

НАШ



УПЭК



НАША РАБОТА И ИННОВАЦИИ ДЕЛАЮТ МИР СОВЕРШЕННЕЕ

ПОЗДРАВЛЯЕМ

С днем рождения!

1 ноября 1947 г. – основан Харьковский подшипниковый завод
26 ноября 1997 г. – создана фирма «Троицкие ворота»
27 ноября 2003 г. – основана Украинская литейная компания

Поздравляем с Днем основания,
И всем желаем процветания!
Чтобы открывались перспективы
Перед дружным коллективом!
Благосостояние – росло!
И во всем всегда везло!

Производствам пожелаем:
Обороты набирать!
Конкурентов побеждать!
Бюджеты защищать!
И прибыль больше получать!

ПАРТНЕРСТВО



ВНИИЖТ и ИГ УПЭК подписали соглашение о сотрудничестве

ИГ УПЭК и ВНИИЖТ (Научно-исследовательский институт железнодорожного транспорта, Россия) подписали соглашение о сотрудничестве.

Данное соглашение предусматривает проведение согласованной научно-технической, инновационной, экономической, инвестиционной и информационной политики в области новых разработок для ж/д транспорта, совместное формирование программ научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в целях выведения на же-

лезнодорожный рынок инновационных продуктов. Генеральный директор ВНИИЖТ Борис Липидус отметил, что стратегия ВНИИЖТ направлена на международную интеграцию с наукоемкими предприятиями. «УПЭК является одним из таких объединений, которые представляют большой интерес для ВНИИЖТ, – сказал он. – УПЭК не просто производитель железнодорожных подшипников и других компонентов, но, что еще важнее, является генератором знаний в этой сфере».

ФИНЭКСПЕРТ

Сколько мы зарабатываем?

В начале года планировалось, что в течение 2011 г. рост зарплаты в ИГ УПЭК в среднем составит 20-25%. Экономическая служба УПЭК объясняет, что экономическая модель развития компании – так называемый «треугольник эффективности» – базируется на трех китах: рентабельность, производительность, заработная плата. Исходя из этого, возможности роста зарплаты каждого сотрудника связаны с увеличением производительности труда, или выработки, и рентабельности производства. Рассмотрим ситуацию на основных производственных предприятиях ИГ УПЭК

За 9 месяцев 2011 г. рост средней заработной платы по сравнению с 2010 г. по основным производственным предприятиям ИГ УПЭК составил 21,1% при росте выработки на 24,3%, т. е. темп роста заработной платы сопоставим с темпом роста выработки.

За сентябрь 2011 г. средняя зарплата составила 2774 грн., что на 32,3% выше уровня 2010 г. Так, на ХАРП рост составил 30,1%, на ЛКМЗ – 40,1%, УЛК – 17,8%, ХЭЛЗ – 35,1% и Харверст – 16,3%.

В 2011 г. рост тарифных ставок производился в соответствии с требованиями трудового законодательства. Введено в действие Положение о мотивации труда, в соответствии с которым по результатам февраля и августа завод получил право на начисление премии.

ЛКМЗ. Несмотря на то, что завод является вторым предприятием по объемам товарной продукции и доходности (после ХАРП), уровень средней зарплаты тут ниже. Одной из причин является неритмичная работа механосборочного производства в зимний период.

До конца года планируется увеличить расценки на 4,5% за счет роста минимальной зарплаты. Кроме того, с 01.05.2011 на заводе действует Положение о мотивации, что дает право предприятию при выполнении планов по производству и доходности получать дополнительно премию – до 20% фонда оплаты труда.

При выполнении плана IV квартала

уровень средней заработной платы составит 2800 грн. на одного работающего.

УЛК. Уровень средней заработной платы литейной компании самый высокий в группе, но этого недостаточно для такого типа производства. При защите бизнес-плана на 2011 г. планировалось выйти на среднюю заработную плату не менее 3500 грн. на одного работающего при стабильном выпуске 400 т годного литья в месяц.

Для этого в ноябре-декабре 2010 г. были увеличены расценки и должностные оклады по всем категориям работников в среднем на 30%. При этом среднемесячный выпуск за 9 месяцев составил 175 т при плане в 400 т.

Сегодня УЛК показывает рост производительности труда. При плане производства на октябрь 380 т, средняя заработная плата составит 3500 грн., в том числе по основным рабочим – 3900 грн.

ХЭЛЗ. Рост заработной платы за 9 месяцев 2011 г. составил 24,8% за счет увеличения производительности труда. В июле 2011 г. на основании предложений завода были пересмотрены расценки

по отдельным рабочим профессиям.

