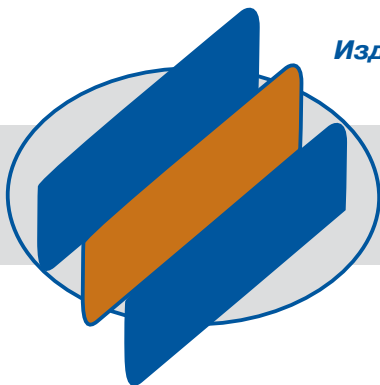


НАШ



УПЭК

Через созидание к совершенству

ХОРОШАЯ МЫСЛЬ

Знание может быть только у того, у кого есть вопросы.

Генри Форд

НА СВЯЗИ

Непроизводительных РАСХОДОВ НЕТ!

В прошлом номере генеральный директор ОАО «ХЭЛЗ» Игорь Чернега дал интервью о заводе нашей газете. А в рубрике «На связи» свои вопросы директору смогли задать и сотрудники предприятия.



— Здравствуйте, меня зовут Хорошилова Татьяна Васильевна. Игорь Андреевич, несмотря на то, что Вы — наш директор, мы практически ничего о Вас не знаем. Расскажите о себе, пожалуйста.

— Мне 35 лет. Я женат, у меня двое детей. В 1993 году окончил экономический факультет академии городского хозяйства, был руководителем коммерческих фирм. В Компании работаю с

2000 года. Начинать как председатель правления хлебоприемного предприятия в Валковском районе. Потом два года был первым заместителем председателя правления ХарВерста. Затем перешел на работу в ОАО «ХЭЛЗ». Люблю футбол, увлекаюсь музыкой и люблю читать книги.

— Я технолог МСЦ Богдан Кобзарь. Скажите, как скоро на заводе появится новое оборудование для изготовления электродвигателей новых высот?

— Существующее сегодня на заводе оборудование на 90% позволяет производить новые высоты. Хотя и новая техника будет закупаться. Технические специалисты работают над тем, какое именно оборудование нам необходимо.

— Меня зовут Елена Климентова. У нас в технологическом бюро в двух местах протекает крыша. Будут ли ее ремонтировать?

— Работы по ремонту кровли ведутся последовательно по всему заводу. После окончания работ над механо-сборочным цехом мы перейдем к ремонту крыши технологического бюро.

— Можно ли организовать поездку в Славяногорский монастырь?

— Для этого Вам нужно обратиться к помощнику председателя правления по персоналу Нине Андреевне Гладенцевой. Она составит список желающих. Мы выделим транспорт и назначим день, когда людей повезут в Славяногорск.

— Когда в цехах будет проведена горячая вода?

— В ближайшее время мы купим парогенератор, который позволит обеспечить локальное снабжение цехов горячей водой, а также подогревать воду для растворов.

— Я Должников Александр Павлович. 35 лет проработал токарем, вырастил 65 учеников. Но много молодежи уходит из-за маленькой зарплаты. Поэтому хочу спросить, будет ли она повышена?

— На сегодняшний день практически всем заводчанам зарплата повышена. Но я хочу, чтобы все понимали — у нас сейчас очень большие расходы, связанные с освоением новой техники. Это, с одной стороны, требование рынка, от этого зависит выживание завода, с другой — мы увеличили объемы производства и продаж. Естественно, нагрузка на оборудование возросла. Оно выходит из строя, оснастку необходимо дублировать. Мы платим зарплату регулярно, без задержек и в том объеме, который завод может себе позволить. Просто увеличить зарплату, а потом ежемесячно объяснять, почему произошла задержка, мы не будем. Могу заверить, что непроизводительных расходов у нас нет.

Следующим гостем рубрики «На связи» станет директор управления персонала АО «У.П.Э.К.» Александра Валерьевна ЕЛИЗЕВА.

Ждем ваших звонков в пятницу, 18 ноября, по телефону 713-04-45 с 11:00 до 12:00.



ТЕМА НОМЕРА

Петр ФЕДИЙ: «Завод — это огромный организм»

«Мы идем через созидание к совершенству. Мы стремимся стать достойным партнером лидера», — так прозвучали миссия и видение УПЭК на состоявшемся недавно Совете Компании. Сейчас идет обсуждение миссии и видения на каждом предприятии Компании.



Одна из главных задач ХарВерста — выпускать качественные и конкурентоспособные станки

Мы попросили председателя правления ОАО «Харьковский станкостроительный завод им.Косиора» Петра ФЕДИЯ рассказать о том, как он видит работу ХарВерста в рамках вышеуказанной миссии.

