



СОЗИДАНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ОСНОВЕ ИНЖЕНЕРНЫХ РЕШЕНИЙ

Что нам мешает жить лучше?

*Усложнять – легко.
Упрощать – сложно.*

Позади самые тяжелые годы кризиса. В декабрьском номере газеты мы осветили ситуацию на предприятиях Индустриальной группы УПЭК и планы по развитию заводов. Очевидно, что нам удалось выстоять, сохранить производства и трудовые коллективы. За прошлый год фонд заработной платы в целом по компании вырос на 34 % и составил 236 млн грн. Уже в этом году в Индустриальной группе создается около 500 новых рабочих мест. В планах компании поднять в этом году заработную плату на 20-25%.

Между тем, руководство УПЭК обеспокоено тем, что в годы кризиса, бросив все силы на выживание, упустило ряд социальных вопросов.

Что наиболее тревожит сотрудников компании, что необходимо сделать в первую очередь, какие проблемы стоят наиболее остро? В поисках ответов на эти вопросы решили поговорить с самими сотрудниками.

Руководствуясь принципом бережливого производства «ИДИ И СМОТРИ», в конце 2010 года сотрудники управления персонала УПЭК провели на предприятиях компании социологическое исследование. В нем приняли участие 4 005 человек (из 8 000 работающих в ИГ УПЭК).

В ходе исследования изучалось видение персоналом фактической работы предприятий; проблемы и трудности, существующие на заводах; уровень доверия непосредственным руководителям, генеральным директорам предприятий и собственникам ИГ УПЭК; уровень лояльности к компании.



Иди и смотри

Прежде всего, от имени руководства ИГ УПЭК мы искренне благодарим всех, кто принял участие в социологическом исследовании, за инициативность, объективность в оценках и понимание.

В ходе исследования также оценивалась лояльность персонала — «чувство гордости за предприятие». Наиболее высока лояльность сотрудников к своему предприятию на Харверст, во всех КБ и инженерных центрах компании. Перспективы повышения оплаты труда уже в ближайшее время видят сотрудники УЛК, ХАРП, СКБ. Однако на ЛКМЗ, ОКБШС, УПЭК-Техсервис, Харверст роста зарплаты ожидают лишь в дальней перспективе. Наиболее острая ситуация сегодня отмечена на ХЭЛЗ, загрузка которого во многом зависит от освоения новых видов продукции.

Что мы собираемся предпринять? Результаты исследования позволяют сделать выводы, которые условно можно поделить на две группы.

На макроуровне, во-первых, для улучшения обратной связи и усовершенствования процессов управления руководством компании приняло решение о регулярном проведении подобных исследований с периодичностью два раза в год. Во-вторых, на каждом заводе мы провели совещание и детально проанализировали итоги исследования, определив три основных блока вопросов — организационные, материальные и нематериальные. По всем этим направлениям руководством предприятий уже подготовлены планы работы по устранению причин социальной напряженности. Эти вопросы взяты

под личный контроль президентом компании.

Если говорить о микроуровне, то сегодня, во-первых, мы требуем от генеральных директоров предприятий и их заместителей проведения регулярных встреч в цехах и на участках. Во-вторых, будет расширено самоуправление внутри предприятий. Однако одновременно с предоставлением полномочий будет расти и ответственность: предусматриваются административные наказания линейных и функциональных руководителей. На постоянном контроле будут вопросы заработной платы и улучшения условий труда. Более того, понимая, что люди — это самый главный ресурс компании, мы вводим новую практику: ежеквартально, начиная с марта, на каждом

предприятии будут проводиться совещания с участием президента УПЭК по вопросам работы с персоналом. Кроме того, любые предложения, замечания или жалобы сегодня можно напрямую передать руководству УПЭК через специальные ящики для обратной связи, которые размещены на каждом предприятии, или непосредственно через приемную президента компании.

