



23 сентября

День машиностроителя!

Рынок диктует условия

Вячеслав ЮРОВ: «Оплата труда должна быть конкурентоспособной на рынке труда»

В июне на ХАРП началось поэтапное повышение заработной платы и внедрение новых принципов оплаты труда, направленных, в частности, на увеличение заинтересованности заводчан в выполнении производственной программы и качестве своей работы. С помощью нововведений ХАРП намерен решить проблему оттока персонала и привлечь новых сотрудников. Подробнее — в интервью с генеральным директором подшипникового завода Вячеславом ЮРОВЫМ.

— Вячеслав Геннадиевич, с чем связана реформа системы оплаты труда и в чем ее суть?

— Для ХАРП, как и для всей индустриальной группы УПЭК, человек — главная ценность. От наших сотрудников, их профессионализма, желания выполнять свою работу качественно зависит конкурентоспособность продукции. Поэтому эффективная система стимулирования сотрудников имеет определяющее значение в успешной работе и дальнейшем развитии подшипникового завода.

Прежняя система оплаты труда существовала около пяти лет. Но сегодня, в ситуации постоянной инфляции, роста стоимости жилищно-коммунальных услуг, дефицита высококвалифицированных рабочих, эта система перестала быть эффективной. Ранее тарифная, то есть гарантированная часть заработной платы, составляла в среднем 75% заработка заводчан. Остальная часть — надбавки, премии, которые по сути своей непостоянны. Со временем они утратили свое предназначение и фактически превратились в постоянную величину, что, естественно, демотивирует сотрудников. К тому же такая структура заработной платы сдерживала повышение тарифа и, как следствие, снижала привлекательность ХАРП как работодателя, не позволяла предприятию сохранять квалифицированных специалистов и привлекать новых сотрудников.

Разрабатывая новую систему оплаты труда, мы стремились к тому, чтобы сделать базовый оклад конкурентоспособным на рынке труда и соответствующим уровню сложности той работы, которую выполняют наши заводчане. Так, согласно нововведению, в июне постоянная часть заработной платы была повышена на 14%. В итоге при одновременном уменьшении переменной части уровень зарплаты был повышен в среднем на 7,6%. И еще на 8% в августе.

— Как формируется переменная часть зарплаты?

— Новый подход заключается в усилении оценки влияния каждого рабочего на объемы выпуска продукции, ритмичность работы и выполнение показателей по технически неизбежным потерям, то есть браку. Невыполнение плана влечет за собой существенное уменьшение переменной части заработной платы. Так, например, рабочие цеха потока россыпи и сборки (ПРС), не выполнив в июне план на 11%, получили меньшую зарплату, чем рассчитывали. Это вызвало недоумение. Но я хочу подчеркнуть: рост зарплаты зависит, в первую очередь, от выполнения производственных планов, вклада каждого сотрудника в развитие предприятия, его активной заинтересованности в работе.

— Если говорить о ПРС, то одна из причин, по которой, по словам рабочих этого цеха, не был выполнен план — частая переналадка и, как следствие, простой оборудования.

— Мне известно об этом. Вопрос частой переналадки оборудования связан с большим количеством типов локомотивных подшипников, которые выпускаются на потоке россыпи и сборки. Еще несколько лет назад этот цех выпускал всего пять типов буксовых локомотивных подшипников. Сегодня — 19. Стремительное расширение номенклатуры — вопрос выживания завода в острой конкурентной борьбе на рынке. В то же время существующие технологии и мощности цеха не предназначены для обработки такого количества типов. К тому же на выполнении плана сказываются частые выходы из строя оборудования. Мы намерены решить эти проблемы с помощью новых токарных станков с ЧПУ моделей ПАБ-350 (ОАО «Веркон», Украина), торцешлифовальных станков (ОАО «Мазал», РФ), а также шлифовальной линии нового поколения (компа-

освоение новых изделий, повышение качества существующих, выход на новые рынки сбыта. Все это невозможно без крупных инвестиций в новые технологии, ремонта и обновления оборудования, и конечно, передовых методов организации труда. Именно поэтому УПЭК, кстати, в отличие от многих других украинских промышленных компаний, активно инвестирует в модернизацию существующего и приобретение нового оборудования. Только в этом году УПЭК направил подшипниковому заводу на эти цели около 9 млн. гривен.

Среди инноваций, которые внедряет УПЭК, — система «бережливого производства», которая основана на принципах японской компании Toyota. К сожалению, сегодня далеко не все подшипниковцы адекватно оценивают важность этой системы. Между тем, именно устранение потерь должно стать едва ли не основным локомотивом увеличения фонда заработной платы.

Я приведу пример. В цехе кузнечно-прессового производства по принципам бережливого производства ежемесячно устраня-



По словам Вячеслава Юрова, именно устранение потерь по принципам бережливого производства должно стать едва ли не основным локомотивом увеличения фонда заработной платы

ния «Wuxi», КНР). Линия состоит из восьми единиц современного оборудования для изготовления деталей локомотивных и тяговых подшипников с выполнением операций суперфиниша (окончательная обработка деталей — прим. ред.).