— Миссия Компании УПЭК довольно глубока, ее нужно хорошо изучить и проанализировать, — сказал Петр Никитович. — Но, главное, работать с учетом особенностей каждого предприятия. И мы на заводе эту работу проделали, составив внутренний заводской документ «Формирование стратегических целей АО «ХарВерст» на период 10 лет». В нем записано, что «Миссия предприятия ОАО «ХарВерст» —

выпускать только качественное и конкурентоспособное шлифовальное оборудование. Мы достигаем поставленных задач совместно с партнерами — лидерами в области производства комплектующих изделий, узлов, агрегатов, систем управления; лидерами в использовании произведенной ОАО «ХарВерст» продукции. Вместе с нашими партнерами решаем задачи оптимизации затрат и сроков производства, повышения качества. На примере лидирующего партнера стремимся занять и закрепить за собой достойное место в данной отрасли машиностроения на долгий срок».

— ХарВерст — единственное предприятие Компании, имеющее длительный цикл производства?

— Да, и это налагает на нас определенные обязательства. Например, составляя план развития завода, мы всегда смотрим гораздо дальше, чем на год вперед. Еще в декабре прошлого года мы определились с задачами ХарВерста на 2005–2008 года. По-другому действовать нельзя как раз из-за длительного цикла производства. В отличие от предприятий, изготавливающих массовую продукцию, наши станки делаются и 9 месяцев, и 18, и 2 года. Поэтому номенклатурный показатель, который требует от нас управляющая компания УПЭК для поквартальной оценки эффективности работы, для нашего завода не приемлемая категория. Это подходит для тех предприятий, которые ежедневно, ежемесячно могут выдавать какую-то номенклатуру. Для нас приемлема отчетность по объему, товарному выпуску. Потому что зачастую проходит четыре-пять месяцев,

Продолжение на стр. 2

Нас объединяет **НАШ УПЭК**

КУЛЬТИВАТОРЫ ЛКМЗ ПОЕДУТ В МОЛДОВУ

Первая партия
культиваторов уже
готова к отправке



Предварительная договоренность по этому поводу была достигнута на международной выставке «Молдагротех», которая проходила в Кишиневе в конце октября этого года.

Целью поездки был поиск потенциальных партнеров и продвижение на рынке техники для обработки почвы. В ходе переговоров с молдавскими компаниями было достигнуто соглашение о пробной поставке пяти культиваторов КЛД-3 в этот регион. Борона и культиваторы малого класса производства ЛКМЗ идеально подходят для почвы Молдовы и ее агроклиматических условий. Планируется, что первая партия отправится в Молдову уже в ноябре этого года.

УЛК ПОКОРЕТСЯ ВЫСОКОПРОЧНЫЙ ЧУГУН



«Украинская литейная компания» готовится осваивать новые горизонты

Еще до конца года в ее арсенале, кроме чугуна, появится литье из высокопрочного чугуна, сообщил и. о. генерального директора ООО «УЛК» Андрей КУЛИК. Расширение номенклатуры предприятия станет возможным благодаря введению в технологический процесс производства новых индукционных печей, обеспечивающих более высокую температуру плавки металлов, и повышению качества производимого литья. Эта новинка, по мнению специалистов, позволит лить заготовки для заводов корпорации и уверенно работать на украинском рынке.

«Завод — это огромный организм»

С момента основания в 1936 году ОАО «ХарВерст» произвел 90 тысяч станков, более шестисот различных моделей, многие из которых были уникальны и выпускались только на Харьковском станкозаводе.



Продолжение. Начало см. на 1-й стр. а мы сдали всего один станок, который был запущен год назад. Это номенклатура? Да. Но как показатель для поощрения или наказания — нет.

— Какие основные мероприятия запланированы в этом документе?

— Мы составили не просто технический план, а план развития завода. Завод — это огромный организм. Мы не можем сосредоточиться, например, только на вопросе замены оборудования или изготовлении какого-то болта. Мы смотрим на это гораздо шире — все мероприятия, которые мы разрабатываем, однозначно называются комплексные. Некоторые руководители, которые читают наши планы, иногда спрашивают: «Ну зачем вы в плане пишете о ремонте этажей, туалетов, необходимости открыть столовую? Какое отношение это имеет к производству?» А как может человек работать, если ему холодно, неудобно, негде пообедать? Достижением в этой области было недавнее открытие столовой. Ведь на заводе не было ни одного пункта питания.

— О заводском оборудовании также заботитесь?

— Да. У нас есть десятилетний план, разработанный два года назад, по ремонту и

поддержанию нашего оборудования. В 2004 году мы выполнили этот план на 70%, в этом году уже имеем почти 90%. Хочу заметить, что выполнить подобные планы на 100% или выше практически нереально. Потому что невозможно предусмотреть все мероприятия по поддержанию оборудования на несколько лет вперед, а формальный подход здесь не приемлем. Парк оборудования мы стараемся содержать, хотя, конечно, есть проблемы — некоторые станки работают со дня основания завода и им уже по 70 лет. Процент износа техники большой, поэтому мы понимаем, если за оборудованием не следить, то оно подведет, сломается в самый неподходящий момент.

— Несмотря на сложность, вы выпускаете современные станки...

