

шоу

Возрождение легенды

В Ярославле создают новое рок-движение. В КСК «Вознесенский» прошел рок-фестиваль, объединивший на одной сцене молодых панков и ветеранов с 30-летним стажем.

■ Елена Микулина

Не концерт, а биение сердца

Качественный, плотный, профессиональный звук обволакивал зал, но не оглушал. Свет мягко скользил по лицам музыкантов. А в воздухе – то самое редкое чувство единства и общности интересов. Публика здесь не просто слушает, а слышит. Подпевает знакомым и еще незнакомым песням, ловит взгляды музыкантов, отпускает реплики одобрения.

В кулуарах удается поймать Сергея Густилина из группы SEGSA. Его коллектив играет авторский рок – жанр, в котором сегодня непросто найти отклики.

– Этот фестиваль для каких-то коллективов возможность заявить о себе, для каких-то – напомнить. А для нас – в первую очередь выразить свои мысли, свои чувства, чтобы зритель ус-

лышал и прочувствовал, – делится Сергей.

Александр Еранцев, лидер группы «Праздник», на сцене КСК «Вознесенский» не стоял четверть века.

Его группа – живая история ярославского рока. Участник легендарных фестивалей 90-х, он застал ту самую мифическую эпоху. Но творчество, как и сам человек, не стоит на месте.

– Отошли от каких-то мрачных ассоциаций, от ритмов бетоношашки. Пришли к душе, к мелодии, к смыслу, к общечеловеческим вообще ценностям, – с улыбкой рассказывает Александр.

Эта эволюция от мрачного максимализма к зрелой, осмысленной музыке – еще одно доказательство, что рок в Ярославле вырос, но не умирал. Он просто ждал своего часа.

III – в сторону

Самый неожиданный и современный взгляд на творчество у Захара Потемкина – экс-«Неизвестная зем-



ля», а ныне Зох Скоморох. Его новый проект – продукт коллаборации с искусственным интеллектом.

– Я очень за ИИ. Тем более что сейчас записываться в студиях – это очень дорого. А так он сгенерировал мой голос. Я говорю – мне нужен Хэтфилд, Линдемэнн, там Честер... Раз... и в совокупности получилось, – рассуждает Захар.

Но для фестиваля музыкант, как и все, собрал живую группу. Шутливо называя ее «сборной соляной», музыкант признается, что репетиций было мало, но выступить для него было важно.

– Амбиции такие у меня. Ну а собирать старых музыкантов? Кого-то еще искать? Нет. Я, что называется, начал с чистого листа. С нуля. Вот

и хочется проверить, как теперь я вот так буду выступать, – говорит Зох Скоморох.

Его история – о смелости начинать заново в любом возрасте и в любом формате.

Апогей в творческой биографии

– Рок-фестиваль в КСК «Вознесенский» стал однозначно апогеем всех предыдущих фестивалей и прочих многочисленных выступлений DetiDeda за всю историю коллектива, – делится Сергей Шварц, лидер группы DetiDeda. – Сам я решился на авторскую деятельность еще в середине 80-х. Увы, в 90-е, к сожалению, не был участником подобного плана меропри-

ятий, но ни на день не прекращал творческого процесса. До DetiDeda являлся родоначальником еще трех коллективов, но пошуметь по-крупному не получалось. И вот вдруг такой подарок судьбы!

Его слова – это гимн тому возрождению, ради которого все затевалось.

– Благодаря вере в успех и какой-то светлой по-детски мечте мы все же преодолели и сомнения, и сквозящий из-под каждого плитуса скепсис! Сделали это! Сделали все вместе! Ярославский авторский рок приподнял голову, вылез из подвалов, гаражей, шагнул на сцену, шурясь в свете софитов, и, вдохнув полной грудью запах кулис да подмостков, запел всей душой! – радуется Сергей. ■

ТЕХНОЛОГИИ



В прошлом году на предприятии был внедрен проект «Организация рабочих мест по системе 5S» в контексте развития производственной системы ЖДРМ, а нынешний объявлен генеральным директором АО «Желдорремаш» Годом 5S, что подчеркивает важность встраивания принципов 5S в повседневную жизнь компании.

Задачи более чем амбициозны. В планах создание на ЯЭРЗ модельного завода – производственной площадки ЖДРМ, где будут внедряться лучшие практики бережливого производства для формирования эталонных стандартов работы и успешного достижения операционных показателей эффективности.

– Для нас важно не просто навести порядок, а сформировать новый подход к организации труда. Мы ставили задачу повысить культуру производства, минимизировать запасы, освободить пространство под развитие новых направлений, сделать рабочее место более безопасным и, главное, добиться того, чтобы стандарт поддерживался не «от проверки к проверке», а постоянно, и стал привычкой, – рассказывает директор завода Алексей Волков.

Еще недавно многие сотрудники воспринимали 5S практически как дополнительную нагрузку, которая отвлекает от работы. Поэтому основным вызовом стала необходимость менять отношение, показать целесообразность и эффективность нововведений. Ведь за счет сокра-

От бережливого производства к модельному предприятию и центру компетенций

На Ярославском ЭРЗ продолжается реализация масштабного корпоративного проекта по повышению эффективности производственных процессов и внедрению системы 5S.

щения потерь рабочего времени, снижения избыточных запасов, уменьшения травматизма и рисков в конечном счете повышается общая производительность. Сейчас все больше сотрудников активно вовлекаются в процесс внедрения, предлагают улучшения. То есть система 5S начинает работать. Но самое главное – это трансформация сознания самого персонала, когда порядок и дисциплина становятся неотъемлемой частью производственного процесса.

И на этой базе начинается следующий этап работы – создание на заводе модельного предприятия, где в основе лежит не только развитие эффективного и экономичного производства, но и расширение процесса экономической трансформации. В планах на следующий год – обучение всех сотрудников завода, а затем предоставление на созданной базе консультационной поддержки другим площадкам компании. Важным моментом в этом становится обучение сотруд-

ников на основе практического опыта. Используя возможности модельного предприятия, инженеры и технический персонал постигают теорию на практике, изучая методы экономии и применяя эти методы на месте. Здесь целью является постоянное приобретение знаний и компетенций в результате объединения теоретической и практической учебной программы. Теоретические и практические тренинги, проводимые на модельном предприятии, позволят сотрудникам применять полученные знания в реальной рабочей среде, что приведет к повышению производительности как сотрудников, так и компании.

– Для достижения этой цели на предприятии разрабатываются уникальные фабрики процессов производства – Ремонт, Офис и Логистика, – продолжает Алексей Волков. – Фабрика процесса – это, по сути, симулятор технологического и производственного процесса, использование которого позволит

обучить сотрудников управлению процессами и понимать взаимодействие между различными подразделениями и результат их общей работы. Например, в производственном блоке акцент будет сделан на ремонт локомотивов ЭП2К. Мы диагностируем процессы, анализируем и на этой основе разрабатываем план мероприятий. Заводу нужны не локальные улучшения, а полная перекомпоновка технологических процессов, реструктуризация цепочек и обновление подходов к работе.

Реализация проектов позволит разработать и реализовать план по перестройке технологии и логике производства. Важно понимать, что ремонт сегодня – это не просто восстановление ресурса тягового подвижного состава, это особый вид работ, в котором очень мало типового, зато много переменных. Фабрика как раз и призвана систематизировать процессы, найти в них закономерности и выстроить понятную архитектуру решений.