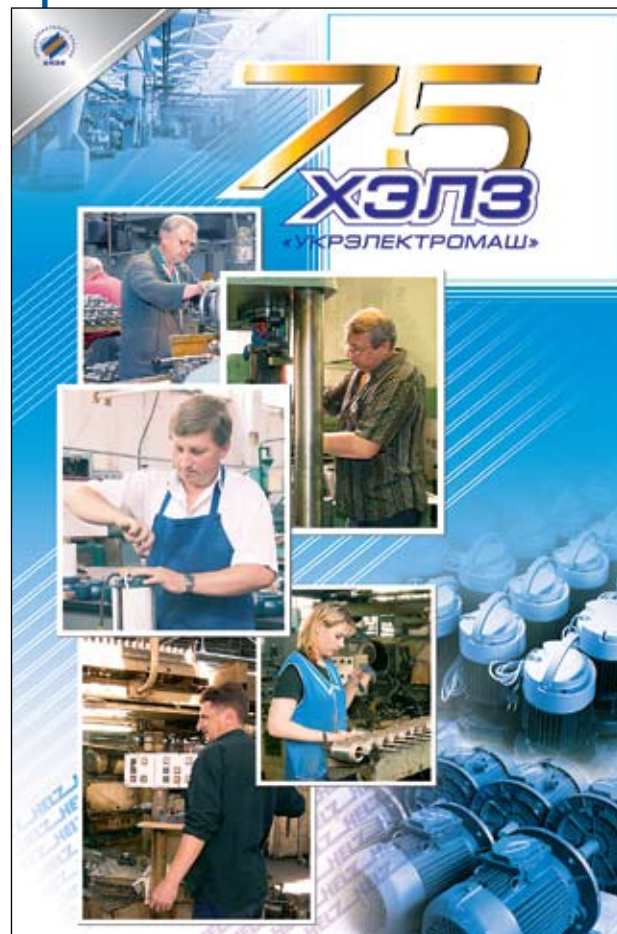
Стратегия развития предприятия, которая разрабатывается в настоящее время, будет предусматривать поступательное обновление парка оборудования и модернизацию производства и в других цехах.

— Выходит, повышение заработной платы и глубокая модернизация, обновление технологического парка — две стороны одной медали?

— Можно сказать и так. Для постоянного роста заработной платы нужно не только стабильное производство конкурентоспособных изделий, но и постоянное развитие:

ются производственные потери на сумму свыше 100 тысяч гривен! Этого удалось достичь благодаря доработке и вовлечению технологических прибылей и концевых отходов в производство. Половина сэкономленных средств направляется в фонд заработной платы. И мы не намерены останавливаться на достигнутом. Сейчас ведется работа по повышению качества регламентных работ и увеличению износостойкости инструмента. Результатом этих мер станет устранение потерь и увеличение съема готовой продукции. Ожидаемый экономический эффект от этих мероприятий составит порядка 80 тысяч гривен в месяц. Эти средства являются одним из резервов для дальнейшего увеличения зарплаты.

Поздравляем с юбилеем!



Хроника событий

Однажды вечером в редакцию нашей газеты позвонил сотрудник участка россыпи цеха ПРС ХАРП. **Владимир СЛЕПКО**, так зовут звонившего, обратился к нам за помощью — рабочие этого цеха получили зарплату меньше той, которая была запланирована в соответствии с программой повышения оплаты труда. Заводчане пригласили представителей нашей редакции на собрание трудового коллектива, которую проводил начальник цеха **Владимир КОНЕВ**. Мы беседовали с ним и с рабочими.

Как нам рассказал Владимир Слепко, он работает на ХАРП больше четырех лет. По его словам, работать шлифовщиком довольно сложно, это непростая ручная работа, требующая профессионального мастерства и больших физических усилий. «Чтобы выполнить план, мы работаем в три смены, выходим по выходным», — говорит Владимир. Новость о повышении зарплат он, как и другие рабочие, воспринял с энтузиазмом. «Я, как и мои коллеги, стремлюсь зарабатывать больше. Хочу, чтобы мой труд ценили. Но в полученном по итогам работы за месяц расчетном листе значилась зарплата, которая была меньше, чем мы ожидали».

Редакция обратилась за комментарием к генеральному директору ХАРП **Вячеславу ЮРОВУ**, чтобы разобраться в особенностях нововведения.

От имени редакции благодарим за неравнодушие Владимира Слепко. Подобный случай, когда сотрудники УПЭК, а если быть точнее — подшипниковцы, выступили с инициативой подготовки статьи на волнующую их тему — в нашей практике едва ли не исключение.

Уважаемые заводчане!

Как показал этот случай, мы вместе можем делать нашу газету интересной и актуальной. Пишите и звоните нам, рассказывайте, что происходит на вашем предприятии.

Окончание на стр. 2



В УПЭК откроется корпоративный центр развития

Кадры решают все. Сегодня эта уже давно ставшая хрестоматийной фраза по-прежнему не утратила своей актуальности. Ведь перевес интеллектуального капитала зачастую играет решающую роль в конкурентной схватке предприятий на рынке.

