



НАША РАБОТА И ИННОВАЦИИ ДЕЛАЮТ МИР СОВЕРШЕННЕЕ

Творите благо

По инициативе председателя совета директоров ИГ УПЭК Анатолия Гиршфельда предприятия компании создают благотворительный фонд «Патриоты»

Первоначально идея создания фонда – тогда он назывался «Патриот» – родилась в 2003 году, когда Анатолия Гиршфельда избрали депутатом Верховной Рады. Тогда вся наша команда остро почувствовала, что быть депутатом – это большая ответственность за будущее избирателей, за округ, в котором два города – Лозовая и Красноград – с более чем 100 тысячами человек, а также пять сельских районов.

В депутатскую приемную выстраивались очереди: люди приходили за помощью. И нужно было не просто услышать людей, но и помочь, суметь быстро разобраться в вопросе и найти правильное решение. Но как можно это сделать, не зная, что в сердцах и умах людей? Как принять решение, кому из них нужна помощь в первую очередь? Что важнее: проложить дорогу или отремонтировать школу? Закупить лекарства в больницу или выделить средства малообеспеченному на операцию? Отдать тому, кто первым занял очередь, или тому, кому помощь нужна как воздух? А если кто-то не смог или постеснялся прийти?

Томительные очереди в приемной помощников, жалобы на нерассмотренные заявления... Почему так получалось при всем желании помочь? Одна из основных причин крылась в механизме принятия решений. Необходимо было создать новую систему, основанную на справедливом распределении денег и между про-



блемами в округе, и между людьми, которые нуждались в помощи.

Анатолий Моисеевич выступил тогда с инициативой привлечь к этому самих людей. «Ведь именно жители хорошо знают и проблемы своего села, и проблемы друг друга. Давайте создадим пример действительного самоуправления, подкрепленного материальными ресурсами.

А найти людей, которых хорошо знают, кому доверяют, можно только путем выборов», – предложил он. И мы решили провести самые настоящие выборы – выборы из числа соседей, друзей, коллег. В каждом населенном пункте округа мы провели сходы жителей. На повестке дня – определение самых важных проблем, личных и общих, на реше-

ние которых важно и нужно привлечь средства. Здесь же выбирались и люди, которые стали руководить распределением средств фонда. В дальнейшем они представляли интересы своей громады на районных конференциях и на съездах фонда.

Таким образом, в округе нам удалось создать некую модель местного самоуправления. Это был по-настоящему народный фонд, действующий на основе принципов демократии и справедливости. Подобного опыта работы благотворительных организаций не было нигде в Украине. Откровенно говоря, эта идея не нова. Способ решать проблемы сообща и большинством существовал веками – в форме вече, например. И наш опыт показал, что это действительно эффективно.

Несколько примеров работы благотворительного фонда «Патриот».

На сходе села Тищенко Красноградского района жители проголосовали за продолжение газификации села (без газа на тот момент была половина жителей) – и это было сделано.

В 2006 году по решению жителей Лозовой все шесть машин «скорой помощи» в городе были оснащены радиостанциями, и в результате количество выездов «скорой» увеличилось вдвое!

Михаилу Смолякину из Зачепиловского района на местном сходе было решено выделить из средств фонда 5 тыс. грн. на проведение кардиологической операции.

На одном из сходов села Домаха жители проголосовали за выделение денег на баян для любимого местного фольклорного ансамбля «Украиночка» – и музыкальный инструмент был приобретен.

А вот отрывок из отчета, опубликованного в 2006 году в газете «Машиностроитель»: *Всего за 2003–2005 гг. на город Лозовая было выделено 500,9 тыс. грн. Из них: физическим лицам на лечение и решение материально-бытовых проблем (всего 439 семей) – 100,0 тыс. грн.; на потребности учреждений образования – 115,8 тыс. грн.; на решение социальных и коммунальных вопросов – 65,3 тыс. грн.*

И так далее – все полмиллиона гривен!

ПАТРИОТЫ
благотворительный фонд

Уважаемые сотрудники предприятий УПЭК! Руководство нашей компании обращается с предложением построить работу благотворительного фонда «Патриоты» в УПЭК по тем же принципам, как в 2003–2005 гг. в 180-м избирательном округе. Основная задача – справедливое распределение социальной помощи между людьми. Для этого во всех структурных подразделениях предприятий УПЭК будут проведены собрания (сходы), на которых будут избраны доверенные лица фонда, Попечительские советы заводов и Попечительский совет УПЭК. В этом каждый из вас сможет принять участие.

Планируется, что в ближайшее время работа БФ «Патриоты» будет направлена, в первую очередь, на социальные проекты. Это значит помогать тем сотрудникам компании и их семьям, кто болен и не может самостоятельно купить лекарства, сделать операцию и оплатить лечение. А также, следуя народной мудрости, что один из способов быть здоровым – это профилактика и оздоровление, за счет средств фонда будет организовано медицинское обследование сотрудников. И, конечно, так как большинство из нас – мамы, папы, бабушки и дедушки, фонд будет поддерживать проведение корпоративных детских праздников, конкурсы для детей, поощрять талантливых ребят и многое другое.

Дорогие друзья!
Нас интересует, прежде всего, ваше мнение об организации работы фонда. Вы можете высказаться на страницах корпоративной газеты или передать ваши предложения на имя А.М. Гиршфельда в почтовые ящики, которые висят на проходных заводов.

Лантушко Галина,
ответственный секретарь БФ «Патриоты», в 2002–2006 гг.
помощник депутата ВР А.М. Гиршфельда по 180-му округу



Важней всего погода в доме

Каждый из нас хоть раз пытался подсчитать, сколько времени мы проводим на работе. Ни много ни мало – при 40-часовой рабочей неделе мы работаем 1982 часа в году. Конечно, это время хочется находиться в комфортной обстановке, чувствовать себя как дома...



Модернизация технологических процессов и создание социально-бытовых условий на производственных участках – два главных направления кадровой политики

Индустриальная группа ИПЭК вырабатывает новые подходы к работе с персоналом. Это не только морально-этическая, но и экономическая категория, поэтому к управлению персоналом будут применяться такие же подходы, как к другим экономическим процессам – бюджетированию, инвестиционным программам и т.п.

В ближайшие 3-5 лет компания планирует провести кардинальные изменения. «Мир становится все более конкурентным, мы видим, как подъемы сменяются периодами спада, и в этих условиях мы должны научиться быть гибкими. Прежде всего, предприятия компании должны быть экономически эффективными. Поэтому нам предстоит огромная работа по мо-

дернизации производств и созданию таких условий работы, в которых каждый человек сможет реализовать себя, а, следовательно, принести пользу и себе, и компании», – так Анатолий Гиришфельд выразил свою позицию на корпоративном совещании по вопросам персонала.

Глава компании также подчеркнул, что сегодня реализация кадровой политики и социальной ответственности должна сосредоточиться на двух главных направлениях:

1. Модернизация технологических процессов – обеспечение надлежащих условий непосредственно на рабочих местах. Каждый человек участвует в процессе создания продукции, и от того, каковы условия работы, напрямую зависит, как он работает и каковы результаты.

2. Создание социально-бытовых условий – оборудование комнат приема пищи, установка там кондиционеров; приведение в порядок санитарных помещений и др.

По решению руководства ИПЭК на эту работу выделены специальные средства. На всех предприятиях определены самые насущные проблемы и намечены планы работ. Так, например, одной из самых острых задач, стоящих перед ЛКМЗ, является обеспечение температурного режима на рабочих местах, особенно в зимнее время. Уже в мае будет принята программа соответствующих мероприятий (модернизация печей, утепление зданий и др.), чтобы в зимний сезон завод мог войти с нормально работающими цехами, а не отправлять рабочих в вынужденные отпуска из-за холода.

Проблему обогрева производственных участков в зимнее время предстоит решить и на литейной компании, особенно на участке обрубки. Также на УЛК идут работы по ремонту и обустройству санитарно-бытовых помещений. И самое важное – внедряется новое оборудование.

Выделены специальные средства, и в течение четырех месяцев на ХАРП будет осуществлен практически полный капитальный ремонт всех бытовых помещений завода. План аналогичных мероприятий утверждается и на Харверст.

Разумеется, при всем желании, в один момент эти проблемы решить невозможно: нам приходится поэтапно заменять старые, еще советские технологии и оборудование. К тому же, так или иначе, абсолютно все мероприятия, направленные на улучшение условий труда, и кадровая политика в целом, должны



способствовать повышению экономической эффективности предприятия. Поэтому важно понимать, что речь не столько о точечном устранении имеющихся проблем, сколько о непростой экономической задаче, требующей комплексного решения.

