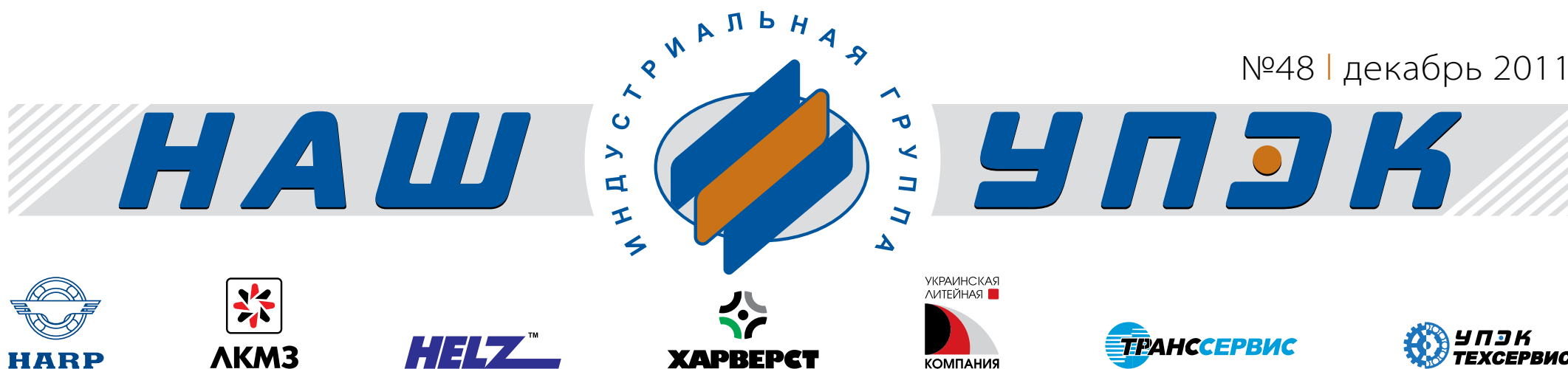




НАША РАБОТА И ИННОВАЦИИ ДЕЛАЮТ МИР СОВЕРШЕННЕЕ

Анатолий Гиршфельд: Сегодня мы имеем хороший фундамент конкурентоспособности

Анатолий Моисеевич, какие процессы в настоящее время влияют на экономику Украины, и как эту ситуацию «чувствует» компания?

В IV квартале уходящего года на работе компании больше всего сказалось начало финансового кризиса в Европе и охлаждение отношений Украины с Россией. Из-за кризиса в еврозоне банки начали вести более осторожную кредитную политику. Большинство банков резко ограничило финансирование реального сектора экономики.

Некоторое охлаждение украинско-российских отношений сказалось на объемах продукции нашей компании для вагоностроения. Дело в том, что в конце сентября Регистр сертификации на Федеральном железнодорожном транспорте России отозвал сертификат соответствия на вагонное литье Кременчугского сталезавода, и он практически два месяца не отгружал продукцию. Вагоностроители, львиная доля продукции которых экспортируется в РФ, сократили производство, и соответственно, у нас упали объемы по штамповке и ряду другой продукции для вагоностроения.

Говорят ли эти явления о том, что мы вошли в кризис?

Сегодня наблюдается замедление темпов мировой экономики. В Украине это сказывается, прежде всего, на сокращении объемов производства в экспортных отраслях — металлургической и химической, что, в свою очередь, снижает объемы перевозок. Исходя из этого производственные планы вагоностроителей на 2012 г. достаточно осторожны. Если в 2011 г. было построено более 90 тыс. вагонов, то на 2012 г. говорят о 60-65 тыс. с дальнейшей корректировкой во II полугодии в сторону увеличения. Отсюда вытекает, что нашим предприятиям, работающим на железнодорожную отрасль — ХАРП, ЛКМЗ и УЛК, предстоит в 2012 г. жесточайшая конкурентная борьба за объемы.

Кроме того, в аграрном секторе из-за низких цен на урожай хозяйства сегодня практически не покупают технику. Если в предыдущие годы мы начинали продажи сельхозтехники в ноябре-декабре, то в этом сезоне на ЛКМЗ скопились запасы техники, которые мы сможем продать не раньше февраля-марта.

Все это — показатели замедления реального сектора экономики, которые являются предвестниками кризиса. На мой взгляд, кризис нарастает и достигнет пика в I-II квартале следующего года.

Что, по-Вашему, является главным индикатором начала кризиса?

В первую очередь — очень высокие процентные ставки в банках. Банки — кровеносная система экономики. Когда банки сворачивают кредитование и резко повышают процентные ставки — это первые симптомы кризиса. И мы их почувствовали уже в начале осени.

Ваши прогнозы относительно экономической ситуации на 2012 г. и ее влияния на развитие компании.

Прогнозы умеренно-оптимистичные.

Ситуация в экономике будет не самая лучшая, период стабилизации, думаю, наступит в III-IV квартале следующего года.

С чем я связываю развитие компании в 2012 г.? С 2008 г. Индустриальная группа УПЭК сильно изменилась: сегодня на каждом предприятии есть линейка новых продуктов, мы серьезно сократили производственные затраты.

Ключевым фактором успешного развития УПЭК стало создание инновационных продуктов, что обеспечивается нашими инженерными подразделениями, конструкторскими бюро и Объединенным инженерным центром.



16 декабря состоялся первый семинар ТОП-менеджеров ИГ УПЭК по корпоративной системе управления проектами разработки и вывода на рынок новых изделий

...Мы будем прилагать все усилия, чтобы и в кризис удержать, даже увеличить объемы производства и создавать условия для роста зарплат

На сегодняшний день благодаря стратегии развития компании как инновационной клиентоориентированной инженерной группы мы имеем хороший фундамент конкурентоспособности. И надвигающийся кризис уже не представляет для нас такой угрозы, как кризис 2008-2009 гг., когда компания только-только определила новую стратегию и стала на путь преобразований.

Нам предстоит напряженный год, очень много нужно сделать. В этом году компания показала хорошую динамику и по объемам производства, и по выводу новых продуктов. Главная наша задача в следующем: сохранить эту динамику в менее благоприятной экономической ситуации.

С какими итогами компания входит в новый год?

Большого прорыва по нескольким направлениям сумели добиться на ХАРП. Завод вышел на стабильное производство 100 тыс. железнодорожных подшипников в месяц. Причем сегодня это уже не требует столько усилий, как было еще полгода назад.

Проведена колоссальная работа по техническому перевооружению железнодорожного и переформатированию шарикового потока.

Безусловно, знаковыми оказались работы, связанные с созданием новой линейки продуктов.

В частности, появление новой смазки Klueberplex-HARP и дальнейшее совершенствование продуктов нового поколения для железнодорожного транспорта — цилиндрического сдвоенного подшипника CRU-duplex и конического подшипника кассетного типа TBU, работы по которому будут закончены в следующем году.

Для ЛКМЗ уходящий год был значимым, потому что завод начал проект по энергосбережению в объеме 50 млн грн. Помимо работ по реконструкции термических агрегатов и нагревательных печей КЦ-1 и КЦ-2 этот проект также предусматривает инвестиции в производственную технологию ЦГШ и участка сельхозтехники. Уже первые шаги в этом направлении позволили серьезно сократить затраты, за счет чего наша продукция стала более конкурентоспособной.

Продолжаются работы по выпуску нового поколения сельхозтехники и освоению деталей и узлов для бронетехники.

Кроме того, завод начал первые поставки мостов на ОАО «Тверской экскаватор». Орловскому заводу погрузчиков на испытания отправлен принципиально новый продукт — балансировочная тележка. Наша продукция успешно прошла испытания, и мы рассчитываем, что ЛКМЗ будет занимать не только лидирующую позицию на рынке комплектующих для погрузчиков, но и займет достойное место на рынке комплектующих для экскаваторов. Для завода это открывает огромные возможности.

Хорошо сработала в этом году УЛК. Предприятие показало хорошую динамику и с сентября вышло на прибыльную работу. Итоги работы IV квартала говорят, что коллектив во главе с новым руководителем даже в экстремальной ситуации справляется с поставленными задачами и показывает стабильную прибыльную работу. В целом мы видим будущее литейной компании достаточно оптимистично.

Стабилизировалось производство на Харверст — впервые за многие годы появилась ясная перспектива прибыльной работы. Это связано с окончанием работ по вальцешлифовальным и тяжелым круглошлифовальным станкам, завершением проектных работ по новой линейке оборудования для ХАРП.

Продолжение на стр. 2 »

Дорогие сотрудники!

Поздравляем вас с наступающим Новым годом и Рождеством!

Пусть 2012 год станет для всех нас годом новых достижений и будет наполнен светлыми и радостными событиями!

С благодарностью за ваш труд искренне желаем, чтобы каждый день Нового года открывал новые перспективы как в работе, так и на пути к осуществлению мечты.