— Создание новых конструкций для нас очень важная задача. В этом плане мы очень активно работаем с нашей проектной организацией ОКБШС-6 (это государственное конструкторское бюро). Очень большое внимание уделяем нашей информационной базе. Она существует уже полтора года и наполняется из двух источников: информация из интернета и с выставок. У нас накопилось очень много информации, касающейся нашего производства, составлен огромный каталог, которым активно

пользуются наши конструкторы и технологи. Насколько мне известно, на других предприятиях УПЭКа подобной информационной базы нет. Привезенная нами информация, кроме наших маркетологов, никем больше не анализируется. Нет конкретной корректировки действий предприятий со стороны головного офиса по работе с зарубежными партнерами, по результатам поездки на выставки. Конечно, мы можем давать свои данные для анализа, но должен быть не просто круговорот информации, а какие-то направляющие действия со стороны головного офиса, предприятия должны чувствовать работу управления стратегического маркетинга.

— Насколько велика у вас кадровая проблема?

— Это тяжелейшая проблема — нет притока свежих сил. На заводе работают люди высочайшей квалификации, но их осталось совсем немного, да и средний их возраст 60–62 года. Еще год-другой, они уйдут на пенсию и учить молодежь будет некому. Поэтому хотел бы озвучить предложение: создать свое, «упэковское», учебное заведение. Сейчас не проблема найти заброшенное ПТУ, которое можно купить и на его базе создать профильное учебное заведение, нацеленное на подготовку рабочих для наших предприятий. Сейчас еще не поздно это сделать, ведь через несколько лет эта проблема будет чрезвычайно острой, поставит под угрозу существование наших промышленных предприятий. Поэтому необходимо подготовить программу по передаче опыта молодым рабочим от квалифицированных специалистов, мастеров по шлифовке, сборке, электромонтажу, наладке собранных станков. Такая программа должна предусматривать порядок обучения, срок обучения, материальные стимулы для обучающего и обучаемого. Зато это позволит предприятиям иметь гарантированный приток рабочих рук, а значит, и будущее.

МАСТЕРСКАЯ ИДЕЙ

БЕЗОТХОДНОЕ производство

Современное производство считается по-настоящему эффективным, если оно безотходно. К этому стремятся все предприятия. ХЭЛЗ не исключение — и здесь делаются для этого реальные шаги.

Специалисты бюро научно-технической информации (БНТИ) завода предложили изучить новые технологии, призванные снизить объемы производственных отходов. Они пока еще не апробированы на производстве. По словам зам. технического директора ХЭЛЗа, инициатора БНТИ Анатолия ХОРЕВА, сейчас именно то время, когда необходим активный поиск ресурсосберегающих технологий.

БНТИ было создано всего несколько месяцев назад для решения вопросов внедрения в производство новых методов. В советские времена проблему новаций для заводов Минэлектротехпрома, к числу коих относился и ХЭЛЗ, решали НИИ. С закатом советской эпохи научные исследования

канули в лету. Сегодня, когда завод вышел на новый виток своего развития, расширил номенклатуру, появилась необходимость усовершенствования технологий.

Первая проработка бюро — замена в двигателях изолирующих междуфазных прокладок специальными проводами. «Сейчас между секциями проводов электродвигателя прокладываются специальные изолирующие прокладки, — говорит Анатолий Хорев. — Это необходимо для того, чтобы одна секция не соприкасалась с другой. При этом в обрезки уходит очень много материала. Поэтому мы изучаем возможности замены прокладок проводами, которые имеют повышенную изоляцию эмалью и прочими веществами».

ЗНАЙ НАШИХ!

ЭКОНОМИСТЫ показали класс

118 работников финансово-экономических служб предприятий Компании приняли участие в конкурсе профессионального мастерства, организованном центральным офисом в сентябре — октябре 2005 года.

Для заместителей директоров по экономике это была проверка их профессиональных знаний, для остальных — возможность заявить о себе как о знающем и перспективном специалисте. По результатам тестирования были определены победители, которые продемонстрировали достойный уровень профессиональной эрудиции.

Директор по стратегическому планированию и развитию УПЭК Сергей ВЫСОЦКИЙ отмечает: «Тест не только выявил победителей, но и показал тех перспективных специалистов, которые могут претендовать на дальнейший карьерный рост в Корпорации. Правда, им еще предстоит подтвердить свои профессиональные и управленческие навыки. Некоторым работникам корпорации необходимо пройти дополнительное обучение, чтобы повысить свою квалификацию и дальше расти в Компании».

Призерами стали:

Липатов В. В. — начальник ПОЗ (ХАРП);
Штрассер Г. Р. — зам. директора по экономике (ХарВерст);
Бричак А. А. — финансовый директор (ТД «ЛКМЗ»).

Хорошие результаты показали экономисты предприятий:

ХАРП:
Вербичкая Н. В.;
Корчак А. Г.;
Санин А. А.;
Щетинкин Д. В.

ХАРП-Трейддинг:
Гарасько А. А.;
Корчак А. Г.;
Токарева А. З.

