинальности товара, услуги или политики компании в той или иной сфере. Логотип сродни подписи человека. Каждый из нас носит имя, фамилию, занимает определенную должность, но любой документ, где указаны наши данные (договор, заявление), мы все равно скрепляем подписью. Это наш персональный «знак», подтверждающий, что документ подлинный, а значит и все договоренности, которые он закрепляет, будут выполнены.

Например, структурная единица «Электроремонт» – завод с богатой историей, который сегодня в структуре компании переживает период возрождения. Его продукция выпускается и совершенствуется в рамках технического перевооружения в соответствии с высокими стандартами качества и безопасности производства, принятыми в «Донбассэнерго». Поэтому покупатель, приобретая продукцию, выпущенную под логотипом с оранжевой плашкой, уверен в ее качестве, которое обеспечивает репутация завода-изготовителя и компании в целом.

Фирменный стиль не ограничивается набором визуальных символов. Он **описывает ценности** компании, выраженные в главной идее. Такая идея формируется историей, сегодняшней миссией и видением своего места в будущем. Для «Донбассэнерго» она выражена в слогане «Умножая энергию».

Это означает, что компания ориентируется на рост – производства, социально-экономических показателей (собственных, отраслевых, региональных и национальных), благосостояния своих сотрудников и благополучия городов энергетиков.

При этом «Донбассэнерго» умножает энергию не только как физическую величину, но и как духовную – энергию развития и созидания.

Еще одной функцией фирменного стиля является **обеспечение единого стандарта** оформления **документации** и носителей информации.

Соблюдение корпоративных требований не менее важно, чем, например, стандартов в одежде. Вы вряд ли выйдете на улицу, «обув» перчатки: во-первых, это победа в номинации «глупость», а не «оригинальность», во-вторых – просто неудобно. Так же неудобен и неуместен неправильно оформленный документ.

Кроме того, правильное оформление информации значительно облегчает ее восприятие, как для сотрудников компании, так и ее партнеров: текст на официальном бланке воспринимается как оригинальный, имеющий законную силу, являющийся необходимой гарантией или руководством к действию.

Вместо последней страницы бренд-бука

Фирменный стиль ПАО «Донбассэнерго» является не просто требованием современной корпоративной культуры, это – понятный, как во внутренней, так и внешней среде, символ единства компании. Он означает, что предприятия «Донбассэнерго» находятся под экономической и социальной «защитой» управляющей компании, задача которой – обеспечить всем структурным единицам режим максимального благоприятствования и возможность развиваться, внедрив единую эффективную политику в сфере производства.

И пока каждый в коллективе будет работать на имя «Донбассэнерго», созданное многими поколениями энергетиков, красивый серо-оранжевый знак будет работать на каждого из нас.

Бренд-бук (от англ. brand – клеймо, позже - товарный знак, торговая марка; book – книга) – **руководство по использованию элементов фирменного стиля: логотипа, слогана компании, корпоративных цветов, специальных шрифтов – от деловой документации и спецодежды до сувениров.** Внешне бренд-бук может выглядеть как книга или журнал с иллюстрациями, может быть выполнен в виде электронной презентации.

По сути, бренд-бук – это набор визуальных символов, с помощью которых компания, спортивный клуб, общественная организация и даже целый город рассказывают о своем вчера, сегодня и завтра. Это иллюстрации со смыслом – важным для людей, объединенных одной профессией, территорией, одинаковыми интересами и деятельностью.

Фирменный стиль – это система визуальной идентификации компании. Проще говоря, **то, что визуально отличает компанию от других ей подобных и служит для создания ее узнаваемого образа.**

Считается, что понятие «фирменный стиль» появилось на территории США в начале XX века в условиях ужесточения конкуренции. Перед предпринимателями встал вопрос, как выделить свое предприятие, продукт или услугу среди десятков или даже сотен конкурентов. Решением стало появление системы визуальной идентификации товаров.

Однако первые из зарегистрированных наукой логотипы появились более 7 тыс. лет назад на территории современной Румынии (северо-западная историческая область Трансильвания). В указанный период там начался серьезный экономический подъем, связанный с расцветом гончарного производства. Особым спросом пользовались керамические изделия хозяйственного назначения. И, соответственно, конкуренция в этой отрасли была очень высокой. Гончары, которые делали более качественную керамику, стали помечать свои изделия специальными личными знаками. Так и появились первые в истории логотипы. Кстати, изделия с таким знаком стоили дороже, поскольку изготовитель отвечал за качество своим именем.

