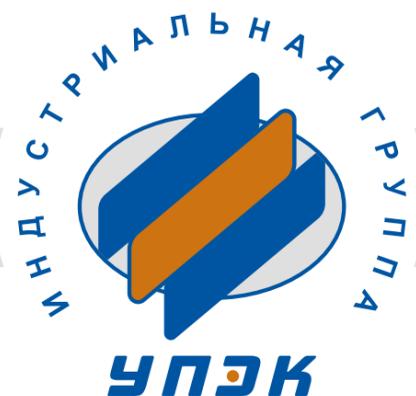


НАШ



УПЭК

Вы никогда не решите проблему, если будете думать так, как тот, кто ее создал. Альберт Эйнштейн

## Украина должна стать страной с самыми благоприятными условиями ведения бизнеса в Европе



Редакция беседует с президентом ИГ УПЭК А.М.Гиршфельдом.

— Анатолий Моисеевич, в октябре Вы возглавили Объединение организаций работодателей Харьковской области и вошли в состав коллегии Харьковской облгосадминистрации. В ноябре Вы встречались с Президентом Украины. Какова сегодняшняя экономическая ситуация?

— Экономический кризис — суровый экзамен для всего общества. Первая реакция показала, что власть, политическая элита, бизнес не готовы адекватно ответить на этот вызов.

Сначала многие считали, что кризис нас не затронет. Даже сегодня, когда экономику уже лихорадит, многие продолжают говорить о стабилизации ситуации, надеясь, что это временная тенденция, которую вскоре сменит экономический подъем.

К сожалению, смею заверить, — не сменит, по крайней мере, быстро. Главным уроком кризиса должно стать осознание неконкурентоспособности национальной экономики в глобальном мире.

Чтобы говорить об антикризисных мерах, необходимо, во-первых, понять масштабы и природу кризиса. Во-вторых, соотнести эти процессы с реалиями украинского экономического уклада.

Большинство экономистов считают, что сложившаяся ситуация во многом совпадает с периодом Великой депрессии в США 1930-х годов: падение производства вдвое и более, массовое банкротство и, как следствие, безработица, составляющая угрозу для национальной безопасности.

— С чем предстоит столкнуться Украине?

— Кризис в Украине — в начальной фазе. По сравнению со странами Восточной Европы и России, его влияние и последствия в нашей стране будут, безусловно, наиболее тяжелыми. Каковы реалии украинской экономики?

Низкотехнологичный экспорт: в основном, сырье и полуфабрикаты с невысокой добавленной стоимостью.

Энергоемкая экономика. Высокотехнологичные отрасли, такие как машиностроение, станкостроение, авиастроение, приборостроение, находятся в тяжелейшем состоянии. Их место заняли торговля и строительство, добыча сырья и производство полуфабрикатов.

Высокий уровень потребления в стране обеспечивался в большей степени возможностями потребительского кредитования, нежели реальными доходами населения.

Уровень удельного ВВП у нас один из самых низких в Европе, а выработка на одного работающего в основных отраслях промышленности — вдвое-вчетверо ниже.

Реальная картина экономики отражает степень компетентности решений власти. Сегодня мы будем платить за экономический нигилизм и популизм украинского политика.

За последние годы я не помню ни одного политика, который бы ставил во главу угла экономического развития производительность труда.

Поясню на примере. На мой взгляд, при сегодняшнем уровне цен средняя заработная плата должна быть хотя бы 2500 грн. Фонд зарплаты в цене производимой продукции — 20–25%. Для стабильной работы и развития предприятия необходима рентабельность не ниже 10%. Чтобы это обеспечить, необходимо иметь в реальном секторе экономики выработку на одного работающего не менее 250 000 грн. в год.

Украина сегодня не имеет и половины этого показателя! А ведь именно производительность труда во многом характеризует конкурентоспособность экономики.

Наша проблема состоит еще и в том, что масштабы производства в базовых отраслях промышленности значительно превышают объемы потребления внутреннего рынка.

— Что, на Ваш взгляд, необходимо делать в первую очередь?

— Кризис заставит мир поменять подходы к финансово-кредитной системе и во многом изменит экономическую карту мира.

В этой ситуации категорически нельзя пытаться решить отдельно, не системно проблемы группы предприятий или отдельных отраслей. Всем ветвям власти предстоит в сжатые сроки подготовить экономическую модель развития на переходный и будущий периоды. Она должна содержать такие макроэкономические ориентиры как объем ВВП на одного жителя страны, критический объем валютной выручки, максимально допустимое отрицательное внешнеторговое сальдо, количество занятых в реальном секторе экономики, объем производимой добавленной стоимости на одного работающего.

Среди неотложных мер — создание условий для развития базовых отраслей. Украина должна стать страной с самыми благоприятными условиями ведения бизнеса в Европе. Правительству необходимо сфокусироваться на развитии отраслей, имеющих экспортный потенциал, высокую долю добавленной стоимости, выработку на одного работающего более \$50 тыс. в год, среднюю заработную плату выше рыночной и инновационную составляющую в себестоимости продукции.

Это и есть фундамент, на котором строится стабильная и конкурентоспособная экономика. Власть сегодняшняя и будущая должна, наконец, понять, что без конкурентоспособной промышленности нельзя обеспечить высокие социальные стандарты.

Как можно закладывать рост экономики в условиях, когда мы имеем наиболее затратную и энергоемкую промышленность в Европе, а по конкурентоспособности продукции не входим в первую сотню стран? Как можно рассчитывать на модернизацию промышленности, внедрение энергосберегающих технологий в государстве, где внутренние инвестиции облагаются налогами на прибыль и добавленную стоимость, а уровень не облагаемых налогами капремонтов составляет всего 10% стоимости морально изношенных основных фондов? Где государство изымает на неопределенный срок оборотные средства в виде НДС. Где в сфере согласования проектов техпереворужения производства существует невиданная коррупция. Где банки в основном выполняют функцию передачи валютных траншей, обеспечивая не подкрепленное реальными доходами населения кредитование строительства и потребления импортного ширпотреба, — вместо инвестиций в реальный сектор экономики. Где стоимость всех ресурсов — материальных, трудовых, энергетических — увеличилась в 2008 г. на 30–70%, а производительность труда осталась на прежнем уровне.