По этой причине важно интенсивно инвестировать в развитие профессионального уровня сотрудников. Именно с этой целью сегодня начата реорганизация отделов кадров предприятий УПЭК, а в сентябре свои двери распахнет Корпоративный Центр Развития (КЦР). Подробнее об этом рассказывает и. о. директора управления персонала УПЭК **Елена КРАФТ**.

Я все время задаю себе вопрос — можем ли мы в кадровой политике нашей Компании и наших предприятий оставить все как есть? На сегодняшний день как для руководства Компании, так и для меня ответ однозначен — нет! Почему? Да потому, что мир вокруг нас меняется с гигантской скоростью. Каждый из нас уже стал свидетелем политических и экономических изменений в мире и стране, а технический прогресс просто ворвался в каждый дом обилием новых технологий. Сегодня каждый школьник и каждый пенсионер знает о мобильном телефоне, каждая хозяйка мечтает о стиральной машине-автомате и о холодильнике, не требующем разморозки, молодежь знакомится через Интернет и т.д. Поэтому в сегодняшних условиях динамичного прогресса и меняющейся внешней среды предприятие, нацеленное на развитие и процветание, должно системно управлять своим наиболее ценным активом — работающими там людьми. Именно люди коллективно и индивидуально вносят свой вклад в решение задач предприятия.

Если раньше кадровая политика была основана на общегосударственной идеологии, то сегодня отделам кадров предприятий в основном отведена учетно-контрольная функция, а идеология утеряна вместе со многими хорошими советскими традициями. **В сложившихся условиях конкуренции на рынке продукции и на рынке труда перед предприятиями Компании остро стоит необходимость в разработке своей уникальной кадровой политики и реорганизации отделов кадров в подразделения по управлению персоналом.** Их отличие будет заключаться в изменении роли данной службы. В общем управлении предприятием службе персонала принадлежит ключевая роль в создании такой среды, которая дает сотрудникам возможность наилучшим образом применять свои способности и реализовывать свой потенциал как для пользы организации, так и для своей собственной.

Как распознать и развить способности работников? Как помочь сотруднику раскрыть свой потенциал и направить его на достижение целей предприятия и удовлетворение потребности человека в самореализации? Как инвестировать средства в персонал на развитие интеллектуального капитала и получить отдачу от этих инвестиций в виде неоспоримого конкурентного преимущества предприятия? Каким образом создать условия для распространения, а главное — для сохранения организации полученных знаний и накопленного опыта? В поиске ответов на эти непростые вопросы управление персоналом УПЭК совместно с учредителями и исполнительной дирекцией разработало проект создания Корпоративного Центра Развития. Задач у нашего Центра много — обучение и повышение профессиональной квалификации персонала, развитие управленческих навыков и навыков командного взаимодействия, проведение мероприятий по оценке персонала, внедрение передовых методов управления, работа с кадровым резервом, доведение до персонала стратегии и ценностей предприятия. В структуру Корпоративного Центра в перспективе войдут учебные центры наших с вами предприятий, а разработанная программа работы КЦР охватит все уровни персонала Компании — от рабочего и специалиста до начальника цеха и директора предприятия. Уже в этом учебном году Центр Развития откроет свою работу циклом семинаров по управлению человеческими ресурсами.

Мы уверены, люди, которые работают на предприятиях нашей Компании, талантливы и способны решать вопросы любой сложности, а задача специалистов по управлению персоналом — обеспечить руководителям всех уровней возможность наиболее эффективно использовать потенциал каждого сотрудника и всего коллектива для реализации стратегии Компании и обеспечения достойного уровня жизни нашего персонала.

Рынок диктует условия

Окончание. Начало на стр. 1

Хочу подчеркнуть, участвовать в процессе устранения потерь может каждый работник предприятия. И я призываю всех наших сотрудников активно принимать участие в этом процессе, вносить свои предложения руководству цеха, директору по развитию либо непосредственно мне. Важно понимать, что в себестоимости продукции вместе с начислениями зарплата составляет почти 30% и повышение фонда оплаты труда без устранения производственных потерь может привести к снижению конкурентоспособности продукции на рынке, а значит, ухудшению экономики предприятия.

— Вячеслав Геннадиевич, как Вы уже сказали, внедрение принципов бережливого производства — только один из резервов повышения зарплаты. Каковы остальные?

— Прежде всего, это стабильное увеличение объемов производства на железнодорожном потоке, что связано с возобновлением после двухлетнего перерыва поставок подшипников Российским железным дорогам и с развитием отношений с лидером транспортного машиностроения России компанией «Трансмашхолдинг».

Иначе ситуация складывается на шариковом потоке. Отечественный сельхозмашиностроительный комплекс — основной потребитель шариковых подшипников — пребывает сегодня в перманентном кризисе. На фоне снижения производства сельхозтехники в СНГ продолжает расти импорт иностранной техники. При этом государственная поддержка отрасли в Украине сегодня только декларируется. Борьбаться с этими тенденциями законодательно продолжают лишь в России и Беларуси. И поэтому именно эти рынки являются для нас сегодня приоритетными. Но бороться

за место под солнцем на них с каждым годом становится все труднее. Это связано, с одной стороны, с достаточно жесткими законодательными барьерами, установленными для компаний-импортеров, с другой — с серьезной конкуренцией между производителями и поставщиками продукции.