Хорошим примером с этой точки зрения является модернизация цеха токарной обработки на ХАРП, где сейчас стоят новые линии обработки колец подшипников на станках с ЧПУ. Традиционно узким местом этого участка были тяжелейшие условия труда и, следовательно, постоянная нехватка рабочих. В течение 4 лет произошла полная замена оборудования. Условия труда улучшились. И мы видим, как качественно поменялся состав персонала.

Сегодня ХАРП – передовое предприятие компании, где активно внедряются новые технологии и наиболее загружено производство. На очереди – модернизация кузнечного и термического производства. В течение двух лет планируется полностью заменить старое оборудование, и это, безусловно, принесет положительные перемены и в кадровую политику. Будут созданы условия на рабочих местах, которые привлекут специалистов, и завод не будет испытывать такой острый их дефицит.

Более всего нехватка специалистов сказывается на тех участках, где производительность зависит от личной сноровки самого работника и не подкреплена объективной работой оборудования. Поэтому, как неоднократно подчеркивал Анатолий Моисеевич, «во всем комплексе мероприятий по улучшению морально-психологического климата, привлечению и удержанию работников первое, что необходимо обеспечить, – это условия для выполнения норм выработки на рабочих местах».

Александр Кобзев, директор по персоналу и социальному развитию ХАРП:



С момента организации работы почтовых ящиков для предложений поступило 19 писем от работников.

Например, сотрудники одного из цехов КЖДП написали: «Спецодежду и спецобувь получаем не в должном количестве. Вновь поступивших рабочих много, а спецодежды для них нет. Полученная спецодежда и обувь очень низкого качества. Сильно

мнется ткань, после стирки садится на 2-3 размера. Ботинки носятся максимум 6 месяцев». По данному обращению «Транссервис» 15 марта провел тендер и определил нового поставщика. Получена новая партия (400 комплектов костюмов), проведена контрольная стирка, которая показала, что все параметры костюма соответствуют ГОСТ 27575-87.

Также от заводчан поступила жалоба на некачественное мыло. По данному обращению также заменен поставщик, после чего жалоб не поступало. Еще работники просили возобновить работу камер хранения на проходных завода. С 25 марта это сделано.

Еще один важный вопрос: работники нашего предприятия имеют возможность отдохнуть по санаторно-курортной путевке. Для этого в комиссию социального страхования завода работник предоставляет справку из медицинского учреждения Ф 070/0, пишет заявление. При этом он оплачивает 30% стоимости путевки для себя или 20% стоимости, если это путевка для матери и ребенка.

Работники завода имеют возможность

оздоровить детей в детском оздоровительном лагере. Такая путевка обойдется 10-20% стоимости. Остальную сумму компенсирует профсоюзный комитет и Фонд соцстрахования. Для этого в профсоюзный комитет работник пишет заявление с просьбой предоставить ему такую путевку и прикладывает к нему копию свидетельства о рождении ребенка.

Кроме этого, согласно коллективному договору, в летний период работники и их дети обеспечиваются бесплатным транспортом для организации поездок выходного дня по маршруту Харьков – Мартовья. Для этого в профком завода подается коллективная заявка за подписью руководителя подразделения и преддехкома.

Работникам, которые проживают в пригороде, администрация завода также компенсирует 50% стоимости проезда железнодорожным транспортом сообщением Лосево – Граково.

Для детей работников предприятия, идущих в первый класс, проводится праздник «Первый раз в первый класс» и вручается подарочный набор.

Ирина Шаповалова, начальник управления персонала УЛК:

Сегодня на нашем предприятии очень много проблемных ситуаций, которые носят как ситуативный так и, к сожалению, в некоторых случаях системный характер. И мы не замалчиваем проблемы – мы на сто процентов открыто заявляем о диалоге с работниками. Своевременно реагируем на жалобы и предложения, поддерживаем обратную связь, несмотря на то, что иногда этот диалог носит и особо острый характер. Мы взяли за правило проводить регулярные встречи трудового коллектива с гендиректором и его заместителями. На этих собраниях мы рассматриваем не только плановые, но и наиболее острые актуальные вопросы.

Виктор Стародубов, начальник управления персонала Харверст:

В сложных условиях повального дефицита производственных специалистов, острой нехватки молодых специалистов, в жесточайших условиях конкуренции на рынке труда Харькова особую роль в удержании и привлечении специалистов играют достойные условия труда.

Мы подготовили комплекс предложений по улучшению состояния бытовых помещений производственных участков и по оборудованию комнат приема пищи с организацией горячего питания. Уже в ближайшее время, мы уверены, сможем решить важнейшую для нас задачу – открыть буфет в здании заводоуправления.

Чего хотят молодые специалисты



Ежегодно высшие учебные заведения выпускают тысячи молодых специалистов. Вчерашние студенты хотят найти хорошую работу. А работодатели стараются не упустить перспективных работников, в то же время понимая, что им придется «доучивать».



Менеджер по подбору персонала ИПЭК Наталья Змиевская:

Заводы и инженерные центры ИПЭК заинтересованы принимать на практику студентов 4-5-х курсов: это, согласно нашему опыту, лучший способ «вырастить» специалистов. И в этом году, как по заказу, многие интересовались возможностью практики и работы неполный рабочий день. В последнем случае ребята оценивали приобретение производственного опыта очень высоко – даже зарплата стояла не на первом месте. Приоритет для многих студентов – профессиональное развитие. Опытные руководители знают, что, проработав около года, такой специалист захочет «двигаться дальше». В нашей компании в сфере инжиниринга – огромные перспективы, и там действительно можно развиваться. Но на заводе, к сожалению, зачастую загрузка опытных специалистов не позволяет им много времени уделять молодым и возможности вчерашнего студента ограничиваются выполнением производствен-

ной программы. Так что нужно думать, как быть, чтобы перспективный молодой сотрудник не ушел в более «мобильную» фирму.

Часто спрашивали студенты и о том, есть ли на предприятиях общежития. Связка «завод – общежитие» существует еще с советских времен. Нередко для выпускника вуза решающим фактором выбора места работы становится именно наличие жилья.

Интересно, что в этом году на, казалось бы, неженские профессии (технология, материаловедение) был большой спрос от представительниц слабого пола.



К стенду ИГ ИПЭК на ежегодной ярмарке вакансий «Политех-2011» проявили искренний интерес много молодых людей.

директор по экономике ИГ УПЭК

Ирина Дулапчий

...мне больше подходит принцип, когда работнику устанавливается рыночный уровень оплаты труда и предъявляются соответствующие требования к его работе...



Что повлияло на Ваш выбор ИГ УПЭК в качестве места работы?

Моя трудовая деятельность с момента окончания института и до прихода в компанию УПЭК была связана с машиностроением. Я считаю, что работать в реальном секторе намного интереснее, чем в торговле и других сферах, так как именно здесь создается добавленная стоимость. В Украине сегодня не так много машиностроительных предприятий, которые не просто выжили, но и динамично развиваются, инвестируют средства в развитие. Машиностроение — одна из самых сложных отраслей, так как требует не только значительных финансовых вложений с длительным сроком окупаемости, но и, прежде всего, знаний. УПЭК в этом отношении является примером современного серьезного подхода к бизнесу с долгосрочной стратегией развития. На мой выбор также повлияло то, что УПЭК — это многопрофильная компания, и получить опыт работы в такой компании для меня очень ценно. Могу сказать, что до того, как меня пригласили в УПЭК, я была мало знакома с компанией.

Ваши впечатления о компании, когда Вы пришли сюда работать?

Первое впечатление об УПЭК — это огромная машина с ручным управлением. Это, наверное, объяснялось тем, что 2010 г. был для компании периодом выхода из кризиса, продолжающегося поиска новых возможностей и определения направления развития. В IV квартале мы начали работу по подготовке бизнес-планов предприятий на 2011 г., что позволило получить системное понимание приоритетов развития предприятий и компании в целом, сформулировать основные

задачи на краткосрочную перспективу, стоящие, в том числе, перед экономическими службами. Сейчас идет подготовка к выездному корпоративному семинару, целью которого будет подведение итогов по решениям, принятым в 2008 г., и определение стратегии развития компании на ближайшие пять лет. Неизменным осталось полученное впечатление о профессионализме людей, работающих здесь.