В мире нет примеров успешного развития экономики по такому сценарию. Мировой опыт говорит о том, что только скоординированная государственная политика, диалог бизнеса и власти, масштабные инвестиции в базовые отрасли промышленности способны остановить маховик кризиса и спасти от безработицы сотни тысяч людей.

Необходимо использовать все возможности государства для привлечения инвестиций и кредитов с минимальными банковскими процентами в реальный сектор экономики, а также провести реформы по созданию благоприятных условий для бизнеса — это обязательно даст эффект. В этом и заключается для страны, которая сумеет в сложной ситуации принять правильное решение, великая возможность изменений к лучшему.

— В мире нет примеров успешного развития экономики по такому сценарию.

Мировой опыт говорит о том, что только скоординированная государственная политика, диалог бизнеса и власти, масштабные инвестиции в базовые отрасли промышленности способны остановить маховик кризиса и спасти от безработицы сотни тысяч людей.

Необходимо использовать все возможности государства для привлечения инвестиций и кредитов с минимальными банковскими процентами в реальный сектор экономики, а также провести реформы по созданию благоприятных условий для бизнеса — это обязательно даст эффект. В этом и заключается для страны, которая сумеет в сложной ситуации принять правильное решение, великая возможность изменений к лучшему.

«Я глубоко убежден в том, что этот кризис сумеет пережить только те компании, которые имеют стратегию, а не



## Выстоять и стать сильнее

Индустриальная группа УПЭК — один из крупнейших в СНГ поставщиков комплектующих, узлов и оборудования для автомобильной, сельскохозяйственной, машиностроительной, железнодорожной и металлургической отраслей. Нашими потребителями являются практически все конвейерные предприятия СНГ, поэтому мы остро ощущаем состояние этих отраслей в Украине, Беларуси и России.

Кризис, который сегодня переживает вся мировая экономика, коснулся и предприятий нашей компании. В настоящее время заводы находятся в сложном финансово-экономическом положении. Основной фактор — сокращение объемов заказов и неплатежеспособность основных потребителей продукции.

Наши основные заказчики сократили объемы производства из-за снижения спроса на их продукцию. Среди них ХТЗ, ЗАЗ, завод «Красная звезда», АвтоКрАЗ, предприятия Укрзалізниці («Укрспецвагон», «Днепровагонмаш», «Укржельдорснаб», Стахановский вагоностроительный завод), «Азовобщесмаш», Мариупольский завод тяжелого машиностроения; предприятия Беларуси — Минский тракторный завод, Гомсельмаш, Борисовский агрегатный завод, Бобруйский завод тракторных двигателей, МАЗ, Минский моторный завод; предприятия России — Алтайский тракторный завод, КАМАЗ, Челябинский тракторный завод, «Ростсельмаш», Красноярский завод комбайнов и ряд других потребителей.

В 2007 г. и первой половине 2008 г. рыночная ситуация была благоприятной для предприятий УПЭК. У нас росли объемы производства: с начала этого года рост по компании был около 50%. Летом была разработана долгосрочная стратегия нашей Индустриальной группы. Она направлена на то, чтобы компания стала не просто производственным подразделением по выпуску килограммов, тонн продукции, а компанией инженерной, основанной на инженерных решениях. Компанией, которая сумеет интегрироваться в западную глобальную экономику и конкурировать с мировыми производителями как на внутреннем, так и на внешнем рынках.

Несмотря на изменение экономической ситуации, компания продолжает осуществлять ряд инвестиционных проектов по техпереворужению предприятий. В частности, продолжается модернизация и ремонт существующего оборудования, закупка нового на ХАРП и Харверст. Внедряются энергосберегающие технологии на ЛКМЗ, начался проект оснащения современными IT-программами конструкторских бюро и инженерных рабочих мест на всех предприятиях Индустриальной группы.

«Я глубоко убежден в том, что этот кризис сумеет пережить только те компании, которые имеют стратегию, а не

броуновское движение. Компании, которые будут четко привержены своим целям и будут последовательно идти к их достижению. Конечно, экономический кризис вносит коррективы в наши планы. Но в целом Индустриальная группа не отступает от своей стратегии. Могут корректироваться цифры и объемы. Но то, что намечено, будет последовательно выполняться.

Безусловно, индустриальная среда на рынке СНГ будет быстро меняться. Многих предприятий Украина недосчитается уже через полгода-год... Кризис не простит ошибки в скорости разработок и качестве продукции, низкую производительность труда, неумение быстро принимать инженерные решения», — говорит А.М. Гиршфельд.

Справиться, а точнее минимизировать последствия, сможет лишь тот, кто сумеет системно противостоять этому явлению, мобилизовав все силы. Чтобы выстоять, а в будущем и стать сильнее, нам необходимо в сжатые сроки привести предприятия в соответствие с эффективной экономической моделью. В ее основе — рентабельность, производительность труда (выработка на одного работающего) и заработная плата.

Одна из проблем, над решением которой работает руководство заводов и УПЭК, — структура персонала: численность основных рабочих должна соответствовать объемам производства, а количество вспомогательных рабочих и служащих не должно превышать количества основных. В глобальной экономике конкуренты те предприятия, где это соотношение составляет не более 1 : 1. Сегодня на заводах Индустриальной группы это соотношение нарушено. Планировалось привести численность и структуру персонала в соответствие с экономической моделью в течение 2009 г., но кризис заставляет действовать быстрее.

А.М. Гиршфельд: «Мы всегда уделяли большое внимание разработке системы мотивации сотрудников, внедряли ее на предприятиях. Где-то есть положительные результаты, где-то отрицательные... А сегодня настало такое тяжелое время, когда мы рады тому, что имеем стабильное рабочее место и можем вовремя получить зарплату. Возможно, это сегодня является лучшей мотивацией. Подчеркиваю, что речь идет именно о сегодняшнем этапе».

