

СЕРГЕЙ ПРИБ,
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР АО «СЕТЕВАЯ КОМПАНИЯ АЛТАЙКРАЙЭНЕРГО»,
АО «АЛТАЙКРАЙЭНЕРГО»:

«БЫТЬ ЛУЧШЕЙ ОПЕРАЦИОННОЙ ЭНЕРГОКОМПАНИЕЙ АЛТАЯ – НАША СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЗАДАЧА»

– Сергей Николаевич, подходит к концу очередной год. Уже можно подвести предварительные итоги. Какие основные принципы были заложены в работу компании в 2018 году?

– «Алтайкрайэнерго» – одно из крупнейших предприятий в регионе. Мы понимаем, что от качества нашей работы зависит нормальная жизнедеятельность сотен тысяч людей, предприятий, учреждений. Основной тренд в развитии, который был нами задан в прошлом году – повышение операционной эффективности, формирование такой системы бизнес-процессов, которая позволит нам в любых ситуациях обеспечивать надежное и бесперебойное электроснабжение в регионе, развивать электросетевой комплекс и при этом быть экономически эффективными.

– Каких результатов удалось достичь и с помощью каких показателей вы оцениваете эффективность работы компании?

– Самые базовые – финансовые и экономические показатели деятельности. Мы ожидаем, что по итогам 2018 года общая выручка «Алтайкрайэнерго» вырастет примерно на 5% и составит более 9 миллиардов рублей. При этом в виде налогов и взносов в бюджеты разного уровня мы заплатим почти 700 миллионов рублей, это на 10% больше, чем в прошлом году.



– За такими финансовыми показателями стоят значимые конкретные дела?

– За 2018 год отремонтировано, построено и реконструировано в общей сложности 2343 километра воздушных и 75 километров кабельных линий, 105 силовых трансформаторов, более 1600 единиц электрооборудования. Большую часть работ мы выполняем хозяйственным способом.

Мы проводим множество технических мероприятий, направленных на повышение надежности и качества энергоснабжения. В 2018 году приобрели 22 единицы автомобильной и специальной техники.



В период осенне-зимнего максимума нагрузок 2017 – 2018 годов по сравнению с прошлым периодом количество технологических нарушений сократилось примерно на четверть, а время возобновления энергоснабжения потребителей – на 20%.

– Какие реализуются мероприятия, направленные на снижение уровня потерь?

– Это целый комплекс работ. Например, мы запустили масштабный проект по установке выносных щитов учета (ВЩУ) электроэнергии. Пилотные проекты на наиболее проблемных участках показали отличные результаты – потери здесь снизились кратно. В 2018 году в общей сложности установлено больше 12 тысяч ВЩУ. По сравнению с прошлым годом мы сократили общие потери еще на 30 миллионов киловатт-часов.

– Озвученные цифры – часть базовых показателей, которые характеризуют работу электросетевой компании в целом. Как их можно конкретизировать?

– Сейчас мы запускаем механизм мониторинга и анализа показателей деятельности подразделений компании и отдельно взя-

тых сотрудников. Это средство визуализации для линейных руководителей и специалистов, позволяющее в режиме реального времени отслеживать и анализировать различные данные, с применением цветовой дифференциации и ретроспективой, на карте края или по объектам. Этот инструмент отличается своей доступностью и наглядностью, запускается с любого устройства, включая используемые в работе интерактивные доски и экраны IP-видео-телефонов.

– Вы говорите про активно внедряемые в «Алтайкрайэнерго» информационные технологии?

– И про технологии, и про подходы к управлению. Каждый проект, каждая идея, которая озвучивается нашими сотрудниками, проходят экспертизу и проверку на целесообразность и эффективность в системе независимо от собираемых показателей. Сначала – в теоретической модели. Потом – при апробации на небольшом участке работы.

– Информационные технологии – это инструменты, без которых нормальная деятельность предприятий в современных условиях невозможна.

– Мы кардинально меняем наши бизнес-процессы на всех уровнях управления, оцифровываем их и подчиняем единой логике, применяем передовые решения по основным и вспомогательным направлениям, в сфере администрирования, бюджетирования, отпуска электроэнергии, управлении электросетевым хозяйством.

Такая сквозная интеграция бизнес-процессов, работа в едином информационном пространстве, разнообразные средства коммуникации – сокращают расстояние между людьми и процессами, позволяя оперативно и обдуманно принимать производственные решения. Кроме того, на нас распространяются повышенные требования к безопасности жизнедеятельности сотрудников, постоянные риски требуют их регламентирования и контроля.

В компании непрерывно применяются новые инструменты для снижения влияния человеческого фактора и повышения безопасности в повседневной работе персонала. В конечном счете внедряемые и используемые системы направлены на достижение прозрачности и полной управляемости как наиболее важной составляющей всех задач компании. И это не дань «цифровой» моде, а жизненная необходимость для работы в жестких рыночных условиях.