От всей души желаем вам крепкого здоровья, удачи и благополучия. Пусть в ваших семьях царит любовь и гармония! Будьте счастливы!

С уважением, руководство ИГ УПЭК

«» Начало на стр. 1

Можно сказать, что для Харверста 2011 год стал решающим. Результаты работ по станку ХШ5-30 для Новолипецкого металлургического комбината показали, что мы достигли хороших результатов в области создания станков нового поколения.

Высокие результаты показало в этом году СКБ Укрэлектромаш. В следующем году предприятие планирует их практически удвоить.

Что касается ХЭЛЗ, то сегодня директор СКБ Александр Браславец возглавляет на заводе антикризисный комитет. Мы разработали ряд срочных мер по оздоровлению ситуации, которые необходимо реализовать уже в первом полугодии. Наши действия направлены на перепрофилирование производственной линейки завода и быстрое освоение новых продуктов, разработанных СКБ. Это очень сложная задача, но мы стремимся к тому, чтобы ХЭЛЗ имел перспективы закончить следующий год с прибылью.

Что касается прогнозов на будущий год в целом по Индустриальной группе УПЭК, то если раньше мы говорили о росте 25%, то сегодня с учетом ситуации мы корректируем прогнозы роста до 15-20%.

Каковы планы на следующий год?

Основные новации связаны с ключевыми проектами компании, начатыми в 2010-2011 гг., окончание которых приходится на 2012 г.

Знаковым событием станет запуск нового сертификационного центра УПЭК для испытаний железнодорожных подшипников. Это уникальная испытательная база позволит ХАРП в кратчайшие сроки проводить исследования и выводить на рынок продукты нового поколения.

В следующем году мы должны закончить работы по сертификации и постановке на производство конического подшипника касетного типа ТВУ. Таким образом, ХАРП станет единственным на рынке СНГ производителем полной линейки новых продуктов для железнодорожной отрасли «пространства 1520».

Следующими важными событиями на ХАРП станут завершение технического перевооружения железнодорожного потока и окончание первого этапа модернизации шарикового потока, что будет связано с переходом шарикового потока на 6-й класс точности. Запуск ЦГШ на полную мощность даст возможность не только улучшить качество, но и значительно сократить затраты в шариковом производстве.

Также на 2012 г. запланирован запуск Оскольского подшипникового завода.

На ЛКМЗ знаковым событием станет производство опытного образца гидрообъемной трансмиссии нового поколения, что даст вторую жизнь механообработывающему производству завода.

На следующий год на ЛКМЗ запланировано освоение сборки новых поглощающих аппаратов повышенной энергоемкости класса Т-2, есть серьезные объемы заказов по штамповке. Также в 2012 году вводится новая линейка сельхозтехники, есть большие заказы по бронетехнике.

Харверсту предстоит справиться с объемом более 50 млн грн. Завершить работы по новой линейке шлифовальных станков для ХАРП и приступить к проекту нового вальцешлифовального станка CNC.

Перед УЛК на следующий год стоят большие задачи — выйти на 7 тыс. тонн литья в месяц и создать на предприятии законченный технологический цикл, что будет означать увеличение объемов товарного выпуска более чем в 2,5 раза и создаст условия для дальнейшей модернизации производственных мощностей.

Безусловно, многозначительным шагом для компании является реформирование ХЭЛЗ на линию продуктов, разрабатываемых СКБ Укрэлектромаш.

В целом по Индустриальной группе УПЭК на следующий год много планов и задач. Мы будем прилагать все усилия, чтобы и в кризис удерживать, даже увеличить объемы производства и создавать условия для роста зарплат.

Что Вы скажете сотрудникам в преддверии Нового года?

Прежде всего, я хочу выразить благодарность всем сотрудникам многотысячного коллектива нашей компании за труд и профессионализм, за настойчивость в достижении намеченных планов.

В первую очередь хочу отметить работу руководителей всех подразделений и предприятий УПЭК. Особенно директора ХАРП Юрия Шуть и директора УЛК Валерия Канского. Они относительно недавно возглавили производственные коллективы, но с их приходом предприятия показали, безусловно, позитивную динамику.

Колоссальную работу в этом году проделал Александр Браславец — как руководитель дивизиона, и как директор СКБ. Коллективы этих предприятий показали очень высокую эффективность работы в развитии электротехнического направления ИГ УПЭК.

Среди дивизионов безусловным лидером является железнодорожный. Его коллектив во главе с директором Вячеславом Юровым и директором по продажам Виктором Гуковым в жесточайшей конкурентной борьбе обеспечивает трем предприятиям УПЭК — ХАРП, ЛКМЗ, УЛК — устойчивые объемы продаж.

В этом году железнодорожный дивизион, R&D-центр во главе с Эдуардом Симсоном, УКБПП и его главный конструктор Сергей Семькин показали пример успешной работы. Они сумели не только стабилизировать объемы существующих продуктов, но и обеспечить базу роста. На следующий год им предстоит вывести на рынок новые продукты, что обеспечит ХАРП работу на несколько лет вперед.

Среди конструкторов также хочу отметить работу Алексея Гриненко и коллектива УКБТШ. Они сумели разработать практически новую линейку сельхозтехники и активно развивают это направление на ЛКМЗ.

Гордость нашей компании — революционная разработка в области климатической техники. Наша воздушная климат-система (ВКС) востребована и в промышленности, и в ЖКХ, железнодорожном транспорте и в других сферах. Уверен, что коллектив инженерного центра турботехнологий во главе с Варганом Петросянцем успешно будет развивать эту тему в следующем году.

Безусловно, большую работу с поставщиками проводит Транссервис. В условиях, когда предприятия группы несвоевременно проводили оплаты, коллективу Транссервиса удалось обеспечить стабильные поставки в необходимом объеме.

Из работников головного офиса мне особенно хотелось бы отметить работу техдиректора Николая Щербеца, который в такой многоотраслевой компании держит руку на пульсе всех производственных процессов. И работу Ольги Прокопенко — вместе с финансистами и экономистами заводов она эффективно решает непростые финансовые задачи.

Дорогие сотрудники!
В преддверии новогодних праздников я желаю вам добра, здоровья, благополучия. Уверен, что в следующем году мы сумеем преодолеть все трудности и достичь поставленных целей!

СОБЫТИЯ

Мэр Харькова пообещал работникам УЛК решить коммунальные проблемы



16 декабря на УЛК Харьковский городской голова Геннадий Кернес проводил выездной прием граждан — работников предприятия, в котором также участвовали председатель совета директоров УПЭК Анатолий Гиршфельд и генеральный директор УЛК Валерий Канский.

Со своими проблемами к городскому голове обратились 26 работников литейной компании.

Люди обращались с просьбами включить их в программу проведения бесплатных операций по удалению катаракты.

Просили помочь с решением жилищных проблем, приватизацией земельных участков. Также работники завода обращались по ряду жилищно-коммунальных вопросов: ремонта дорог, уборки придомовой территории, ремонта лифтов, канализации и кровли домов, восстановления освещения в подъездах и др.

По каждому обращению мэр дал поручения руководителям соответствующих департаментов горсовета и коммунальных предприятий, а также взял их исполнение под личный контроль.

ПАТРИОТИ
благотворительный фонд

Уважаемые сотрудники!

С 1 августа 2011 г. в Индустриальной группе УПЭК работает благотворительный фонд «Патриоты».

В фонд за помощью может обратиться любой сотрудник компании.

На каждом предприятии есть представители фонда, которые принимают и рассматривают заявления:

- ХАРП — Пляс Таисия Яковлевна, начальник цеха ШС
- ЛКМЗ — Чопенко Игорь Анатольевич, начальник управления ОТ и ООС
- ХЭЛЗ — Шевченко Наталья Михайловна, начальник отдела ИТ
- Харверст — Романова Людмила Петровна, начальник отдела СБХО
- УЛК — Киселева Людмила Григорьевна, начальник модельного цеха
- УПЭК-Техсервис — Кучерюк Константин Данилович, зам.начальника ЭМ цеха
- СКБ Укрэлектромаш — Гайдуков Аркадий Евгеньевич, начальник отдела испытаний
- Транссервис — Стасева Татьяна Николаевна, юристконсульт
- УПЭК-Трейдинг — Гуков Виктор Юрьевич, директор по продажам ж/д дивизиона
- УКБТШ — Скрынник Владимир Александрович, ведущий инженер-конструктор
- УКБПП — Колесник Наталья Игоревна, ведущий экономист по бухучету
- ИЦ ОКБШС — Якущенко Валентина Дмитриевна, ведущий конструктор

Обращаем внимание глав попечительских советов и доверенных лиц фонда на то, что не все сотрудники знают о работе благотворительного фонда. Просим вас провести дополнительную разъяснительную работу.

Наблюдательный совет БФ «Патриоты»

По итогам трех месяцев, с сентября по ноябрь 2011 г. благотворительным фондом «Патриоты» была оказана помощь 52 сотрудникам компании в сумме 91160 грн.