И, конечно, в этом году мы обязательно будем продолжать наши корпоративные традиции, объединяющие всех сотрудников ИГ УПЭК, — проведем субботник, детский праздник, Чемпионат профессионалов, День машиностроителя и многое другое.



*Директор
управления
персонала УПЭК
Дмитрий
Недогонов*

Проведенный нами опрос показал, что сотрудники достаточно чутко реагируют на процессы, происходящие внутри компании. Согласно исследованию, более позитивное настроение наблюдается на ХАРП, УКТБПП, УПЭК-Техсервис, УЛК, УКТБШ — там работники видят стабильную загрузку производства и, соответственно, перспективы развития.

Тревожные настроения отмечены на тех предприятиях, по которым кризис ударил сильнее всего: это Харверст, ОКБШС, ХЭЛЗ и СКБ «Укрэлектромаш», ЛКМЗ.

Наиболее остро сотрудники предприятий ставят вопросы, связанные с необходимостью повышения заработной платы, совершенствования системы управления, более внимательного отношения к специалистам. Также большинство опрошенных считают, что руководители

должны больше общаться с людьми для единого понимания целей и задач руководством и персоналом. Кроме того, многие отметили необходимость повышения требований к профессионализму руководителей всех уровней.

Еще одна важная проблема, выявленная в ходе исследования, — безразличное отношение среди части сотрудников к своей работе. Есть такое выражение: «кто хочет тот ищет возможности, кто не хочет — ищет причины». Именно безразличие, в первую очередь, снижает эффективность командной работы, в результате чего происходят сбои при выполнении производственных планов. А это в итоге сказывается и на оплате труда.

Но мы верим, что ситуация улучшится как в целом в отрасли, а значит, в компании, так и для каждого из нас.

Уважаемые сотрудники!

Ваши предложения по улучшению работы, жалобы и замечания просим направлять президенту Индустриальной группы УПЭК Анатолию Моисеевичу Гиршфельду

Тел./факс: 766-00-52; 771-61-65

Адрес электронной почты приемной: yurina@upec.ua



НАШИ ЛЮДИ

Николай Щербец:

Когда ставишь себе цель и этой цели достигаешь...



Знаком почета УПЭК награждены всего семь сотрудников Индустриальной группы. 30 января 2011 г. эту награду получил технический директор компании заслуженный машиностроитель Украины Николай Щербец

— **Николай Геннадиевич, Вы давно работаете в ИГ УПЭК?**

— С апреля 2006 года — после многолетней работы на Харьковском тракторном и Лозовском кузнечно-механическом заводах. Хотелось свои знания и полученный к тому времени производственный опыт применить в компании, которая хорошо развивалась и стала на тот момент практически флагманом машиностроительного комплекса Харьковщины.

— **Что больше всего радует сегодня?**

— В последние годы к нам стала приходить молодежь — восстанавливается преемственность поколений. Но ситуация еще далека от

идеальной: на предприятиях за последние 20 лет образовался разрыв как минимум в одно поколение. В те годы почти не возобновлялся инженерно-технический состав. Выпускники технических вузов уходили на непрофильную работу, находили себе какие-то другие пути и занятия. В итоге некоторые машиностроительные заводы просто оказались без специалистов и не произошла естественная передача функций — опытных специалистов среднего поколения почти нет. И это, конечно, сказывается на производстве.

В прошлом году к нам пришло много молодых людей — благодаря целенаправленной работе компании. Это и «Техноград» — совместная программа подготовки специалистов с ХПИ, и повышение стартовой зарплаты выпускникам вузов... Хотя здесь важно не допустить и перекося: чтобы опытные работники рядом с молодежью не оказались на той же зарплате.

В общем, тенденция к улучшению есть, я сегодня вижу на заводах много мастеров, технологов — ребят, в прошлом и позапрошлом году получивших специальность и пришедших на производство.

Таким образом, надеюсь, образуется нормальный сплав молодости и опыта, который позволит реализовать те цели, которые компания для себя поставила.