СИЛЬНАЯ ЛИЧНОСТЬ

С каждым выпуском «Нашей генерации» мы знакомимся все с бóльшим количеством работников предприятий компании и получаем много отзывов от читателей с предложениями написать об их коллегах – профессионалах, прекрасных людях, преданных членах команды. Поэтому мы решили открыть еще одну рубрику – ее мы хотим посвятить людям, которые являются для своих коллег примером в профессии и в жизни. Надеемся, уважаемые читатели, наши герои произведут на вас такое же сильное впечатление.

Татьяна НИКОЛАЕВА – сотрудник Славянской ТЭС с 19-летним стажем работы в энергетике. Вопрос о выборе профессии после окончания школы был решен сразу: она последовала примеру родителей и пришла на «Славянку» – в котлотурбинный цех машинистом береговой насосной станции. Сегодня Татьяне Владимировне 41 год. О таких людях говорят: стала совершенно другим человеком. И в случае Татьяны – это вовсе не метафора.

Три года назад она поняла, что жизнь складывается не совсем так, как представлялось, поэтому кардинально изменила ее к лучшему. Начала с самого простого и сложного одновременно – внешности. Как признается наша героиня, она всегда была полной, даже слишком полной, о чем ежедневно напоминали зеркало и весы. Со временем поняла, что причина во «вредном» образе жизни и наступившей апатии. И тогда Татьяна решила доказать себе, что сможет избавиться от многолетней проблемы, что ей по силам заветная мечта – видеть себя здоровой, красивой и счастливой. Она бросила себе вызов и похудела на 84 кг. Не скрывает, что сначала было трудно – усилием воли заставляла себя просыпаться раньше привычного времени и идти на зарядку. Начинала с ходьбы, потому что бегать не получалось. Очень тяжело было отказать себе в привычных гастрономических пристрастиях, но со временем она научилась обходиться без них и не чувствовать себя при этом обделенной.

Всего за три года Татьяна изменилась до неузнаваемости: стала стройной, энергичной и уверенной в себе женщиной. Вместе с внешностью изменился и ее внутренний мир. На жизнь она смотрит совершенно другими глазами. Сменила специализацию: теперь она – машинист-обходчик по котельному оборудованию блочной части СлавТЭС. Поступила в Славянский энергостроительный техникум, потому что считает, что учиться никогда не поздно. У Татьяны расширился круг интересов, она с удовольствием познает то, о чем раньше и мечтать не могла: побывала в Карпатах, где научилась ходить на лыжах, катается на коньках, недавно встала на ролики. Мечтает прыгнуть с парашютом. «И обязательно прыгну», – твердо заявляет Татьяна.

Апатию и неуверенность в собственных силах, привычку подчиняться обстоятельствам и запрет говорить себе, что достойна большего, она сменила на активную жизнь. Сегодня спорт для нее в радость, а не в тягость, хотя раньше она и мысли не допускала, что сможет выходить на пробежку. По словам Татьяны, ощущение душевного подъема и радости от собственной победы – это ни с чем не сравнимое чувство.

Весь этот гигантский и сложный путь к новой себе она прошла, в первую очередь, для самой себя и своей семьи. Муж и сын поддерживают Татьяну во всем, гордятся ее достижениями и стараются от нее не отставать. «Позитивный настрой может излечить даже самого тяжелого больного, – убеждена Татьяна, – потому что вера в хорошее исцеляет душу. Я стараюсь быть оптимисткой, жизнерадостным человеком. Так гораздо легче жить. И еще считаю, что жизнь вознаграждает тех, кто позитивно мыслит и с надеждой смотрит в будущее. Нужно верить в себя, и все получится. У меня получилось».

Татьяна Николаева – это яркое доказательство того, что все в наших руках. И если у вас есть мечта, которую вы не осмеливаетесь осуществить, если вы стоите на рубеже, преодолеть который не позволяет недостаток веры в свои силы, перечитайте эту историю еще раз.