По этим причинам увеличение фонда заработной платы сотрудников производства шариковых подшипников было меньшим, чем, например, железнодорожного производства. Обеспечить рост зарплаты в таких условиях можно, только повышая конкурентоспособность шариковых подшипников, рентабельность производства за счет снижения материальных издержек — в частности, покупки компонентов и импортной трубы для автоматного-токарного производства: опытная партия продукции поступит в этом сентябре. Также на завод осуществлена опытная поставка токарно- и термообработанных колец для шлифовально-сборочного цеха.

— Сегодня на ХАРП работает около 600 молодых сотрудников, что составляет всего 20% персонала завода. Насколько, по Вашему мнению, реформа системы оплаты труда будет привлекательной для молодежи и позволит снизить текучесть кадров на предприятии?

— Важно, что сегодня мы преодолели негативную тенденцию текучести кадров, когда с завода увольнялось больше, чем поступало. И я надеюсь, что внедрение новых принципов материального стимулирования позволит закрепить на предприятии существующий кадровый состав.

Если говорить о привлечении молодых специалистов, то для их мотивации в дополнение к зарплате выплачиваются так называемые ученические выплаты. За последние три меся-

ца они возросли почти вдвое. Но это — далеко не единственный стимул для работы на нашем предприятии. ХАРП — один из немногих харьковских заводов, который значительное внимание уделяет обновлению парка оборудования. И это важный стимул для того, чтобы молодые специалисты стремились работать на нашем предприятии.

— Какова перспектива дальнейшего роста зарплат на ХАРП?

— Нынешние повышения заработной платы — только первый этап. И я не исключаю, что некоторые сотрудники могут счесть проведенные улучшения не столь существенными. Но важно понимать, что сегодня мы стремимся, прежде всего, к стабильности и своевременности выплат зарплат, а не к популизму, следствием которого являются многомесячные задержки зарплат, как это сегодня происходит на отдельных предприятиях Харькова.

Последующее увеличение фонда оплаты труда будет зависеть от дальнейшего устранения потерь по принципам бережливого производства, роста объемов производства, благоприятной рыночной конъюнктуры. При выдерживании всех этих параметров очередной рост заработных плат произойдет в октябре.

От редакции

Уважаемые руководители предприятий УПЭК!

Тема заработной платы — одна из самых волнующих для каждого работника. Поэтому предлагаем Вам в ближайших номерах корпоративной газеты рассказать о том, какая на Вашем предприятии система оплаты труда и как Вы планируете ее развивать.

Профессиональный взгляд

Одеваться от фабрики им. Тинякова должно быть модно

В августе новым председателем правления швейной фабрики им. Тинякова назначена Оксана БОРИСЕНКО, прежде занимавшая должность заместителя директора по маркетингу. Оксана Николаевна рассказала о своем видении дальнейшего развития предприятия.

О стратегии

Дальнейшая стратегия развития фабрики им. Тинякова будет направлена, прежде всего, на усиление позиций предприятия на внутреннем рынке. В частности, с этой целью планируется реорганизация отдела продаж и создание четырех подразделений, каждое из которых будет работать с отдельным регионом Украины. Это мера позволит нам намного эффективнее выстраивать работу с нашими контрагентами, понимать региональные особенности рынков и учитывать их при продвижении нашей марки.

При этом основным инструментом дальнейшего продвижения предприятия на отечественном рынке будет развитие оптовых продаж. И сегодня можно говорить о первых шагах в этом направлении — в конце августа в торговом центре «Барабашова» был открыт первый оптовый магазин фабрики им. Тинякова. В перспективе подобные точки продаж мы намерены открыть и в других городах Украины, но на базе магазинов наших контрагентов. Одним из стратегических направлений является постепенное увеличение присутствия нашей марки на российском рынке и развитие пошива изделий для сегмента рынка дорогого элитного пальто.

О внутренних инновациях

Согласно корпоративной философии, которую мы сегодня разрабатываем для фабрики, наша миссия — помогать людям в выражении красоты их души через язык одежды, вносить в этот мир гармонию посредством линий, цвета и форм. Чтобы в полной мере реализовать эту идею на предприятии был внедрен ряд новаций, предусматривающих улучшение существующего процесса создания коллекций. Так, например, в экспериментальном цехе начала работу так называемая творческая мастерская, состоящая всего из двух человек — модельера и портной.

Суть этого альянса — в возможности оперативного пошива изделий по эскизам ведущего художника-модельера. За один рабочий день они могут создать одну модель. Это очень быстро, если учесть, что до этого момента срок изготовления моделей на фабрике составлял до 5 дней. Когда изделие готово, мы собираем входящих в художественный совет специалистов и обсуждаем, насколько модель технологична, соответствует ли она требованиям рынка и насколько в ней учтены тенденции моды. Только после этого модель поступает в массовое производство. И это еще одно важное нововведение. Обычно такие встречи проходят по втор-

никам, поэтому и называются соответственно — «Творческий вторник».