Предприятие	Сентябрь		Октябрь		Ноябрь	
	Кол-во человек	Сумма, грн.	Кол-во человек	Сумма, грн.	Кол-во человек	Сумма, грн.
АО «УПЭК»	1	1 000	3	2 300	1	5 000
ХАРП	4	6 200	4	7 900	1	4 000
ЛКМЗ	9	12 020	9	11 300	9	11 300
УЛК	-	-	-	-	-	-
ХЭЛЗ	2	7 000	2	2 640	-	-
Харверст	-	-	2	7 000	-	-
СКБ Укрэлектромаш	-	-	-	-	1	2 000
УПЭК-Техсервис	-	-	-	-	2	7 000
УПЭК Трейдинг	-	-	-	-	-	-
Транссервис	1	2 000	-	-	-	-
Энергопром	-	-	1	2 500	-	-
Всего	17	28 220	21	33 640	14	29 300

ФОТОФАКТ



Специалисты управлений персонала ИГ УПЭК проводят совещание по организации корпоративной системы обучения в 2012 году



Директор железнодорожного дивизиона **Вячеслав Юров:** Сегодня мы – комплексный поставщик качественной продукции

с периодом жизненного цикла подвижного состава, его обновления и замены: железные дороги массово закупили новые вагоны и тягу — они эксплуатируются, а новые закупается в ограниченном количестве. Следовательно, у нас падение спроса, так как наши продукты нужны в этот период в основном только для ремонтов. Потом опять — массовые закупки и пауза.

Сейчас не просто прекратился рост цен на подвижной состав, уже началось резкое снижение цены. И наши заказчики требуют от нас снижения цен на нашу продукцию, которая является для них комплектующей. Мы, в свою очередь, рассчитываем на снижение стоимости металла — вся наша продукция металлоемкая. В этом случае мы сможем предоставить своим клиентам требуемые условия. Это вопрос острой конкурентной борьбы на наших традиционных рынках.

До последних месяцев мы работали в условиях растущего рынка, когда большинство наших клиентов могли вносить частичную предоплату во время размещения заказов. А с августа-сентября практически все не только лишились возможности делать предоплату, но и перешли на отсрочку платежей. И наши тяжелые касовые разрывы, и дефициты бюджетов связаны как раз с этим. Но по-другому клиенты не могут сегодня закупать продукцию: они сами работают в аналогичных условиях.

Если сравнивать с 2008 годом... Тогда проблемы были более системные, и все наши потребители практически свернули свою деятельность. А сейчас уже есть опыт борьбы с подобными проблемами, и далеко не все сильно «просядут».

Да и мы за этот период стали значительно сильнее. Мы развивали и модернизировали производство и технологии, расширяли номенклатуру, разрабатывали новые инновационные продукты, наращивали объемы, вы-

ходили в новые сегменты рынка... И сегодня мы — комплексный поставщик качественной продукции.

Благодаря всем этим мерам, а также гибкой ценовой политике и партнерским отношениям с клиентами, надеюсь, мы останемся ключевым поставщиком для наших основных заказчиков.

2011 год был для нас максимальным по объемам поставок всей номенклатуры продукции для железнодорожного транспорта: и по подшипникам ХАРП, и по штамповке ЛКМЗ, и по литью УЛК. Уже в прошлом, 2010 году мы превысили докризисные объемы. А в 2011-м — добились к прошлому году примерно 15%. Так как дивизион — это одна команда с заводами, которые производят нашу номенклатуру, и инженерными центрами, проектирующими её, то, естественно, заслуга это общая — спасибо всем!

В следующем году, несмотря на серьезные опасные тенденции, мы не намерены снижать эти показатели — уже понятно, за счет каких факторов этого можно достичь.

Следующий год должен быть переломным по новому продукту ХАРП — подшипнику CRU-дуплекс. Мы рассчитываем на его массовое внедрение, так как в первом квартале будем подводить итоги подконтрольной эксплуатации; уже получили согласование вагонной комиссии стран-участниц пространства колеи 1520 на межгосударственное сообщение вагонов, оборудованных CRU-дуплекс.

Сейчас наши специалисты в Свердловской области РФ проводят комиссионный осмотр этих подшипников, которые прошли на сети РЖД уже более 150 тыс. км. Эксплуатация показала абсолютную конкурентоспособность этой разработки. Экономический эффект за счет увеличения надежности и ресурса подшипникового узла получат и производители вагонов, и ремонтные предприятия, и конечно, железные дороги.

Стоит отметить еще очень важную разработку УПЭК — воздушную климат-систему (ВКС). Идут переговоры и с Укрзалізницею и с РЖД об использовании ВКС как в подвижном составе, так и в помещениях инфраструктуры железных дорог. Думаю, что в следующем году начнем опытную эксплуатацию: поставим ВКС как минимум на два вагона Укрзалізниці и на один вагон и помещение РЖД.

Активизирована работа по электротехнической продукции для железнодорожной отрасли. На I квартал 2012 года намечена разработка нескольких проектов совместно с электротехническим дивизионом — СКБ и ХЭЛЗ. Это различные генераторы и привода для механизмов подвижного состава и инфраструктуры путевого хозяйства — достаточно широкий ассортимент продукции, который сейчас находится в проработке.

Для того чтобы выстоять в непростой ситуации, у нашей компании есть и материальные, и человеческие, и интеллектуальные ресурсы. Конечно, более эффективно работать мы могли бы при поддержке украинского машиностроения государством. Хотя бы — при выполнении им своих обязательств по возврату экспортерам НДС, стабильной работе таможни... Также очень важен и финансовый сектор: без возможности длинных недорогих финансовых заимствований подобные ситуации переживать сложно. Но на этой сфере сказался европейский финансовый кризис, так что пока приходится в большей степени рассчитывать на внутренние резервы.

Несмотря на то, что уходящий 2011 год был для нас в целом позитивным, он был сложным. Не все из задуманного удалось реализовать. Считаю, что мы можем добиться гораздо большего. В Новом году хотелось бы пожелать нам всем, чтобы потенциал, накопленный нами в производстве и разработках, успешно реализовывался!

В этом году трудно было работать, но мы справлялись...

Директор автомобильного дивизиона
Эдуард Глебов

Какие факторы оказывают влияние на отрасли, в которых работает автомобильный дивизион?

Ключевые наши потребители — предприятия сельхозмашиностроения, автопроизводители, аграрный сектор и промышленный.

Автопром в этом году показывал рост, но уже в IV квартале, чтобы избежать перепроизводства, некоторые автогиганты, как например, Рено, начали работать по сокращенной неделе. Тем не менее, наш основной партнер в Украине — ЗАЗ пока достаточно уверенно наращивает объемы, что связано с крупным госзаказом Минтруда и соцпо-

литики, а в 2012 г. завод прогнозирует рост примерно на 20%.

Рост сельхозмашиностроения в первом полугодии сменился падением производства во втором, так как аграрии практически перестали закупать сельхозтехнику. В этом году правительство сделало «подножку» аграрному бизнесу: ввело ограничение на экспорт зерна, не возмещало НДС. В результате, несмотря на рекордный урожай зерна, аграрии оказались неплатежеспособными, и многие предприятия-производители сельхозтехники либо остановились вообще, либо работают в сокращенном режиме.

Оживление рынка сельхозтехники, думаю, должно пойти со II квартала 2012 г. Во-первых, должны вырасти цены на зерно, и у хозяйств появятся средства на новую технику. Сегодня все эксперты аграрного рынка прогнозируют низкие урожаи в 2012 г. Это связано с плохими всходами озимых, что приведет к необходимости в марте-апреле пересевать практически все пло-

щади, на которых всходы озимых составил меньше 50%. Во-вторых, с 1 января должен возобновиться возврат НДС. Всем известно, что парк сельхозтехники сильно изношен как в Украине, так и в России. Поэтому как только у аграриев появляются ресурсы, естественно, они обновляют парк сельхозтехники.

Кроме того, в России стартует серьезная госпрограмма по поддержке сельского хозяйства, которой предусматриваются компенсации средств на закупку сельхозтехники. Это также должно оживить ситуацию на рынке с/х техники, в том числе и крупной — комбайнов, тракторов.

Не лучшая ситуация в металлургии, что отрицательно влияет на потребление подшипников и других комплектующих, которые производят предприятия ИГ УПЭК. Плохая конъюнктура внешнего рынка, спад потребления и снижение цен на металл привели к недозагрузке меткомбинатов, которые начали сворачивать свои инвестиционные программы.

По этому направлению мы ожидаем начало роста только к концу II квартала. Частично металлургов «подтянут» производители сельхоз-

техники. Но из-за снижения производства в Европе вряд ли нашу металлургию ожидает серьезный рост в 2012 г.

Сейчас много говорят о второй волне кризиса. Повторится ли ситуация 2008-2009 гг.?