Сегодня ХЭЛЗ находится в сложной экономической ситуации. По результатам 9 месяцев 2011 г. предприятие получило убытки в сумме 9,5 млн грн. Перед специалистами дивизиона, завода и центрального офиса стоит задача по разработке экономической модели на 2012 г., направленной на безубыточное производство.

Харверст. Низкий темп роста заработной платы – 16,4% – объясняется невыполнением бизнес-плана на 2011 г. При плановой выработке 16,5 тыс. грн. на одного работающего в месяц фактическая выработка по результатам 9 месяцев 2011 г. составила 5,6 тыс. грн.

Харверст, как и ХЭЛЗ, находится в сложной ситуации. Убытки за 9 месяцев 2011 г. составили 15 млн грн.

В целом достигнутый уровень средней заработной платы по основным производственным предприятиям Индустриальной группы за сентябрь 2011 г. составил 2774 грн.

С учетом планов на IV квартал, планируется выйти по 2011 г. на уровень средней заработной платы 2650 грн. на одного работающего, что на 26% выше уровня 2010 г.

На 2012 г. планируется увеличение средней заработной платы до 30% и таким образом выйти в среднем на 3445 грн. на одного работающего. В том числе по предприятиям: ХАРП – 3700 грн., ЛКМЗ – 3200 грн., УЛК – 4000 грн., ХЭЛЗ, Харверст – 3000 грн.

Для того, чтобы достичь этих показателей, выработка должна составлять не менее 30 тыс. грн. в месяц на одного работающего.

Разберемся в терминах:

Выработка (производительность труда) – объем произведенной продукции одним работником за определенный период времени.
Рентабельность – относительный показатель экономической эффективности, отражающий долю прибыли на 1 грн., вложенную в производство и реализацию продукции.
Зарплата – денежная компенсация, начисляемая работнику за его труд, включая налоги на доходы физических лиц.

Предприятие	2010 г.		9 мес. 2011 г.		Сентябрь 2011 г.		Прирост 9 мес. 2011 г. к 2011 г., %		Прирост сент. 2011 г. к 2010 г., %	
	Средняя зарплата, грн.	Выработка в мес., тыс. грн.	Средняя зарплата, грн.	Выработка в мес., тыс. грн.	средняя зарплата, грн.	Выработка в мес., тыс. грн.	Зарплата	Выработка	Зарплата	Выработка
ХАРП	2 465	17,0	2 892	19,0	3 207	19,7	17,3	11,6	30,1	15,9
ЛКМЗ	1 648	10,3	2 163	15,4	2 310	21,9	31,2	49,5	40,1	113,5
УЛК	2 766	12,3	2 889	10,8	3 259	18,4	4,5	-12,2	17,8	50,0
ХЭЛЗ	1 836	11,1	2 291	15,3	2 480	17,4	24,8	38,0	35,1	56,6
Харверст	2 033	3,7	2 366	5,6	2 365	3,0	16,4	50,0	16,3	-19,6
Всего	2 098	13,1	2 541	16,3	2 774	19,7	21,1	24,3	32,3	50,0

ИННОВАЦИИ

Эдуард Симсон: О сотрудничестве с ВНИИЖТ

Россия делит с Китаем второе и третье места по протяженности железных дорог. А российский рынок подвижного состава на сегодня — крупнейший в мире, поскольку и Америка, и Китай, и Европа уже осуществили основные этапы модернизации, в частности, грузового состава. Россия же только приступает к техническому переоснащению, в которое входит и новая концепция буксовых подшипниковых узлов. ВНИИЖТ — главный исследовательский институт российских железных дорог, определяющий техническую политику РЖД. Так что значение визита делегации ВНИИЖТ в ИГ УПЭК трудно переоценить.

Мне особенно приятно, что делегацию ВНИИЖТ возглавил его директор Борис Моисеевич Лапидус — ученый, доктор наук, председатель нескольких научных советов, заслуженный деятель науки России. Стратег, который определяет завтрашний день и далекую перспективу железных дорог.

Признание и влияние Б.М. Лапидуса на международном уровне также очень велико. Приведу один факт. Существует влиятельная ассоциация железных дорог — в нее входит около 130 стран. Она разрабатывает перспективы развития отрасли и координирует национальные и международные программы научных исследований для железнодорожного транспорта. Недавно Бориса Моисеевича избрали председателем этой ассоциации.

Теперь подробнее остановлюсь на сути сотрудничества между ВНИИЖТ и ИГ УПЭК.

Еще год назад руководство ВНИИЖТ заинтересовало реализованная в УПЭК методология и организация бизнес-процессов разработки новых продуктов и управления инновационными проектами. Международный инновационный менеджмент (а в большинстве стратегических проектов УПЭК 20-30% недостающих знаний восполняются участием передовых европейских компаний) на практике настолько сложен, что с этим докладом я был приглашен на Международный форум «Транспортная наука. Инновационные решения для бизнеса», проходивший в апреле этого года в Москве.