Продолжение на стр. 2

► Окончание. Начало на стр. 1

### Генеральный директор ЛКМЗ А.А. КОЛЕСНИКОВ:

Когда меня спрашивают, зацепило ли нас, я отвечаю: нет — очень сильно ударило. Мы работали, наращивали объемы производства, расширяли номенклатуру. Тревожный сигнал прозвучал еще летом. Наш завод, который в первом полугодии ежемесячно зарабатывал около 50 млн грн., за июль недополучил 15 млн, за август — столько же. В сентябре еще хуже — недополучили 24 млн грн., а в октябре из 48 млн грн. мы получили лишь 11.

Не платит Россия. Не платит Украина. Не платит Беларусь. Как в таких условиях может существовать промышленное предприятие? И при этом, если завод отгрузил продукцию, то налоговые службы не интересуют, получили ли мы за нее деньги: согласно законодательству, на эту сумму автоматически начисляются все налоги. Их нужно платить в обязательном порядке, хотя реальных денег предприятие не получило. Где же взять средства для оплаты металла, комплектующих и других материалов, для выплаты заработной платы?

Количество работников на заводе рассчитано на производство 5500 тракторокомплектов в год. Поэтому руководство и профсоюзный комитет пошли на такую непопулярную меру как сокращение. Это очень болезненный, но в данной ситуации — вынужденный шаг.

Резкое уменьшение заказов привело к тому, что на складе скопилось готовой продукции более чем на 80 млн грн. На 1-й квартал 2009 г. заказы от ХТЗ, Минского моторного завода, Амкодора пока не поступили. В этой сложнейшей ситуации возник вопрос об остановке ЛКМЗ. Но мы вместе с экономистами посчитали, что лучшим вариантом для коллектива с экономической и психологической точек зрения является не остановка завода, а его работа с 50%-ной загрузкой. Мы пришли к решению сократить количество рабочих дней в ноябре и в декабре до 15. В этом случае мы, по нашим расчетам, должны были бы «выйти в ноль».

Однако результаты ноября таковы: из ожидаемых 30 млн грн. за ранее отгруженную продукцию на завод поступило 7,5 млн грн. При этом от наших дебиторов мы не получили ожидаемых ответов на декабрь. Поэтому администрацией и профсоюзным комитетом принято решение об остановке завода на три месяца.

Мы стремимся во что бы то ни стало сохранить наше предприятие, чтобы оно работало, и надеемся на лучшее.

### Генеральный директор ХАРП В.Б. ТРЕТЬЯКОВ:

Ситуация, сложившаяся в стране, у наших заказчиков и партнеров, повлияла и на наш завод: производство продукции снизилось на треть. Уменьшились объемы заказов: по шариковым подшипникам на 60%, по железнодорожным — на 30%. В результате на складе готовой продукции скопились запасы на сумму более 81 млн грн., а на складе основных материалов и НЗП — на сумму более 50,4 млн грн.

На экономическое положение предприятия влияет еще и то, что количество работников на заводе рассчитано на производство 1 млн подшипников в месяц. К сожалению, сейчас занятость подавляющей части сотрудников не превышает 60%, а часть работников в настоящее время вообще не загружены. Если надеяться, что ситуация решится сама собой, то предприятие остановится, а значит, коллектив останется без средств к существованию.

Руководство вынуждено искать способы выхода из ситуации.

Для сохранения производства и завода в целом мы делаем нелегкий, но необходимый шаг — общая численность работников должна быть существенно уменьшена. Мы стараемся по-максимуму сохранить коллектив: часть высвобождаемых работников обучаем и направляем на те участки, где есть загрузка и перспектива. Это, к примеру, ж/д поток.

Кроме того, сегодня необходимо думать и о будущем. Для дальнейшего развития ХАРП необходимо внедрить в производство новые технологии, которые предусмотрены инвестиционным проектом. Поэтому мы делаем все возможное для реализации этого проекта.

Надежда, что учредители без участия каждого члена коллектива смогут нам помочь, бесперспективна.

Уважаемые подшипниковцы! Мы все заинтересованы в сохранении нашего завода. Сегодня как никогда важно понимание наших общих проблем и вклад каждого в их преодоление. Только совместными усилиями мы сможем пройти этот сложный период, как на нашем предприятии, так и в стране в целом.

### Генеральный директор ХЭЛЗ А.И. ЧКАЛОВ:

На нашем заводе на складах готовой продукции находится более 30 тыс. электродвигателей и электронасосов. В ноябре от контрагентов предприятия поступили заказы на производство 6 тыс. двигателей и насосов. Это составляет около 30% обычной среднемесячной загрузки завода, при том, что производственные мощности рассчитаны на выпуск 180 тыс. двигателей и 120 тыс. насосов в год.

Мы провели анализ экономического положения предприятия. Для того, чтобы улучшить его и в целом сохранить завод, нам необходимо провести ряд изменений. В частности, нам, к сожалению, необходимо уменьшить численность работающих.

### Первый заместитель генерального директора Харверст В.М. КОХАНОВ:

Украина, как и страны ближнего и дальнего зарубежья, в полной мере ощутила влияние мирового кризиса. Основные потребители Харверста, предприятия металлургической и тяжелой промышленности, автомобильные и двигателестроения, резко сократили объемы производства. Так, например, крупнейшие российские и украинские металлургические заводы, с которыми активно сотрудничает наше предприятие, Магнитогорский и Новолипецкий металлургические комбинаты, Запорожсталь и Азовсталь, Arcelor Mittal Кривой Рог, снизили выпуск продукции на 40–60%. Минский моторный завод, один из лидеров двигателестроения СНГ, работает в одну смену в режиме сокращенной недели. Таких примеров множество...

С учетом сложившейся экономической ситуации, наши потребители корректируют программы технического развития своих предприятий, увеличивая сроки внедрения новой техники. Это обусловило необходимость пересмотра программы производства Харверста конца текущего и начала следующего года.

Основные задачи, стоящие перед коллективом завода для сохранения платежеспособности предприятия, заключаются в следующем: скорейшая сдача станков, находящихся в производстве; максимально возможное снижение затрат; эффективное использование рабочего времени.

Только совместные усилия всего коллектива завода позволят выстоять в этот непростой период и сохранить потенциал предприятия.

### Генеральный директор УЛК А.В. ВИТРУК:

Сегодня действительно сильно снизился объем заказов и сокращается численность сотрудников.

Как известно, единственным источником получения средств для стабилизации экономического положения является производство продукции и ее продажа. Поэтому руководство УЛК и УПЭК ведет постоянную работу по поиску новых рынков сбыта.