Каковы сегодня основные направления экономической политики ИГ УПЭК?

Выполнение принятой экономической модели по каждому предприятию, в основе которой — управление затратами, внедрение принципов бережливого производства. Если говорить о стратегии, то считаю, что УПЭК должен продолжить курс инновационного развития, без которого невозможно говорить о долгосрочном развитии и строить экономическую политику.

Исходя из опыта Вашей работы или примеров других компаний, какие вопросы ИГ УПЭК надо вынести на первый план?

Наверное, повторюсь, но не только в УПЭК, а и в других компаниях, делающих бизнес в производстве, и тем более в машиностроении, важным направлением работы является снижение затрат в целях повышения конкурентоспособности, увеличения доли нематериальной составляющей. Бизнес УПЭК — это не с нуля построенные современные предприятия с изначально сформированной идеологией в организации производства, современным парком оборудования и передовой технологией. Предприятия, входящие в

группу, в большинстве создавались еще в советское время, имеют устаревший парк оборудования (как в физическом, так и в моральном плане) и соответственно отстали по современным меркам технологии. А если к этому добавить громоздкую структуру, то говорить о конкурентоспособности, особенно с западными компаниями, не приходится. УПЭК инвестирует огромные средства в развитие предприятий, понимая, что без серьезных вложений в технику и технологию невозможно развитие. В данных условиях как никогда становятся актуальными вопросы управления затратами и сокращения непроизводительных потерь, получения отдачи от вложенного капитала, увеличения производительности труда. Можно сказать, что идет процесс переосмысления подходов к организации производства и труда, процесс обучения от рабочего до управленца.

Есть ли сложности во взаимодействии предприятий и головного офиса?

Проблем во взаимодействии по своей функции я не вижу и считаю, что, если и возникают вопросы, то все они решаются в рабочем порядке. Хотелось бы повысить оперативность обратной связи, инициативность предприятий. Мне самой иногда просто не хватает времени на все вопросы, которые стоят перед предприятиями, учитывая еще и разнонаправленность их деятельности. Но, с другой стороны, тем и интереснее, когда ты постоянно находишься в тонусе.

В чем специфика работы экономиста на промышленном предприятии?

Если мы говорим о функции как таковой, то основная задача экономиста — повышение эффективности работы предприятия. От экономиста, точнее, от качества подготовленных им расчетов зависит принятие решения — инвестировать ли средства в покупку нового оборудования, освоение новой технологии, получить ли предприятие банковское финансирование и т.д. Практически все управленческие решения, которые принимаются на предприятии, проходят через экономиста. Экономист промышленного предприятия должен знать технологию производства, т.е. именно технология определяет основные составляющие себестоимости производимой продукции. Экономист — очень емкая профессия с широким полем деятельности

и даже с определенной долей творчества, в отличие от более конкретных профессий, например, бухгалтер или финансист. Сегодня учебные заведения не готовят экономистов именно для производства, все чаще выходят менеджеры или экономисты с достаточным общим представлением об экономике производственного предприятия, которые даже не понимают своей будущей профессии и уходят в другие сферы деятельности. Хороший экономист — это специалист, который начинает с цехового уровня.

Какая в ИГ УПЭК существует система мотивации сотрудников? Как Вы оцениваете работу этой системы?

Я полагаю, что о трехуровневой системе мотивации все слышали. Эта система после кризисной «заморозки» сегодня возобновлена на предприятиях группы. При наличии экономических оснований для выплаты мотивации она вполне реалистична. Эта система ориентирована на оценку вклада в результаты работы предприятия руководящего и линейного состава предприятия и обслуживающих компаний группы по результатам как минимум квартального периода. В ее основе — выполнение базовых показателей экономической модели по утвержденному бизнес-плану. По результатам IV квартала 2010 г. АКМЗ получил возможность применить систему мотивации.

Параллельно с трехуровневой системой на таких предприятиях как ХАРП, АКМЗ, УЛК разработаны и введены в действие Положения о мотивации (о премировании) за выполнение показателей работы по результатам месяца. Это Положение охватывает все категории персонала предприятия, и оценка результатов работы каждой службы/подразделения/цеха производится по разработанным критериям. Для каждого подразделения установлены индивидуальные показатели, которые характеризуют эффективность выполнения подразделением своих функциональных обязанностей и решения вопросов, которые наиболее остро стоят перед подразделением.

Система достаточно гибкая, т.к. в зависимости от сложившейся ситуации и расставленных приоритетов показатели могут уточняться и дополняться. Процесс разработки критериев оценки проходил несколько этапов обсуждения и согласования, ведь от того, насколько четко мы сможем сформулировать ожидания от каждого подразделения, зависит,

Из резюме:
Родом из Приднестровья. Окончила московский институт предпринимательства и права, филиал которого находился в Тирасполе, по специальности менеджмент организаций.

В 2000 г. начала работать экономистом в Научно-производственном ЗАО «Электромаш». За короткое время удалось достичь позиции старшего экономиста, затем руководителя группы ценообразования, заместителя начальника планово-экономического отдела, начальника планово-экономического управления, в 2005 году Ирина была повышена до позиции Директора по экономике.

С 2000 по 2007 год работала директором по экономике и финансам в компании ООО «Тесис» (Киев). Одновременно являлась куратором внедрения ERP-системы Галактика. Система внедрена на 90%, что Ирина считает своим достижением на этом предприятии.

В нашей компании работает с июля 2010 г., пройдя конкурсный отбор на должность директора по экономике.

получим ли мы необходимый результат.

Отдельное направление мотивации — это мотивирование работников КБ в рамках проектного управления. Проводится работа по оформлению выполняемых разработок как проектов, которые предусматривают мотивационную часть. «Первые ласточки» проектов по разработке новой продукции показали, что нам стоит пересмотреть подход в части мотивации и привязывать все стимулирующие выплаты не только к сдаче конструкторской документации и изготовлению опытного образца, а к прибыли, полученной в результате производства и отгрузки новой продукции, как источника данных выплат. Этот подход требует коренного реформирования системы оплаты труда работников КБ.

Как я оцениваю работу данной системы? Пока об оценке говорить рано, т.к. система только начинает работать. Честно говоря, мне больше подходит принцип, когда работнику устанавливается рыночный уровень оплаты труда и предъявляются соответствующие требования к его работе, и, если он не соответствует этим требованиям, то с ним просто расстаются. Мотивация необходима, прежде всего, продающему персоналу и рабочим, от которых зависит выпуск продукции. Но в наших условиях недостатка квалифицированных кадров на рынке, несовершенства системы мониторинга труда персонала, говорить о рыночном подходе пока не приходится. Мы просто не готовы, и благие намерения в этом случае могут принести обратный эффект.



Студентка НТУ ХПИ Марина в этом году окончила машиностроительный факультет по специальности инженер-технолог машиностроения. «Хотелось бы, конечно, поскорее устроиться на работу по специальности. Хочется иметь стабильную работу и получать хорошую зарплату, на которую можно было бы жить в нынешних условиях».

Науки юношей питают, отраду старшим подают

Многие студенты говорили о том, что надеются также перенять знания у опытных мастеров, «чтобы продуктивнее работать и успешнее внедрять собственные идеи».

В целом, молодое поколение технических специалистов надеется на благоприятные условия своего труда, возможность развиваться профессионально и творчески, иметь достойный источник доходов и с уверенностью смотреть в завтрашний день.



Директор по производству Харверст Владислав Локшин:

студенты проявляли не только заинтересованность, но и достаточную осведомленность. Большинство выясняло наличие заказов на предприятии, есть ли простои из-за отсутствия работы, стабильность выплаты заработной платы, ее размер, перспективы роста. Практически никого не интересовала работа на станках универсальной группы, по их словам «непрестижная». Среди молодых людей были

Молодые люди активно интересовались работой на предприятии. Расспрашивали, конечно же, об условиях работы и соцпакете. Зарплатные ожидания «стартуют» от двух тысяч гривен. Для иногородних один из решающих факторов — наличие общежития. С одинаковым интересом расспрашивали о работе конструктора в Инженерном центре ОКБШС и работе оператором на современных станках с ЧПУ. Также много вопросов было об оборудовании завода: о станках с ЧПУ, инструменте, программах и т.д. —

такие, кто проходил практику или стажировку в Германии, Великобритании. Их было человек пять, и с ними было интереснее всего общаться — у них совсем другой опыт и уровень квалификации. Очень заинтересовало студентов 3-5-х курсов наше предложение проходить практику, писать курсовые и диплом на основе материалов, предоставляемых заводом, как «реальный проект». Это позволит максимально быстро освоиться с производственной номенклатурой, технологией, организацией производства, а также в рамках «реального проекта» решить вопросы, необходимые предприятию.