ЛКМЗ:
Галушко В. В.

Торговый дом «ЛКМЗ»:
Суренский О. О.

ХЭЛЗ:
Соляник В. В.

Украинская литейная компания:
Посохова И. М.

Агроماشхолдинг-Украина:
Фортус В. В.

Фабрика им. Тинякова:
Ратникова А. Б.

КАДРОВАЯ ДИПЛОМАТИЯ

Оцените НАЧАЛЬСТВО!

Если управление персонала Компании обратилось к Вам со столь необычной просьбой, значит, Ваш руководитель проходит традиционную общую оценку управленческого потенциала УПЭК.

«Опрос мнений сотрудников об их начальнике — важная часть комплексной оценки. В ходе этого мероприятия проходящего оценку управленца оценивают еще по пяти критериям: организаторские способности, профессионализм, отношение к людям, активность и лояльность к Компании, — говорит руководитель службы обучения и развития персонала Татьяна БОРИСКО. — Последний элемент, кстати, немаловажен. Ведь бывает и так, что и работает человек хорошо, и профессионал в своем деле, а душа к Компании не лежит, а значит, ждать качественного рывка вперед от такого человека не стоит».

«Следующий элемент оценки — тестирование ее участников на креативность, умение нестандартно подходить к решению проблемных ситуаций, — продолжает Татьяна Бориско. — Этот метод позволяет также исследовать мотивацию человека. Для многих руководителей большое значение в работе имеет не столько повышение зарплаты, сколько возможность творческого подхода к работе или, например, хороший коллектив».

Следующий этап оценки — деловые игры. Суть их состоит в моделировании рабочих



Татьяна Бориско:
Такое мероприятие,
как комплексная
оценка, позволяет
выявить потенциал
развития сотрудника

ситуаций, в которых каждый руководитель имеет возможность продемонстрировать собственные способности. Кроме того, такие игры — отличная возможность определить уровень личностного и командного взаимодействия в целом.

После всех «процедур» вырисовывается портрет руководителя: эффективность его работы, вклад в развитие Компании и, самое главное, его потенциал развития. По итогам оценки, управлением персонала Компании разрабатываются индивидуальные программы обучения. Ведь преумножение знаний управленцев — необходимое условие для успешной работы Компании и продвижения ее в лидеры.

Мое кредо — достигать поставленных целей и быть полезным обществу и семье.



Иван ПЛЕТНЁВ: «Профессионально занимаюсь работой»

Иван Плетнев, технический директор ОАО «ХАРП», работает в УПЭКе уже пять лет. Но с ХАРПом знаком намного дольше. Именно здесь в шестидесятых годах он открыл свой трудовой стаж.

— Иван Дмитриевич, вы начинали свой трудовой путь именно с ХАРПа. Но потом перешли на другое предприятие...

— Да, это действительно так. Впервые я пришел на ХАРП сорок лет назад, сразу после окончания училища. Шесть лет работал фрезеровщиком в ремонтно-механическом цехе и одновременно учился на вечернем отделении Украинского заочного политехнического института. После его окончания перешел работать сменным мастером в шлифовально-сборочный цех №3 серийного потока обработки отверстий колец. Но через год меня призвали в армию. Потом, по разным причинам, я не вернулся на подшипниковый завод. Хотя, должен сказать, здесь я прошел отличную школу и у нас был очень хороший коллектив. И вообще мне везло на добрых людей и наставников. Следующие 27 лет я работал на опытном заводе ВНИИТ «Электромаш», который в то время являлся лидером по изготовлению оборудования и оснастки для производства электродвигателей. На этом предприятии я прошел не одну ступеньку служебной лестницы: от старшего инженера до руководителя предприятия.

— Как получилось так, что спустя столько лет Вы вернулись на ХАРП? Наверняка это было нелегкое решение...

— Скажу, что решение вернуться на завод действительно не было простым. Но я верил в УПЭК и лично в Анатолия ГИРШФЕЛЬДА. Поступил предложение от кого-то другого, я,

которые вливались в УПЭК, обязательно получали развитие. Например, если рассматривать деятельность нашего завода за последние пять лет в составе УПЭКа, то я точно могу сказать, что ни в одно харьковское предприятие не вкладывалось столько средств на развитие производства, как в ХАРП. Эта цифра за 80 миллионов гривен! Причем деньги вкладываются в основном в новые технологии. Это, в частности, технология горячей штамповки, отжиг заготовок, холодная раскатка наружных и внутренних деталей с более жесткими точностными параметрами.

— Как вы помните то время, когда снова стали работать на ХАРПе?