Неудивительно, что первым и главным предметом обсуждения на нашей встрече с руководством ВНИИЖТ в октябре стала выработанная нами политика в области создания новых подшипниковых узлов для ж/д транспорта.

Представители ВНИИЖТ подробно ознакомились с достижениями ИГ УПЭК в разработке и освоении подшипника CRU-duplex. Мы привели убедительные доказательства того, что этот продукт вообрал в себя высшие достижения в каждой из областей знаний и технологий, которые есть сегодня в создании такого рода продуктов. Прежде всего, в области проектирования — создания комплексных математических моделей расчета и оптимизации внутренней конструкции и микрогеометрии изделия; в области материаловедения — термообработки стали ШХ-4. В области разработки смазки, где мы привлекли авторитетную немецкую компанию Klueber. Как раз в эти дни компания Klueber закончила разработку нового продукта: смазка, которая будет называться Klueberplex-HARP, имеет рекордные показатели при низких температурах (–60 град. С) и обладает уникальными характеристиками сопротивления износу. Кассетные уплотнения были заказаны немецкой компании Simrit.

Таким образом, это тот случай, когда ни одно из звеньев сложной комплексной разработки не сделано на «удовлетворительно», в расчете на то, что продукт «вытащит» какое-то одно конкурентное отличие.

Для нас, несомненно, важна полученная высокая оценка головного железнодорожного института России: когда о своих достижениях рынок информирует сам производитель, это имеет одну силу, когда же это признается ключевой научно-технической структурой, то это другая степень признания.

Руководство ВНИИЖТ ознакомились также со следующей разработкой УПЭК — коническим кассетным подшипником, — которая базируется на тех же идеологических инженерных и технологических платформах, тех же фундаментальных подходах.

Анатолий Гиршфельд:

... Это начало сотрудничества в нескольких, на мой взгляд, чрезвычайно перспективных инновационных проектах. Мы как инженерная компания уверены, что за подобным подходом — большое будущее.



Специалисты R&D Центра за обсуждением результатов расчетов по исследовательскому проекту, выполняемому в рамках сотрудничества с ВНИИЖТ

Хочу подчеркнуть, что оба этих продукта спроектированы с учетом условий железных дорог России, которые сильно отличаются от европейских. И климатом (температура от –60 до +50 °С), и «тяжелым» состоянием верхнего строения пути, который содержит гораздо больше динамических участков, наклонов, поворотов, вынужденных торможений, и техническим состоянием стыков. Все это задает иные условия нагружения подшипникового узла.

Тележка вагона, куда устанавливается буксовый узел, также отличается от европейской — жесткой, не нагружающей буксовый узел серьезными деформациями.

Поэтому наши продукты — Duplex и ТВУ1520 — отличаются от продуктов известных фирм, спроектированных для среднеевропейских условий эксплуатации, и это одно из важнейших конкурентных преимуществ УПЭК.

Второе направление сотрудничества УПЭК и ВНИИЖТ касается создаваемого в УПЭК уникального сертификационного и исследовательского центра буксовых узлов. К началу работы (январь 2012 г.) там будет 5 стендов, разработанных Объединенным инженерным центром вместе с Украинским конструкторско-технологическим бюро подшипниковой промышленности. Эти стенды дают нам возможность моделирования многих из тех особенностей условий эксплуатации, о которых шла речь выше.

С началом работы этого оборудования у нас возникают новые возможности, и мы предложили коллегам из ВНИИЖТ проводить на этих стендах исследования по совместной программе.

Третье направление сотрудничества связано с нашей революционной разработкой в области климатотехники. Наша воздушная климат-система востребована и в промышленности, и в системе ЖКХ, и во многих других сферах. В том числе, мы разрабатываем установку, которая может быть установлена в пассажирском вагоне для обеспечения как кондиционирования летом, так и отопления вагона зимой. Она не содержит ни фреона или его заменителей, ни каких-либо ото-

пительных элементов — оба режима реализованы на термодинамическом цикле воздуха.

Мы договорились с ВНИИЖТ о том, что будем совместно внедрять ее на РЖД. Нам предстоит решить вместе следующие задачи: «привязать» климат-систему к конструкции вагона, убрать из пассажирских вагонов водяное отопление, спроектировать в вагоне воздушные каналы и др. «Сердце» машины готово, но чтобы она нашла применение на российских железных дорогах, нужно решить массу технических вопросов (а не только разрешительных).

Мы также договорились о том, что осенью 2012 г. на крупнейшей международной выставке транспортного машиностроения InnoTrans 2012 в Берлине мы сделаем совместную мировую техническую премьеру этой уникальной транспортной климат-системы.