ФОТОФАКТ

Сотрудники Старобешевской ТЭС благоустраивают территорию станции.

КУЛЬТУРА УЛИЦЫ

Специалисты жилищно-коммунального отдела Старобешевской ТЭС обустраивают игровые зоны для детей и места общения – для взрослых новосветцев.

Силами ЖКО электростанции продолжаются работы по благоустройству территории поселка и предприятия. В частности, производится покос травы, выполняется ремонт качелей и каруселей, как на централизованных детских площадках, так и площадках, расположенных во дворах жилых домов. Установлено 7 новых песочниц, во все существующие завезен песок. В жилых кварталах установлено более 30 лавочек, 40 – отремонтированы. Продолжается ремонт в подъездах жилых домов.

После окончания отопительного сезона персонал цеха теплоснабжения и подземных коммуникаций СБ ТЭС приступил к ремонту теплосети поселка и промышленной площадки. В 2014 году запланировано отремонтировать 1,8 тыс. погонных метров коммуникаций, из них в поселке – 1,2 тыс. п. м. Будут заменены на пластиковые трубы водопровода: запланирована замена 2,8 тыс. погонных метров, из них на территории поселка – 2,6 тыс. п.м.

Татьяна ЛУЧИНА,
пенсионер СБ ТЭС, жительница дома №7 по ул. Энергетической:

- Возле нашего дома лавочки давно необходимо было заменить, сколько ни ремонтировали своими силами жильцы, доски все равно прогнили. Мы написали заявление в ЖКО станции и буквально через день во двор привезли новую лавочку, а вот установили и покрасили ее мы сами. У нас красивый цветник, детская площадка, сделанная своими руками, а теперь и лавочка удобная. С внуками можно выходить во двор, с соседями встречаемся, разговариваем, отдыхаем – во дворе красиво и уютно.

ФОТОФАКТ

Поздравление ветеранов с праздником Великой победы – одна из добрых и важных традиций на электростанциях ПАО «Донбассэнерго».

В преддверии 9 мая сотрудники Славянской ТЭС поздравили ветеранов ВОВ. Слова глубокой благодарности, пожелания здоровья и подарки от администрации и профсоюза предприятия принимали 24 участника боевых действий. Разовое материальное поощрение к празднику получили 126 работников и пенсионеров Славянской ТЭС, в числе которых инвалиды войны, участники трудового фронта, члены семей погибших или умерших воинов.

К празднику 9 Мая администрацией и профсоюзом Старобешевской ТЭС было принято решение оказать существенную материальную помощь ветеранам ВОВ, которые в свое время работали на электростанции. На сегодняшний день их, к сожалению, в живых осталось немного – 4 человека.

При поддержке предприятия в поселке прошли традиционные торжественные мероприятия по случаю Дня победы, в ходе которых ни один ветеран не остался без внимания новосветцев.

Иван Антонович Логвин (88 лет), ветеран ВОВ и в прошлом работник СБ ТЭС, принимает поздравления с Днем победы от Александра Максименко.

Валерий Черепий с ветеранами на празднования Дня победы в г. Николаевка

ДАТА

ЯРКАЯ ПАЛИТРА

Художник-энергетик из Нового Света после выхода на пенсию открыл детскую изостудию.

Изостудия в поселке Новый Свет существует меньше года. Сегодня в двух группах занимаются более 30 детей – от малышей до старшеклассников. Руководит студией ее создатель Анатолий Мухин. После 38 лет работы старшим машинистом гидротехнического цеха Старобешевской ТЭС Анатолий Николаевич вышел на пенсию. И его творческая энергия, которая ранее находила выражение в собственных картинах и изделиях из дерева, сегодня питает талант педагога: он помогает подрастающим новосветцам осваивать разные техники изобразительного искусства, знакомит их с волшебным миром красок, света и тени.

Организатор студии самостоятельно изготовил мольберты для своих учеников, с материалами для них помогли родители.

«У всех детей есть потребность рисовать, – считает Анатолий Николаевич. – Это познание окружающего мира, один из самых доступных способов выражения своих мыслей, чувств. Я хочу помочь им развить творческие способности, научить их ориентироваться в видах и жанрах живописи. Узнаю́ характер ребенка, чтобы сохранить в дальнейшем его индивидуальность, его взгляд на мир, помочь их выразить в рисунках».