Мы рассчитываем, что к февралю следующего года удастся восстановить выпуск продукции. И что те работники, которые сегодня были вынуждены уйти из литейной компании, к нам вернуться.

# Комплексное IT-переоснащение

**ИГ УПЭК совместно с американской компанией PTC и российской ПРО Текнолоджиз начинает реализацию уникального для Украины проекта по внедрению IT-технологий на предприятиях и КБ Индустриальной группы. Проект комплексной системы автоматизации (КСА-2008) стартовал 13 ноября.**



**ЧУДНОВЕЦ  
Андрей  
Виленович —  
первый  
вице-  
президент  
УПЭК,  
куратор  
проекта**

Это один из самых важных инвестиционных проектов компании. Он касается абсолютно всех сфер производственного процесса, начиная от разработки изделия, его проектирования, заканчивая технологией выпуска и отслеживанием дальнейшей судьбы продукта.

Безусловно, IT-переоснащение во многом изменит нашу компанию, поможет нам выстоять и быть конкурентоспособными на сложном и быстроменяющемся рынке. Проект КСА-2008

позволит поднять уровень наших инженерных разработок, ведь IT-технологии в области проектно-конструкторских работ и инженерных расчетов претерпели революционные преобразования. Нам необходимо соответствовать требованиям сегодняшнего дня и создать на предприятиях другую среду для инженеров — способствующую постоянному развитию и привлекательную для молодых специалистов.

Реализация такого масштабного проекта в столь сжатые сроки потребует огромных усилий и от генерального подрядчика, и от разработчика программной платформы. Однако решающими будут профессионализм и энергия команды нашей Индустриальной группы. И, самое главное, — самих инженерно-технических работников, задействованных во внедрении КСА-2008. Для многих это станет проверкой

на соответствие требованиям XXI века — века информационных технологий.

На предприятиях УПЭК проведены изменения в оргструктуре: введены новые должности — зам. директора завода по внедрению КСА-2008. На ХАРП эту должность занял Александр БРАСЛАВЕЦ, на ЛКМЗ — Василий ЛИФАНОВ, на ХЭЛЗ — Николай БУТЫРСКИЙ, на Харверст — Владимир КАЙДАЛОВ, на УЛК — Дмитрий ПОВАЖНЫЙ.

Основные работы по вводу в эксплуатацию КСА-2008 рассчитаны на 14 месяцев — до конца 2009 г. На первом этапе, который будет завершён до конца 2008 г., планируется провести обучение специалистов КБ и предприятий, анализ и оптимизацию инженерных бизнес-процессов, разработку техзаданий и уточнение календарного плана работ и параметров КСА-2008.

### СИМСОН Эдуард Альфредович — профессор, директор R&D-центра УПЭК, руководитель проекта

Мы приняли решение реализовать проект КСА-2008, несмотря на разворачивающийся в Украине и во всем мире промышленный и финансовый кризис. Это решение отражает уверенность нашей компании в успешном преодолении трудностей. Мы намерены использовать некоторое «затишье» в объемах производства не только для переоснащения существенной части технологического оборудования, но и полного перевооружения ИТР. И, таким образом, встретить будущий промышленный подъем принципиально другой компанией.

Цель проекта — сквозная автоматизация процессов конструирования, инженерных расчетов, оптимального проектирования, технологической подготовки, собственно изготовления,

проектного управления новыми разработками и сопровождения изделия в течение всего его жизненного цикла.

В тендере по выбору IT-платформы участвовали ведущие мировые производители интегрированных CAD/CAM/PDM/PLM решений: PTC (США), Dassault Systems (Франция), Siemens PLM Software (Германия), Аскон (Россия). В результате конкурса победителем среди разработчиков была признана компания PTC. В качестве партнера — поставщика, системного интегратора и генерального подрядчика по внедрению КСА-2008 выбрана московская компания «ПРО Текнолоджиз».

Предприятия нашей компании будут оснащаться современным многофункциональным инструментарием на



базе программных продуктов семейства единой платформы PTC (Pro/Engineer, Windchill, Mathcad и др.) Это программное обеспечение будет внедряться на самых ответственных участках УПЭК: железнодорожном направлении ХАРП, кузнечном производстве ЛКМЗ,

разработке нового поколения станков Харверста, в технических службах УПЭК. IT-переоснащение даст возможность ускорить разработку новой продукции и вывод ее на рынок, снизить стоимость разработки и собственно изготовления, повысить технический уровень и качество изделий, уменьшить их материалоемкость, увеличить эффективность менеджмента проектов. ИГ УПЭК вплотную приближается к реализации концепции «умного машиностроения».



Для обучения работе с новыми программными продуктами созданы четыре учебных класса — на ЛКМЗ, ХАРП и в головном офисе УПЭК. Всего обучение пройдут 270 человек. На фото — первые учебные группы.

### Андрей ВОЛКОВ, исполнительный директор «Про Текнолоджиз»:

Мы понимаем, что нам понадобится задействовать весь свой опыт и ресурсы для успешной реализации данного проекта, но не сомневаемся в успехе. Наша команда работает на рынке СНГ уже более 10 лет и накопила серьезный опыт по адаптации современных технологий для отечественных предприятий.

### Лев ДОНКОВЦЕВ, координатор проекта внедрения КСА-2008 со стороны PTC

Это самый крупный проект PTC в Восточной Европе, стартовавший в текущем, 2008 году. По своему масштабу он не имеет аналогов в Украине. Мы присвоили этому проекту статус стратегического, что отразилось на многих льготах, а иногда и просто беспрецедентных условиях договоров передачи прав. Для реализации данного проекта мы установили режим стратегического партнерства между компаниями УПЭК, «ПРО Текнолоджиз» и PTC.

## ГЛОССАРИЙ

**СКВОЗНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ** — технология проектирования, которая обеспечивает автоматический перенос данных при переходе от одного этапа разработки продукции к другому. Она позволяет связать воедино все этапы работы над изделием.

**PLM** (сокр. от англ. Product Lifecycle Management — технология управления жизненным циклом изделий) — организационно-техническая система, обеспечивающая управление всей информацией об изделии и связанных с ним процессах на протяжении всего его жизненного цикла, начиная с разработки, проектирования, технологии выпуска и производства, до снятия с эксплуатации.