Еще одна тема сотрудничества касается начавшейся в УПЭК около года назад разработки нового поглощающего аппарата повышенной энергоемкости класса Т-2. Разработка УПЭК уже близится к завершению. Мы сумели без применения гидроцилиндров, только за счет специальной оптимальной формы эластомеров добиться гораздо лучших показателей в части поглощения удара. Мы предложили ВНИИЖТ взять завершающую стадию этой разработки под свою опеку.

Следующая тема сотрудничества — достижения УПЭК в области математического моделирования. Наши гости предложили несколько исследовательских работ выполнить совместно, опираясь на мощную теоретическую разработку с теми комплексными математическими моделями, на базе которых сегодня в УПЭК ведутся расчеты и оптимальное проектирование узлов подвижного состава. Речь шла даже о том, чтобы в некоторых случаях принять эту программу за своего рода стандарт, который необходимо будет проходить компаниям, когда они предлагают новый продукт.

Особый акцент был сделан в отношении нескольких нехарактерного для нашей компании вопроса — рельсового пути. Это одна из основных статей затрат РЖД на поддержание инфраструктуры — сотни миллиардов рублей. Поступило предложение, чтобы мы смоделировали несколько процессов, в том числе влияние грунта, формы рельса, шпала. Мы согласились взяться за эту работу, понимая беспрецедентную важность этой разработки.

И еще один перспективный вопрос сотрудничества — информатизация железных дорог.

Постепенно в практику войдут станции считывания электронной информации о подвижном составе и о рельсовом пути. Примерно через каждые 70 км вдоль рельса будет стоять терминал, который будет считывать с чипов информацию. Это означает, что будет востребована еще одна из перспективных разработок УПЭК — так называемый smart bearing — «умный подшипник». Это подшипник, в котором встроены чип памяти, куда он-лайн пишется информация о жизненном цикле подшипника. И его работа будет отслеживаться в компьютере. Станут не нужны многие осмотры, аварийные устройства и т.д., что даст большой экономический эффект. Это даже не завтрашний, а наверное, послезавтрашний день. ИГ УПЭК — это компания, которая смотрит далеко вперед.



Эдуард Симсон и Борис Лапидус (в центре) в президиуме Международного форума «Транспортная наука. Инновационные решения для бизнеса»



Команда управления воздушных турботехнологий в лаборатории по испытанию воздушной климат-системы во главе с директором Вартаком Петросянц (первый слева)



ПРЕССА О НАС



Инвестгазета от 03.10.2011. Спецвыпуск по инновациям.

ИГ УПЭК вошла в ТОП-10 самых инновационных компаний Украины

Выдержки из статьи «Самые инновационные»: ... Мы решили посмотреть, для каких компаний, работающих в Украине, «инновации» — это главный фокус бизнес-интересов и кто сумел достичь на этой стезе значительного прогресса.

...Приоритетным направлением развития и одним из главных конкурентных отличий группы УПЭК сегодня является инновационный курс — разработка инновационных проектов с приоритетной ставкой на инженерные знания.

РАЦИОНАЛИЗАЦИЯ

ХАРП. Как замкнуть систему?

Уже полгода действует Положение о рационализаторской деятельности ИГ УПЭК, принятое весной этого года. Как оно работает? Как на предприятиях Индустриальной группы идет изобретательская и рационализаторская работа? О том, что в этом отношении происходит на Харьковском подшипниковом заводе, нам рассказали его сотрудники



Антон Зиновьев, начальник отдела перспективного развития ХАРП

Система рационализаторской работы на заводе создана. Но в то же время заниматься этим некому: инженера по патентной и рационализаторской работе на заводе до сих пор нет, хотя такая штатная единица появилась уже несколько месяцев назад. Пока рацпредложениями занимаюсь я.

Да, люди интересуются, берут бланки рационализаторских заявок. Но за последние полгода — одно рацпредложение. Да и по нему до сих пор авторы — В.Сычев, Е.Воробьев и А.Истомин — не получили вознаграждения. И только теперь, когда генеральный директор завода взял этот вопрос под контроль, надеюсь, им заплатят.

Думаю, что для эффективной работы по изобретениям и рационализации необходим человек, для которого это было бы основным делом. Если их специально не продвигать, не проталкивать, до внедрения и выплаты вознаграждения дело не доходит.

Рабочему, чтобы что-то протолкнуть, придется не продукцию выпускать, а ходить по кабинетам, оформлять... Необходимо сделать так, чтоб он подал предложение и вернулся на свое рабочее место. А оформлять, согласовывать, организовывать испытания, внедрять и выписывать премию должны совершенно другие люди.

А если этого нет — не замыкается система. Люди не видят положительного

эффекта от своих рационализаторских идей и перестают в это вкладываться — нет стимула, нет интереса.

