С прицелом на рост: УПК отмечает юбилей первого груза. Интервью директора

30 июля 2018

Журнал "Морские порты" №4 (165) 2018

Управляющий директор УПК Сергей Челядин рассказал журналу «Морские порты» о том, как растёт производство, почему на терминале нет текучки кадров и зачем успешному предприятию социальные проекты. В этом году Универсальный перегрузочный комплекс в Усть-Луге отмечает 10 лет со дня первой перегрузки. Если промотать эти годы как киноленту в ускоренном режиме, перед нами промелькнут миллионы тонн грузов, тысячи обработанных судов, точно из воздуха соткутся новые суперсовременные погрузчики, краны, мобильные конвейеры. Мы увидим, как с появлением порта в Усть-Луге хорошеет район. Немалый вклад в это преображение внес УПК. Важным результатом работы комплекса стало его влияние на социально-экономическую ситуацию.

— Сергей Валентинович, давайте вспомним, с чего всё начиналось. В декабре 2008 года на складские площадки УПК были доставлены первые 42 вагона с 3 тыс. тонн чугуна в слитках. Показатели следующих лет демонстрировали положительную динамику развития. На этапе планирования основным грузом был выбран чугун — 1,8 млн тонн в год. Цифра 2012 года — 2,9 млн тонн, это значит, что предприятие подошло к расчетному грузообороту — до 3 млн в год. А дальше началось удивительное: 2013 год — 3,5 млн тонн, 2017 год — уже 5,5 млн тонн. Предполагается ли дальнейший рост?

— Как говорил Аристотель, жизнь требует движения. Сегодня мы работаем практически на пределе

производственной мощности терминала и в этом году планируем остаться в объемах 2017 года, то есть 5,5 млн тонн. В следующем году намерены обеспечить перевалку в объеме 6 млн тонн. И далее рассматриваем возможность увеличения мощности до 8 млн тонн. Это довольно амбициозная задача, и реализовать ее мы сможем при условии подтверждения окупаемости проекта.

— Какими способами УПК будет увеличивать производственную мощность?

— За счет кардинального изменения железнодорожного хозяйства комплекса. Точкой для развития станет железнодорожный фронт терминала. Мы надеемся, что новый фронт увеличит пропускную способность и даст возможность проводить более оперативные маневровые работы и выгрузку. Сейчас проектировщики разрабатывают комплексную программу. Она включает в себя изменение инженерной системы терминала, программу экологии, строительство новых очистных сооружений, усовершенствование системы пылеподавления.

— Увеличение показателей всегда шло параллельно с вложениями в развитие: появилась новая техника, обновилась инфраструктура. Сейчас основной груз компании — уголь. Вкладываясь в развитие, вы рассчитываете и в дальнейшем на этот груз?

— Изначально терминал строился и эксплуатировался как универсальный. У нас есть возможность переваливать как генеральные, так и насыпные грузы. Эту универсальность мы сохраним, не будем уходить в специализацию. Философия развития комплекса предполагает возможность в любой момент вернуться к универсальности и снова переваливать чугун, металлолом, щебёнку.

— Что из приобретений последних лет оказалось наиболее эффективным?

— Мы не первый год занимаемся программой техперевооружения. В 2016-2017 годах на развитие производственных мощностей мы направили более 200 млн рублей. Были приобретены манипуляторы Liebherr, ковшевые погрузчики, заказан более мощный кран «Витязь». Брали его с возможностью переключения на металлы, на слябы. Машины из года в год совершенствуются, облегчается работа докеров. Сегодняшняя техника оснащается камерами наблюдения. Подъёмные кабины и видеонаблюдение позволяют не просто обрабатывать вагоны, но делать это, сохраняя их без повреждений, так как оператор видит обстановку вокруг. На практике эти улучшения состоят в том, что у людей, работающих на манипуляторах, снижается вибрационная и шумовая нагрузка. Новая техника позволила повысить интенсивность обработки, усилить безопасность при производстве погрузо-разгрузочных работ и обеспечить рост грузооборота.

— По итогам 2017 года Универсальный перегрузочный комплекс стал победителем конкурса Федерального агентства морского и речного транспорта «Лидер отрасли» в номинации «Морская стивидорная компания», а также был отмечен Ассоциацией морских торговых портов как лучшая стивидорная компания. Что стало основой для таких оценок?

— Безусловно, высокую оценку экспертов отрасли мы смогли получить благодаря отличным производственным результатам и успешной реализации инвестиционных проектов, связанных с обновлением техники и портовой инфраструктуры. Однако все это было бы невозможно реализовать без усердной работы коллектива. Именно благодаря высокому уровню профессионализма сотрудников нашей компании в решении ежедневных задач Универсальный перегрузочный комплекс показал такой результат. И я полностью отношу эту победу к заслугам портовиков.

— Кстати, когда комплекс появился, специалистов на месте не было. Приглашали трактористов из ближайших районов, принимали на работу кингисеппцев, столкнувшихся с сокращениями на градообразующем предприятии во время очередного кризиса. И предприятие само растило профессионалов, отправляло людей на обучение. Как сейчас складывается ситуация с кадрами?

— Порт Усть-Луга, который включает 11 операторов, в том числе УПК, вдохнул жизнь в Кингисепп. 90%

сотрудников терминалов — жители Кингисеппа. Город зажил новой жизнью. Поменялись культура, ментальность. У нас коллектив дружный, я не вижу рисков, связанных с персоналом. Текучесть кадров очень низкая, меньше 1%. Это говорит о том, сотрудникам нравится работать в нашей компании.

— С помощью каких инструментов вы этого добиваетесь: социальной политики, зарплаты, условий труда?