Ситуация схожа в одном — отсутствие свободных денежных средств у наших заказчиков. Кредитование предприятий приостановилось из-за слишком высоких кредитных ставок.

Но мы видим, что, во-первых, более стабилен курс валюты и можно делать прогнозы и планировать работу, а во-вторых, нет такого затаивания складов, как было в 2008 г. Тогда многие производители, не ориентируясь в ситуации, продолжали работать еще 3-4 месяца, просто выкачивая ресурсы из предприятия, и забивали склады продукцией. А в 2009 г. не работали вообще, распродала складские запасы.

Сейчас все сделали выводы из уроков кризиса 2008-2009 гг. Поэтому сейчас это, скажем так, скорее временный спад, который в принципе уже к апрелю-маю может смениться подъемом.

Продолжение на стр. 4 »



Интервью директора автомобильного дивизиона Эдуарда Глебова

«» Начало на стр. 3

Как Вы оцениваете итоги работы автомобильного дивизиона в уходящем году?

В чем-то положительно, а в чем-то отрицательно. Радует, что в 2011 г. стали появляться новые продукты.

Для завода «Тверской экскаватор» сейчас идет сборка первой опытной промышленной партии мостов. Отгружен опытный образец грейдерной тележки для завода «Орловский погрузчик». Вскоре должны пройти испытания этой тележки, и она будет поставлена в серийное производство. Изготовлены и отгружены потребителям первые партии промышленных роликовых подшипников.

Но в то же время не все поставленные задачи выполнены. В первом полугодии продажи шли неровно, продукция иногда «зависала», поскольку мы не могли обеспечить весь комплект поставки. То есть, когда клиенту была важна комплектная поставка, а у нас не хватало, допустим, 3-5 позиций, то он просто отказывался от заказа. Где-то мы ошиблись с заказом нашим предприятиям, где-то они не сумели правильно и в срок организовать изготовление...

Но в основном на невыполнение планов повлияла экономическая

ситуация IV квартала. В октябре у многих наших контрагентов приостановилось финансирование, они перестали вовремя рассчитываться с нами и, естественно, снизили заявки. Прежде всего это коснулось ЛКМЗ: снизились объемы отгрузки продукции для ХТЗ, «Амкодора»,

ях не имеют должных полномочий для контроля, чтобы некачественная продукция не выходила за рамки цехов. Гонят товарный выпуск... Кроме того, назрела острая необходимость в переходе на новые технологии и в техперевооружении там, где это еще не сделано. Надеюсь, в буду-

щем ситуация в корне изменится, и мы начнем разбираться в причинах возникновения дефектов и совершенствовать

техпроцессы.

В этом году сделан большой объем работы, хотелось бы поблагодарить сотрудников УКТБПП и УКТБТШ за их новые разработки, а также сотрудников ХАРП и ЛКМЗ — большинство людей сделали все, что от них зависело в сложившихся условиях. И конечно, хочу отметить менеджеров УПЭК-Трейдinга. В этом году, например, из-за инфляции в Белоруссии очень трудно было работать с предприятиями этой страны, но, тем не менее, мы справлялись.

Как будет строиться работа в следующем году?

Мы намеряем увеличение продаж

Сейчас все сделали выводы из уроков кризиса 2008-2009 гг.

«Орловского погрузчика»...

Есть и не менее сложные «внутренние» наши проблемы. Мы в этом году получили достаточно много рекламаций на прицепную сельхозтехнику ЛКМЗ. Причем были случаи, когда техника выпускалась с перекосными рамами, некрутящимися катками или плохо сваренными швами... За этот откровенный брак рабочие получили зарплату как за качественное изделие, а затраты по возмещению, по замене агрегатов, которые уже измеряются десятками тысяч гривен, — ложатся на завод и на УПЭК-Трейдinг.

Я лично столкнулся с тем, что директора по качеству на предприяти-

Успех возможен только при слаженной работе всей команды

Директор станкостроительного дивизиона, генеральный директор Харьковского станкостроительного завода

Владимир Коханов:



Именно поэтому особое внимание уделяется качественному составу и техническому оснащению КБ. В этом году мы усилили команду разработчиков: к нам пришли высококлассные специалисты, и это существенно отразилось на результатах работы. И ОКБШС, и завод проделали большую работу и заметно продвинулись по нескольким направлениям.

Прежде всего, стоит отметить, что завершаются работы по вальцешлифовальному станку ХШ5-30 для Новолипецкого металлургического комбината. Значимость данного проекта определена тем, что нам удалось достичь технических характеристик на уровне тех, что закладывают мировые лидеры производители вальцешлифовального оборудования в своих станках.

Таким образом, мы переходим в фазу разработки модельного ряда вальцешлифовальных станков нового поколения, по техническому уровню соответствующих лучшим мировым аналогам.

Еще хотелось бы выделить концептуально новую разработку двух базовых моделей специальных автоматов для подшипниковой промышленности: станок ХШ8-39, предназначенный для обработки внешних поверхностей колец подшипников, и станок ХШ8-35, обрабатывающий внутренние поверхности. В основе конструкторских решений — базовая разработка, позволяющая за счет незначительных наладочных изменений изготавливать станки для различных технологических задач.

Теперь потенциально у завода должна появиться новая максимально унифицированная серия оборудования. Этап проектирования подходит к концу, и станки уже запущены в производство.

Большой шаг сделан в освоении новой линейки тяжелых круглошлифовальных станков класса CNC.

Станок ХШ1-197, изготовленный для Невинномысского РСС, специализирующегося на производстве оборудования для предприятий нефтехимической промышленности, и станок 3М194 для Магнитогорского металлургического комбината, на которых реализовано управ-

ление на базе ЧПУ фирмы Siemens, — основа будущей линейки.

Не обделены вниманием и предприятия двигателестроения. На Ульяновский моторный завод поставлен станок для обработки шатунных шеек коленчатых валов, заканчивается изготовление станка для обработки распределительных валов для Минского моторного завода.

Для Харьковского подшипникового завода в уходящем году изготавливалось 39 специальных станков: 14 уже отгружены на предприятие, остальные находятся на завершающей стадии производства.

В целом по объему товарного выпуска в 2011 году Харверст показал лучший результат за весь постсоветский период, обеспечив темп роста к 2010 году 160%.

Так что хочу поблагодарить нашу команду — сотрудников дивизиона, ОКБШС и завода, всех, кто внес свой вклад в общий результат. Особо хочется отметить главного конструктора Владимира Николаевича Коваленко и главного инженера проекта Анатолия Борисовича Петрика. Из заводчан — руководителя сборки специальных станков Николая Валентиновича Бакланова, слесарей-сборщиков Алексея Феодосеевича Бойко, Альберта Павловича Заплавского, Ивана Петровича Дьяченко, оператора ЧПУ Юрия Владимировича Бондаренко, слесаря-инструментальщика Анатолия Владимировича Черткова.

Следующий, 2012 год будет непростым. С одной стороны, мы ставим для себя довольно сложные задачи и в достижении новых вершин по объемам производства, и в новых разработках, которые в итоге должны вывести продуктивную линейку завода на качественно более высокий уровень.

С другой стороны, дыхание второй волны кризиса, о которой так много говорили, ощущается все сильнее. Резкое падение объемов по многим отраслям промышленности, наблюдаемое в последнее время, — яркое тому подтверждение.

Приведу лишь несколько примеров. Металлурги, одни из наших основных потребителей, уже в полной мере ощутили нестабильность

рыночного спроса. Сегодня заметно существенное снижение спроса по спецметаллам. У производителей алюминия, к примеру, в следующем году не исключено и 30-40%-ный спад производства. Осторожны в прогнозах производители титана — пока говорят только об уменьшении заказов от авиастроительных корпораций... Что касается черной металлургии, то здесь мы тоже слышим о неполной загрузке предприятий. И ситуация пока только ухудшается.

Со многими из этих предприятий у нас заключены или планируются к заключению контракты. Но вполне понятно, что при падении производства замораживаются инвестиционные программы — то есть приобретение нового оборудования... Поэтому не исключено, что по прошествии нескольких месяцев все это отразится и на нашем объеме заказов.

Имея опыт 2008-2009 года, когда общий объем мирового станкостроения упал в четыре раза, необходимо крайне взвешенно подходить к планам и перспективам.

Но, как говорится, кто предупрежден, тот вооружен. Поэтому мы провели большую работу и в части оптимизации затрат, и в наполнении доходной части. В плане производства на следующий год заложен примерно двукратный рост по отношению к этому году. И этот план наполнен конкретными заказами.

Мы имеем опыт, наработки и долгосрочную стратегию. У нас много отличных специалистов. Но под растущие задачи потребность в них все выше. На многих участках ощущается недостаток талантливых... и просто ответственных, неравнодушных сотрудников. Вот здесь, наверное, тоже есть некая болевая точка. Самое страшное — это равнодушие: не получилось, ну и ладно... Если мы это преодолеем, если весь коллектив будет стремиться к результату, болеть за него, мы сможем добиться гораздо большего!