— **А что больше всего беспокоит?**

— То, что этой молодежи не у кого учиться. Из-за разрыва поколений

и «развала» 90-х годов сегодня тех молодых мастеров и технологов, что приходят и пытаются во все вникнуть, — их некому научить. Да зачастую и старшее, опытное поколение работает равнодушно и безответственно — плывут по течению, не хотят думать, решать проблемы, ставить цели, вкладывать в работу силы и знания. Иногда и вообще увидеть и понять проблему не желают. Тому немало примеров. Такое лучше молодым не перенимать!

— **Что в Вашей работе главное? Что требует наибольшего внимания и усилий?**

— К перечисленному надо прибавить терпение: по основным направлениям нужны внимание, настойчивость и терпение! А главное — анализировать производство, замечать проблемы и искать пути их решения. Пусть, не сразу попадаешь в точку, ищешь другие варианты и подходы... И обязательно надо достичь результата. Иначе нет смысла ходить на работу.

Нельзя руководить производством из кабинета. Нужно приходить и смотреть, как что работает. Анализировать процесс, общаться с людьми, которые там трудятся... Даже если они жесткие слова говорят, нужно разобраться — и придумать, как решить проблему. Это может быть технологическое решение, нестандартное оборудование, изменение организации труда, мотивации сотрудников, другие организационные меры.

Еще вот о чем хочу сказать: нужно давать возможность каждому

отвечать за свой участок работы. Должно быть доверие — тогда появляется инициатива. Здесь важен момент творчества. Чтобы специалист мог думать, а затем воплощать свои решения. В зажатом состоянии, в рамках «от сих до сих» — люди будут только плыть по течению. И получим не результат, а безразличие, лень и безответственность.

— **Что является результатом для Вас?**

— Все то, что дает положительный эффект в производстве. Например, уменьшение брака, улучшение качества продукции за счет снижения скрытых дефектов, сокращение времени простоя оборудования, экономия материальных и трудовых затрат, оптимизация работы, энергоэффективность производства.

— **Судя по Вашим словам, Вы много сил отдаете работе...**

— Да я всегда человек был неспокойный, а здесь как раз успокоиться не дают ни учредители, ни собственно производство. Часто я начинаю утро с заводов — три предприятия мне как раз по дороге от дома к офису. И потом, это просто интересно! Раньше мне приходилось заниматься производством тракторов, узлов для тракторов... Теперь — подшипниками, электро-



двигателями и так далее. А как раз интересно пройти все, что не прошел. И тем более в такой креативной компании, которая все время ищет что-то новое, о чем раньше никто и не предполагал! Каждый день есть новые проработки, а значит, новые задачи, новые интересы. А если из-под палки работать — это не работа.

Мне нравилось все время, где бы я ни работал, думать и принимать решения; я всегда старался сам ставить себе цели. Вот это самое лучшее: когда ты себе какую-то цель поставил и этой цели достиг, тогда это приносит большое удовлетворение. Не столько материальное, сколько моральное. И еще: главное — чтобы после тебя не осталась «выжженная земля». Хочется передать это все — знания, опыт — будущим поколениям...

Ими гордится НАШ УПЭК

В Индустриальной группе УПЭК действует система корпоративных поощрений. Отличившиеся работники и коллективы получают награды за плодотворный труд, профессионализм и особый вклад в развитие компании.

Благодарность УПЭК выражается за весомый вклад в развитие компании, высокий профессионализм и за проявление инициативы в работе. К благодарности выплачивается премия в размере 500 гривен.

За плодотворную работу и высокие показатели в производственной деятельности отличившиеся работники награждаются **Почетной грамотой УПЭК**. К грамоте прилагается премия в размере 1000 гривен.

Ветераны предприятий, а также сотрудники, которые внесли особый вклад в укрепление и развитие материально-технической базы компании в сложных экономических условиях, а также за инициативу и настойчивость в работе награждаются **Знаком почета УПЭК**. Им ежегодно выплачивается премия в размере 5000 гривен.