Как еще можно стимулировать сотрудников? Например, должна быть информация о внедренных рацпредложениях и о премиях за них — возможно, на специальных стендах. На одном предприятии у проходной поставили автомобиль с надписью: приз лучшему рационализатору года. Вот когда такой приз будет стоять у нас и реально будет вручен кому-то... Думаю, многие захотят включиться.

А для завода это выгодно. Рацпредложение, о котором упоминалось, по расчетам авторов, даст экономии более 500 тыс. грн. в год — сравнимо ли это со стоимостью, например, отечественного автомобиля?

Кстати, есть неясности и в расчете экономического эффекта. Если для внедрения рацпредложения необходимы какие-либо затраты (изготовление оснастки и т.д.), то они влияют на экономический эффект в первый год после внедрения. Из какой цифры в этом случае будет рассчитываться 5%-ное вознаграждение авторам (согласно Положению): из показателя первого года или «чистого» эффекта последующих годов без учета капитальных вложений?

Вообще-то плановая работа по совершенствованию производства и снижению затрат у нас выстроена в рамках системы менеджмента качества. Существует ряд инструкций по системе улучшений, составляются годовые программы развития: их готовят в цехах и подразделениях, затем они утверждаются, выполняются, контролируются... Если есть проблема, разобрались, решили, что нужно изменить, — делаем. Вполне возможно, что некоторые рацпредложения попадают на эти программы и внедряются. Но получается, что человек, который это предложение озвучил, получает вознаграждение только в рамках своей зарплаты.



Андрей Ивенко, начальник экономического управления ХАРП

В соответствии с действующим положением вознаграждение за использование рационализаторского предложения определяется в размере до 5% от годового экономического эффекта и не может быть меньше 100 грн. и больше 5000 грн. При этом предложение должно быть новым, то есть до подачи заявления данное решение не было известно предприятию.

Конечно, не все идет гладко: для оценки экономического эффекта рацпредложений надо собрать много данных, подтвержденных документами. Это дело непростое и трудоемкое. Но эта работа, несомненно, приносит пользу предприятию и сотрудникам.

В этом году у нас уже были отмечены П.В.Гуслев и К.Д.Кучерук, которые за свои знания и инициативность получили денежное вознаграждение и благодарность. В настоящий момент уточняются расчеты по экономическому эффекту от предложения группы В.Ф.Сычева, и я уверен, в ближайшее время они тоже получат заслуженное вознаграждение.

Константин Минаков, заместитель генерального директора по САПР и ИТ ХАРП

В системе Windchill рацпредложения решили фиксировать в проектах «Определение состояния производства ж/д подшипников» и «Реконструкция производства шариковых подшипников», — к ним имеют доступ в том числе члены рабочей группы по



Вадим Делегач, главный специалист по внедрению новой техники и технологической ОПР ХАРП

На одном из предприятий, где работает около 300 человек, я видел интересную практику. Директор завода (он же его владелец) ежедневно обходил производство, и к нему любой человек мог обратиться — в том числе с рационализаторскими предложениями. Если директор, являясь собственником, видел

реальную возможность получения экономического эффекта, он поручал инициатору оформлять предложение, а соответствующим службам определял, какими силами, за счет каких ресурсов внедрять новое, расставлял приоритеты в работе подразделений. Причем, по отзывам сотрудников, об авторском вознаграждении на этом предприятии не забывали.

Это происходит достаточно оперативно и эффективно по одной причине: он заинтересован в конечном результате!



Владимир Сычев, заместитель начальника ОМТС и ВК ХАРП

Суть нашего рацпредложения в том, чтобы доводку торцов ролика вулканистыми сегментами заменить на доводку цельными шлифкругами. Дело в том, что сегмент срабатывался за сутки и на его замену требовался 2-часовой труд нескольких человек. А шлифовальный круг работает в среднем 23 суток.

Замена сегментов на шлифкруги принесет заводу экономии, по нашим расчетам, более 500 тыс. грн. ежегодно. В эту цифру я включил только разницу в стоимости. Не считал еще сэкономленное время на замену сегментов, затраты на изготовление оснастки для них и т.д., так что реальный эффект, думаю, будет больше.

Мои соавторы — экономист Евгений Воробьев и наладчик шлифстанков ПРС Анатолий Истомин. С Анатолием мы вместе испытывали шлифкруги, и он охотно участвовал в этой работе. Мы преодолели первоначальные сложности — круги сначала не подходили к посадочному месту, работать с ними требовалось немного по-другому... Теперь этими шлифкругами — на них перешли в июне — в цеху довольны, они себя полностью оправдывают.