Так что в 2012 году давайте смотреть с оптимизмом.

Поздравляю всех с Новым годом! Пусть он будет удачным для всех нас, принесет радость и благополучие!

Чем Вам запомнится уходящий год?

Напряженной и трудной работой. Если вспомнить последние годы, то тяжелым был конец 2008-го и чуть полегче — 2009-й... А в 2011 году очень трудно было работать, особенно во втором полугодии. Конечно, это связано с тем положением, когда наши потребители и сами не могут прогнозировать свои объемы продаж и производства. Поэтому нам приходилось принимать решения при недостатке информации.

Что Вы пожелаете сотрудникам в новом году?

Прежде всего, желаю всем терпения! Главное — не терять самообладания, искать свой путь, по которому нужно идти и развиваться. И, безусловно, здоровья — как необходимого условия для личного счастья и успешной работы. С Новым годом!

Задача №1 – разработка и освоение новых продуктов с высокой добавленной стоимостью



Директор электротехнического дивизиона,
генеральный директор СКБ Укрэлектромаш
Александр Браславец

уровень, а по некоторым позициям превосходит его. При этом качество китайской продукции из года в год заметно повышается. Дешевая же китайская продукция пока не дотягивает до стандартов ХЭЛЗ.

Какие экономические процессы повлияли на работу электродивизиона?

Падение белорусского рубля в мае этого года предоставило Могилевскому заводу «Электромотор» — основному конкуренту ХЭЛЗ — фору в цене на изготавливаемую продукцию в 10-12% из-за снижения затрат на оплату труда и закупку отечественных материалов и комплектующих. Это не позволило нам в полной мере осуществить запланированное на 2011 год увеличение продаж за счет снижения цен на продукцию до уровня рыночных. Второй удар

нанесло падение курса российского рубля в сентябре-октябре на 14%. С учетом того, что 60% продаж направлено на российский рынок, ощущалось значительное снижение и дохода и поступлений денежных средств.

Кроме, того комплекс негативных экономических и финансовых явлений начала 2011 года вызвал недоверие и застой в экономике Украины и России, что заставило инвесторов «сохранять» деньги, а отсюда — и околонулевые показатели инвестиций, и значительное снижение потребления. Если говорить о работе с конкретными партнерами, то можно отметить, что ни один из них в период сентября-декабря вовремя не рассчитался за поставленный товар, несколько крупных партнеров временно приостановили сотрудничество, остальные снизили объемы заказов на 30-50%. Если сравнивать с 2008 годом, то, на мой взгляд, в этот раз будет тяжелее выйти из кризиса из-за удержания курса гривны, что, в свою очередь, не позволяет сделать экспорт нашей продукции более привлекательным по цене.

Как сегодня складываются отношения с партнерами и клиентами?

Плохо это или хорошо, но так сложилось, что практически весь товарооборот дивизиона проходит через трейдеров. Так же работают практически все наши конкуренты. Получается, что рынок формируют не конечные потребители, а небольшое количество крупных трейдеров. В условиях переизбытка производственных мощностей электротехнических заводов стран бывшего СССР и стремительной экспансии китайских товаров действия трейдеров направлены только лишь на получение собственного дохода, но никак не на развитие отрасли. В свою очередь, трейдеры ведут жесткую конкуренцию между собой путем расширения регионов локализации, демпинга, вывода на рынок дешевой китайской продукции, что, конечно, негативно сказывается на производителях.

Единственно правильным путем снижения влияния такой ситуации является создание собственной сети продаж и работа с конечными потребителями. На 2012 год мы ставим себе цель обеспечить треть продаж на конечного покупателя, что позволит поднять доходность и установить контроль над рынком. Также надо подтвердить клиентоориентированность компании, создав сеть сервисного обслуживания и технической поддержки продуктов, значительно поднимая качество продукции, улучшив способы ее распространения.

Какие достижения Вам хотелось бы особенно отметить? И кого за них поблагодарить?

Главное достижение года — ХЭЛЗ «Укрэлектромаш» достиг планки в 17 тыс. изделий в месяц в июне и августе. Таких объемов производства у предприятия не было уже на протяжении 5 лет.

Второе, что можно отметить: с приходом на должность директора по маркетингу Романа Гиршфельда в течение двух месяцев выстроилась понятная и эффективная работа отдела маркетинга дивизиона. Благодаря этому в очень сжатые сроки проведены маркетинговые исследования рынка, сделаны выводы об освоении новых продуктов, что позволяет нам говорить о развитии этого направления в корпорации.

Немаловажным достижением заводчан и лично генерального директора Александра Колесникова считаю то, что, несмотря на постоянный дефицит средств, не остановлены инвестиционные мероприятия, которые явля-

ются базой для дальнейшего развития завода.

Отдельно хочется поблагодарить председателя наблюдательного совета ХЭЛЗ «Укрэлектромаш» Эдуарда Симсона. Именно он со всей душой, не жалея сил и времени, совместно с акционерами ищет пути развития дивизиона, помогает и дельным советом, и непосредственным участием, разрешает технические споры между предприятиями дивизиона.

Как будет развиваться дивизион в будущем году? Ваши прогнозы по объемам продаж и производства.

Первое, на что будет сделан упор, это повышение качества продукции и восстановление позиций бренда «ХЭЛЗ». Без этого дальнейшая работа завода в условиях жесткой конкуренции под угрозой. Вторым не менее важным направлением будет разработка и освоение новых продуктов, пользующихся спросом и имеющих высокую доходность. Уже сейчас проведены маркетинговые исследования и выбрано 8 продуктов для дальнейшего освоения. Все они принципиально новые и пройдут этапы от разработки с участием СКБ до постановки на производство на ХЭЛЗ. При этом дивизион уже на этапе проектирования формирует методы и пути ее продвижения. Немаловажной работой будет улучшение конструкций продуктов, увеличение доли покупных комплектующих, реконструкция технологических процессов, что позволит переформатировать завод в эффективную промышленную площадку.

Все эти мероприятия в 2012 году будут направлены на стабилизацию работы завода, обеспечение продаж, выход на безубыточный режим работы.

Чем лично Вам запомнится уходящий год?

Когда начинаю прокручивать в голове весь год, наиболее яркие воспоминания вызывает мое фактическое назначение на роль директора электротехнического дивизиона — ранним апрельским утром в харьковском аэропорту. Также посещение электротехнической выставки в Нюрнберге, где еще раз подтвердилось, что мировой рынок развивается по-другому и что учиться надо на уже имеющемся опыте лидеров, знакомстве и сотрудничестве с каждым из наших партнеров.

В новом году хочу всем пожелать сохранить и приумножить все позитивное, что было в уходящем году. Счастья и радости!

Какие тенденции сейчас наблюдаются на рынке электротехники?

Положительным фактором развития электродивизиона в этом году можно назвать рост рынка. Он приблизился к уровню 2008 года, но, к сожалению, динамика роста была ниже запланированного уровня на 15-20%.

Основная негативная тенденция, которая особенно проявилась в 2011 году, — это масштабное наступление китайской электротехнической продукции на рынок Украины и России. Доля китайской продукции во всех продуктовых нишах дивизиона выросла на 25-30% по сравнению с прошлым годом. Везут все, что пользуется спросом: и электродвигатели, и товары народного потребления. На украинском и российском рынках встречается клон бестселлера продаж ХЭЛЗ — поливного насоса БЦ-1.1, снаружи ничем не отличающийся от продукции ХЭЛЗ. К нашей радости, покупатели знают, как выбрать оригинальный продукт. Если говорить о качестве, то можно отметить, что в ценовой нише продуктов ХЭЛЗ китайская продукция имеет такой же технический



РАЦИОНАЛИЗАЦИЯ

Инженер – это человек, который должен, прежде всего, чем-то новым заниматься



В прошлом номере нашей газеты мы писали о подходах к рационализаторской работе на ХАРП. Сегодня беседуем на эту тему с ведущим инженером по рационализации Лозовского кузнечно-механического завода Львом Сусловым

Лев Михайлович, на ЛКМЗ ведь работает много творческих и неравнодушных людей...

Их у нас всегда было немало. И в августе этого года на заводе была возобновлена рационализаторская работа – после почти трехлетнего перерыва: с конца 2008 года регистрация заявок была прекращена. Так что начинаем практически с нуля, пользуясь только большим опытом. Вот в старом журнале зарегистрировано в 2003 г. 11 рацпредложений, в 2004-м – 48, затем в последующие годы: 50, 9, 20, 30... Внедрено из них было около половины, в некоторые годы – до 70%. В среднем на каждое из принятых к реализации предложений приходится примерно 20 тыс. грн. экономического эффекта в год.

Хотя где-то с 2005 года бывали отдельные случаи, когда вознаграждение не платили – не было денег – но вообще-то до 2008-го система работала.