Расскажите о системе формирования заработной платы на предприятиях. Как применяется экономическая модель, основанная на треугольнике: производительность / рентабельность / зарплата.

Структуру заработной платы формируют тарифная часть и возможная мотивационная составляющая в зависимости от достигнутых результатов работы, о чем мы говорили выше. Что касается тарифной части, то здесь мы должны соблюдать установленные законодательные и отраслевые нормы по обеспечению минимальных гарантий и соотношений в оплате труда между различными категориями по должностной иерархии. В планах на 2011 г. — увеличение заработной платы на 25%, из которых 50% — это увеличение тарифа и 50% — мотивационная часть. Экономические службы предприятий сейчас проводят соответствующие расчеты фонда оплаты труда и средней заработной платы с учетом прогнозных цифр.

Модель, основанная на треугольнике, заложена в бизнес-планах предприятий на 2011 г. и должна выполняться. Данная модель также является основанием для применения трехуровневой системы мотивации.

Какими, на Ваш взгляд, должны быть главные задачи компании в кадровой политике для повышения лояльности сотрудников?

Основные тенденции современной кадровой политики — отношение к персоналу как к главному ресурсу компании — человеческому капиталу, построение корпоративной системы обучения современным бизнес-технологиям сотрудников всех уровней для обеспечения культуры качества; постепенная трансформация компании в самообучающуюся организацию.

Лояльность сотрудников тесно связана с их мотивацией, поэтому выявление индивидуальных мотивирующих факторов, разработка эффективных схем мотивации, создание привлекательной корпоративной культуры являются сегодня важнейшими задачами.

Условия труда и четкая организация рабочего процесса также влияют на удовлетворенность персонала работой в компании. Немаловажное значение имеет наличие отлаженной системы внутренних коммуникаций между сотрудниками и отдельными подразделениями, между предприятиями группы.

Лояльность персонала тесно связана с возможностями карьерного роста: повышение квалификации и карьерные перспективы внутри группы являются сильным мотивирующим фактором для многих.



Ведь кандидаты, сумевшие вырасти в рамках одной организации, сегодня наиболее востребованы на рынке труда. Если в компании нет возможности для карьерного продвижения перспективного сотрудника «вверх», альтернативой может стать горизонтальная карьера «вширь», внутренняя ротация кадров, возможность решения более интересных и сложных задач и получения нового профессионального опыта.

В формировании позитивного настроения и лояльности немалую роль может сыграть и внутренний PR. Он создает положительный имидж организации в глазах коллектива, делая акцент на достижениях компании, динамике ее развития, информируя о различных событиях с участием компании, новостях.

На совещании по вопросам работы с персоналом, в том числе, поднимались вопросы ротации кадров. Вы говорили о «работе в поле». Расскажите об этом подробнее.

Концепция системы «работа в поле» заключается в том, что вновь принимаемые сотрудники независимо от должности должны проходить 2-недельную производственную практику для того, чтобы лучше изучить специфику предприятия, ознакомиться с технологией.

Для руководителей тоже должна быть введена система «работы в поле», которая заключается в том, что один день не реже одного раза в квартал руководитель работает на производстве в роли начальника цеха, мастера, начальника участка и т.д. Цель данной работы — увидеть проблемы в производстве с позиции исполнителя для организации корректирующих мер. По результатам такой практики обязательно должен быть подготовлен отчет с изложением узких мест и предложениями по улучшению работы.

Еще один уровень системы «работа в поле» — это уровень управляющей компании, особенно на руководя-

Для руководителей должна быть введена система «работы в поле», когда не реже одного раза в квартал руководитель работает на производстве в роли начальника цеха, мастера, начальника участка и т.д.

щую должность, в течение испытательного срока сотрудник должен пройти практику (не менее недели) на каждом производственном предприятии.

Кроме производственной практики мы должны внедрить подход, при котором на период отпуска своего подчиненного руководитель выполняет его работу. Тем самым руководитель может оценить, как организована работа, увидеть проблемы, требующие участия и решения и т.д.

Эта система хорошо описана в литературе по бережливому производству на примере компании Toyota под термином «генти генцубу» (пойти на место и увидеть реальную ситуацию).

Зачастую руководители опираются на информацию, которую получают от своих подчиненных, но если проблема имеет повторяющийся характер и не решается в течение определенного периода, то нужно пойти на место и попытаться самому разобраться в ситуации. Этот принцип эффективен не только при решении проблемных вопросов, но и для того, чтобы увидеть неэффективное использование ресурсов, исключить ненужную операцию или уменьшить бюрократические процедуры, понять причину жалоб подчиненного на перегруженность и т.д.

Что Вы предложили, и что удалось внедрить, какие результаты? Дальнейшие планы?

Разработан план мероприятий по управлению затратами на предприятиях группы по направлениям.

По данному плану мы смогли реализовать часть мероприятий.

Разработан регламент по контролю затрат на ремонт и технологическое обслуживание оборудования на ХАРП, который устанавливает основания для проведения ремонтных работ, лимиты затрат на текущие ремонты, мотивацию за соблюдение установленных лимитов. В результате нам удалось остановить неконтролируемый рост затрат на текущие ремонты, освободить ресурс для проведения средних и капитальных ремонтов, которые в последние 2 года проводилось крайне мало.

Положения по мотивации на основе критериальных показателей реанимированы по ХАРП, ЛКМЗ, разработаны по УЛК, Харверст, СКБ Укрэлектромаш. Система мотивации уже реально работает на ХАРП, на ЛКМЗ введена в действие с 01.05.2011. По остальным предприятиям группы, учитывая финансовые результаты, мы не имеем пока оснований для применения мотивационных схем.

Проводится работа в рамках проекта внедрения 1С по верификации состава изделий и технологических нормативов.

Разработаны конкретные мероприятия по снижению затрат на каждом предприятии.

Проводится поиск альтернативных поставщиков, особенно в условиях постоянно растущих цен. Рассматриваются возможности производственного аутсорсинга, т.е. изготовления вне компании отдельных узлов/деталей, для производства которых нет соответствующей технологии или оборудования. Данное направление пока в начальной стадии, нет достаточной инициативы от предприятий, и скорость реакции оставляет желать лучшего. Планируем с Трансервисом и предприятиями провести отдельное совещание по данному вопросу.

Разработано Положение о рационализаторской деятельности, целью которого является активизация рационализаторской деятельности на предприятиях, вовлечение работников в процессы оптимизации затрат и получение дополнительного экономического эффекта.

Пересмотрены нормативы технической неизбежных потерь по ХАРП с учетом фактически достигнутого, ввода нового современного технологического оборудования. Введены показатели качества в систему мотивации персонала.

Продолжается работа по оптимизации структуры и численности на предприятиях для достижения нормы управляемости с учетом специфики каждого предприятия.

Проведена аттестация работников финансово-экономического блока, служб снабжения. В планах проведение аттестации линейного персонала (начальников цехов/участков, мастеров) и работников технологической службы.

Продолжаем работу по автоматизации функционала экономической службы в части бюджетирования (бюджет закупок, бюджет доходов и расходов, бюджет движения денежных средств). Сегодня все планирование производится в Excel, занимает достаточно много времени и ресурсов, которые можно задействовать в аналитической работе. Переход на другое программное обеспечение должен позволить сократить время получения и обработки информации в разы, дать возможность в реальном режиме времени получать информацию о выполнении планов и освободить ресурс на анализ данной информации и выработку корректирующих мер.

Начата работа по выбору интегрированной автоматизированной системы, направленной на комплексную автоматизацию всех бизнес-процессов предприятия, содействие потокам информации между подразделениями внутри предприятия и между предприятиями группы в рамках общей корпоративной сети. При выборе системы основным критерием является наличие развитого функционала по планированию и управлению производством и его практическое применение на аналогичных предприятиях машиностроительной отрасли.

Над чем Вы сейчас работаете?