А вот вознаграждение за рационализацию мы пока не получили — экономисты до сих пор не подготовили точные расчеты. Что будет дальше, когда по заводу пройдет информация об этом? Захотят ли люди браться за дополнительную работу по рационализаторству?

Может быть, заинтересованы в такой работе должны быть все участники, включая экономистов? В положении о рационализаторстве есть пункт о премировании всех, кто способствует внедрению рацпредложений, но у нас на заводе это, видимо, еще не отработано.

рационализации. Эти проекты выполняют свои задачи. Например, в мае-июне по всем цехам проходили опросные листы: какие есть проблемные места и как их «расчищать», — все начальники подразделений вносили свои предложения. По этим предложениям идет работа, а вот других рацпредложений я здесь пока не вижу.

Твоя идея работает!

Александр Браславец, генеральный директор СКБ «Укрэлектромаш»

В апреле в ИГ УПЭК было принято Положение о рационализаторской деятельности, и в СКБ «Укрэлектромаш» был создан совет по рационализации.

В августе сотрудники испытательного центра — слесари-электромонтажники В.А. Данилов и В.Я. Михайлик предложили сократить стоимость силового и контрольных кабелей монтируемого электродинамометра DS832-4/N, являющегося частью испытательного стенда для двигателей мощностью до 90 кВт, за счет перекомпоновки стенда и уменьшения длины дорогостоящих кабелей с 60 до 12 м, что позволяет сэкономить более 12 тыс. грн.

Оборудование для этого стенда было приобретено еще в начале 90-х годов. Однако он тогда так и не был введен в эксплуатацию. Сейчас, когда по-

явились заказы на большие двигатели, было принято решение о его запуске.

При рассмотрении заявки В.А. Данилова и В.Я.Михайликова совет по рационализации принял решение, что данное предложение не является рационализаторским, так как не приводит к совершенствованию технологии.

Однако оно дает реальный экономический эффект. Поэтому руководством предприятия было принято решение о премировании этих сотрудников.

В настоящее время у нас готовятся еще две заявки на рацпредложения: сокращение расходов на электроэнергию при подогреве воды для бытовых нужд и сокращение расходов на приобретение режущего инструмента.

Как видно из примеров, Положение о рационализаторской деятельности стимулирует сотрудников находить оригинальные решения для сокращения расходов и тем самым вносить посильный вклад в повышение эффективности деятельности предприятия.

НОВОСТИ

Харверст — шаг за шагом

Харьковский станкостроительный завод по заказу ЗАО «Механоремонтный комплекс» (дочернее предприятие Магнитогорского меткомбината, Россия) изготовил специальный круглошлифовальный станок с устройством цифровой индикации модели ЗМ194Ф2. Станок предназначен для наружного шлифования цилиндрических и полых конических поверхностей деталей в полуавтоматическом режиме.

В ноябре завод приступает к капитальному ремонту и модернизации круглошлифовального станка 1958 г.в. модели 3164А для завода «Электротяжмаш». Контракт заключен по итогам тендера. Харверст предложил лучшие условия проведения капремонта и модернизации станка, а также конструкторские решения, соответствующие всем требованиям заказчика, что и стало решающим фактором для ГП завод «Электротяжмаш» в выборе подрядчика.

Предприятия ИГ УПЭК открыли двери студентам

На предприятиях ИГ УПЭК прошли дни открытых дверей для студентов профильных специальностей НТУ «ХПИ».



Студенты встретились с руководством предприятий, увидели производственные помещения, получили информацию о вакансиях и требованиях к специалистам, особенностях работы компании УПЭК с молодыми специалистами и др. Предприятия и инженерные центры

посетили студенты кафедр «Интегрированные технологии машиностроения», «Технология машиностроения и металлорежущие станки», «Прикладное материаловедение», «Оборудование литейного производства», «Электрические машины и аппараты», «Передача электрической энергии», «Приборы и методы неразрушающего контроля», «Информационно-измерительные технологии и системы», «Промышленная электроника».



БФ ПАТРИОТЫ

Кто делает добро другим, тот сам от этого вкушает радость

Ответственный руководитель, грамотный и инициативный специалист, скромный и тактичный в общении человек. Всегда открыт для диалога, умеет выслушать собеседника, принять правильное решение. Пользуется заслуженным авторитетом среди руководителей структурных подразделений и профсоюзных активистов. Умело сочетает выполнение основных обязанностей с общественной работой. В период выборов актива БФ «Патриоты» заводчане большинством голосов именно ему доверили право возглавить Попечительский совет предприятия. С этой общественной задачей он успешно справляется. Именно так охарактеризовал генеральный директор ЛКМЗ Василий Черномаз начальника управления охраны труда и окружающей среды Игоря Чопенко



Игорь Чопенко, председатель совета БФ цеха горячих штампов Евгений Коняев, секретарь Ольга Ивановна Кравченко

Игорь Анатольевич, что привнес фонд в жизнь коллектива ЛКМЗ?