— Я пришел на завод заместителем начальника производственно-диспетчерского направления. Затем был назначен начальником диспетчерского управления, после переведен заместителем главного инженера по подготовке производства. И вот уже полтора года работаю главным инженером, техническим директором. Все это время чувствую, что Компания пришла на завод надолго и всерьез. УПЭК принял ХАРП в очень тяжелом состоянии. Тогда на предприятии были очень большие долги по зарплате. Многие не верили Компании. Доверие к ней пришло только с течением времени. Буквально за полтора года нам удалось стабилизировать производство. Практически не было долгов по заработной плате, что по тем временам было большой

редкостью среди харьковских предприятий. Увеличивались объемы производства. К сожалению, этот год не показательный. В силу разных обстоятельств 2005 год стал довольно простым: объемы снизились. Это произошло в силу разных причин: подорожание металла, отсутствие защиты собственных производителей со стороны государства, несовершенная налоговая система, нестабильная политическая ситуация в государстве, настороженность инвесторов. Все это не дало возможности в полной мере привлечь средства и ввести в эксплуатацию все новые технологии. Но это временные трудности. Я абсолютно уверен, что Компания развивается в правильном направлении и будет дальше работать и процветать.

— Как Вы думаете, благодаря чему Вам удалось сделать столь успешную карьеру?

— Я рано остался без родителей. Без матери — с семи лет, без отца — с 20. Все, чего я достиг — это только трудолюбие, целеустремленность и постоянное повышение своего профессионального уровня. Очень помогает поддержка семьи, которая терпимо относится к моей занятости на работе. Жена хранит домашний очаг. Сын — студент экономического университета, дочь уже подарила нам внука — ей 7 лет. Если получается, мы вместе проводим выходные. Все это придает сил.

— Иван Дмитриевич, у Вас есть хобби?

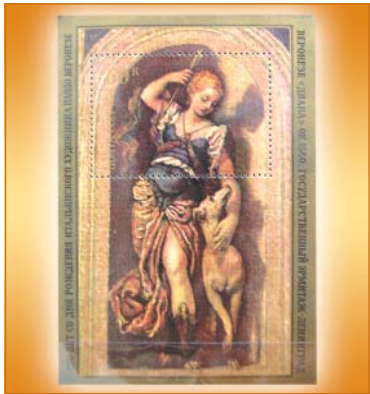
— Раньше и в шахматы играл, и в волейбол, лыжами много занимался. Даже участвовал в районных соревнованиях по этому виду спорта. Сейчас у меня очень мало свободного времени, поэтому все это отошло на второй план. Сегодня я профессионально занимаюсь только работой.

КАРТИННАЯ ГАЛЕРЕЯ В МИНИАТЮРЕ

Владислава Локшина на ХарВерсте знают по рангу его должности — он начальник управления стратегического развития завода. Но то, что он филателист, для многих неожиданность.

В коллекции Владислава ЛОКШИНА несколько тысяч марок из 50 стран мира! И каждая имеет собственную историю.

Занятно, что увлечение почтовыми знаками, можно сказать, — фамильная черта Локшиных. В военные годы, например, ими занимался старший брат Владислава. Он, как признается сам Владислав Абрамович, и привил ему



эту неиссякаемую любовь к маркам, подарив брату свою коллекцию. Тогда наш герой был еще совсем мальчишкой: только пошел во второй класс. «В той коллекции насчитывалось несколько сотен марок, — говорит Владислав Локшин. — В те времена филателией занимались почти все мальчишки. Это был бесконечный обмен. Вопросы о их ценности не возникало. Хотя сегодня, оценивая ту коллекцию, могу сказать, что некоторые экземпляры стоили достаточно много».

Через несколько лет собрание Владислава Абрамовича насчитывало уже несколько тысяч марок. Но, уйдя в армию, он отдал коллекцию зятю так же, как это когда-то сделал его старший брат. Интересно, что зять до этого момента ими никогда не увлекался, но подарок Владислава Локшина дал столь мощный толчок, что он и по сей день их собирает.

Вернулся наш герой к маркам только спустя 15 лет. В подарок от тестя он получил несколько десятков миниатюрных почтовых картинок. Сегодня в его коллекции уже более двадцати альбомов. Среди них и такие редкие экземпляры как, например, первый знак почтовой оплаты в Советском Союзе и независимой Украине. Причем тематически себя ограничивать он тоже не стал. Здесь и миниатюрные экспозиции Эрмитажа, и наглядная история городов, и география, и флора, и фауна.

Есть и марки с парадоксами. Так, еще в советские времена был выпущен знак, посвященный видному коммунистическому деятелю Италии — Морису Торезу. Но вместо красной гвоздики в петличке, как это было принято, художник по ошибке нарисовал розочку! Когда вышел тираж, разразился жуткий скандал, и все марки сразу изъяли. Но несколько десятков экземпляров коллекционеры, и Владислав Локшин в том числе, все же успели купить. Такие уникальные марки, кстати, стоят в несколько крат дороже обычных.

«Марки — это достаточно тонкое художественное произведение, а не просто типографический отпечаток, — говорит Владислав Локшин. — Клише для них должно быть на уровне изготовления денег, но при этом в некоторых ситуациях гораздо точнее. Ведь, несмотря на свой маленький размер, они должны очень точно передавать изображение, в особенности, когда речь идет о репродукциях картин».