Не получится, наверное, выделить что-то одно. Могу сказать коротко, что основными направлениями работы экономического управления являются:

- 1) разработка экономической модели по предприятиям и группе в целом на ближайшие 5 лет;
- 2) выполнение плана мероприятий по управлению затратами, разработка целевых показателей по каждому предприятию с целью сокращения затрат минимум на 10-15%;
- 3) реформирование системы оплаты труда сотрудников конструкторских бюро, в основе которой стимулирование инженерного труда на разработку новой конкурентоспособной продукции, ускорение сроков постановки на производство, модернизацию существующей продукции.

Укрзалізниця планує впровадити інноваційні рішення УПЭК на Южній залізничній дорозі

Інноваційні розробки Індустріальної групи УПЭК для залізничної транспортної системи, а саме повітряна клімат-система ВКС 30/60 і двохвалний підшипник CRU-дуплекс, зацікавили керівництво Укрзалізничної компанії. В квітні 2011 г. за дорученням генерального директора Укрзалізничної компанії Володимира Козака компанію УПЭК відвідала експертна група во главе з заступником генерального директора Леонідом Лобойко.

Председатель совета директоров Иллюстриальной группы УПЭК Анатолий Гиршфельд отмечает, что предложенные экспертами инновационные решения ИГ УПЭК являются одними из последних разработок инженерных центров компании.

«Бесфреоновая реверсивная hi tech климат-система нового поколения ВКС 30/60, основанная на тепловом насосе, — уникальная разработка УПЭК мирового масштаба. Ее использование в пассажирских вагонах позволит в разы сократить стоимость затрат на обогрев и охлаждение. При этом нашим инженерам удалось создать абсолютно безвредную для здоровья человека установку, в которой нет ни одного вредного вещества, такого как фреоны, масла и продукты сгорания топлива», — говорит Анатолий Гиршфельд.



«Інноваційні підшипникові узли CRU-дуплекс виробництва Харківського підшипникового заводу сьогодні успішно проходять підконтрольну експлуатацію на 1000 вагонах грузового подвижного состава РЖД. Одночасно на 1000 грузовых вагонах российские железнодорожники испытывают аналогичные подшипники мировых производителей, и по своим параметрам подшипники CRU-дуплекс сопоставимы с продукцией ведущих мировых производителей», — сообщает А. Гиршфельд.

Руководитель экспертной группы Л. Лобойко отметил «новизну и оригинальность предложенных к освоению образцов». Сейчас, по его словам, специалисты Укрзалізничної углублено знайомляться з технічною документацією УПЭК, ідеє активний обмін інформацією. «На наш погляд, ця тема повинна знайти розвиток в розробках нових моделей подвижного складу, а безпосередньо з УПЭК обговорюємо можливість модернізації діючих вагонів. Надіюсь, в найближчому часі зможемо заявити про конкретні плани на цей рахунок. Базовим полігоном впровадження нових технологій визначена Южній залізничній дорозі. Але потрібно знати, скільки це буде коштувати. Офіційних підрахунків ще немає, тому не називаємо строки», — говорить заступник гендиректора Укрзалізничної компанії.

ІГ УПЭК планує збільшити обсяг виробництва вдвоє

Індустріальна група УПЭК планує в 2011 г. збільшити обсяги виробництва по порівнянню з 2010 г. в два рази.

Объем выпуска товарной продукции на ХАРП в 2010 г. составил 608 млн грн., а в 2011 г. планируется на уровне 1 млрд 18 млн грн., то есть на 67,4% выше.

Хорошие перспективы рынка в 2011 г. открываются для ЛКМЗ благодаря заказам на производство ж/д штамповки и освоению и серийного выпуска широкой номенклатуры с/х техники и т.д. Это дает возможность говорить об увеличении объемов выпуска в текущем году на 132% по сравнению с прошлым: с 300 млн грн. в 2010 г. до 696 млн грн. в 2011-м.

ХЭЛЗ «Укрэлектромаш» в 2010 г. выпустил продукции на 71 млн грн. А в 2011 г. планирует увеличить этот показатель на 111,3% — до 150 млн грн.

Объем выпуска товарной продукции на Харьковском станкостроительном заводе в 2010 г. составил 16 млн грн. В 2011 г. объем планируется увеличить на 237,5% — до 54 млн грн.

Украинская литейная компания в 2010 г. выпустила продукции на 35 млн грн. и планирует в текущем году довести этот показатель до 125 млн грн., то есть увеличить его на 257,1%.

Итого объем выпуска предприятий Иллюстриальной группы УПЭК в 2010 г. составил 1 млрд 30 млн грн. А в планах на 2011 г. — 2 млрд 43 млн грн., то есть на 98,4% больше.

Идти вперед нельзя стоять

Где поставим запяточку?

Индустриальная группа УПЭК взяла инновационный курс развития – только так можно добиваться успеха в современном мире.

Мы разрабатываем новые продукты, инвестируем в высокотехнологичное оборудование, внедряем современные техпроцессы...



Иностраный термин «инновация» появился в нашем языке не так давно, но он настолько на слуху, что уже не вызывает сомнений: это нововведения в области техники, технологии, организации труда и управления, основанные на использовании достижений науки и передового опыта.

Но ведь это понятие было знакомо нам гораздо раньше – оно называлось привычными словами «изобретения и рационализация». И, если помните, принять участие в рационализаторской деятельности мог каждый, кто был неравнодушен к результатам, эффективности и условиям своего труда.

Каждый из нас на своем рабочем месте видит «узкие места» и наверняка задумывается, как с ними справиться. Ведь интеллект, творческая мысль и практическая смекалка сотрудников всегда были

сильной стороной наших предприятий!

Почему сегодня это недостаточно востребовано? И что нужно сделать, чтобы нормальный человеческий интерес и уважение к своему труду могли воплощаться в конкретные инновации? Как стимулировать творчество? Как наилучшим образом использовать его результаты?

В поиске ответов на эти вопросы с 1 апреля этого года в ИГ УПЭК внедрено Положение о рационализаторской деятельности, описывающее все аспекты подачи, оценки и внедрения рацпредложений, выплаты вознаграждения за них и т.д.

Из Положения: Рационализаторским предложением признается решение, предусматривающее создание или изменение конструкции изделия, технологии производства, применяемой техники, состава материала (вещества), являющееся новым и полезным для предприятия, а также новое для предприятия организационное решение, дающее экономию трудовых, сырьевых, топливно-энергетических и других материальных, финансовых ресурсов или улучшение экологии.

Предложение признается новым для предприятия, если до подачи заявления по установленной форме данное или тождественное решение не использовалось на предприятии кроме случаев, когда это решение использовалось по инициативе автора в течение не более 3 месяцев до подачи заявления.

Решение признается полезным, если оно позволяет предприятию получить положительный экономический эффект (прибыль) в результате снижения себестоимости производства готовой продукции, получения дополнительной прибыли за счет увеличения цены в результате реализации предложения, более эффективного использования мощностей и другой положительный эффект.

Анатолий Гуришфельд,
председатель совета директоров ИГ УПЭК:

Индустриальная группа УПЭК работает в очень конкурентной среде. И от того, насколько каждый человек на своем рабочем месте проявит смекалку, инженерные и практические знания и просто стремление к совершенствованию, во многом будет зависеть конечный успех каждого предприятия и компании в целом. А это – и наши с вами зарплаты, и различные социальные блага...

Поэтому мы пересмотрели ранее действовавшие положения о рационализаторской деятельности. Наша цель – стимулировать и поддерживать инициативу сотрудников. Поощрять тех, кому небезразлична судьба своего предприятия.

Для сопровождения рационализаторской деятельности на каждом предприятии создается группа по рационализации, состоящая из неосвобожденных от основной работы сотрудников технических и производственных служб.

В задачи группы входит, в частности, прием и регистрация заявки на рационализацию, проверка предложения на новизну и полезность, признание предложения рационализаторским, сбор заключений специалистов, к компетенции которых относится данное предложение, организация необходимых исследований, а также подготовка внедрения рацпредложения на производстве, выдача авторского свидетельства и др.

Из Положения: Вознаграждение за использование рацпредложения определяется в размере до 5% годового экономического эффекта (фактического увеличения прибыли), полученного в результате использования рацпредложения. Если полный фактический срок использования предложения составляет менее года, то вознаграждение определяется за фактический срок его использования.

Размер вознаграждения за одно рацпредложение, не дающее прямой экономии, не может быть меньше 1000 грн. и больше 5000 грн. и является единовременной выплатой. Конкретный размер вознаграждения за такое рацпредложение предлагается на утверждение директору группой по рационализации в зависимости от достигнутого положительного эффекта, сложности решенной технической задачи, объема использования...