Когда о создании БФ только начали говорить, это было воспринято положительно. А вот сбор документов и справок, подтверждающих ту или иную проблему заявителя... вначале люди восприняли с сомнениями: дескать, тяжело будет собрать все документы. Но когда процесс пошел и первые обратившиеся получили реальную помощь, у многих мнение изменилось. Сейчас все больше работников предприятия обращаются к нам. Люди верят, что их не оставят один на один с трудностями и в сложный момент помогут.

Расскажите о наиболее тронувшем Вас случае обращения в фонд.

Попечительским советом завода

принято решение оказать помощь по 18 заявлениям. При общении с людьми осознаешь, как много у людей проблем со здоровьем и как тяжело с ними справляться в одиночку.

Один случай до глубины души тронул не только меня, но и всех членов ПС. Это было заявление работницы завода об оказании помощи для проведения дорогостоящей плановой операции ее двухлетнему сыну в Харьковском центре урологии и нефрологии.

Мы, естественно, единогласно приняли решение о выделении помощи по данному заявлению. Ведь этот маленький мальчик только начинает свой жизненный путь, и очень хочется, чтобы он прошел по нему здоровым и ощутил все радости жизни.

Случаются ли разногласия среди членов Попечительского совета?

У нас есть определенные принципы. Прежде всего, это принципы равноправия всех членов ПС и единства в принятии решения, а также открытости и гласности. Решения принимаются в присутствии заявителя (если он может прийти) и члена ПС или доверенного лица структурного подразделения. Немаловажными в работе ПС ЛКМЗ являются системность, честность, справедливость и взвешенность всех «за» и «против».

Что касается разногласий, то можно сказать, что их нет, так как предварительно все материалы изучаются и обсуждаются коллегиально, в результате чего приходим к единому, на наш взгляд, правильному решению.

Часто ли приходится отказывать?

Мы всегда учитываем, что человек обратился к нам потому, что у него трудности. И стараемся к каждому отнестись с ответственностью и пониманием, удовлетворить просьбу. Но был один случай... Работник просил оказать помощь для частичного возмещения затрат на операцию, сделанную ему еще до начала работы БФ «Патриоты». Разобрав все «за» и «против», мы отказали этому человеку, так как в тот момент на другой чаше весов были заявления других работников, более нуждающихся в помощи.

Как Вы оцениваете значение информационной открытости фонда?

Во многих подразделениях завода на видных местах уже размещены стенды с информацией о деятельности БФ «Патриоты». Таким образом, каждый может узнать о фонде, о людях, к которым можно обратиться за консультацией по оформлению документов. Также сотрудники могут узнать, кому была выделена помощь и в каком размере. Я считаю, что открытость и гласность в работе фонда имеют большое значение.

Какие сегодня существуют проблемы в коллективе, которые фонд мог бы помочь решить в будущем?

Считаю, что на сегодняшний день система работы БФ «Патриоты» выстроена оптимально. Среди желаний работников завода — расширить круг проблемных ситуаций, в которых можно было бы тоже оказывать помощь. Это социально-бытовые проблемы, оплата обучения детей в вузах. Это помощь матерям-одиночкам и многодетным сотрудникам. Кроме этого, есть еще желание оказывать помощь на лечение бывшим работникам предприятия — пенсионерам, которые проработали на заводе много лет. Все эти пожелания я тоже поддерживаю.

Много ли времени у Вас забирает общественная работа?

Как сказать... Не много, но и не мало. Почти каждый день ко мне обращаются люди с вопросами по работе фонда. Если могу ответить, отвечаю сразу, если в чем-то сомневаюсь, консультируюсь с исполнительным директором Валерием Рыбалко, а затем даю ответ. Почти каждую неделю собираю членов ПС ЛКМЗ для рассмотрения заявлений. Пусть их будет два или три, но мы стремимся как можно быстрее их рассмотреть и оформить, чтобы человек своевременно получил помощь. Оформлением документации по работе ПС ЛКМЗ в основном занимаюсь в нерабочее время.

Что Вас вдохновляет на эту работу?

В первую очередь — польза этой работы для людей. Кроме того, приобретается опыт и навыки организаторской и воспитательной работы, познаются различные стороны жизни. Но ничто не может сравниться с осознанием того, что приносишь пользу людям. Как говорится, «тот, кто делает добро другим, сам от этого вкушает радость».