О перспективах

В ближайшие три года мы намерены войти в Европейский совет моды. На сегодняшний день в эту организацию наряду с Украиной входят еще 11 европейских стран. Основная задача совета моды — развитие индустрии моды, создание площадки для обмена опытом, ознакомления с творческими и технологическими новациями разных стран. Так как участниками этого совета могут быть только дизайнеры и модельеры, то получить членство в этой организации мы планируем путем регистрации в ней нашего ведущего модельера, который и будет представлять фабрику. Для марки Тинякова — это возможность отшивать модели подиумного уровня, перенимать новые технологии. В рамках работы с Европейским советом моды до 2012 года мы планируем на базе творческой мастерской фабрики им. Тинякова создать дом моды «ФаТи». Этот уникальный для Харькова проект направлен на повышение узнаваемости и формирование лояльности широкой общественности к бренду Тинякова. В доме моды планируется проводить показы коллекций как марки Тинякова, так и ведущих дизайнеров нашего города. Со временем при нем будет организован клуб дизайнеров Харькова.

БЛИЦ-ПОРТРЕТ



БОРИСЕНКО Оксана Николаевна родилась 25 марта 1972 года в Харькове.

Образование:

В 2002 году окончила Харьковскую государственную академию культуры, специальность — менеджер социокультурной сферы.

В настоящее время получает второе высшее образование в Национальной юридической академии им. Я. Мудрого, специальность — право.

Карьера:

С 2006 по 2007 годы — маркетолог ООО «Кентавр»; с 2003 по 2006 годы — маркетолог ИП «ХПТФ»; с 2002 по 2003 годы — маркетолог ОАО «ХТЗ»; с 1994 по 1997 годы — ученик, затем контролер, председатель профсоюзного комитета концерна «Эпос».

Едем дальше

УПЭК — одна из самых крупных компаний в отечественном машиностроении. В канун нашего профессионального праздника редакция газеты решила сделать обзор публикаций об этой отрасли украинских средств массовой информации. К своему удивлению мы обнаружили крайне противоречивые оценки состояния отрасли. Например, финансово-экономический еженедельник «Инвестгазета» акцентирует внимание на том, что рост отечественного машиностроения вдвое превышает темпы других отраслей. А по оценке Украинского Рейтингового агентства и ИД «Галицкие контракты», это сейчас одно из самых кризисных направлений.

Умножаем плюс на минус

Оценивая состояние отечественного машиностроения, можно выделить и «плюсы» и «минусы». Эта отрасль наиболее сильно пострадала в результате распада советской экономики. И потому восстанавливается она, наверное, последней. Ей до сих пор приходится труднее всех. 60—90% оборудования изношено и устарело: выпускаемая на нем продукция удовлетворяет далеко не всех потенциальных покупателей. В результате многие предприятия практически не могут найти заказчиков: старые российские партнеры успели переориентироваться на других поставщиков, а зарубежным машиностроителям требуются изделия принципиально иного качества. По определению журнала «Гвардия», получается замкнутый круг: «... продажи посредственной продукции не дают возможности заработать много денег, а из-за недостатка средств невозможно установить новое оборудование».

Для значительной части украинских предприятий эта проблема пока неразрешима.

Но некоторые компании — кто быстрее и успешнее, кто медленнее и труднее — выбираются из кризиса. «Деньги на развитие поступали в основном за счет реинвестирования заработанной прибыли. Этот источник позволяет развивать краткосрочные проекты, в то время как большинство предприятий отрасли нуждаются в обновлении основных фондов, окупаемость которых составляет несколько лет», — пишет «Инвестгазета».

На отрасли, несомненно, сказывается то, что по мере постепенного роста покупательной способности населения и развития сектора услуг выходят из кризиса автотранспортная и строительная индустрии, вкладывают деньги в основные фонды украинские и российские железнодорожные компании, продолжают развиваться легкая и пищевая промышленности, а также сектор информационных технологий и коммуникаций.

Мажорные цифры: по сравнению с 1913-м...

Согласно информации Госкомстата, в первом полугодии 2007 года отечественное машиностроение по темпам роста стало лидером среди других отраслей промышленности.

К примеру, информагентство Лига БизнесИнформ приводит такие цифры: по сравнению с аналогичным периодом прошлого года производство автотранспорта увеличилось на 56,3%, машин и оборудования для разных отраслей промышленности — от 8 до 52,6%.

По оценке «Инвестгазеты», «главные причины роста отрасли — работа на удовлетворение спроса увеличивающегося внутреннего рынка». Но при этом «Диалог. UA» замечает, что такие высокие показатели объясняются в том числе и тем, что сравнивали с ... 2006 годом. А он был далеко не самым удачным для отечественной индустрии. Кроме того, в 2007 году наблюдалось даже сокращение выпуска некоторых видов высокотехнологичной продукции.