Педагог рассказал, что ребята трудятся над своими произведениями с большим желанием, старанием и фантазией. И каждая работа неповторима. Дети не боятся экспериментировать, считает художник, и предлагает убедиться, сколько в этих рисунках счастья – ни одной темной краски. Детская изостудия уже проводит выставки работ юных художников, первая из них проходила во Дворце культуры в преддверии Дня энергетика.

Аня Беликова и Настя Ткаченко, ученицы изостудии

Анна Беликова (11 лет) посещает изостудию с первого урока и с гордостью говорит, что не пропустила ни одного занятия: «Мне очень нравятся занятия. Потому что можно изобразить то, что хочешь, что представляешь. Это очень интересно».

Зинаида Лесниченко рассказала, что водит в студию 7-летнюю внучку Дашу: «Внучка увлекалась танцами, а сейчас торопится на каждое занятие к Анатолию Николаевичу. Я рада, что Даша занимается в изостудии. Учитель у них лояльный, сдержанный, терпеливый и умный. Не перевелись еще хорошие люди, которые передают знания подрастающему поколению. Я наблюдаю, с каким желанием и нетерпением ждут дети каждое занятие. Это значит, что их дело им по душе. Ведь это – самое главное, чтобы ребенок нашел себя с детства».

Ирина Елисеева, домохозяйка, поделилась: «Моя дочь Настя (7 лет) совсем недавно начала обучаться в студии, но уже есть первые результаты. Я довольна, и дочери нравится. Занятия проходят в игровой форме, детей не утомляют – все-таки два часа длится урок. Хочу отметить, что дочь стала аккуратнее, научилась сочетать цвета и оттенки, уже получается рисовать».

ТЭС ИЗ УГЛЯ, ПЕСКА И ТЕСТА

В ПАО «Донбассэнерго» подвели итоги конкурса детского творчества.

В конкурсе «Донбассэнерго» — мое вдохновение» приняли участие 106 детей из Донецка, Николаевки, Нового Света, Зугрэса, Горловки, Енакиево в возрасте от 4 до 17 лет. За победу в финале боролись 36 работ. Путем голосования были определены 6 победителей в двух возрастных категориях и трех номинациях-жанрах.

В следующем номере читайте истории наших участников и победителей, рассказ о самых интересных техниках, в которых выполнены работы, о наградах и подарках. В июньском выпуске вы также найдете красочную вкладку с работами участников конкурса. А пока представляем вам победителей.

Младшая возрастная группа (4-10 лет):

Николай Костанда, *пос. Новый Свет, 8 лет. Ученик 2-Г класса Новосветской ОШ I-III ступеней. Жанр – картина: кракле «Наша гордость» (картина из яичной скорлупы)*

Милана Лыкова, *г. Донецк, 7 лет (мама – Юлия Лыкова, инженер 3 категории сметного отдела ДонТЭП). Жанр – поделка: Старобешевская ТЭС*

Алеся Понзель, *пос. Новый Свет, 9 лет (папа – Андрей Понзель, водитель автотранспортного цеха СБ ТЭС). Жанр — поэзия: стихотворение «Когда спросила я у папы».*

Старшая возрастная группа (11-17 лет):

Данил Лысенко, *г. Енакиево, 11 лет (папа — Руслан Лысенко, начальник эксплуатационно-технического отдела ДонТЭП). Жанр — картина: Силуэт ТЭС из угля.*

Дарья Копыца, *г. Николаевка, 16 лет (папа – Александр Копыца, машинист тепловоза ТТЦ СлавТЭС). Жанр — поделка: Макет электростанции, вывязанный крючком.*

Нина Семченко, *пос. Новый Свет, 11 лет (папа – Сергей Семченко, водитель автотранспортного цеха СБ ТЭС). Жанр – поэзия: стихотворение «Мы все привыкли к свету и теплу».*

ВЗГЛЯД НА ЖИЗНЬ:

интересная штука; как игра на деньги; значит – полосатая

1 июня мы отмечаем Международный День защиты детей. Естественно, защищать детей и обеспечивать им достойные условия для жизни и развития должны взрослые. Но мы часто обнаруживаем, что малыши сами могут многому нас научить. А еще – заставить улыбнуться и на какое-то время забыть о тревогах взрослой жизни. Мы побеседовали с маленькими жителями Нового Света и Николаевки и узнали о том, что их волнует.