И если сейчас за 4,5 месяца мы получили уже 40 заявок, значит, процесс опять пошел! Теперь этот потенциал нужно превращать в техпроцессы, в оснастку, в организационные решения...

Но сегодня не все готовы к этому. В первых, в отделах почти не осталось резервов – из специалистов кто на пенсии, кто под сокращение попал... Во-вторых, народ ведь разуверился и еще приглядывается, задает вопросы: что уже оформили? за что уже заплатили? Я пока объясняю людям, что еще только за одно предложение выплачено вознаграждение, хотя в работе их много. Подписано уже около десяти актов внедрения. Но вознаграждение-то начисляется из расчета годовой экономии, поэтому авторам необходимо ждать, пока наберется необходимый расчетный доход или, как минимум, дополнительная прибыль за квартал.

Много ли из этих 40 заявок дойдет до реального воплощения?

По опыту прошлых лет, внедрено обычно бывает не менее 50%. Еще 25-30% отклоняется. А оставшуюся часть можно назвать модным словом из детективов – «висяки». Вот чувствуется: хорошие предложения, стоящие. Но в силу каких-то причин не удается их внедрить. То финансирования нет, то время еще не пришло... А бывают заявки на изобретения вроде вечного двигателя – и реализовать не можем, и отклонить жалко.

Поэтому раз в три года обычно проводили инвентаризацию таких предложений. Направляли их на повторное

Где, на Ваш взгляд, проходит граница между рацпредложением и техническими улучшениями в рамках своих должностных обязанностей?

Да, четких критериев с коэффициентами нет. Но все же существуют определения рацпредложения и изобретения. Основной принцип различия – есть ли техническая новизна в предложении. Для тех, кто занимается производством и рационализацией, различить это не представляет особого труда.

Приведу пример. Раньше поковку перед запуском в производство прорабатывали в нормативном бюро. Так бывало, оставляли небольшой запас нормы расхода металла, а потом с помощью предложений, изменений конструкции его снимали. Получали неплохие экономические эффекты! Но это единичные случаи.

Каков возраст сегодняшних рационализаторов?

Больше заявок от немолодых, скажем так... опытных кадров. От молодежи – очень мало. Молодые несколько инертны в отношении инженерного творчества. Но инженер, в конце концов, – это человек, который должен больше новым заниматься. А выпускники вузов сегодня – это люди, безусловно, умные, но в чем-то недоученные. Чего им не хватает? Даже не знаний, а... желания сделать заводскую жизнь лучше.

Поэтому мы стараемся нашим рационализаторам давать как бы задание: готовишь предложение – бери себе в соавторы молодого помощника. Чтобы учились рационализаторству: привлекать их, обучать, втягивать в это порой неблагодарное дело – сегодня задача номер один.

Или народ будет стимулирован, и тогда будут действительно хорошие предложения, или получим только мелочевку

Как организован процесс внедрения?

После регистрации заявки на рацпредложение или изобретение я рассылаю его в отделы и цеха, чтобы там дали заключение. Затем техдиректор или его заместитель принимает решение о внедрении. Потом мы с руководителями отделов и цехов готовим перечни необходимых мероприятий. По некоторым предложениям все решается в одном отделе: главный специалист дает указание включить их в работу. На использование сложных предложений готовим распоряжения по заводу. Иногда проводим совещания в цехах, ход внедрения проверяем.

С самого начала в работу включаются и рацорги. Это люди, которые организуют продвижение рацпредложений в отделе и цехе, заботятся о своих рационализаторах – люди неравнодушные, от энергии которых очень многое зависит.

Среди рацоргов, у кого есть к этому призвание, можно назвать и начальника техбюро отдела главного металлурга Анатолия Нечепоренко, и инженера-технолога ЦГШ Николая Стасовского. Из молодых надо отметить инженера-конструктора КТО Сергея Канибора.

Ущерба основной работе это не приносит: у многих оно связано со служебными обязанностями.

Мы подошли к вопросу расчета экономэффекта и выплаты авторского вознаграждения.

Экономический эффект считают цеховые экономисты. Капитальные затраты на внедрение должны раскладываться по нормативу на 5 лет. Проверяют и утверждают расчет на уровне руководства предприятия. Потом – извещение на выплату вознаграждения.

Сколько?

А вот здесь есть проблема! Сейчас у нас работает официальный стандарт ЛКМЗ. Согласно ему, сумма авторского вознаграждения составляет 10% от экономэффекта ежегодно в течение 2 лет. В спорных случаях оформляется договор между предприятием и рационализатором, где может оговариваться и большая сумма.

Но теперь у нас на проработке «Положение о рационализаторской деятельности ИГ УПЭК», где размер вознаграждения меньше: до 5% от фактической дополнительной годовой прибыли. Деньги совсем небольшие... Это просто демотивирует наших опытных рационализаторов!

Возможно, мы выйдем с предложениями к экономистам УПЭК пересмотреть этот момент. Тут надо выбирать: или народ будет стимулирован и тогда будут действительно хорошие предложения, или получим только мелочевку.

А рацорги и те, кто содействуют внедрению, получают премию?

По новому Положению мы имеем право дополнительно к авторскому вознаграждению выплатить еще не более 50% этой суммы тем, кто содействовал внедрению. Так и раньше обычно поступали. Содействующие – это рацорги, руководители цехов и отделов, мастера, работники бюро инструментального хозяйства, слесари, токари. В общем, все, кто тем или иным образом принимают участие во внедрении.

Сейчас мы готовим смету расходов по рационализации и изобретательству на 2012 год, где предусматриваются эти за-

траты. Они относятся на фонд оплаты труда.

На ЛКМЗ даже есть специальный план для рационализаторов...

Да. Закончена подготовка «Тематического плана рационализаторам и изобретателям на 2012-2015 гг.» – его разрабатывали по своим направлениям все основные отделы и управления. Принцип такой: определяется производственная проблема; как желательно ее решить; каковы предполагаемые эффект и вознаграждение; консультанты.

Между прочим, некоторые ретивые начальники отделов стараются включить туда то, что весь их отдел не может решить уже длительное время. Обычно это очень сложные темы...

Что на самом деле работникам завода под силу сделать?

На мой взгляд, практически 50% вопросов и узких мест в производстве можно решать на месте. Себестоимость продукции уменьшать можно, совершенствовать техпроцессы. Но остальные 50% нельзя улучшить без замены оборудования! Сегодня новых станков и кузнечно-прессового оборудования у нас очень мало.

Конечно, такое оборудование баснословно дорого. Если посчитать, сколько всего надо... Поэтому тут нужна смета рабочая и инженерная – как в таком тяжелом положении определять приоритеты, находить те точки, которые можно и нужно изменить. И наши рационализаторы занимаются тем, чтобы улучшить поузловую часть, внести какие-то новшества. В тематике больше вопросов по модернизации оборудования и доработке технологии.

Темплан наш, как и вся рационализаторская деятельность, тесно связан с планом технико-экономического и социального развития завода, с проблемами энергосбережения. И с тем же инновационным развитием...

Программа инновационного развития ЛКМЗ на ближайшие годы складывалась из таких предложений, когда не смотрят сначала, сколько это стоит, а смотрят наоборот: что это дает, будет ли какое-то достижение? А уже оттуда и экономика – как результат.

На заводе совсем недавно создана группа «Развитие». В нее вошли молодые специалисты, а Вы ее возглавили...

В эту группу собрали молодых инженеров, которые, как мы надеемся, могут по-новому взглянуть на производство, найти свежие идеи, принять участие в решении технических задач. Сейчас каждый из них занимается определенной проблемой.

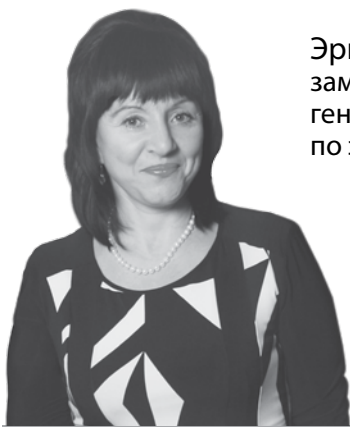
В октябре вся группа была в Днепрпетровске на международной выставке промышленного оборудования и металлообработки. Посылали ребят и на другие выставки в Москву, Киев, чтобы они набрали материал, проспекты, что-то новое увидели, искали для завода интересные темы к внедрению по заданным направлениям.

Для мотивации сначала хотели установить доплату им в зависимости от участия – до 50% оклада. Зарплаты-то у них невелики. Но оценить вклад каждого еще трудно, и пока остановились на премиях при внедрении их идей.

Ребята-то молодые. Они утверждают, что идей плодотворных у них много, но пока я бы говорил только об общем желании поправить производство... Сегодня активного «боевого состава» группы осталось 6 человек, у которых есть интерес к новому. Мы на них надеемся – посмотрим на результаты!