Почетный работник УПЭК — это высшая награда для сотрудников, которые трудятся в компании более десяти лет и которые уже были награждены Знаком почета. Почетный работник получает ежемесячную премию в размере 50 процентов должностного оклада. Эта премия сохраняется за сотрудником в случае его выхода на пенсию из УПЭК.

Наградой **Лидер УПЭК** отмечается коллектив предприятия или организация за самые высокие производственные и экономические показатели среди предприятий Индустриальной группы.

За высокий профессионализм, весомый вклад в развитие компании и по случаю 16-летия ИГ УПЭК более 20 сотрудников компании были награждены Почетными грамотами и Благодарностями

АО «УПЭК»

Дорошенко Наталья Владимировна

Трудовую деятельность в компании начинала экономистом. С 2010 года занимает должность главного бухгалтера. В 2005 году уже была награждена Почетной грамотой УПЭК.

Любецкая Виктория Борисовна

Более пяти лет успешно работает в УПЭК на должности начальника центра интегрированных систем инженерных разработок.

Украинское конструкторско-технологическое бюро подшипниковой промышленности

Медведь Константин Александрович

Пришел на УКТБ ПП сразу после окончания вуза. В 2010 году получил красный диплом НТУ «ХПИ» по специальности «подвижные составы и специальная техника железных дорог». Сейчас успешно работает инженером-конструктором.

Харьковский подшипниковый завод

Щеголев Сергей Владимирович

Более пяти лет трудится на подшипниковом заводе. Квалифицированный мастер участка шлифовальной отделки роликов производства россыпи и сборки, несколько лет работал на руководящих должностях своего участка.

Корякин Борис Викторович

Высококвалифицированный работник, проработавший на подшипниковом заводе более восьми лет. За это время достиг высокого уровня профессионализма. Работает наладчиком автоматических линий 6-го разряда.

Москалюк Алексей Иванович

Имеет 17-летний трудовой стаж. Более 10 лет работал слесарем ремонтного оборудования, достиг высокого 6-го разряда. Сейчас осваивает новую для себя специальность токаря-расточника.



Лозовской кузнечно-механический завод**Опейда Олег Олегович**

Более трех лет работает на ЛКМЗ кузнецом-штамповщиком в кузнечном цехе №2. За это время стал высококвалифицированным специалистом.

Володченко Владимир Александрович

Токарь-расточник в ремонтно-механическом цехе. Более пяти лет трудится на ЛКМЗ. Многопрофильный специалист. Совмещает работу на строгальном и карусельном станках, выполняя нормы выработки на 112-115%.

Сьянов Александр Владимирович

ЛКМЗ — первое место работы Александра, где он трудится уже четыре года. Стал квалифицированным оператором станков с программным управлением. Быстро, эффективно и качественно выполняет сменные планы.

Украинское конструкторское бюро трансмиссий и шасси**Миленин Александр Григорьевич**

Конструктор высочайшей квалификации, имеющий в активе редкий для данной профессии опыт работы инженером-технологом. Более 25 лет посвятил работе на Лозовском кузнечно-механическом заводе.

Харьковский электротехнический завод «Укрэлектромаш»**Головин Николай Павлович**

Начал работать на ХЭЛЗ слесарем механосборочных работ в ремонтно-механическом цехе. С 2010 года работает наладчиком станков и манипуляторов с программным управлением.

Симоненко Александр Георгиевич

Работает на заводе с 2007 года штамповщиком 2-го разряда. За добросовестный и продуктивный труд в ноябре 2007 года был переведен на должность наладчика холодно-штамповочного оборудования.

СКБ «Укрэлектромаш»**Чебанюк Вячеслав Константинович**

Вячеслав Константинович всю жизнь посвятил работе в СКБ. Прошел трудовой путь от электромонтера в центральной заводской лаборатории ХЭЛЗ до начальника отдела электрических и виброакустических испытаний СКБ. За более чем полувековую работу получил много наград — грамот, благодарностей и медалей.