Это важно еще и потому, что марки часто играли сильную политическую роль. Например, каждое государственное новообразование стремилось иметь собственный почтовый знак. Так, Западно-Украинская Народная Республика просуществовала недолго, но все же успела выпустить свои почтовые марки. В войну почтовые знаки имели идеологическую направленность. Уже в 1941 году была выпущена марка с солдатом, водружившим знамя над Рейхстагом. И это воодушевляло людей на победу».

Вообще филателия — это тема бесконечная. О марках можно говорить часами, если собираешь их всю жизнь, как Владислав Локшин. Однако, по признанию героя, сегодня он уже практически не занимается ими. Говорит, что не хватает времени. Но кто знает, может быть, пройдет еще несколько лет и он вновь вернется к пополнению собственной миниатюрной галереи истории человечества.



НАШИ ЛЮДИ

ШИТЬ — НАША ФАМИЛЬНАЯ ТРАДИЦИЯ

Сестры Марина Позднякова и Оксана Столбовая — двойняшки. На фабрике работают уже пятнадцать лет. За это время не раз приключались с ними казусы, когда одну принимали за другую. Потому что повсюду они вместе. Даже по служебной лестнице они шли друг за дружкой. А в марте этого года стали лауреатами городского конкурса «Молода людина року».

Свой профессиональный путь сестры начинали как швеи четвертого разряда. Сегодня они начальники пошивочных цехов, учатся в инженерно-экономическом университете. И на достигнутом останавливаться, похоже, не собираются.

Оксана СТОЛБОВАЯ и Марина ПОЗДНЯКОВА с детства мечтали работать швеями, причем, именно на Тиняковке, потому что здесь много лет трудилась их мама. Она-то и привила девочкам любовь к этому непростому ремеслу. Так что вопроса о том, по какой стезе пойдут сестры, не стояло никогда. На фабрику Оксана и Марина пришли сразу после училища. Потом решили вместе поступать на заочное отделение механико-технологического техникума, а затем и в украинскую инженерно-педагогическую академию, на факультет легкой промышленности. А в этом году сестры по направлению от УПЭКа поступили в инженерно-экономический университет.

За все годы Оксана и Марина, по их словам, ни разу не жалели о том, что когда-то пришли работать на Тиняковку. За эти годы она стала для них вторым домом. С ней они переживали тяжелые времена застоя в 90-х годах, сокращение производства и швей. Кстати, именно по этой причине Оксане Столбовой пришлось с нуля освоить новую профессию — инженера по охране труда. В этой должности она проработала немного больше года и за это время не



За годы работы фабрика стала вторым домом

получила ни единого замечания от надзорных служб. Совпадение ли, но именно в 2004 году, когда Оксана Борисовна руководила этим отделом, Тиняковка заняла третье место во всеукраинском конкурсе «Лучший работодатель года» по вопросам охраны труда.

В июле Оксану Столбовую назначили начальником 47 швейного цеха. «Оставлять отдел по охране труда не хотелось, — признается Оксана Борисовна. — Чтобы руководить им, я училась в учебном центре, сдавала экзамены по охране труда в госназдоре. А в 47 цехе, который я возглавила, тогда происходила реконструкция цеха, расстановка оборудования. Это был очень тяжелый период. Просто жила на

этой фабрике. Но сегодня я могу сказать, что довольна тем, как все сложилось. Да, бывает очень непросто. Загрузка большая, а зарплата не на высоте. Расстраиваешься и думаешь, все, надо искать другую работу. Но утром просыпаешься и понимаешь, что уйти отсюда не смогу, потому что Тиняковка — это моя жизнь. Я очень много здесь приобрела. И работу, и опыт, и с мужем познакомилась. К тому же я вижу будущее в нашей фабрике. Говорят, что производство — это большая машина, которую трудно завести. Легче завести, например, кооператив. Я все ждала того момента, когда кто-то придет и заведет Тиняковку. Думаю, что с приходом УПЭКа это уже произошло».

ПОЗДРАВЛЯЕМ!

ХАРПУ 58 ЛЕТ!



НАРР

Поздравляет

**всех сотрудников
ОАО «ХАРП»
с 58-й годовщиной завода!**
**Желаем
крепкого здоровья,
добра и благополучия
вам и вашим близким.**

КНИГА РЕКОРДОВ УПЭК

Продолжаем писать нашу Книгу рекордов. Как мы уже знаем, самым высоким среди директоров Компании является исполнительный директор ХАРПа **Владимир МИЗИН**. Недавно мы узнали, кто самый высокий работник на этом предприятии. Об этом редакции сообщил старожил завода **Станислав КЕЛЬ**. По его словам, выше сборщика железнодорожных подшипников **Сергея ГАЛЬЦЕВА** на заводе нет человека. Рост заводчанина — 2,03 см.