Гудит, крутится, но... не тянет

В целом же о восстановлении машиностроительного потенциала Украины пока речь не идет. Отрасль, в конце

1980-х дававшая до 30% внутреннего валового продукта страны, сейчас, согласно оценкам разных СМИ, «тянет» лишь на 6—15%. Причем в общем объеме производства велика доля продукции, неконкурентоспособной на внешних рынках.

В основе серьезного роста промышленности должны лежать крупные инвестиции в новые технологии, эффективную организацию труда, внедрение научных разработок и, как результат, конкурентоспособность изделий.

В «Государственной программе развития отечественного машиностроения до 2012 года», принятой в 2006 году, на инвестиции в отрасль предусмотрены 2 млрд грн., что, естественно, капля в море: это сумма, в которую может обойтись модернизация одного-двух крупных предприятий. Впрочем, как сообщает журнал «Статус», бюджетные деньги предполагается направить в основном научно-исследовательским учреждениям на разработки новых технологий.

Для притока крупных внутренних инвестиций в машиностроение, где вложения окупаются не один год, требуются, в первую очередь, привлекательные условия кредитования. Необходима также иная налоговая политика в отношении приоритетных для государства направлений: инвестиционную деятельность нужно вывести из-под налогообложения. Пока ничего этого нет, и потому о государственной поддержке отрасли, несмотря ни на какие программы, говорить не приходится.

Положение усугубляется тем, что и западные инвесторы не спешат вкладывать деньги в украинское производство — уж очень нестабильно наше законодательство и непрогнозируема ситуация в политике.

По оценке информационного агентства Press-uz.info, большую роль в модернизации украинского производства «играют крупные российские бизнес-группы. Значительная часть инвестиций идет в отрасли, тесно связанные с экономикой России».

По поводу когда-то одного из самых мощных направлений украинской промышленности — сельхозмашиностроения — «Инвестгазета» приводит слова президента УПЭК **Анатолия ГИРШФЕЛЬДА**: «Сегодня отрасль находится в состоянии глубочайшей стагнации. В нашей стране практически не осталось ни одного конвейера, который имел бы серьезную перспективу, Украина лишилась дизелестроения. Все это — следствие значительных просчетов в приватизации и неудачной практики создания государственных холдингов. В результате предприятия стали непривлекательными для инвесторов, а страна фактически утратила высокотехнологичную отрасль сложной сельхозтехники».

... В качестве возможных путей выхода из сложившейся ситуации эксперты называют передачу предприятий в аренду с правом последующего выкупа эффективным собственникам.... Вопрос в том, как будет развиваться ситуация в Украине дальше. Или мы станем полностью импортозависимыми, или будут созданы условия для прихода западных инвесторов, постепенного переноса ими производства на территорию Украины. Осознание этих реалий должно лечь в основу нового государственного подхода к отрасли».



ПриТОПали к «Топ-100»

В июле этого года финансово-экономический еженедельник «Инвестгазета» и ежедневная экономическая газета «Дело» составили рейтинг «Топ-100 лучших компаний Украины». В первую тридцатку ведущих машиностроительных предприятий Украины вошли сразу три завода индустриальной группы УПЭК. Харьковский подшипниковый завод занял 19-е место; Лозовский кузнечно-механический завод — 23-е; а ХЭЛЗ «Укрэлектромаш» — стал 27-м.

Эта победа — результат труда тысяч сотрудников Компании УПЭК. В последние годы наши предприятия приобрели опыт конкуренции на глобальных рынках, научились справляться с рыночными рисками. Активно проводится модернизация производства. Внедряются передовые технологии, запускается энергосберегающее оборудование, совершенствуется организация труда, заводы проходят международную сертификацию — таким образом постепенно осваивается выпуск продукции, востребованной современным машиностроением.

Анатолий ГИРШФЕЛЬД: «Сейчас важно понять, что Украина была, есть и будет аграрной державой. И сегодня, и завтра потребность в сложной сельхозтехнике будет. Но говорить о том, что отечественное машиностроение имеет перспективу, пока не приходится. Основные лидеры этого рынка давно известны — это Джон Дир, Клаас, Кейс, а также Минский тракторный завод, Ростсельмаш...»

Уверен: перспектива производства сельхозтехники в Украине — в партнерстве с мировыми лидерами. Мы приветствуем приход иностранных производителей на наш рынок. Партнерство с зарубежными производителями в части производства для них деталей и узлов — одна из составляющих стратегии развития индустриальной группы УПЭК».

Судьбы предприятий

Сложный период переживает сейчас основной украинский производитель комбайнов — Харьковский тракторный завод: по итогам первого квартала убытки составили 29,9 млн грн. Этим летом на предприятии в очередной раз сменилось руководство. Теперь им управляют менеджеры из российской промышленной группы ГАЗ. Их ближайшая цель — реструктуризация и вывод предприятия из кризиса, а затем, после возможной смены владельца, переориентация на выпуск дорожно-строительной техники для нужд России.

■ ■ ■

Второй ведущий производитель этого вида техники — ОАО «Херсонские комбайны» — в последнее время не раз было близко к полной остановке и неоднократно обращалось к государству с просьбой дотировать выпуск комбайнов. Сейчас завод признан банкротом и проходит процедуру санации.