– Этот же подход применяется и при взаимодействии с потребителями?

– Конечно. Потребитель – важнейший участник нашей деятельности. Ясность, оперативность, наглядность и четкая регламентация во взаимоотношениях с потребителем столь же важна, как и во внутренней работе компании. Многие ИТ-решения в «Алтайкрайэнерго» направлены на реализацию именно этой задачи. Это мобильные приложения, интеллектуальные приборы учета и многое другое. Главные принципы – клиентоориентированность и высокое качество обслуживания.

– Наверняка такие решения обладают высокой стоимостью, оправдывают ли себя вложенные средства?

– На рынке информационных технологий довольно сильная конкуренция, что позволяет подобрать оптимальные решения по соотношению цена – качество. Мы определили для



себя вектор развития, базирующийся на отечественных программных продуктах с применением перспективных технологий, гибкой и адаптируемой бизнес-логикой. Создали профессиональный департамент информационных технологий. При внедрении ИТ-проектов руководствуемся теми же критериями, что и для любых других проектов – экономическая эффективность, надежность, масштабность. И нам важна не просто оптимизация, а радикальное улучшение показателей и производительности.

– Часто считается, что повсеместное внедрение информационных технологий ведет к сокращению персонала. Ведь многие задачи могут решать программы и «роботы».

– Внедрение новых технологий требует от персонала всех уровней постоянного повышения квалификации, готовности подстраиваться под новые реалии.

Сегодня своевременно выявлять и успешно готовить талантливых сотрудников к работе – не только следование общегосударственной тенденции, но и одно из главных условий успеха нашей компании. Поэтому в текущем году большой акцент в работе был сделан на формирование и развитие кадрового резерва.

Для подготовки резервистов организована внутрикорпоративная «Школа кадрового резерва», в ее программе – семинары и тренинги, углубляющие знания сотрудников и актуализирующие их навыки. Подготовка каждого сотрудника, состоящего в резерве, проходит по индивидуальному плану развития.

Также в компании проводится «Школа начальников РЭС», в рамках которой проходят курсы обучения начальники РЭС и УЭС со всех филиалов общества. В течение недели сотрудники изучают новейшие технологии энергетической отрасли, рассматривают вопросы организации производственно-хозяйственной деятельности на энергообъектах и совершенствования сбытовой сферы, а также расширяют спектр профессиональных компетенций с учетом применения методов современного менеджмента.



В течение года осуществляется комплексная программа обучения производственного персонала, которая сочетает как повышение квалификации отдельных специалистов в сторонних учебных заведениях, так и внутрикорпоративное обучение.

– Как вы подбираете кадры?

– Мы активно сотрудничаем с образовательными учреждениями, чтобы еще на этапе обучения выявлять перспективных студентов и приглашать их на работу. Нам есть что предложить своим будущим сотрудникам.

Мы «разгоняем» скорость процессов, повышаем производительность. Все виды работ стараемся делать не через подрядчиков, а собственными силами, внутренними трудовыми ресурсами, и за счет этого реализуем программы мотивации, увеличиваем заработную плату. По итогам 10 месяцев 2018 года средний заработок рабочего увеличился на 24% и превысил средний уровень зарплаты в Алтайском крае.

– Насколько я знаю, также в «Алтайкрайэнерго» активно поддерживается спорт?

– Да, и это дает хорошие результаты. В компании проводятся внутрикорпоративные соревнования, на которых отбираются лучшие спортсмены для участия в краевой спартакиаде энергетиков. Это стимулирует сотрудников плотно тренироваться, готовиться к соревнованиям. Для этого мы арендуем спортзалы, когда необходимо даем возможность заниматься всем желающим.

Своими победами и яркой игрой известна футбольная команда «Алтайкрайэнерго», которая на постоянной основе успешно участвует в летней и зимней лиге чемпионата Алтайского края по футболу. В течение двух лет мы удерживаем почетное 2 место в Премьер-лиге Алтайской краевой федерации мини-футбола. Выдающихся результатов добилась наша команда по стритболу, которая занимает призовые места в краевых и межрайонных чемпионатах.

– Сергей Николаевич, какие приоритетные векторы развития вы определяете на следующий год?

– Сегодня мы можем уверенно говорить о достигнутых промежуточных результатах и, понимая свои опорные точки и ресурсы, планировать развитие на 3 – 5 лет вперед. Основные приоритеты – клиентоориентированность, внедрение современных технологий, цифровизация, развитие кадрового потенциала и мотивация персонала.

Чтобы быть впереди, нужно постоянно находиться в движении, быть гибкими, иметь возможность постоянно адаптироваться к изменениям законодательства и рыночных условий. Стратегическая цель всего нашего коллектива – быть лучшей операционной энергокомпанией региона.

Беседовал Александр САМОЙЛОВ.