Лицам, принявшим участие в работах по подготовке к использованию и использованию рацпредложения, в том числе членам группы по рационализации, выплачивается премия за содействие использованию.

Ирина Дулапчий,
директор по экономике ИГ УПЭК:

Группа по рационализации, на мой взгляд, должна не только рассматривать и оценивать, но и организовать внедрение рацпредложений, прошедших экспертизу. В ее функции входит подготовка организационно-распорядительных документов и определение необходимых мероприятий и ресурсов. Возможно, по особо значимым или сложным предложениям на заводе следует организовывать рабочие группы и работать в режиме проектного управления в системе Windchill.

Мы сейчас только запускаем систему работы по рационализаторской деятельности. По истечении некоторого времени проанализируем результаты и сделаем выводы, как ее усовершенствовать. Но мы рассчитываем, что уже сейчас каждый посмотрит на свою работу свежим взглядом и задумается над вопросом: что в ней можно улучшить?



Николай Щербец,
технический директор ИГ УПЭК:

Мы ставим своей задачей оживить творческую деятельность – от рабочего до самого высокого руководителя. Я замечаю на заводах некую «вялую среду», которая зачастую гасит в зародыше любые попытки что-то улучшить на местах. А ведь везде есть такие «узкие места» и проблемы, которые можно решить без крупных инвестиций – а, прежде всего, «включая мозги». Все начинается с мелочей. И если человек работает с безразличием, то ничего хорошего происходит и не будет...

Когда-то на всех предприятиях были отделы рационализации и изобретательства, которые вели весь процесс: от приема заявки до внедрения. Возможно, целесообразно будет в цехах и, например, в отделах главного технолога и главного конструктора назначать человека, ответственного за рационализацию и организующего внедрение (изготовление дополнительной оснастки или инструмента, соответствующее изменение технологии), и получающего по результатам этой работы доплату к основному заработку. Или 1-2 человека в службе главного инженера, которые будут полностью контролировать вопросы внедрения...



К примеру, во время моей работы на Харьковском тракторном заводе, помню, подавалось много рацпредложений. Они исходили и от ИТР, и от рабочих. Да, не всегда авторы были довольны размером вознаграждения, но все же люди были мотивированы – чувствовался стимул совершенствования технологии, улучшения оснастки и т.д., не говоря уже о серьезных улучшениях...

Сложность вопроса, на мой взгляд, в том, что рацпредложение с одной стороны, это, конечно, улучшение производства. Но, с другой стороны, – возможно и уменьшение расценок, и повышение интенсивности труда рабочего. А с третьей, – технолог, например, может получить претензии за прошлую, худшую технологию. Вдруг намеренно усложнил или заложил ошибки – чтобы потом улучшить и получить премию? С конструкторской работой – то же: когда конструктор в процессе испытания своей разработки вносит коррективы, упрощающие и удешевляющие изделие, – это рабочий процесс или рационализация? Где здесь граница?

Задача наших предприятий – выработать механизм преодоления каждого такого неоднозначного момента. Добиться, чтобы никто из равнодушных или даже заинтересованных в «стабильности» должностных лиц не тормозил процесс рационализации.

Заинтересовать людей, запустить процессы совершенствования производства вполне реально. Думаю, положительный эффект от этого будет значительный. Принесет пользу даже, казалось бы, «копеечное» решение – ведь эта мелочь умножится на весь объем выпускаемой продукции!

Д. Кехо Подсознание может все!



Несколько лет назад я делал отчет об исследованиях, проводимых крупной корпорацией...

Администрация компании надеялась, что сведения, полученные психологами, позволят выработать методы стимулирования людей с менее развитой творческой мыслью.

(выдержки из книги)

Потратив несколько месяцев и сотни тысяч долларов, психологи, наконец, нашли тот самый ключевой фактор, определяющий разницу между двумя группами:

творчески мыслящие люди считают себя творческими личностями, а люди с менее развитыми творческими наклонностями думают, что не способны творить

Это само по себе очевидное утверждение полностью объясняет, кто мы такие и как живем.

Шесть творческих стратегий для улучшения жизни

1. Будьте исследователем. Исследователь постоянно пробует новые, неизведанные пути решения обычных, казалось бы, задач.

2. Задавайте вопросы. «Будьте наивными, задавайте вопросы», – сказал известный инженер Фуллер. Не бывает глупых вопросов. Глуп тот вопрос, который не был задан.

3. Вынашивайте кучу идей. «Лучший способ родить хорошую мысль – это родить множество мыслей», – сказал Лайнус Паулинг, лауреат Нобелевской премии по химии. Если у вас

только одна мысль, только одно решение проблемы, то у вас только одно направление действий. А это рискованно для жизни в мире, где требуется гибкость и приспособляемость.

4. Нарушай правила – ломай привычки. Нет особого достоинства в том, что все вещи делаются так, как это заведено. Иногда ломка правил, делающих нас такими инертными, – самый разумный путь к самосовершенствованию.

Я изучил интересный подход преуспевающего производителя готовой одежды из Нью-Йорка. «Когда я чувствую, что завяз в болоте, то меняю распорядок сна. Вместо того, чтобы просыпаться в семь утра и ложиться в одиннадцать часов, я встаю в четыре и засыпаю в девять вечера. И

похоже, уже это изменение стимулирует возникновение новых идей и повышает работоспособность».

5. Дайте работу воображению. Наше воображение не вписывается в рамки реального мира. Оно безгранично. Что бы вы ни задумали, вы можете этого достигнуть.

Наполеон Хилл – автор книги «Думай и богатей» поделился, как проводил воображаемые беседы с невидимыми консультантами. Хилл выбрал девять человек, чья жизнь и деятельность произвели на него наибольшее впечатление, таких как Авраам Линкольн, Эндрю Карнеги и Генри Форд. Перед тем, как лечь спать, он закрывал глаза и представлял группу человек, сидящих вме-

сте с ним за столом совещаний. На этих воображаемых встречах Хилл был исполнял роль председателя.

Пользуясь этой системой, он успешно решил все проблемы с клиентами, и она помогла ему несказанно разбогатеть.

6. Наполняйте колодец. Это означает, что вы должны о себе заботиться, научиться рассчитывать свои силы и сознательно восполнять ресурсы. Буддийская мудрость гласит: «Если постоянно держать лук туго натянутым, он сломается». Игнорировать это опасно для здоровья. С признанием своих творческих наклонностей приходит умение стимулировать «внутреннюю музу». Наполнить колодец – значит мыслить весело, нестандартно.

Харьковский подшипниковый завод предотвратил провокацию со стороны конкурентов. Торговый дом ЕПК – единая сервисно-сбытовая структура Европейской подшипниковой корпорации – предпринял попытку регистрации в Российской Федерации товарного знака «ХАРП».



Председатель совета директоров ИГ УПЭК Анатолий Гурифельд:

«Действия ЕПК следует классифицировать как рейдерство. Наша компания конкурирует на рынке подшипников, в первую очередь, за счет развития продукта и предоставления лучшего качества услуг потребителю. К сожалению, конкуренты действуют другими методами».

История вопроса

Свидетельство на товарный знак HARP (ХАРП) в Украине получено в 2004 г. (заявка подана в 2002 г.).

В 2009 г. для усиления рыночной позиции на стратегически важном и наиболее емком рынке – в России – ИГ УПЭК начинает строительство Оскольского подшипникового завода ХАРП.

Тогда же, в 2009 г., подана заявка на регистрацию товарного знака HARP в Федеральную службу по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам РФ.

В 2010 г. УПЭК получает «Предварительное решение экспертизы о возможном отказе в регистрации». Причина – более ранняя заявка ЕПК, поданная в том же 2009 г. Мы направили ответ с изложением доводов в свою пользу.

В итоге в 2011 г. Федеральной службой по интеллектуальной собственности РФ принято решение о регистрации товарного знака HARP на имя АО «ХАРП». ЕПК в регистрации отказано.

Таким образом, экспертиза засвидетельствовала правоту ХАРП, и на сегодня он является правообладателем товарного знака HARP на территории России.



Гендиректор ХАРП Виктор Третьяков:

«Благодаря многолетним инвестициям ИГ УПЭК проведена успешная модернизация производства железнодорожных подшипников. Выводятся на рынок новые продукты. Идет строительство завода в России. Все это усилило конкурентоспособность ХАРП на рынке СНГ и привело к увеличению объемов заказов».