Гололобов Василий Борисович

Трудовую деятельность на ХЭЛЗ начинал с начальника специального отдела. С 2010 года работает заместителем генерального директора СКБ «Укрэлектромаш». За 39 лет профессиональной деятельности не раз был награжден грамотами и благодарностями.

Харьковский станкостроительный завод «Харверст»**Федулов Геннадий Анатольевич**

Геннадий Анатольевич весь свой трудовой путь связал с Харьковским станкостроительным. Начиная с расточника, затем освоил специальность фрезеровщика, в которой достиг высокого 6-го разряда. По словам коллег, его стиль работы — «быстро и качественно». Авторитетный наставник для молодых специалистов.

Белов Сергей Вячеславович

Инженер-программист, а затем — мастер участка станков с ЧПУ, работает на Харверст с 2010 года. На заводе его ценят за профессионализм, высокую ответственность и хорошие организаторские способности.

Опытно-конструкторское бюро шлифовальных станков**Овчаренко Валентин Иванович**

Ведущий конструктор ИЦ ОКБШС, высококвалифицированный специалист, ответственный и добросовестный человек, которого уважают в коллективе. Внес большой вклад в разработку многих конструкторских проектов. Его работу характеризуют творческий, технически грамотный подход.

Украинская литейная компания**Киселева Людмила Григорьевна**

Трудовую деятельность в компании начала с мастера модельного цеха. В феврале 2010 года перешла на должность начальника этого участка.

Стецюк Олег Валентинович

В 2005 году начал работу в компании формовщиком машинной формовки. Также имеет смежную профессию машиниста крана.

Светличный Сергей Александрович

Начинал трудовую деятельность со сборщика форм. С 2007 года работает плавильщиком металлов и сплавов.

УПЭК-Техсервис**Кондратов Сергей Николаевич**

Начинал трудовой путь с мастера роликоткального цеха на подшипниковом заводе. В данный момент успешно работает мастером цеха ремонта железнодорожного потока.

Стройко Александр Михайлович

Слесарь-ремонтник 6-го разряда, работает в сепараторном цехе. В коллективе пользуется профессиональным авторитетом.

Еремин Юрий Николаевич

Токарь-расточник 6-го разряда участка изготовления и ремонта запчастей электромеханического цеха. Высококласный мастер своего дела, неоднократный участник Чемпионата рабочих профессий УПЭК. За отличную работу в 2009 году был награжден Почетной грамотой УПЭК-Техсервис.

Транссервис**Максименко Николай Алексеевич**

Имеет высшее экономическое образование. Работает специалистом-аналитиком по исследованию товарного рынка. До 2001 года работал на Харьковском подшипниковом заводе.

Сличенко Александра Михайловна

С 2004 года занимает должность ведущего специалиста-аналитика по исследованию товарного рынка.

УПЭК Трейдинг**Токарева Алла Захаровна**

Трудовую деятельность начала на Харьковском подшипниковом заводе, где прошла путь от техника-планировщика до начальника бюро экономики и валютных операций. В настоящее время работает начальником финансового отдела УПЭК Трейдинг. Хороший руководитель, который стремится постоянно повышать свои знания.

Чортюк Михаил Владимирович

Работал на Харьковском подшипниковом заводе экономистом, затем декларантом. В настоящее время — начальник департамента логистики УПЭК Трейдинг. Благодаря общительному характеру и отличному чувству юмора всегда легко находит общий язык с коллегами и партнерами.



НОВОСТИ

ХАРП – лидер по выпуску товарной продукции в подшипниковой отрасли стран СНГ

Харьковский подшипниковый завод в 2010 г. стал лидером среди подшипниковых предприятий СНГ по выпуску товарной продукции.

Согласно данным Межреспубликанского концерна «Подшипник» (Россия), в который входит и ХАРП, подшипниковые предприятия СНГ (Россия, Украина, Беларусь) в прошедшем году изготовили товарной продукции на 16 101 017,9 тыс. руб. (RR). В том числе предприятия Украины – на 4 076 778,5 тыс. руб., из которых ХАРП – на 2 328 944,0 тыс. руб., или 648,108 млн грн.