— У нас хороший уровень оплаты труда. Зарплаты регулярно индексируются. Кроме того, действует пакет компенсаций по коллективному договору. Коллектив на УПК устоявшийся, небольшой, всего 172 человека. Многие функции предприятия отданы на аутсорсинг. Это правильная конфигурация, она оправдывает себя.

— Одним из пунктов социальной программы УПК каждый год является обучение. Если коллектив устоявшийся, чему учить профессиональные кадры?

— Существуют три направления. Первое — обязательное обучение. Люди регулярно проходят аттестацию на профпригодность, так как работают на предприятии повышенной опасности. Второе — содействие сотрудникам, которые хотят повысить квалификацию и профессионально вырасти. Например, наши старший стивидор и диспетчер сейчас получают высшее образование в «Макаровке» (Государственном университете морского и речного флота имени адмирала Макарова — ред.). При наличии вакансии мы в первую очередь рассматриваем на нее существующих специалистов предприятия. И люди это знают. Третье направление — открытие должностей с новыми компетенциями. Мы реагируем на изменения рынка, на потребность совершенствовать операционную деятельность, поэтому и вводим новые должности. Например, у главного механика — большой объем работ в части автоматизации процессов.

— На протяжении многих лет большая часть социальной программы УПК — благотворительность. Один из примеров тому — финансирование создания в Кингисеппе городской библиотеки семейного чтения. Что для вас лично значит этот проект?

— Мне нравятся слова Льва Толстого: «чтобы поверить в добро, надо начать делать его». Бизнес в России традиционно поддерживал искусство, культуру, вкладывался в социальную сферу. Согласно существующей договоренности с администрацией района, мы оказываем адресную поддержку: обсуждаем конкретный объект и согласовываем объемы финансирования. С точки зрения инвестирования у нас в приоритете социальные проекты, которые будут востребованы, в том числе, и нашими работниками — жителями Кингисеппа. Городская библиотека семейного чтения отвечает всем современным требованиям библиотечного дела: в ней есть и детский уголок, и литература в электронном виде.

— В конце прошлого года региональные власти отметили УПК почетным знаком «За вклад в социально-экономическое партнёрство». Это стало отличной оценкой, которую Кингисеппский район и Ленинградская область поставили компании в качестве признания тесного сотрудничества в важных социальных инициативах. Будут ли еще совместные проекты?

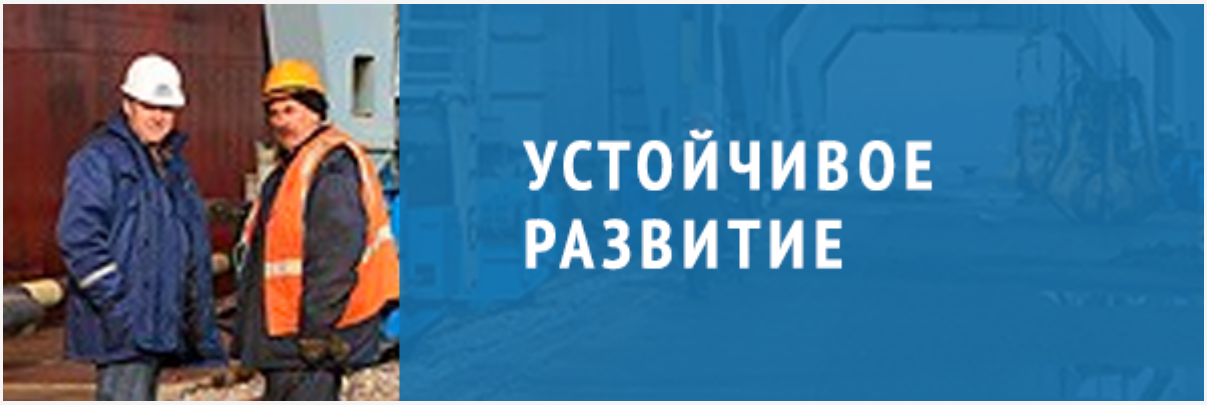
— Мы каждый год обсуждаем те или иные социальные проекты, которые, прежде всего, направлены на повышение качества жизни кингисеппцев. Социальная ответственность компании — это моя принципиальная позиция. Нам важно, чтобы жители района могли гордиться местом, в котором живут, чувствовали свою принадлежность к современному культурному пространству, в том числе за счет положительных перемен в облике города, появления новых объектов. Библиотека — это только начало. Сейчас рассматриваются новые совместные проекты.

— Руководство предприятием часто сопряжено с деятельностью, напрямую с ним не связанной. Недавно вы стали членом совета директоров Ассоциации морских торговых портов. Это важный шаг, который

поможет отстаивать интересы портового бизнеса. Какую главную задачу вы ставите перед собой в этом качестве?

— В нашей отрасли есть характерная особенность: мы общаемся на дружеских началах. Для нас нормально приехать в порт и показать технологии и реализованные проекты. Достаточно одного звонка, чтобы получить ответ: «Приезжайте». Мы у себя регулярно принимаем коллег, ничего не скрываем. Поделиться имеющимися успехами — всегда пожалуйста. В Ассоциации обсуждаешь все, что волнует: от современных технологий перегрузки до вопросов окружающей среды, требований безопасности и взаимодействия с государственными органами. Ассоциация — это, прежде всего, площадка для обсуждения наболевших проблем. Актуальных вопросов много, и обмен мнениями помогает сформировать единую консолидированную позицию всех стивидоров.

2024
2023
2022
2021
2020
2019
2018
2017
2016
2015
2014
2013
2012
2010
2009
2008



КОРПОРАТИВНЫЙ БУКЛЕТ

РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

ИНФРАСТРУКТУРА

УСЛУГИ

ПЕРВАЯ ПОРТОВАЯ