Арсений ТИШКОВ, 7 лет:

Мама – Людмила Тишкова, инженер ПИХЛ, **папа** – Сергей Тишков, машинист экскаватора ЦТПК. Славянская ТЭС

- Я стараюсь, чтобы жизнь у меня была веселой. Но родители говорят: ну и характер у меня. Прочитал про характер: «Основные проблемы с характером у некоторых людей обусловлены тем, что трансцендентальная поликонденсация нероноспоры в перплексном хаосе может инбабулировать комплексный морфоз только тогда, когда конституент доминанты квазитенденциально универсален, и возникает довольно внезапно». Теперь мозги болят. Думаю: надо что-то с ним делать.

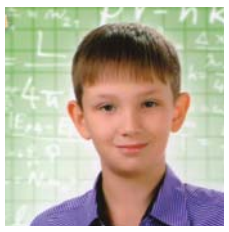
Аня КАРАБЕТ, 10 лет:

Мама – Татьяна Карабет, машинист компрессорных установок ППЦ, **папа** – Виталий Карабет, электрослесарь ЦТАИ. Славянская ТЭС

- Жизнь как зебра, значит, она – полосатая. И чтобы всегда было прилично хорошо, нужно идти по белой полоске осторожненько, все время вверх и вверх. На черную скакать не надо.

Кирилл ЛОКИ, 10 лет:

Мама – Екатерина Локи, лаборант ПИХЛ Славянской ТЭС



- Я вот ощущаю, что жизнь - такая интересная и хорошая штука. Жалко, что таких штук в жизни мало. В жизни надо учиться, учиться, учиться, долго учиться, потому что работу все равно не найдешь, зато умным будешь.

Никита ЛОБОВ, 3 года:

Папа – Сергей Лобов, слесарь ЦРТО Старобешевской ТЭС

На замечание мамы о том, что не нужно чесать руку:
- А у меня все комарики чешутся!

Роман БЕЛЯЛОВ, 5 лет:

Папа – Николай Белялов, мастер ЦРТО Старобешевской ТЭС

Просьба к родителям по возвращению из деревни от бабушки и дедушки:
- Мама, вы мне купите детскую косилку, а потом взрослую, а потом – секатор? Я вырасту и буду убирать траву.

Дима ЭНДЕБЕРЯ, 9 лет:

Мама – Марина Эндеберя, инженер отдела капитального строительства Славянской ТЭС

- Жизнь - это когда все, как у взрослых, как игра на деньги. Есть фишки - играешь, нет - идешь и зарабатываешь фишки. И нельзя, как в компьютере, добавить читы, сделать себе неубиваемость и машину с ускорением.

Амина МАНСУРОВА, 3 года:

Папа – Акшин Мансуров, оператор пульта управления КТЦ-1 Старобешевской ТЭС

- У нашего котика Йорика редкие зубы. Это потому, что он в детском садике не кушал манную кашу.

Саша БАЕВА, 4 года:

Мама – Алина Баева, пробоотборщик ТТЦ, **папа** – Андрей Баев, мастер ЦРТО. Старобешевская ТЭС

- Мой кролик Бодя живет на балконе, любит есть яблоки и морковку, прыгает как слон и царапается.

Наша генерация

Корпоративное издание ПАО «ДОНБАССЭНЕРГО» Св-во серии ДЦ № 3296-923Р от 01.04.2013 г.

Контакты редакции: 062 388-59-68, 050-929-91-32, o.sakhno@de.com.ua Отпечатано в ООО «МОСТ ГРУПП» Тираж – 6000 экз.

Благодарим за помощь в подготовке номера:
Павла Якименко, Геннадия Горбенко, Владимира Гречкосия, Алексея Куссу, Александра Романчука, Людмилу Чумаченко, Дмитрия Федоренко, Наталью Безжон, Елену Гайдаш, Дмитрия Ямпольца, Николая Скочко, Светлану Онищук, Григория Бердникова, Анну Янковец, Викторию Ковтуненко.