НАРП отстоял свою торговую марку от «рейдерского захвата»



Директор железнодорожного дивизиона ИГ УПЭК Вячеслав Юров:

«Заявка конкурентов на регистрацию в РФ товарного знака ХАРП – это провокация, направленная на дискредитацию нашего завода как производителя и поставщика ж/д подшипников на рынок России. Владение ТД ЕПК правами на наш товарный знак привело бы к обману потребителей. Этот шаг ЕПК – не первая попытка нерыночных конкурентных действий».

Очередной этап обострения борьбы между нашими компаниями пришелся как раз на 2009 г., когда нами была раз-

рушена практическая монополия ЕПК на российском рынке.

Что касается ситуации вокруг товарного знака, мы давно продвигаем его на рынках СНГ. Он хорошо известен и ассоциируется с Харьковским подшипниковым. Отраднo, что экспертиза проведена объективно и наши аргументы сочли убедительными. Но действия ЕПК лишней раз подчеркивают конфликтность в отношениях, не имеющую ничего общего с честной рыночной конкуренцией».



Директор по корпоративным коммуникациям ИГ УПЭК Галина Лантушко:

«Пресс-релиз о предотвращении провокации конкурентов мы выпустили 7 апреля этого года (www.upac.ua/press/news).

В течение двух-трех дней эту новость опубликовали более трех десятков СМИ!

Журналисты Snr.com.ru – отраслевого российского информационного портала о подшипниках, мехатронике и компонентах производства, – проявив настойчивость и бескомпромиссность, провели по собственной инициативе независимое расследование этого прецедента.

Предлагаем выдержки из их публикации».

(Статья полностью http://www.snr.com.ru/news/industry_news_a_2011_24.htm)

Отношения между Харьковским подшипниковым заводом и Европейской подшипниковой корпорацией обострились вновь?

Как затруднить проникновение конкурента из-за рубежа на внутренний рынок страны? Один из вариантов – как можно быстрее зарегистрировать товарный знак, принадлежащий конкуренту.

В октябре 2008 г. ХАРП как поставщик возвращается на железные дороги России, предлагая РЖД лучшее ценовое предложение, чем конкурирующая ЕПК (почти на 15% ниже).

Основные причины:

- ЕПК в своих переговорах с РЖД нетолько не шла на снижение цен, а пыталась даже их повысить для компенсации снижения объема потребления и сохранения высокой доходности, при этом себестоимость продукции ЕПК примерно равнялась украинской и была даже ниже (подшипники с казахского завода в г. Степногорск).
- ЕПК считала, что без них РЖД в любом случае не справится.
- Но как раз фактор снижения объема потребления в кризис и реализованная ХАРП программа по развитию производства ж/д подшипников позволили выйти на объемы производства, удовлетворяющие потребности РЖД.

С января 2009 г. бенефициар ЕПК, член партии «Единая Россия», депутат Госдумы РФ Олег Савченко начинает кампанию против УПЭК с использованием административных ресурсов:

- инициирует выпуск поручения четырем профильным думским комитетам разобраться с ситуацией, которая возникла на ряде российских предприятий по выпуску шарикоподшипников;
- призывает Федеральную антимонопольную службу России и комитет Госдумы по безопасности проверить схемы поставок продукции украинских конкурентов».

Перераспределение поставок РЖД в пользу украинского предприятия, как считает господин Савченко, может привести к серьезным проблемам во всей подшипниковой отрасли России. Кроме того, это идет вразрез с поручением премьер-министра расходовать средства естественных монополий на закупку продукции исключительно отечественного производства.

В известность поставлен Владимир Путин, председатель партии «Единая Россия» и российского правительства.

В феврале 2009 г. ЕПК заявляет о завершающей стадии создания совместного с американской компанией Wrenco предприятия по производству буксовых подшипников нового поколения типа ТВУ в г. Саратов. Тем самым ЕПК окончательно призналась в том, что прекращает собственные разработки в этом направлении и полностью свертывает выпуск данной номенклатуры на Волжском подшипниковом заводе.

Март 2009 г. Президент РЖД Владимир Якунин отвечает Владимиру Путину по поводу обращения, ранее сделанного Олегом Савченко. Господин Якунин сообщил, что не российские предприятия ЕПК, как утверждал первоначально господин Савченко, являются основными поставщиками вагонных подшипников РЖД, а завод в Казахстане. По мнению Владимира Якунина, кампания, развернутая Олегом Савченко в Госдуме, направлена исключительно на удовлетворение частных предпринимательских интересов владельцев ЕПК.

К сожалению, нам не удалось получить комментарий у официальных лиц ЕПК. Однако источник, близкий к управлению ЕПК, ознакомившийся с копией заявки от ТД ЕПК на регистрацию товарного знака ХАРП, поведал следующее: «Удивлен таким неджентльменским ходом ЕПК. Наличие такого документа, который показали мне, поразило. Трудно сказать, кто был инициатором затеи. У ЕПК натянутые отношения с УПЭК, которая в 2008 г. перехватила большой контракт с РЖД. Очевидно, корни в этом».

Немного странно и то, что украинцы не подали в суд на ЕПК. С другой стороны понять их можно. Под Белгородом строят завод, вкладывают деньги. Они серьезно нацелились на российские железные дороги. Судебные разбирательства тут могут больше помешать, чем дать преимущество».

Прогнозировать дальнейшее развитие ситуации, к сожалению, ни один аналитик рынка не берет, так как очень много «тонких» моментов и все важные решения практически всегда принимаются за закрытыми дверями. На кону очень значительные средства, выделяемые на модернизацию российских железных дорог, а большие деньги любят тишину.

Олег Пичугин: бег на длинные дистанции делает здоровым и успешным

8 мая в столице прошел первый «Киевский полумарафон - 2011», посвященный 66-й годовщине Победы в Великой Отечественной войне. В нем участвовал сотрудник ХАРП.

Участникам Киевского международного полумарафона были предложены 2 дистанции: 5000 м и 21097 м. Организаторы выбрали маршрут в самом сердце столицы. Спортсмены имели возможность не только соревноваться, но и лицезреть великолепные памятники архитектуры.

Среди более полутысячи спортсменов и любителей бега из более чем 15 стран в полумарафоне финишировал работник ХАРП Олег Пичугин (с номером 42 на фото). Олег работает на предприятии инженером-технологом ОТС-2 после окончания НТУ «ХПИ» с июня 2010 г. Бегом занимается четыре года, а более профессионально — с октября 2010 г., когда и был принят в Клуб любителей бега «Родник». За последние полгода Олег сильно прибавил в скорости и выносливости, участвуя во многих городских соревнованиях по бегу на длинные дистанции.

Участников забега волновало состояние погоды, так как нака-

нуне проведения полумарафона было сыро и холодно. Но старт состоялся ясным солнечным утром, температура +10 С°. Не жарко, но для спортсменов — в самый раз.

Трасса маршрута включала в себя равнинные участки, горки, а также спуск по брусчатке, являясь непростой в прохождении, но в то же время очень интересной.

Наш харповец финишировал вторым из команды «Родника». Преодолев дистанцию в 21,1 км за 1 час 18 минут и 8 секунд, Олег занял 18-е место в мужском забеге среди 326 участников.

Команда КЛБ «Родник» заняла первое место среди клубов любителей бега, получив в качестве приза большую корзину, наполненную праздничным провиантом. Таким образом харьковчане показали: любители тоже могут быть первыми!

Следующий забег в столице состоится уже в октябре. Участники будут покорять полноценную марафонскую дистанцию — 42195 м.



Сейчас Олег ставит перед собой новые цели на лето-осень и собирается пробежать марафонскую дистанцию. Он говорит: «Если вы хотите изменить свою жизнь к лучшему, приходите в клуб «Родник», ведь бег на длинные дистанции делает здоровым

и успешным». Олег выражает благодарность руководителю и тренеру КЛБ «Родник» Сергею Евдошенко, без которого не была бы возможна эта победа.

Новых побед, Олег!

ОИЦ развивает международное партнерство

Объединенный инженерный центр ИГ УПЭК в апреле 2011 г. провел переговоры с представителями нескольких крупнейших мировых компаний: Blumenbecker GmbH, Hydroma spol. s r.o., HaWeOs GmbH.

Как отметил директор ОИЦ профессор Эдуард Симсон, «высокие гости ознакомились с деятельностью R&D-центра и обсудили возможности для стратегического партнерства по ряду направлений подшипниковой промышленности».