**CAD** (сокр. от англ. Computer-Aided Design — система автоматизированного проектирования (САПР)) — программный пакет, предназначенный для создания чертежей, конструкторской и/или технологической документации и/или 3D моделей.

Русский термин САПР по отношению к промышленным системам имеет более широкое толкование, чем CAD — он включает в себя как CAD, так и CAM, и CAE.

**CAM** (сокр. от англ. Computer-Aided Manufacturing — автоматизированная система технологической подготовки производства (АСТПП)) — подготовка техпроцесса производства изделий с использованием ЭВМ. Под термином понимаются как сам процесс компьютеризированной подготовки производства, так и программно-вычислительные комплексы, используемые инженерами-технологами.

**CAE** (сокр. от англ. Computer-aided Engineering) — общее название для программных продуктов, предназначенных для инженерных расчетов, анализа и симуляции физических процессов.

**PDM** (сокр. от англ. Product Data Management — система управления данными об изделии) — организационно-техническая система, обеспечивающая управление всей информацией об изделии.

# Компания инженерных решений

**О работе конструкторских бюро редакция беседует с сотрудниками управления развития УПЭК, руководителями КБ.**

**Директор по развитию УПЭК Владимир РУКАВИШНИКОВ**

Окончил Белгородский индустриальный техникум, МВТУ им. Баумана, Кербер-Колледж — программа менеджмента.

Работал на Черкасском приборостроительном заводе в 1986–1992 гг., 15 лет возглавлял представительство фирмы «Шеффлер КГ» в Украине.

— Владимир Федорович, каковы основные направления работы управления развития?

— Для постоянного совершенствования конструкций и базовых технологий необходимо основываться на современных инженерных решениях, пронизывающих весь процесс жизни изделия — от конструкторской разработки до технологии его изготовления и сервиса.

Первоочередная задача нашего управления — организовать эффективную работу отраслевых КБ.

Сегодня в УПЭК формируется платформа для оптимизации работы КБ. Речь идет, в первую очередь, об ИТ-персонале. Выбранная система Pro/Engineer — сегодня самая мощная платформа автоматизированного проектирования в мире. Инженеры-конструкторы получают автоматизированные рабочие места, позволяющие выстроить процесс сквозного проектирования, составления конструкторской документации. Что, в свою очередь, значительно повысит эффективность следующих этапов подготовки выпуска изделия — работу технологов, нормировщиков, экономистов, маркетологов...

Наша задача заключается в том, чтобы в течение следующего года подготовить помещения, приобрести необходимое техническое оборудование, создать сквозное проектирование в КБ, сформировать на новой основе цепочку конструкторско-технолог-оснастка. Это даст возможность перейти на мировой уровень организации разработки, обеспечить наши предприятия современными продуктами, составить серьезную конкуренцию мировым производителям.

— Какие КБ работают сейчас в Индустриальной группе?

— Украинское конструкторско-технологическое бюро подшипниковой промышленности (УКБТБ ПП), Украинское КБ трансмиссий и шасси (УКБТШ), КБ «Укрэлектромаш», Опытное конструкторское бюро шлифовальных станков (ОКБ ШС). Таким образом, по всем основным направлениям работы предприятий группы организована работа КБ.

Есть одно исключение: специального конструкторского бюро, которое работало бы в металлургии, нет, но на УЛК существует технологическое

бюро, находящееся в управлении главного металлурга. Это техбюро занимается разработкой моделей, изучением процессов, протекающих при заливке металлов в форму, кристаллизацией, заполнением форм и другими вопросами.

— Приведите, пожалуйста, примеры перспективных направлений разработок и исследований.

— Среди наших самых крупных заказчиков — Укрзалізниця и Российские железные дороги. Для производства ж/д подшипников — согласно их высоким требованиям — нужно подбирать специальные смазки: совместно с изготовителями смазок разрабатывать требования под задачи ХАРП, оптимизировать существующие смазки и проводить испытания. Для этого необходимо создать трибологическую лабораторию. Это колоссальный объем работы, но очень перспективное направление.

Руководителями смазок разрабатывать требования под задачи ХАРП, оптимизировать существующие смазки и проводить испытания. Для этого необходимо создать трибологическую лабораторию. Это колоссальный объем работы, но очень перспективное направление.

**Руководитель проектов Алексей ЩЕРБИНА**

— Закончил ХПИ, кафедру электрических машин в 2001 г. Работал в ХЭМЗ-ИПЭК. Оно занимается производством погружных электродвигателей. К сожалению, фирма не выдержала конкуренции с российскими производителями, причем не по качеству или условиям поставок, а по ценовой политике.

В УПЭК я работаю совсем недавно — с июля этого года. Когда искал новую работу, то хотелось продолжать заниматься конструкторской деятельностью. Мне нравится эта работа, нравится техника.

На ХАРПинаЛКМЗ конструкторско-технологическое бюро выделены в отдельные структуры. Сегодня перед нами стоит задача выделения остальных КБ в отдельные структуры. Перевод КБ «на самообеспечение» позволит им зарабатывать самостоятельно, будет подталкивать их к разработке новых продуктов. В перспективе мы не исключаем возможность размещения сторонними предприятиями заказов в наших КБ — это мировая практика. Но информация должна быть конфиденциальной. То есть разработки, сделанные для наших предприятий, КБ не имеют права передавать другим заказчикам.

Сейчас наше управление ведет некоторые проекты. Например, я разрабатываю буксу с касательным уплотнением, которое позволит предохранить внутреннюю полость буксового подшипника от попадания влаги. В перспективе — новые опорно-поворотные устройства (ОПУ). Сегодня на ЛКМЗ производят ОПУ 2500, предназначенные в основном для башенных кранов. Но чтобы идти вперед, можно совершенствовать существующие ОПУ, разработать новые — для автокранов, экскаваторов, бортовых кранов. Это очень перспективное направление, востребованное сейчас на рынке, а ведь именно из спроса и появляется предложение.