В 2010-м ХАРП впервые за свою исто-

рию перешагнул рубеж проектной мощности и выпустил 1 миллион железнодорожных подшипников. В 2011 г. должен выйти на новый рубеж – 1 200 тыс. шт.

Также в этом году ХАРП планирует освоить производство более 30 новых типов подшипников и закрепить на постсоветском пространстве лидерство в области железнодорожных, автомобильных и сельскохозяйственных подшипников.



Качество и надежность подшипников CRU-дуплекс подтверждаются эксплуатацией на РЖД

Российские железные дороги в ходе подконтрольной эксплуатации подтверждают качество и надежность подшипников CRU-дуплекс – инновационного подшипникового узла нового поколения производства Харьковского подшипникового завода.

Об этом свидетельствуют данные годового отчета за 2010 г. Проектно-конструкторского бюро департамента вагонного хозяйства (ПКБ ЦВ) РЖД о подконтрольной эксплуатации CRU-дуплекс.

Подконтрольная эксплуатация началась

в марте 2010 г., когда с применением CRU-дуплекс были отремонтированы 1000 грузовых вагонов парка РЖД.

Согласно отчету ПКБ ЦВ, по состоянию на 1 января 2011 г. во всех случаях отцепок вагонов (всего из 1000 вагонов по причине срабатывания аппаратуры КТСМ по показаниям нагрева буксовых узлов в эксплуатации было отцеплено 5 вагонов) «подшипники находятся в работоспособном исправном состоянии, браковочных признаков их неисправности не выявлено».

ИГ УПЭК создает лабораторию для испытания железнодорожных подшипников

Лаборатория создается в составе Испытательного центра Харьковского подшипникового завода.

В лаборатории будут установлены три испытательных стенда с электромеханическими узлами нагружения. Они предназначены для определения гамма-процентной наработки буксовых подшипников до отказа, согласно сертификационным методикам СТ ССФЖТ ЦТ ЦЛ ЦВ-137-2002 и европейским нормам безопасности EN 12082:1997, в скоростных диапазонах до 250 км/ч для всего подвижного состава (грузовые и пассажирские вагоны, локомотивы, электропоезда), эксплуатирующегося на железных дорогах СНГ.

Еще два стенда с гидравлическими узлами нагружения планируется использовать для проведения исследовательских работ по повышению надежности и увеличению ресурса подшипников.

Стенды разрабатываются отделом нестандартного оборудования и автоматизации производственных процессов Украинского конструкторско-технологического бюро подшипниковой промышленности.

Системы управления стендами, тендер на разработку и поставку которых выиграла фирмы Beckhoff и Blumenbecker (Германия), предполагают on-line доступ для контроля и получения информации в течение всего процесса испытаний.

Итоги работы ИГ УПЭК в 2010 г.

ОАО «Харьковский подшипниковый завод» закончил 2010 год с чистым доходом 648,108 млн грн., что на 34,2% выше показателя 2009 года. По итогам периода завод зафиксировал прибыль 13,94 млн грн. (2009 г. завод закончил с убытком 35,5 млн грн.). Предприятие планомерно наращивает объем продаж, а сокращение прибыли объясняется незначительным увеличением себестоимости продукции.

Чистый доход ЗАО «Лозовской кузнечно-механический завод» в 2010 году возрос более чем в 4 раза по сравнению с 2009 годом и составил 466,693 млн грн. Финансовый результат составил 25,488 млн грн. прибыли по сравнению с 31,057 млн грн. убытка в 2009 году. ЛКМЗ за этот год вышел на докризисный уровень, что говорит о его устойчивом росте (для сравнения: в 2008 году чистый доход предприятия составлял 421,162 млн грн., прибыль предприятия составляла 25,79 млн грн.).