А кто самый высокий на вашем предприятии? Расскажите об этом нам.



Великан ХАРПа Сергей Гальцев

САМЫЙ БОЛЬШОЙ ЦЕХ



Это следующий раздел нашей книги рекордов УПЭК. В прошлом номере мы рассказали о том, что у ХЭЛЗа самый большой механо-сборочный цех. Его площадь 25 тысяч квадратных метров. Как нам стало известно, у нас есть еще один рекордсмен. Находится он на ХарВерсте и называется так же, как и предыдущий герой. И пока что выходит на первое место с разрывом в 1204 квадратных метра. Общая площадь этого гиганта — 26 204 квадратных метра. Поделитесь интересной информацией о Вашем предприятии.

ГОД 1995



В УПЭКе появился первый логотип — основной элемент фирменного стиля. Верой правдой он служил нам ни много, ни мало — почти 11 лет. К своему юбилею Компания решила обновить свой основной внешний атрибут. Ведь логотип — это не просто графическое изображение, это символ, несущий в себе определенную идею и смысл. А за десятилетие Компания выросла, окрепла, появились новые цели, а, значит, появилась потребность изменений в символе Компании.

Лицом Компании остался эллипс с тремя линиями. По мнению психологов, эллипс символизирует стремление к балансу различных сил и интересов, а триада обладает мощной энергетикой



и издавна символизирует целостность, умеренность, благоразумие и стабильность.

Зато изменилась «начинка» — новое цветовое наполнение подбирали с особой тщательностью, ибо оно, по глубокому убеждению психологов, задает характер тому, кто его носит. В нашем случае переплетение синего и терракотового цветов говорит о том, что Знак является интегрирующим и вдохновляющим началом для энергичных людей.

Под этим знаком объединяются умные, интеллектуальные и нестандартные люди, не боящиеся трудностей на пути к поставленной цели. Одним словом, мы — упэковцы!

НОВАЦИИ

Квартирный ответ «ФАКТОРИАЛА»

Жилищный вопрос, пожалуй, одна из самых актуальных проблем современности. Решить его довольно непросто, учитывая, что с каждым годом цены на квартиры, расположенные в мегаполисах, к коим относится и Харьков, взвинчиваются все выше.

Развязать узелок квартирной проблемы сегодня предлагает бизнес-партнер Компании — банк «Факториал». Сейчас это практически единственное банковское учреждение в Харькове, которое предоставляет кредит на покупку жилья на срок до 30 лет и кредитует на вторичном рынке без первоначального взноса. К тому же при досрочном погашении кредита штрафов не предусмотрено.

Если ранее «Факториал» предоставлял кредит для покупки жилья на вторичном рынке, то теперь обзавестись жилплощадью с помощью банка можно и в новостройке. Чтобы оформить такой кредит, необходим первичный взнос в сумме 20% от ее общей стоимости.

Для удобства клиентов «Факториал» разработал четыре тарифных пакета.



Основное их отличие — в размерах комиссии и годовых процентах. Один подойдет для тех, кто хочет расплатиться за кредит раньше положенного срока, второй рассчитан на тридцать лет. Но лучше обратиться к специалисту банка, который поможет выбрать наиболее удобный для вашего «кошелька» пакет.

И еще один безусловный плюс. Предоставляя кредит на «первичную» квартиру, банк берет на себя проверку строительной компании, что включает в себя финансовый анализ застройщика, его опыт в данной сфере деятельности, наличие уже построенных домов, репутация и жалобы на качество. Такой подход существенно сокращает шансы заемщика остаться с носом в случае недобросовестности строительной фирмы.

ОТВЕТ СО ЗНАНИЕМ ДЕЛА

ДЕКРЕТ для бабушки

ВОПРОС: Через год после рождения ребенка моя жена хочет выйти на работу, и мы бы хотели, чтобы за нашим сыном присматривала моя мама. Может ли она взять декретный отпуск по месту работы и присматривать за внуком? И если можно, узнать, где она будет получать декретные?

Сергей Ковалев

Отвечает юристконсульт АО «УПЭК» **Максим БЕЗКРОВНЫЙ**: «Действительно отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста может быть использован полностью или частями не только матерью ребенка, но и отцом ребенка, бабушкой или другими родственниками, которые фактически присматривают за ребенком, или лицом, которое усыновило или взяло под опеку ребенка. Такая возможность предоставляется ч.3 ст.18 Закона Украины «Об отпусках».

По желанию женщины или лиц, указанных в части третьей этой статьи, в период пребывания их в отпуске для

ухода за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или дома. При этом за ними сохраняется право на получение помощи в период отпуска для ухода за ребенком. Бабушка может оформить декрет на основании своего заявления и справки с места работы (обучение, службы) матери ребенка о том, что она вышла на работу до истечения срока декретного отпуска и выплата помощи по уходу за ребенком ей прекращена (с указанием даты). Декретные она может получать по месту фактического ухода за ребенком, написав соответствующее заявление по месту работы».