**Украинское конструкторско-технологическое бюро подшипниковой промышленности (УКБТБ ПП). Директор Вячеслав АЛЕХИН, главный конструктор Сергей СЕМЫКИН:**

— УКБТБ ПП специализируется на проектировании подшипников для железнодорожного и автомобильного транспорта.

Среди наших перспективных задач — создание нового поколения подшипников для подвижного состава железных дорог — кассетного узла (ТВУ), дульного подшипника (CRU). Подобные модели уже выпускаются за рубежом, но для нас, да и для же-



**Опытное конструкторское бюро шлифовальных станков (ОКБШС). Директор Сергей СОБОЛЕВ:**

— Работаю в конструкторском бюро шлифовальных станков при Харьковском заводе, из них 25 — руковожу. Занимаюсь именно тем, о чем и мечтал когда-то, чему и учился, — проектирую станки. Занимаюсь любимым делом.

Мы разрабатываем конструкторскую документацию для изготовления круглошлифовальных станков различных типов. Основная наша продукция — вальцешлифовальные станки для обработки валов прокатных станов весом до 70 т. Но мы разрабатываем

**Украинское конструкторско-технологическое бюро трансмиссий и шасси (УКБТШ). Главный конструктор Алексей ГРИНЕНКО**

— В 2001 году окончил НТУ ХПИ. Еще учась на пятом курсе, начал работать инженером-конструктором на ХТЗ. С 2002 г. стал начальником бюро мостов, карданов и тормозов. По вечерам работал еще и на Харьковском вагоностроительном заводе. В январе 2007 г. меня пригласили на работу в УПЭК, на должность заместителя главного конструктора ЛКМЗ.

Наше КБ создано совсем недавно — в сентябре этого года. Поэтому вместе с директором, Игорем Овсяником, мы сейчас решаем много организационных вопросов по выстраиванию работы с ЛКМЗ — нашим основным за-

**КБ «ХЭЛЗ «Укрэлектромаш». Зам. директора по развитию — главный конструктор ХЭЛЗ «Укрэлектромаш» Сергей ДЗЕНИС**

— До прихода в УПЭК — 4 года работал главным инженером ОАО «Завод «Молот» (Севастополь). За период моей работы была спроектирована и освоена линейка специализированных погружных электродвигателей и насосов для горнорудной и шахтной промышленности. Это высоковольтные, взрывозащищенные, герметичные изделия — они успешно внедрены и эксплуатируются на шахтах Украины. Наша продукция создала серьезную конкуренцию таким фирмам как Pluger, Grundfos, KSB, Ritz. И на ХЭЛЗ я вижу своей целью создание конкурентного изделия мирового уровня для успешной работы на электротехническом рынке СНГ.

Наше КБ сейчас только создается. Ремонтируется помещение, закупается

необходимое оборудование, подбираются сотрудники. Вторым этапом станет выделение в обособленное юридическое лицо. Мы сегодня определяем, каким должно быть КБ: думаем о создании опытного производства, испытательной станции, измерительной лаборатории.

Сейчас есть конструкторско-технологический отдел при инструментальном цехе завода, занимающийся технологической оснасткой. И обособленная организация СКБ «Укрэлектромаш», с которой завод сотрудничает. И мы начинаем систематизацию документации на все разработки, сделанные для ХЭЛЗ.

Создание КБ — необходимость с точки зрения и качества, и скорости разработки. Рынок развивается, и нам нужно постоянно отслеживать и анализировать изменения, новинки и развивать продукты ХЭЛЗ в соответствии с мировыми тенденциями.

Создание КБ — необходимость с точки зрения и качества, и скорости разработки. Рынок развивается, и нам нужно постоянно отслеживать и анализировать изменения, новинки и развивать продукты ХЭЛЗ в соответствии с мировыми тенденциями.

Создание КБ — необходимость с точки зрения и качества, и скорости разработки. Рынок развивается, и нам нужно постоянно отслеживать и анализировать изменения, новинки и развивать продукты ХЭЛЗ в соответствии с мировыми тенденциями.

Создание КБ — необходимость с точки зрения и качества, и скорости разработки. Рынок развивается, и нам нужно постоянно отслеживать и анализировать изменения, новинки и развивать продукты ХЭЛЗ в соответствии с мировыми тенденциями.

казчиком. Основа кадрового состава КБ — отдел главного конструктора ЛКМЗ. Остальные вакансии будем заполнять по мере появления заказов. Область деятельности КБ — мосты, оси, карданы, элементы ходовых систем, подвески. Также мы имеем возможность проводить различные стендовые испытания этих узлов.

КБ работает по трем основным направлениям. Во-первых, конструкторское обеспечение серийного производства ЛКМЗ. Необходимо постоянно модернизировать и совершенствовать изделия, корректировать их с учетом производственных возможностей. И, конечно, решать оперативные вопро-



сы, возникающие на производстве. Во-вторых, ведем разработку новых продуктов. Эта задача и сложнее, и масштабнее. Сейчас совместно с автодизвином готовим проект значительного изменения конструкции моста для фронтальных погрузчиков, который ЛКМЗ изготавливает для

ОАО «Амкордор». Третье направление работы — обеспечение функционирования системы менеджмента качества ЛКМЗ по всем вопросам, касающимся конструкции изделий, их разработки, испытаний и отслеживания их работы в эксплуатации.

Первоочередные задачи: создание различных видов ИКОР — измельчителей кормов и зернодробилок; проведение сравнительного анализа и проектирование на мировом уровне электродвигателей и электронасосов; снижение материалоемкости АИР.

Среди среднесрочных задач: проектирование серий электродвигателей по стандартам IEC, NEMA; разработка электродвигателей специального назначения; модернизация и расширение производимой линейки электродвигателей АИР, а также насосов, в т.ч. погружных центробежных и шнековых; проектирование асинхронных электродвигателей с частотным регулированием.

Нужно сказать и об инновационной разработке предприятия — вентильно-индукционно-реактивном двигателе (ВИРД), работа по созданию которого ведется в настоящее время на заводе. Сегодня только около 4% фирм нашего профиля во всем мире выпускают подобные двигатели.