Итоги работы БФ «Патриоты»

Предприятие	Сентябрь		Октябрь	
	Кол-во человек	Сумма, грн.	Кол-во человек	Сумма, грн.
АО «УПЭК»	1	1 000	2	1 800
ХАРП	4	6 200	4	7 900
ЛКМЗ	9	12 020	9	11 300
УЛК	-	-	-	-
ХЭЛЗ	2	7 000	2	2 640
Харверст	-	-	2	7 000
УПЭК-Техсервис	-	-	-	-
УПЭК Трейдинг	-	-	1	500
Транссервис	1	1 000	-	-
Энергопром	-	-	1	2 500
Всего	17	27 220	21	33 640

СПОРТ

Сборная электродивизиона УПЭК по футболу разгромила конкурентов

30 сентября состоялся футбольный матч между командами сборной электротехнического дивизиона УПЭК и компании «Промэлектро». Сборная электродивизиона обыграла конкурентов со счетом 12:5.

В состав сборной электродивизиона УПЭК вошли игроки команд СКБ «Укрэлектромаш»: Алексей Дещенко (капитан), Юрий Воронин, Александр Бондарь, Алексей Лапцевич, Юрий Коробейник; завода ХЭЛЗ: Владимир Красноурдский, Сергей Зинченко, Дмитрий Сергеев (вратарь), Игорь Гончаренко; Торгового дома ХЭЛЗ: Александр и Дмитрий Одерий.



Сергей Зинченко, инженер-конструктор отдела главного технолога ХЭЛЗ «Укрэлектромаш»

Игра с командой Промэлектро была захватывающей, активной, напряженной и результативной.

Команде Промэлектро не хватило сыгранности и такого командного духа, как у нас. Наши соперники — молодая команда. В команде же электродивизиона было больше возрастных игроков, поэтому и опыта было больше. Наверное, не обошлось и без фортуны.

Конечно, не все получалось как хотелось, но нам помог настрой и правильная тактика главного тренера Николая Медведева. С первых минут наша команда овладела преимуществом на поле и контролировала игру до конца поединка.

Несколько быстрых голов дали преимущество нашим игрокам, но ответный гол противника не дал нам расслабиться. В первом тайме у нас все получалось. Во втором тайме сказались легкая усталость, поэтому мы допустили несколько ошибок и пропустили

несколько голов. Но они уже не могли повлиять на окончательный результат встречи.

Наши болельщики, которых было немало, остались довольны игрой команды. Будем надеяться, что это была не последняя игра такого уровня.

Команда выражает особую благодарность генеральному директору СКБ «Укрэлектромаш» Александру Браславцу за поддержку футбольной инициативы сотрудников и аренду футбольного поля на СК «Металлист».

P.S. Для достижения больших результатов команде электротехнического дивизиона необходимо тренироваться.

Просим высшее руководство компании обратить внимание на команду и, по возможности, поощрить. Но самое главное: мы надеемся, что подобные футбольные поединки будут проходить не только по нашей инициативе, а и руководство ИГ УПЭК также примет в этом участие.

НОВОСТИ

УЛК оснащает участок мелкого литья

В Украинской литейной компании продолжают работы по оснащению нового участка мелкого литья (до 15 кг).

Так, в рамках программы по освоению производства автосцепки были закуплены и поставлены два 40-литровых стержневых автомата фирмы Omega. Уже закончены работы по подготовке площадки и изготовлению фундаментов, на которые установлены данные автоматы. В настоящее время ведутся работы по подключению нового оборудования к пневмосистеме и энергоносителям, изготовлены и монтируются накопительные бункера. Окончание работ по монтажу, наладке и запуску аппаратов планируются на конец текущего месяца.

ХАРП сертифицирует производство автоподшипников

В ноябре Харьковский подшипниковый завод пройдет сертификацию производства автомобильных подшипников на соответствие требованиям стандарта системы менеджмента качества ISO/TS 16949:2009. Проводить сертификацию будет фирма Intertec Moody International (Великобритания).

Генеральный директор ХАРП Юрий Шуть: «Все процессы системы менеджмента качества предприятия ориентированы на повышение качества нашей продукции. Сертификация по ISO/TS 16949:2009 является одним из требований наших потребителей — крупных автозаводов стран СНГ».

ХЭЛЗ запускает новую котельную

В октябре ХЭЛЗ «Укрэлектромаш» завершил работы по оснащению новой котельной двумя газовыми котлами Riello 2200 (Италия). Котельная будет обогревать помещения завода и СКБ общей площадью свыше 40 тыс. м². Оборудование оснащено автоматическим управлением, что позволяет ему работать в автономном режиме.

Ожидается, что расходы на отопление по сравнению с центральным отоплением снизятся на 30%. Планируется, что предприятие сможет сэкономить около 600-700 тыс. грн. за отопительный сезон.

ФОТОФАКТ
Клевый улов!

Душко Борис Михайлович, администратор, фирма «Троицкие ворота»



«Ловил на курурузу и вареный горох...»

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