СОВЕТЫ ПСИХОЛОГА

ОБОЙДЕМСЯ БЕЗ БАБЫ ЯГИ!

В жизни часто бывают ситуации, когда хочется получить грамотный совет психолога. Будь то непонимание с родными.

В новой рубрике психолог Компании Татьяна БОРИСКО поможет разобраться в непростых межличностных отношениях.

Чтобы ребенок сложил наконец свои игрушки в коробку или откусил наконец кусочек ненавистной рыбной котлетки, родители часто готовы на все: обещать мороженое или просмотр мультфильмов. Но даже если и это не помогает, то на «помощь» приходят «страшилки». И хотя мы все понимаем, что пугать детей нельзя, к сожалению, делаем это снова и снова. Из-за собственного бессилия, плохого настроения, усталости...

Существует много ситуаций, когда очень хочется прибегнуть к запугиванию. Вечер, родители устали, хочется спать, совсем нет сил на уговоры и дискуссии. Малыш заигрался, не желает убирать игрушки и идти спать. Так просто, выиграв несколько минут свободного времени, сказать: «Сейчас придет Баба Яга, спрячет все игрушки в мешок и унесет!» Ребенок безгранично доверяет родителям, от нас он узнает об окружающем мире. Скорее всего, эти слова подействуют. Но образ злодея, Бабы Яги или страшного волка может впечатлить ребенка так, что ему трудно будет заснуть. Особенно, если малыш нежный и впечатлительный. А ребенок с более сильной психикой будет ждать визита обещанной Бабы Яги и очень сильно разочаруется, так как никто, конечно же, не придет. И тогда он запомнит: родителям верить нельзя.

Если вы хотите, чтобы малыш сам складывал игрушки, вовремя ел и укладывался спать, поработайте немного над собой. Станьте другом ребенку, больше объясняйте, убеждайте личным примером. И всегда говорите правду. Ведь вы же знаете, что Бармалеи живут только в сказке, так почему малыш должен их бояться? Дети многое любят делать вместе с родителями. Вдвоем вы быстро справитесь! А вечером можно сказать малышу, что его ждет уютная постель, любимая книжка или игрушка и что вы тоже ждете его. Поэтому он может еще минутку поиграть, а затем идти слушать любимую сказку. Только терпение, фантазия и последовательность помогут добиться желаемого и не навредить вашему малышу.

ЖИЗНЕННЫЙ ЭТИКЕТ

ВСЕ ДЕЛО В ЖЕСТЕ

Как узнать мнение собеседника о том, что Вы говорите? Интересно ему это или нет, разделяет ли он Ваши суждения по тому или иному поводу? Обо всем этом могут рассказать жесты.

Человек явно оценивает то, что Вы говорите, если он подпирает щеку сжатыми в кулак пальцами, а указательный палец при этом упирается в висок (рис. 1).

Если человек теряет интерес, но из вежливости хочет выглядеть заинтересованным, его поза слегка изменится так, что голова будет опираться на основание ладони, как показано на рис. 2.

Жест критической оценки часто путают с сигналом заинтересованности, но при критическом отношении обязательно будет присутствовать подпирающее подбородка большим пальцем руки (рис. 3).

Когда указательный палец направлен вертикально к виску и большой палец поддерживает подбородок, это указывает на то, что слушатель негативно или критически относится к тому, что Вы говорите. Часто указательный палец может потирать или натягивать веко по мере того, как негативные мысли сгущаются.

Последний жест является сигналом к тому, что выступающему необходимо срочно что-то предпринять: или постараться увлечь слушателя содержанием своего сообщения, или закруглить свое выступление. Простой способ изменить отношение собеседника к тому, что Вы говорите, — изменить его позу. Например, можно попробовать дать ему что-то в руки.



рис. 1



рис. 2



рис. 3

СМЕХОТЕРАПИЯ

Средства от продажи «Криворожстали» пойдут на пользу каждого украинца. Но «каждым украинцем» будут немногие.

Если ваша жена научится водить автомобиль, самое главное — не стоять у нее на пути.

— Как твой новый начальник? С ним можно работать?

— Прекрасный человек! С ним можно вообще не работать!

«Наш УПЭК»
Учредитель: АО «У.П.Э.К.»

Главный редактор
Галина ЛАНТУШКО

Редакция:
Ирина ГОРБАЧЕВА, Анжела ПОПОВА,
Алексей СТРЕЛЬНИКОВ

За точность изложенных фактов
ответственность несут
авторы материалов.

Адрес редакции:
г. Харьков,
ул. Маршала Батицкого, 4, к. 207
тел. 766-02-95
e-mail: pr@upesc.ua

Отпечатано Издательским Домом
«Харьков на Ладонях»
61012, г. Харьков,
ул. Полтавский Шлях, 56, 5 эт. оф. 15
тел.: 757-49-00, 757-49-79
Тираж 3000 экз. Заказ №1207