■ ■ ■

Непростым этот год выдался для завода им. Малышева: долги по зарплате составляют около 17 млн грн., и причины этого, возможно, будет выяснять прокуратура. После выполнения в 1997—1999 гг. «пакистанского

контракта» на поставку 320 танков Т-80УД предприятие почти не получало заказов. Но положение могут выправить бронетранспортеры: планируется, что завод войдет в число исполнителей контракта на поставку в Таиланд около сотни БТР-3Е1, тендер на который недавно выиграла Украина.

■ ■ ■

Два завода, когда-то выпускавшие двигатели для комбайнов и тракторов — «Серп и Молот» и Харьковский завод тракторных двигателей, — на сегодняшний день банкроты. От них остались одни названия, за которыми уже нет ни оборудования, ни имущества.

■ ■ ■

Одно из ведущих машиностроительных предприятий нашей страны — компания «Мотор Сич», выпускающее двигатели для многих моделей самолетов и вертолетов стран СНГ. Но даже этот гигант может в перспективе лишиться крупного заказчика — российского «Оборонпрома» — и приобрести в его же лице конкурента. После неудачных переговоров о покупке 51% акций «Мотор Сич» этот концерн готовит бизнес-план создания производства вертолетных двигателей в России.

Дорогие друзья!

Поздравляем всех, чьи дети и внуки в этом году в первый раз пошли в школу!

Для наших замечательных первоклассников дом культуры ХАРП подготовил сюрприз — путешествие в сказочную страну знаний.

Дом культуры ХАРП приглашает ребят на спектакль «Приключения в стране знаний». Представление состоится 16 сентября в 13:00. Вход по пригласительным билетам, которые можно получить в отделе кадров предприятий.

Ждем вас!

Кадровые назначения

ЛКМЗ

Председателем правления — генеральным директором назначен **КОЛЕСНИКОВ Александр Александрович**. Ранее он занимал должность советника президента УПЭК.

УПЭК

КРАФТ Елена Анатольевна, ранее занимавшая должность заместителя директора управления персонала назначена и. о. директора управления персонала.

ХАРП

ГНИЗДИЛОВ Сергей Николаевич, работавший заместителем технического директора по техническому развитию, назначен директором по развитию.

Послесловие

Дорогие друзья!

Рады сообщить Вам, что нашу корпоративную газету, а если быть предельно точными, то ее электронную версию, читают даже в Швейцарии!

Статья «СКФ и УПЭК: индустриальное содружество» (№ 19 от 03.05.07) вызвала у швейцарской компании «Хатебур», крупнейшего в мире производителя горячештамповочного оборудования, столь высокий интерес к сотрудничеству с ХАРП, что представители этой компании в августе лично посетили подшипниковый завод.

Приводим краткие выдержки из письма начальника отдела сбыта компании «Хатебур» **Владимира ОСИПОВА** управлению стратегических проектов УПЭК после прочтения корпоративной газеты.

«Уважаемый Анатолий Моисеевич! Уважаемый господин Олейник! С интересом прочитал в Вашей газете о перспективных планах развития Вашего производства и приобретении Вами «рязанских линий типа ХАТЕБУР». В настоящее время ХАТЕБУР выпускает КПО нового модельного ряда Hotmatic HM для горячей штамповки и Coldmatic АКР для холодной высадки объемного металла. Новые разработки позволяют более эффективно изготавливать кольца подшипников, различные автодетали и многое другое. Я планирую 16—17.08.2007 быть в Харькове вместе с техническим специалистом и, если позволите, побывать у Вас и познакомиться с Вашими специалистами с вышеуказанными перспективными пресс-автоматами».

Как сообщил руководитель проектов УПЭК **Олег ОЛЕЙНИК**, визит специалистов «Хатебур» и презентация нового модельного ряда пресс-автоматов этой компании вызвали большой интерес у технических специалистов УПЭК и ХАРП.

В сентябре на предприятиях индустриальной группы впервые проходит Чемпионат профессионалов УПЭК

Первый конкурс — «Маэстро конструктор УПЭК». Второй — внутризаводские соревнования «Золотые руки УПЭК». Третий — рабочая эстафета «Команда профессионалов УПЭК». Четвертый — фотоконкурс «УПЭК промышленный». 22 сентября на торжественном вечере, посвященном Дню машиностроителя, будут подведены итоги и награждены победители Чемпионата.

28 и 29 августа на Харьковском электротехническом заводе «Укрэлектромаш» прошел конкурс «Золотые руки УПЭК».



Участники конкурса

Быстро и качественно



Уверенно и точно!



Комиссия оценивает

Поздравляем победителей:

ПУГАЧЕВА Владимира Петровича,
БЕЛЯЕВА Александра Евгеньевича,
ГЛУПАКА Сергея Анатольевича,
ГРИШИНА Анатолия Васильевича!

На фотоконкурс «УПЭК промышленный» первым представил свои работы слесарь-инструментальщик ХЭЛЗ Виктор Николаевич КАМЕНСКИЙ



Рыба!

Люблю катать
литниковые втулки!



И к обеду — тоже детали...