Чистый доход ОАО «Харьковский электротехнический завод «Укрэлектромаш» в 2010 году составил 77,818 млн грн., что на 9% выше соответствующего показателя 2009 года. Предприятие показывает стабильный, хоть и небольшой рост продаж. По итогам периода зафиксирован убыток

в сумме 9,652 млн грн. (прошлый год завод закончил с убытком 8,659 млн грн.).

Чистый доход ОАО «Харьковский станкостроительный завод «Харверст» в 2010 году составил 14,655 млн грн., что на 19,35% выше соответствующего показателя 2009 года. Предприятие закончило год с убытком в сумме 13,633 млн грн. (в 2009 году убыток составил 8,32 млн грн.).

Чистый доход ООО «Украинская литейная компания» в 2010 году составил 114,027 млн грн., что более чем в 4 раза выше показателя соответствующего периода прошлого года. По итогам 2010 года компания зафиксировала убыток в сумме 4,284 млн грн. (2009 год компания закончила с убытком 11,389 млн грн.).

Глоссарий:

Чистый доход за отчетный период: выручка от реализации продукции, полученная предприятием, за вычетом косвенных налогов (НДС, акцизных сборов и прочих).

Чистая прибыль: сумма, на которую доходы за определенный период превышают связанные с ними расходы: совокупность всех доходов предприятия за вычетом всех его производственных и непроизводственных расходов.

Финансовый результат: прибыль или убыток.

ЛКМЗ выходит на рынок мостов для колесных экскаваторов

Лозовской кузнечно-механический завод изготовил комплект мостов для колесных экскаваторов ОАО «Тверской экскаватор». В настоящее время в Твери проходят эксплуатационные испытания этой продукции.

Освоение экскаваторных мостов проходит в два этапа. На первом этапе для «Тверского экскаватора» разработан и отправлен на испытания комплект мостов с главной передачей (без колесных редукторов и тормозов). Мост создан на основе штамповочной балки ЛКМЗ низкой металлоемкости и главной передачи с дифференциалом повышенного трения, что позволит повысить проходимость экскаватора и снизить уровень шума мостов. На втором этапе, работы по которому уже ведутся УКБТШ, будут также разработаны колесные редукторы и рабочие тормоза, что позволит повысить максимальную скорость экскаватора.

Директор автодивизиона ИГ УПЭК Эдуард Глебов отмечает, что для удовлетворения потребности «Тверской экскаватор», планируемый объем производства мостов для колесных экскаваторов на ЛКМЗ составит 700-800 ед. в год.

Таким образом, ЛКМЗ, давно и стабильно поставляющий ведущие мосты для тракторов и фронтальных погрузчиков, в соответствии со стратегией о расширении ассортимента продукции, выходит на новый для предприятия рынок мостов для колесных экскаваторов.

Сельхозтехника ЛКМЗ проходит сертификацию на соответствие евростандартам

Лозовской кузнечно-механический завод сертифицирует сельхозтехнику на соответствие стандартам Евросоюза – СЕ*. Для проведения испытаний на получение сертификата соответствия СЕ 9 марта 2011 г. литовской компании Galuotas поставлен почвообрабатывающий агрегат ДЛМ-5.

Президент ИГ УПЭК Анатолий Гиршфельд отмечает, что стратегическая задача ЛКМЗ – стать ведущим производителем полного комплекса энергосберегающей прицепной сельхозтехники нового поколения для почвосберегающих технологий. В 2011 г. планируется произвести сельхозтехники на сумму более 100 млн грн., а к 2015 г. увеличить этот объем до 400 млн грн.



Сертификация на соответствие требованиям СЕ является дополнительным стимулом для дальнейшего совершенствования изделий ЛКМЗ. «Все изменения, вносимые в агрегаты при их подготовке к сертификации, будут внедряться также и в изделия, предназначенные как для отечественного рынка, так и для рынков России и Казахстана. В этой части приоритет отдан потребителю, вне зависимости от его страны проживания», – говорит главный конструктор Инженерного центра УКБТШ А. Гриненко.