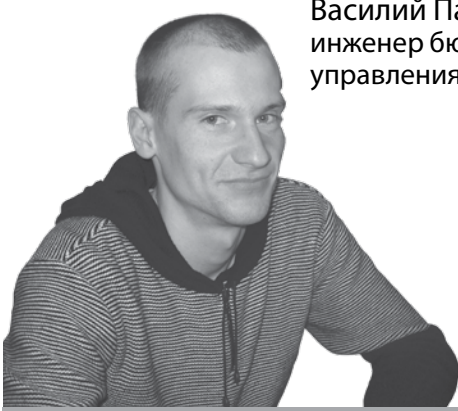


Первое собрание группы «Развитие»

РАЦИОНАЛИЗАЦИЯ**Эффективная
организация труда**

Эрика Кшиштыняк,
заместитель
гендиректора ЛКМЗ
по экономике:

Кроме плана развития ЛКМЗ, включающего немалые инвестиции, у нас есть план мероприятий, реализуемых своими силами с небольшими вложениями. Например, это касается энергосбережения: нам необходимо «вписаться» в норматив затрат на продукцию. Значительная часть мероприятий касается эффективной организации производства, задействования внутренних резервов... И это действительно может дать заметную экономию затрат.

**Будет ли что-то
полезное...**

Василий Палеев,
инженер бюро САПР
управления IT ЛКМЗ:

Идеи в группе «Развитие» есть. У нас из всех отделов люди – каждый знает свое направление, что там критично и что нужно менять. Но в основном мы думаем об обновлении устаревшего парка оборудования.

Как бы ни хотелось, на старом станке не сделаешь того, что на новом, и причем с меньшими затратами. Думаю, необходимое заводу соотношение капиталовложений и улучшений местными силами – примерно 70 к 30.

Съездили на отраслевую выставку. Конечно, увидели много интересного! Но будет ли заводом вынесено что-нибудь полезное оттуда – неизвестно.

Поначалу загорелись все – идея создания такой группы неплохая. Но надо ее правильно организовать. Обещают, что по достижении результата будет начисляться премия до 5% от получаемого эффекта.

Но о постоянной мотивации речь не идет. Хотя раньше вроде говорили о небольшой ежемесячной доплате... А так – мало кто захочет работать за что-то, что будет известно когда.

**Четырехкратное уменьшение
вознаграждения мало кого
обрадует...**

Владимир Скрипак,
начальник техбюро РМЦ ЛКМЗ,
рацорг цеха:

У нас в РМЦ производство не серийное, а единичное. Приходится продумывать каждую деталь – это ежедневные задачи. Но рацпредложения – когда придумываем что-то действительно новое, интересное – бывают нередко.

Только это очень трудный процесс. Нам надо обойти с документами всех руководителей. Вот посмотрите. Для решения об использовании рацпредложения – 5 подписей. Предварительный расчет экономического эффекта – 4, и затем еще 4 визы на этой бумаге. Акт внедрения – 4. И наконец, документы к выплате вознаграждения – 3 подписи. В итоге, посчитайте – двадцать чело-

век нужно обойти по каждой заявке!!! Здесь и помощи рацоргов не хватает...

И еще что очень существенно. Согласно действующему на заводе стандарту СТП 0230.3.346-03, размер вознаграждения авторам – не ниже 10% дохода от внедрения рацпредложения, получаемого в течение 2 лет. Тогда как по «Положению о рационализаторской деятельности в ИГ УПЭК» вознаграждение составляет до 5% от годового экономического эффекта. Почти 4-кратное уменьшение! Конечно, это никого не радует...

Хотя в 2009 – 2010 годах никто не регистрировал рацпредложения, но мы все равно их внедряли. Например, когда делали закладочные стенды для БТР, второй стенд мы сделали гораздо лучше и быстрее благодаря новым решениям. Компания выиграла, а те, кто это придумал и сделал, вознаграждения никакого не получили.

Раньше когда-то был костяк рационализаторов – людей, которые этим жили. Сегодняшние молодые специалисты к работе относятся по-другому. Может, это связано с тем, что жизнь стала другая... Жалко, обидно: мы до пенсионного возраста дорабатываем, а смены не подготовлено...

Отрадно, что с августа месяца в рационализаторской работе появился лидер. Лев Михайлович как раз из тех людей, кто увлечен инновациями, и он уверенно возглавил это направление на заводе.

**Есть причины проблемы – значит,
есть и решение. Только необходим
материальный стимул**

Игорь Белостоцкий,
инженер-технолог
отдела главного технолога ЛКМЗ:

искали эффективные решения.

Я в рамках группы занимаюсь вопросом производства пружинного зуба для борона. Почему в Италии его дешевле купить, чем сделать у нас? Есть же какие-то причины, и значит, есть пути решения этой проблемы.

Мотивация? Да почти ничего меня не мотивирует! Внутренние мотивы есть, но я не думаю, что об этом даже стоит писать... Потому что это неправильно – необходим и материальный стимул. Тогда будет намного больше идей от разных людей, намного больше энергии будет вложено, и намного лучшие получим результаты!

**В промышленности, как и в жизни,
ничего не стоит на месте**

Роман Пикалов,
начальник
управления IT ЛКМЗ:

Правильно, что организована группа «Развитие» и взяты молодые специалисты со свежими идеями – нужно смотреть в будущее, развивать завод.

Без финансовых вложений, естественно, никуда... Да, можно пересмотреть какую-то технологию, какой-то подход к производству изделия. Но на том оборудовании, что сегодня у нас есть, рационализаторские

идеи дадут лишь небольшой и к тому же временный эффект...

В промышленности, как и в жизни, ничего не стоит на месте. И то, что сегодня для нас является рацпредложением, то за рубежом уже давно – устаревшая технология. Стремиться надо к по-настоящему передовому уровню!

На мой взгляд, соотношение того, что на заводе можно улучшить своими силами, и того, на что нужны серьезные затраты, примерно 30 на 70.

Группа «Развитие» должна

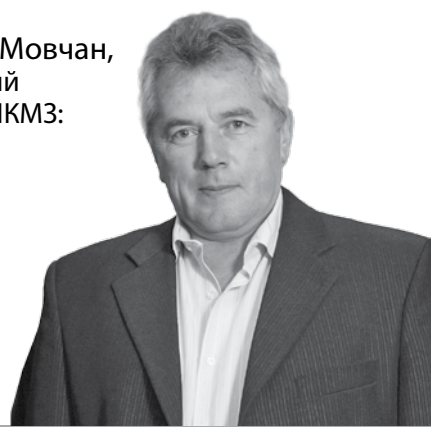
смотреть вперед, хотя бы лет на пять. Искать что-нибудь новое: современные технологии, которые применяют на ведущих предприятиях, и такие решения, которых вообще нигде нет!

Интерес к этой работе у молодых есть. Для них важны и повышение конкурентоспособности предприятия, и самореализация, и повышение своего профессионального уровня (все понимают, что лучший специалист сможет в будущем рассчитывать на более высокооплачиваемую работу)...

Но чтобы этот интерес со временем не пропал, нужна и финансовая мотивация. Шла речь о доплате к окладу. С одной стороны, как можно мотивировать, если пока нет никакого результата? Но, с другой стороны, сотрудники ведь выполняют, прежде всего, свою основную работу, а на исследования также нужны определенные затраты времени и сил. Поэтому нужна и доплата регулярная, и премии по результатам. Иначе сомневаюсь, что их усердия и энтузиазма хватит надолго...

**Эта работа только
набирает обороты**

Анатолий Мовчан,
технический
директор ЛКМЗ:



Соотношение эффективности рационализаторства и улучшения производства за счет солидных инвестиций на каждом предприятии различаются коренным образом, в зависимости от заводской специфики и уровня развития.

На ЛКМЗ в прошлые годы на долю рационализаторской деятельности приходилось до 15%. В настоящее время у нас эта работа только набирает обороты.

**Работа эта
мне интересна**

Павел Ткаченко,
инженер-конструктор
ОГМет ЛКМЗ:



В группе «Развитие» я занимаюсь вопросами развития кузнечно-штамповочного производства – проработкой возможности создания линии штамповки колец подшипников по «китайской технологии».

Работа эта мне интересна: я принимал участие во внедрении и освоении штамповки первых колец для ХАРП по технологии штамповки «от прутка» на ГКМ и штамповки «башенок» с последующим разделением и раскаткой. Кроме того, я родился в г. Лозовая и мне хочется, чтобы завод работал.

В эту группу я пошел по нескольким причинам. Во-первых, это получение неоценимого опыта решения сложных задач. Во-вторых, – возможность дополнительного заработка. Оба фактора важны. Но согласно утвержденному положению, оплата нашей работы выглядит туманной и далекой – а ведь основную часть группы составляют молодые специалисты, имеющие семьи и детей! И еще: к сожалению, сталкиваюсь с тем, что многие работники не относятся серьезно к нашей группе и считают ее временным формированием, от которого не будет никакого толку.