политики Украины мы приступили к разработке новых государственных стандартов качества подшипниковой продукции. Наше КБ стало головной организацией по стандартизации в подшипниковой промышленности. Необходимо гармонизировать требования наших ГОСТов с международными стандартами. А недавно Минпромполитики Украины даже поздравило нас, работников машиностроения, ... Днем работников стандартизации и метрологии: за активное участие в развитии и совершенствовании стандартов нам объявили благодарность!

Раньше ЧПУ просто задавала программу механике: отработать такую-то траекторию. Это позволяло достичь определенной точности шлифовки. Но сегодня есть способы достижения десятикратно более высокой точности: ЧПУ управляет станком, как живой организм. «Законодатель моды» в нашей отрасли, немецкая фирма «Геркулес», производит вальцешлифовальные станки, где система управления в процессе шлифовки постоянно меряет вал, получает информацию о работе механики и сразу же, по ходу обработки вносит коррективы.

Так вот перед нами стоит задача добиться того же результата: нашим заказчикам-металлургам требуется очень высокая точность раскатки металла и, следовательно, обработки валков.

Мы используем систему ЧПУ Siemens. Алгоритмы работы станка и программы ЧПУ мы разрабатываем сами. Это очень сложный процесс, длящийся не один месяц, — но у нас получается! Один станок мы уже изготовили для Новолипецкого меткомбината. Следующий станок этого же класса — для Череповецкого меткомбината — уже собран и находится в отладке.



сы, возникающие на производстве.

Во-вторых, ведем разработку новых продуктов. Эта задача и сложнее, и масштабнее. Сейчас совместно с автодизвином готовим проект значительного изменения конструкции моста для фронтальных погрузчиков, который ЛКМЗ изготавливает для

ОАО «Амкордор». Третье направление работы — обеспечение функционирования системы менеджмента качества ЛКМЗ по всем вопросам, касающимся конструкции изделий, их разработки, испытаний и отслеживания их работы в эксплуатации.



На фото вся семья: Алексей Щербина с женой, дочкой и двумя новорожденными сыновьями. Поздравляем!

## Уровни профессионализма

**Производство подшипников на современном высокотехнологичном оборудовании требует высокого качества работы. А для этого нужны соответствующие знания. Оценить квалификацию персонала решили на ХАРП. На участке ПАБ-350 цеха токарной обработки провели тестирование наладчиков.**

**Рассказывает один из организаторов оценивания — заместитель начальника управления персоналом, начальник учебного центра ХАРП Александр ПРЕЖДО.**

Определять уровень профессионализма работников — давняя идея. Дело в том, что квалификационный разряд часто присваивается довольно формально. А новая сложная техника требует постоянного повышения квалификации обслуживающего персонала. И ведь в нашем учебном центре мы можем это делать: у нас есть люди, которые могут преподавать и теоретические, и практические знания.

Но как выяснить, кого нужно учить? Чему именно нужно учить? Как определить результаты обучения? А каким образом мотивировать самих работников — убедить их, что им, проработавшим много лет на этом производстве, действительно нужны какие-то дополнительные знания?

Поэтому мы осенью осуществили пилотный проект — определение уровней профессионализма рабочих-наладчиков станков ПАБ-350. Тестирование проводилось на рабочих местах — в перерыв между работой первой и второй смен. Оно включало в себя теоретическую и практическую часть: вопросы касались и технологии обработки деталей, допусков, и материаловедения, и охраны труда, и устройства и эксплуатации оборудования, и многого другого.

Человек консервативен по своей природе и считает, что он знает все, что ему нужно. И мы ставили своей целью разбудить у людей потребность к обучению, к самосовершенствованию.

Конечно же, работники сначала отнеслись к тестированию скептически. Но когда мы вывели в цехах результаты — списки, кто получил какой уровень профессионализма (а самый высший, 1-й, мы называем «золотым фондом завода»)... Вот тогда и выяснилось, что опытные работники часто переоценивали себя: они даже не подозревали, какие у них пробелы в знаниях! Но был и один противоположный случай: 19-летний ученик наладчика Михаил Харченко заработал даже не 3-й, как можно было ожидать, а сразу 2-й уровень профессионализма, обогнав многих опытных рабочих!

После этого, когда мы заставили каждого наладчика задуматься над вопросом: «А чего я как специалист стою?», мы предложили им учиться и повышать квалификацию. У нас есть программа обучения — его ведут наши лучшие специалисты, собирая людей на стыке 1-й и 2-й смен. И тех, кто пройдет это обучение и действительно повысит квалификацию, мы будем рекомендовать на работу на новом японском оборудовании, которое вскоре будет установлено на ХАРП.

Повышение квалификации сегодня необходимо — я считаю, что это должна быть постоянная работа. У нас в учебном центре есть девиз — фраза Эриха Хоффера: «В період змін здатні навчатися здобувають новий світ. Тоді як ті, хто вже всьому навчилися, виявляють, що чудово озброєні для того, щоб мати справу зі світом, якого більше не існує».

## Грибной сезон

**Осенью мы все радуемся погожим дням и последнему ласковому солнышку, но есть категория людей, которые ждут каждого дождя, а затем едут в лес. Это грибники.**

**Сергей СОЛОВЕЙ, технический руководитель по сертификации УПЭК:**

Грибы собираю давно, но сам их не ел, наверное, лет до двадцати. Для меня в сборе грибов самое интересное — именно страсть поиска. Когда попадаешь в лес, то не видишь грибов, а затем зрение приспосабливается. Глаз становится настолько зорким, что, уезжая из леса, замечаешь грибы даже из окна машины.

Если говорить о количестве, то много грибов собирать не хочется — приходишь домой уставший, а их еще нужно чистить. И иногда это растягивается до трех, четырех часов ночи. Но не было еще случая, чтобы увидел гриб и не взял его!

**Алексей СЛОБОДЯНИК, инженер-конструктор УКБ ТШ:**

Грибы собирал с родителями с малых лет. Занятие это очень люблю, знаю, как их собирать. В самом процессе поиска появляется особое чутье, интуиция. Идешь по лесу, как разведчик, цель которого — найти грибы.

Главное в «грибной охоте» — это именно живописная картинка, впечатления от красивого гриба. Я когда-то шел, искал, а тут стоит такой красавец-подберезовик, и все — «охота» удалась. Ведь основная цель — не количество, а само удовольствие от сбора, количество можно купить.