В частности, рассматривались вопросы создания компанией Blumenbecker GmbH стендов для испытаний подшипниковых узлов и автоматизации технологических линий производства подшипников, модернизации компаний Hydroma spol. s r.o. линии гидравлических прессов двойного действия и возможности применения смазки производства HaWeOs GmbH в подшипниках ХАРП.

Сельхозтехника ЛКМЗ на международной выставке Ka pasesi 2011

Сельхозтехника ЛКМЗ была представлена на одной из крупнейших в Восточной Европе международной сельскохозяйственной выставке Ka pasesi 2011 в г. Каунас (Литва).

В выставке, название которой переводится «Что посеешь...», принимали участие более 235 производителей сельхозтехники и более 400 дилеров.

Как рассказал менеджер автодизвиона ИГ УПЭК Александр Мацуев, агрегат ДЛМ-5 вызвал большой интерес у посетителей выставки, которых, впрочем, интересовала вся линейка подобных орудий ЛКМЗ (от 2,5 до 8 м). «В результате можно смело утверждать, что наша техника, безусловно, займет свою нишу на европейском рынке».

УЛК создает новый участок мелкого литья

Новый участок будет оснащен современной автоматической формовочной линией — около 300 т в месяц. Также участок будет оснащен вспомогательным смесеприготовительным оборудованием.

Сумма инвестиций в создание участка мелкого литья составит около 6 млн грн. Ввод в эксплуатацию намечен на III квартал 2011 г., вывод его на проектную мощность — на IV квартал 2011 г.

Как рассказал директор по развитию УЛК Сергей Лаврентьев, планируемый экономический эффект при работе нового участка мелкого литья на полную мощность — около 10 млн грн. в год. «Создание нового участка позволит обеспечить мелким литьем предприятия Индустриальной группы УПЭК, в первую очередь ЛКМЗ, а также производить отливки железнодорожной номенклатуры».

В настоящее время ведутся строительные монтажные работы по приговлению площадки под установку формовочного блока и смесеприготовительного отделения.

«СКБ Укрэлектромаш» разрабатывает безредукторную лебедку для современных лифтов

Безредукторная лебедка для современных лифтов является одним инновационных продуктов «СКБ Укрэлектромаш».

По сравнению с существующими редукторными аналогами, разрабатываемая лебедка будет иметь сниженную металлоемкость конструкции, увеличенную надежность, уменьшенное потребление электроэнергии, повышенную точность, улучшенные динамические свойства, а также позволит существенно сократить эксплуатационные затраты.

В настоящее время ведутся переговоры с ведущими производителями, занимающимися разработкой, изготовлением и модернизацией лифтового оборудования и уже летом планируется получить опытный образец такой лебедки для проведения испытаний.

Следующим этапом планируется разработка безредукторной лебедки на базе электродвигателя с постоянными магнитами. Такая лебедка будет энергоэффективной с уменьшенными массогабаритными показателями.

Знакомьтесь: Константин Минаков, заместитель генерального директора АО ХАРП по САПР и ИТ.

Вот уже несколько лет не ослабевает популярность фантастического жанра альтернативной истории. Описаны почти все времена, все войны и интриги.

Завязка стандартна — наш современник (обычно в одиночку) попадает в прошлое, проходит ряд испытаний и попутно меняет историю.

Но очень редко какой писатель рискует перенести в прошлое не одного героя, а целый город или страну. Мало кто рискует взяться за столь сложную и тяжелую работу. И один такой талантливый человек работает в Индустриальной группе УПЭК, на ХАРП.

Костя, как возникла идея романа?

Альтернативной историей я интересуюсь очень давно. Все началось с военной истории, которой меня заинтересовал Алексей Панов где то в начале 2000-х. В то время как раз начали появляться первые произведения в жанре «альтернативки». Еще не в бумаге, а просто на форумах.

Что-то нравилось, с чем-то я был не согласен, да к тому же надоело множество низкосортных романов. Вот постепенно и возникло желание написать свое.

Почему ты перенес целый Харьков, а не просто одного героя?

Я хотел описать будни простых людей, показать жизнь того периода глазами современного человека и показать современную жизнь наших людей глазами человека из прошлого. Собственно, я писал не просто приключенческое произведение, а производственный роман в фантастических декорациях.

Конечно же, для этой цели нужна достаточно большая группа людей. Всю страну переносить мне показалось чересчур, а вот Харьковскую область — в самый раз.

Харьков-2008 и предвоенный СССР — реальные или из «параллельной вселенной»?

Конечно, роман написан на реальных документах и воспоминаниях. Но все-таки тот мир, из которого перенесен Харьков, — это не наша реальность, и СССР сорокового года — не совсем наш мир.

Сделал я это намерено, для дальнейших сюжетных идей, которые будут в продолжении романа.

А вообще, в процессе работы книга зажила своей жизнью. Вот яркий пример — война началась на месяц раньше — 15 мая. Понятно, что в дальнейшем расхождения с реальной историей будут только увеличиваться.

Александр Браславец, директор СКБ «Укрэлектромаш»:

«Роман Минакова захватывает с первых строк и буквально держит до последней страницы, накачивая читателя эмоциями. Я прочел его на одном дыхании за ночь.»

Костя, а ты отображал в книге наши заводы?

В первом романе — нет. Сюжет не требовал. А вот в продолжении — очень может быть. Дело в том, что одна из проблем того времени — это отсутствие нормальных подшипников. Танковая отрасль, автомобильная, авиационная, железнодорожная... всюду была нехватка качественных подшипников. А так как продукция ХАРП является хай-теком и сейчас, можно представить, что было бы в те времена! Так что в продолжении, возможно, я раскрою эту тему.

Когда же ждать книгу в продаже?

Сейчас заканчивается работа над обложкой. «Исчезнувший город» открывает новую серию фантастики, «Альтернативная история». Думаю, книга выйдет уже в июне.

Стандартный для писателя вопрос — как пишется? Легко или приходится себя заставлять?

Пишу я по настроению. Вечером сел за стол на пару часов — и готов эпизод. Потом конечно правки, вычитка, исправление замеченных ошибок...

Пользуясь случаем, можешь поблагодарить людей, что тебе помогли.

Благодарственный список очень большой! Но могу выделить Алексея Панова и Александра Браславец, которые оказали мне поддержку и очень помогли с фактологической и исторической частями.

Что сейчас в работе?

Кроме «Харькова» у меня есть еще один проект. Я бы его охарактеризовал как «кибер-панк с элементами военной фантастики». Здесь намного больше экшена, описания боевых действий. Надеюсь, что это будет крупным полноценным произведением, но подробнее говорить еще рано.

Удачи, Костя!

Алексей Панов, ведущий инженер ОИЦ:

«Читал с огромным удовольствием начиная еще с черновиков. Отмечу, что книга очень интересна альтернативным развитием техники 40-х годов. С нетерпением жду продолжения»

Читал роман и беседовал с автором **Александр Яценко** руководитель отдела рекламы ИГ УПЭК



Родился в городе Дманиси, в Грузии, но почти всю сознательную жизнь прожил в Харькове. С начала 2010 г. работает в УПЭК в сфере ИТ. Пишет социально-философскую фантастику и играет в страйкбол. Характер нордический. Не женат. :)

Исчезнувший город

Первая столица теперь уже независимого государства перенеслась во времени: за одну ночь Харьковская область превратилась в пришельца из будущего, стала крошечным островком эпохи кабельного телевидения, Интернета и сотовых телефонов в уже ставшем историей Советском Союзе, в предвоенном 1940-м.

Как подобное перемещение во времени могло бы повлиять на ход истории? Как изменится жизнь людей, оказавшихся в самом центре временной ловушки?

Читателю предоставляется уникальная возможность погрузиться в жизнь наших современников в суровых по нынешним меркам буднях предвоенного времени, незадолго до того, как фашистские войска атакуют Советский Союз.

Ознакомиться с книгой можно в интернете на «Самиздате» под названием «Харьков 354-286» по адресу: http://zhurnal.lib.ru/m/minakow_k_g/ Приятного чтения!

Трудовой десант

Место высадки:
ХЭЛЗ и СКБ "Укрэлектромаш"

*Корпоративный субботник состоялся!
У природы нет плохой погоды.*



ХАРП

Харверст



ЛКМЗ



Газета «Наш УПЭК»
Главный редактор: Галина Лантушко
Редакция: Ирина Бородина, Виктория Ушинская
Контакты: (057) 766-02-95, pr@ucres.ua
Отпечатано: ЧП «Прага»