НОВОСТИ

Инновационные разработки УПЭК представлены в России

Инновационные разработки Индустриальной группы УПЭК были рассмотрены на совместном заседании комитетов Некоммерческого партнерства «Объединение производителей железнодорожной техники», прошедшем 24 ноября 2011 г. в г. Чебоксары (Чувашская республика, Российская федерация).

Инновационные разработки ИГ

УПЭК – подшипники CRU-duplex и TBU, воздушную климат-систему и поглощающий аппарат повышенной энергоемкости класса T-2 – представили председатель совета директоров УПЭК Анатолий Гиршфельд и директор по продажам железнодорожного дивизиона УПЭК Виктор Гуков.

Заседание «Состояние и перспективы инновационного развития гру-

зового вагоностроения» было посвящено координации производителей грузовых вагонов и их компонентов.

Участники обсудили актуальные производственные вопросы грузового вагоностроения: повышение качества литья, применение новых материалов, маркировка и автоматизированный учет деталей подвижного состава, проблематику эксплуатации.

Уникальную разработку встретили с оркестром

В начале декабря в ИГ УПЭК немецкая компания Klüber Lubrication презентовала новый продукт – смазку Klüberplex-HARP. Данный продукт был специально разработан для закрытых подшипниковых узлов ХАРП. Новая смазка имеет рекордные показатели в диапазоне температур – 60 ... + 55 °С. И обладает уникальными характеристиками износоустойчивости и энергоэффективности.

По словам Анатолия Гиршфельда, «для нового поколения продуктов для железнодорожного транспорта, которые создает сегодня ХАРП, – закрытых узлов применение такой смазки означает резкое увеличение конкурентоспособности. Мы должны гарантировать нашему потребителю срок жизни подшипниковых узлов 8 лет».

Появлению Klüberplex-HARP предшествовала двухлетняя работа специалистов Объединенного инженерного центра, Украинского конструкторско-технологического бюро подшипниковой промышленности (УКТБПП) и компании Klüber.



P.S. Достижение необходимых показателей смазки было одним из ключевых условий работы с фирмой Klüber.

Когда велись переговоры, УПЭК пообещал немецким партнерам, что если они сумеют преодолеть все трудности

и сделать смазку с необходимыми характеристиками, то их встретят с оркестром. Когда сотрудники немецкой компании приехали в УПЭК с презентацией результатов испытаний, обещание пришлось выполнить.

МИД будет лоббировать интересы украинских производителей

Анатолий Гиршфельд вместе с руководителями 13 ведущих финансово-промышленных групп, в состав которых входят более 200 предприятий, подписал меморандум о сотрудничестве с МИД Украины.

В меморандуме идет речь, прежде всего, об информационной помощи, содействии в организации мероприятий, переговоров компаний за границей, визитов представителей бизнес-структур в другие государства, лоббировании их интересов за границей, совместную нормативно-правовую работу и т.д.

«К сожалению, – говорит Анатолий Гиршфельд, – довольно часто приходится слышать, что экспорт из Украины имеет

низкую добавочную стоимость (сырьевой), тогда как импорт – высокую (технологичный). Кто, как не дипломаты, может профессионально проложить путь за границу для высокотехнологичного бизнеса, который есть в Украине и основывается на знаниях и инновациях? Ведь за каждым рабочим местом на таких предприятиях создаются 10-15 рабочих мест в смежных отраслях. Сегодня это главный локомотив развития мировой экономики. Государства, которые умеют развиваться в этом направлении, имеют наивысшие темпы роста и, главное, обеспечивают высокие жизненные стандарты внутри страны».

Мы начинаем КВН

14 февраля 2012 г. состоится «Кубок КВН Харьковского городского головы» среди промышленных предприятий города. Для участия в игре создана команда «Техноград», в которую вошли сотрудники ИГ УПЭК и студенты НТУ ХПИ

16 декабря состоялся показ нашей команды оргкомитету Кубка КВН.

После выступления своими впечатлениями поделились Виктория Егорова, менеджер по персоналу учебного центра ХАРП, Ольга Бердникова, инженер-технолог ОГМет и Наталья Березняк, инженер-технолог ОТС-1.

«Первое ощущение от репетиции, что у тебя ничего не получится, что всё плохо! Но наши старания и общие усилия дали положительный результат, добавили уверенности в себя, и на сегодняшний день мы понимаем, что КВН – уже неотъемлемая часть нашей жизни! Для себя еще раз решили, что волков бояться – в лес не ходить.»



Приглашаем в команду ярких, активных и талантливых участников!

Предприятия ИГ УПЭК признаны лучшим поставщиком ЗАО «ЗАЗ»

24 ноября Запорожский автомобилестроительный завод на ежегодной встрече поставщиков признал ИГ УПЭК лучшим поставщиком 2011 г. в области поставок автоподшипников и штампованных деталей.

По словам директора автомобильного дивизиона ИГ УПЭК Эдуарда Глебова, с автозаводом работают более тысячи поставщиков материалов и комплектующих. «Такого рода мероприятия проводят немногие предприятия. В основном только крупные производители собирают поставщиков, оценивают их, рассказывают о перспективах сотрудничества», – говорит Э. Глебов.

Предприятия ИГ УПЭК с ЗАО «ЗАЗ» связывает многолетнее партнерство.

ХАРП является одним из основных поставщиков подшипниковой продукции на конвейер «ЗАЗ». Среди последних разработок – модернизация подшипника ступицы передних колес 6-256907AEK12L19 для автомобилей LANOS, SENS, BA3-2108, BA3-2109, BA3-21099, серийные поставки которого



на конвейер автозавода начаты в этом году.

За 11 месяцев 2011 г. на ЗАО «ЗАЗ» были отгружены подшипники на 4,6 млн грн., в том числе модернизированный ступичный подшипник 6-256907AEK12L19 – на 1,7 млн грн.

ЛКМЗ с 1995 года составляет на ЗАО «ЗАЗ»

широкую номенклатуру поковок шестерен, валов, ступиц, муфт, тяг.

За 11 месяцев 2011 года отгружены поковки на сумму 4,6 млн грн. (всего 26 наименований). В этом году ЛКМЗ расширил номенклатуру поставляемых поковок в связи с выпуском на ЗАЗ автобусов модельного ряда А-10. Первые опытные партии поковок на данный автобус были отправлены в сентябре этого года. Для ЛКМЗ это новая продукция в номенклатуре выпускаемых изделий.

На следующий год запланировано увеличение ассортимента и объемов поставляемой продукции на 15-20%. Окончательные объемы будут утверждаться поквартально с учетом спроса на автомобили ЗАО «ЗАЗ».

Основной заказчик инноваций – бизнес, и он должен их оплачивать

Анатолий Гиршфельд принял участие в работе Объединительного съезда Федерации работодателей Украины, который состоялся в Киеве 29 ноября 2011 г.

В своем докладе на съезде Анатолий Гиршфельд говорил о важности инноваций для создания конкурентоспособной модели экономики Украины. Он проанализировал опыт самых успешных в этом отношении государств. «Поставлена действительно высокая цель: мы хотим жить по-европейски, хотим войти в двадчатку развитых стран и при этом иметь европейские стандарты жизни, – сказал он. – Для меня это означает, что нужно в 6-7 раз поднять ВВП и минимум в 10 раз поднять производительность труда. Для решения этой задачи инновационное развитие является безальтернативным...»

По мнению А.Гиршфельда, «прежде всего, нужна воля политической элиты: чтобы власть повернулась лицом к работодателям. Необходимо по-новому взглянуть на экономику, дать другое наполнение нашему диалогу с властью».

В работе съезда приняли участие председатель Объединенного дви-

жения работодателей Украины, председатель Совета директоров группы компаний Group DF Дмитрий Фирташ, премьер-министр Украины Николай Азаров, вице-премьер-министр – министр социальной политики Украины Сергей Тигипко.

В собрании приняли участие 400 делегатов – собственников и директоров крупных украинских компаний и промышленных предприятий. Также на съезд ФРУ прибыли делегации работодателей из 15 стран, в том числе, из России, Польши, Турции, Греции и других государств.

Объединительный съезд Федерации работодателей Украины прошел под девизом «Сделай для Украины больше!». Украинские работодатели обсудили вопросы обеспечения экономического роста Украины, улучшение условий ведения бизнеса в стране и повышения инвестиционной привлекательности Украины. Кроме того, на съезде был завершен процесс объединения более 20 региональных и отраслевых организаций работодателей на базе Федерации работодателей Украины.

Уважаемые сотрудники!

Ваши предложения по улучшению работы, жалобы и замечания просим направлять на рассмотрение генеральному директору ИГ УПЭК Анатолию Моисеевичу Гиршфельду.



Просим вас в обращениях указывать ФИО и контакты.

Тел./факс: 766-00-52

E-mail: office@upec.ua

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