### Поздравляем!



Осенью этого года прошел чемпионат Европы по современным танцевальным направлениям в г. Калунборг (Дания).

**Поздравляем участников танцевально-спортивного клуба ДК ХАРП «Люди в черном»**

**Варавин Вячеслав и Коваль Дарина** — чемпионы Европы в номинации «Электрик-буги»

**Олег Оганезов** — бронзовый призер чемпионата

В десятку лучших танцоров Европы в номинации «Хип-хоп» также вошли: **Еремина Диана, Циб Юлия, Капинос Юлия, Верведа Вера, Сенькина Ника.** Благодарим руководителя клуба **Ирину Погребняк.**

## Семейная история подшипникового. Ноябрь 2008-го



**Вечером 19 ноября в Доме культуры ХАРП собрался почти полный зал. Там со сцены рассказывали «Семейные истории» две семьи.**

Искренней радостью встречали зрители-заводчане «свои» семейные пары: цех автоматного токарного производства болел за **Александра** и **Зою БОНДАРЕНКО**, шариковый, термичка-2 и отдел главного метролога — за **Лилю** и **Сашу СИНДИЙ**. Остальные определялись с симпатиями по ходу действия.

Как и принято в подобных конкурсах, участники пели, танцевали, читали стихи, чистили картошку и забивали гвозди. Если бы не сценка, разыгранная вокруг картонного станка, можно было бы представить, что эти элегантные сдержанные мужчины и искрящиеся радостью женщины танцуют на сказочном балу.

Директор ДК ХАРП **Людмила ДЕНИСЕНКО**: В шоу-конкурсе «Семейные истории» мы приглашали участвовать семейные пары любого возраста. Было единственное условие: чтобы муж и жена работали на нашем заводе. Все, конечно, стеснялись, но мы ходили по цехам, разговаривали... Сначала нашли четыре пары и уже начали с ними работать — ведь подготовка и репетиции длились два месяца! — но затем в одной из семей мужчина стал работать еще и по вечерам, а в другой семье у молодой женщины, ожидающей ребенка, ухудшилось самочувствие. Так и осталось в конкурсе две семьи. С ними работали руководители наших самодельных коллективов. И они сегодня так замечательно выступили — праздник удался!

Младшая пара, Саша и Лилия Синдий, гордящиеся 14-месячным семейным стажем, работают на ХАРП уже по 4-5 лет. А семья Бондаренко отдала подшипниковому около 40 «человеко-лет».

Саша и Лилия после конкурса-концерта в приподнятом настроении. Говорят вместе: Участвовать было интересно — советуем всем! Репетировали 2 месяца. Тяжело было — работали оба. Но это того стоило!

Саша: В такие проекты мы «ввязываемся» впервые — и почин удачный. Нужно так делать! Лилию вот уже пригласили на конкурс «Заводчанка года». Лилия: Нас шариковый цех поддерживал — там наши друзья, подруги. Спасибо всем! Я прижилась на заводе, мне здесь очень нравится. Саша: Я тоже, если не выгонят, никуда с завода не уйду.



У Александра и Зои Бондаренко тоже впечатления яркие.

Зоя: Интересно было участвовать, конечно, но непривычно на сцене выступать... волновались сильно. Готовиться к конкурсу было непросто... Я работаю токарем — 8 часов за станком, на ногах. А тут после работы — еще и на репетицию, танцевать надо — было очень тяжело. Зато дома с хозяйством все оказалось нормально: дочь у нас взрослая, она помогает. Сильно смущало, что с такими молодыми ребятами пришлось соревноваться. Уж очень большая у нас разница в возрасте: они — год, а мы 20 лет вместе! Они молодые, энергичные, у них и движения, и взгляд — совсем другие.

Александр: Много наших пришли нас поддержать. Спасибо им. Перед чужими людьми выступать — было бы подругому. Чувствовалось, что кругом свои, знакомые лица, и мы не так стеснялись. Так что волновались, мне кажется,



напрасно.

\*\*\*

Зрители расходились после «Семейных историй» с улыбками. Но когда речь заходила о заводе, тон разговора становился... просто грустным. Вот что говорили:

— Видим, что творится в стране. Переживаем, конечно, сильно из-за такой нестабильности. Сейчас вот сидим за свой счет. С работой тяжело: подшипник не реализуется. Сказали, что сокращать будут пока пенсионеров... Думаем, что нас не коснется сокращение, а там посмотрим, как оно будет.

— Мы к заводу как-то приросли — я не знаю, как и без завода. Коллектив хороший. И куда идти? Везде сокращения. Везде в стране тяжело. Винить некого. Мы должны это пережить, наверное. Собраться с силами и выдержать. Я думаю, выдержим.

— Мою должность сократили. До пенсии еще 4 года. Вот и ищи работу где хочешь.

— Тяжелое, конечно, положение сейчас. Сокращение очень большое, и людям деться некуда. Переживают, нервничают. Но не сдаемся. Видите — веселимся!

— Я с нашими, из цеха, в этом конкурсе почти участвовала: помогала им все придумывать, болела за них... И недавно узнала, что попала под сокращение. Руки опускались. А потом думаю: надо ж их поддержать! Вот до конца с ними и была.

— Настроение людей, конечно, нервное, нерадостное, но что сделаешь — такая ситуация. План упал против прошлого года где-то наполовину. Но люди наши все понимают. Боремся, стараемся как-то работников устроить, что-то сделать. Но не все получается. В первую очередь, мы, конечно, увольняем тех, кто получает пенсию, имеет какой-то доход. Молодежь стараемся сохранить. Пристраиваем, кого можем, в другие цеха. Сегодня отправили электрика в кузнечный цех, еще двоих человек — на ж/д поток. И еще туда требуются люди. Так что кто захочет, будем туда направлять... Все хотят работать, только работы мало.

Людмила Денисенко: Мы переживали: будет ли зритель, не будет ли... На заводе сейчас такое нелегкое время, и значительная часть заводчан в отпусках за свой счет... Но зрителей много пришло — несмотря ни на что. Все-таки очень нужна эта минутка добра, улыбки, которые мы несем... И вообще, вы видели? — на нашем заводе очень талантливые люди!

Читатель, посчитай, сколько раз в этой