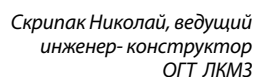
А там что?



Подведены итоги конкурса «Маэстро конструктор УПЭК». Но имена победителей называть еще рано. Чертежи, признанные лучшими, станут конкурсным заданием для рабочей эстафеты «Команда профессионалов УПЭК». Лучший из них будет переходящим призом Компании УПЭК. Кроме чертежей были присланы и эскизы — они стали внеконкурсными работами. Публикуем некоторые из них. В конкурсе конструкторов приняли участие инженеры четырех заводов индустриальной группы УПЭК. Условия предусматривали разработку чертежа Кубка. Этот чертеж будет использован для соревнования бригад, состоящих из рабочих различных профессий.



Шаталова Нина, ведущий инженер-конструктор ОГТ ЛКМЗ

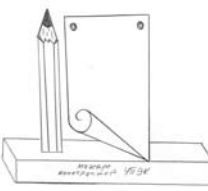


Скрипак Николай, ведущий инженер-конструктор ОГТ ЛКМЗ



Буренко Рокке, инженер-конструктор бюро инструмента ОГТ ЛКМЗ

Сокольская Наталья, начальник группы по обработке документации ОДИК ЛКМЗ



О чем говорят

Как на вашем заводе отнеслись к Чемпионату профессионалов УПЭК?



Марина КУРИННАЯ, начальник отдела кадров ХЭЛЗ «Укрэлектромаш»:

Сначала к конкурсу отнеслись равнодушно — давно такого не было — а вот потом заинтересовались. Конечно, совсем уж немолодые люди отказались участвовать, зато остальные... Начальники цехов очень серьезно к этому отнеслись, все подготовили, и в результате — я даже не ожидала: на профессиональные конкурсы из других участков приходили смотреть. Соревнование шло на секунды: кто-то сделал деталь за 8 минут и 44 секунды, а кто-то — за 8 минут и 47 секунд, причем одинакового качества! Победители получили грамоты, цветы, премии.

Стоит отметить, что этот конкурс резко выявил нехватку специалистов. Да, приходит молодежь работать, но ведь хорошим профессионалом-станочником становятся за 5—8 лет... Молодые ребята столько не выдерживают: уходят туда, где заработок больше.

Такие конкурсы неплохо бы каждый год проводить. Они вносят оживление — работа-то на заводе монотонная. А так все ощущают профессиональный праздник.



Ашот КЕРОПОВ, помощник гендиректора по связям с общественностью и СМИ ЛКМЗ:

Вообще-то на нашем заводе есть подобные традиции: ко Дню машиностроителя, к знаменательным датам завода определялись и до сих пор определяются лучшие цеха основного производства и структурные подразделения вспомогательного производства.

Как мы относимся к возрождению традиции выявлять лучших рабочих и специалистов по профессиям? Положительно! Это мнение руководства завода и членов комиссии по организации конкурсов профессионального мастерства.

Уже подготовлены приказ и положение о заводском этапе Чемпионата. Предусмотрено проведение Чемпионата рабочих профессий «Золотые руки» по профессиям: токарь, фрезеровщик, шлифовщик, слесарь-инструментальщик, электросварщик, а также конкурс «Лучшая бригада кузнецов-штамповщиков».

Мы уверены: этап ежегодного Чемпионата профессионалов УПЭК станет не формальным мероприятием, а доброй традицией. Победители конкурсов получат премии.



Галина ГОЛУБЕНКО, начальник отдела кадров Харверст; Наталья КОРОТКАЯ, инспектор по кадрам Харверст:

С конкурсом «Маэстро конструктор» у нас сначала получилось неудачно: из-за отпусков мы поздно узнали о нем. Наши конструкторы — люди молодые, обязательные... Только загорелись, а тут срок подачи работ закончился! Мы попросили, чтобы им дали дополнительное время, и они теперь участвуют в конкурсе — и с интересом!

Что же касается чемпионата рабочих профессий «Команда профессионалов УПЭК», то мы уже поняли: пожилых работников это не очень привлекает, а вот молодых — да, пожалуй. Только молодых очень мало! Надеемся, этот конкурс даст им возможность проявить себя.



Юрий ШКАВРО, начальник отдела кадров ХАРП:

Так как подобный чемпионат проводится на ХАРП впервые, для нас это интересно. Наши конструкторы придумали два варианта Кубка. Уже создана бригада из шлифовщика, фрезеровщика, токаря и слесаря-инструментальщика, которая будет защищать честь завода при изготовлении Кубка УПЭК. Было бы неплохо проводить такой чемпионат не реже чем раз в два года с вручением переходящего приза — мы почувствовали заинтересованность среди работников завода.



Главный редактор: Галина ЛАНТУШКО.
Редакция: Анжела ПОПОВА,
Ирина БОРОДИНА.
Адрес редакции: г. Харьков, ул. Маршала Батицкого, 4, к. 304. Тел.: 766-02-95;
e-mail: pr@upec.ua; www.upec.ua

Печать, верстка: STRASSER Тел.: +38 057 756 86 86.
Тираж 5000. Заказ 239/8.