В дальнейшем к европейской сертификации готовится также и остальная продукция завода. Таким образом, ЛКМЗ планирует развивать продажи своей сельхозтехники на рынках стран ЕС.

*СЕ – сертификат соответствия нормам, стандартам и директивам Евросоюза. Товары со знаком СЕ, отвечают основополагающим требованиям безопасности, экологичности и имеют режим свободного перемещения на рынках стран-членов ЕС.

ХЭЛЗ повышает энергоэффективность производства

Харьковский электротехнический завод «Укрэлектромаш» в 2010 г. снизил потребление энергоресурсов в сравнении с 2009 г. на 1209 тыс. кВт.

Так, например, поэтапная модернизация раздаточных газовых плавильных тигельных печей и переход с газового на электрический нагрев в литейном производстве позволили сэкономить в 2010 г. 32 тыс. грн. В механосборочном цехе в ноябре 2010 г. дополнительно установлен автономный компрессор фирмы Atlas Copco GA132 Airpower 8 атмосфер производительностью 48 метров куб в час.

Харверст изготовил высокотехнологичный круглошлифовальный станок с ЧПУ нового поколения

2 марта Харверст сдал российскому предприятию «Невинномысск ремстройсервис» новый специализированный тяжелый круглошлифовальный станок с ЧПУ модели ХШ1-197 CNC.

Это оборудование нового поколения, предназначенное для наружного шлифования в автоматическом режиме. Максимальные размеры обрабатываемой детали: диаметр – 1000 мм; длина – 6000 мм; масса – 6000 кг. При изготовлении станка использованы современные комплектующие изделия и технологии ведущих мировых производителей.

По словам директора ИГ УПЭК по исследованиям и разработкам Эдуарда Симсона, это событие означает для нас нечто гораздо большее, чем просто сдача очередного станка очередному заказчику. Это первый станок, модернизированный Инженерным центром проектирования шлифовальных станков в соответствии с новой идеологией автоматизированного управления процессами шлифования.



Станок, который сегодня без единого замечания был сдан российским заказчиком, явился первым, но убедительным свидетельством того, что разработанная концепция реализации в самые сжатые сроки разработок мирового технического уровня подтвердила свою успешность.

Харверст остается ведущим игроком, по крайней мере, на рынках СНГ. После сдачи двух следующих станков, включающих обратную связь через управление прибором активного контроля немецкой компании VOLLMER, завод приступит к разработке новой маркетинговой стратегии выхода на удаленные зарубежные рынки – прежде всего, стран БРИК (Бразилия, Россия, Индия и Китай).

Харверст разрабатывает новое оборудование высокого класса точности для подшипниковой промышленности

Харьковский станкостроительный завод и Инженерный центр Опытно-конструкторское бюро шлифовальных станков, разрабатывают шлифовальные станки нового поколения для подшипниковой промышленности.

Оборудование предназначено для шлифования конических, сферических и цилиндрических поверхностей с точностью до 1 мкм. Модель ХШ8-35 – для внутренней, а ХШ8-39 – для внешней обработки колец подшипников диаметром 120–280 мм при ширине кольца до 160 мм.

Конструкция и новые технические решения станков обеспечат потребителям высокую производительность в сочетании с высоким качеством обработки и дадут возможность изготавливать подшипники второго класса точности.

По словам генерального директора Харверст Владимира Коханова, подобное оборудование не выпускается в СНГ.

«Оборудование строится по модульному принципу, – рассказывает конструктор Виктор Махонкин. – Универсальная модель может в процессе эксплуатации перенастраиваться на обработку колец любых типов подшипников качения. Возможен выпуск упрощенных моделей для шлифовки колец конкретных типов подшипников».

Уже в июне этого года предполагается выпуск и испытания опытных образцов, а осенью – поставка Харьковскому и Оскольскому подшипниковым заводам.