

2.

Обзор
производства



3.

Официально
Внедряем АИС

4.

Итоги
и перспективы
Что дает
централизация
управления

5.

Конкурсы
«Здравствуй,
осень золотая!»

6.

Аналитика

Прогнозы
Новости



7.

Крупным пла-
ном
От школьного
увлечения —
к работе на
производстве

8.

Разное
Новости
Награждения

ОФИЦИАЛЬНО

Внедряем автоматизированные системы

Практически каждому из нас трудно представить себе рабочее место без компьютера. Компьютер помогает нам в самых элементарных вещах — получить необходимые документы от коллег, написать отчет о проделанной работе, напечатать служебную записку. С этих самых простых операций начинаются автоматизация и автоматизированные информационные системы.

Зачем нам нужны АИС?

Внедрение комплексной автоматизированной информационной системы (АИС) улучшает коммуникации между сотрудниками, отделами и заводами, способствует контролю и анализу деятельности на предприятии. АИС предоставляют необходимую, исчерпывающую и понятную информацию руководителям любого уровня, создают единое информационное пространство для управления и коммуникаций на предприятиях холдинга, помогают повысить эффективность и производительность работы, а также сводят к минимуму ошибки — все это очень важно для принятия решений и управления компанией.

Самые простые и распространенные примеры автоматизированных информационных систем можно встретить на любом современном предприятии: автоматизация продаж и бухгалтерии, базы данных контрагентов и сотрудников, контроль производительности труда, выполнения поручений, электронный документооборот, коммуникации (электронная почта, общая сеть).

Предыстория вопроса

Может показаться, что автоматизация информационных систем для нас — явление новое. Это не совсем так. В 1960 г. у нас была прогрессивная для того времени система бухгалтерского учета и расчета зарплаты, которая к 1990 г. безнадежно устарела. В самом начале образования холдинга «ГалоПолимер» наши заводы и управление в Москве имели три типа информационных систем, которые отличались друг от друга. К примеру, на одном предприятии существовал бумажный документооборот, на другом — автоматизированный, использовались различные системы финансового

учета, не было общей сети и почтовой системы. На Галогене в то время использовалась современная система Oracle, но при слиянии компаний в холдинг надо было переделывать ее с нуля и внедрять на двух заводах, либо идти по другому пути, последнее было для нас намного дешевле. Положение усложнялось также и большим территориальным отрывом друг от друга наших промплощадок и главного офиса. В таких условиях очень большое значение имеет удаленная работа с данными, постоянный доступ к самой достоверной и свежей информации по всем срезам деятельности предприятий. Единая система сбора, хранения, получения и предоставления данных, а также единство в вычислениях и отчетах были нам жизненно необходимы.

Единое информационное пространство

За пять лет мы буквально с нуля создали единое информационное пространство и смогли реализовать сложные дорогостоящие проекты в сфере информационных технологий:

- 2009, 2011, 2013 гг. — внедрение системы «1С: Зарплата и управление персоналом» [в ООО «ГалоПолимер Кирово-Чепецк» — с 1.01.2009, в ОАО «ГалоПолимер Пермь» — с 1.01.2011, в ООО «ГалоПолимер Логистика» — с 1.01.2013];
- конец 2011 г. — внедрение системы IFS, управление ремонтами и логистика;
- конец 2011 г. — ввод в эксплуатацию централизованной системы электронного документооборота Directum;
- конец 2011 г. — май 2012 г. — внедрение системы ЛИМС на ГПКЧ.
- 2012-2013 г. — внедрение системы «1С:Управление производственным предприятием: Бухгалтерский, налоговый и

оперативный учет» (в 2012 г. — ГПП ГПКЧ, в 2013 г. — ГП Логистика), выделение службы НСИ для ведения и контроля справочной информации.

При внедрении всех систем стояла одна общая задача — интеграция каждой из них в существующее программное обеспечение. Платформы IFS, 1С, ЛИМС и все остальные работают слаженно как одна, единая система с общими справочниками, учетными и аналитическими данными, составляя единое информационное пространство предприятия. Взаимосвязь между всеми информационными системами снижает количество ошибок при вводе информации и упрощает работу сотрудников.

Для успешного функционирования информационных систем и удобства работы сотрудников построена общая сеть, она позволяет работать с любым подключенным к Интернету устройством (смартфон, планшет) и из любой точки земного шара. Все информационные ресурсы холдинга расположены на физических серверах, которые находятся в Кирово-Чепецке.

Основные проекты. Цели и результаты их внедрения

«1С: Управление производственным предприятием»

В 2011 г. руководство ОАО «ГалоПолимер» приняло решение о внедрении на двух заводах единой автоматизированной информационной системы управления «1С: Управление производственным предприятием». Система была внедрена в 2012 г., а в 2013 г. на нее перешла и ООО «ГалоПолимер Логистика».

Мы внедряли «1С: УПП» для того, чтобы повысить оперативность получения информации и сократить сроки формирования оперативной отчетности, а также получать данные для управленческого учета по международным стандартам финансовой отчетности. Кроме этого, снизились затраты на техническую поддержку системы.

«До 2012 г. автоматизация отдельных участков бухгалтерского учета была реализована в различных программах.

При этом ни одно из решений не обеспечивало комплексной автоматизации, которая охватывала бы все наши процессы — от начала до конца, — отмечает главный бухгалтер заводов Логинова Елена Викторовна, — Внедренная система обеспечила прозрачность и оперативность бухгалтерского учета, позволила свести к минимуму затраты на подготовку и формирование отчетности, повысить качество учета. Сроки формирования отчетности предприятий существенно сократились. Если раньше мы могли подготовить отчетность не ранее 20–22 дня месяца, следующего за отчетным, то теперь успеваем подготовить на 14–16 день и стремимся к сокращению этого срока до 5–7 дня. Например, на одну только операцию по расчету себестоимости продукции до «1С: УПП» у нас уходило три дня, теперь она выполняется за полчаса».

Говоря об «1С: УПП», нельзя не упомянуть про систему управления справочниками Нормативно-справочная информация (НСИ). НСИ представляет собой базы справочников по поставщикам, договорам, ТМЦ, физическим лицам, объектам оборудования и складским операциям, общие для всех наших автоматизированных систем управления — для «1С: УПП», «1С: Зарплата и кадры», СЭД Директум, IFS. Общие базы данных связывают друг с другом все АИС, а постоянный контроль со стороны ответственных за каждый справочник лиц, гарантирует достоверность информации.

«1С: Зарплата и управление персоналом»

В 2008 г. мы начали внедрять программу «1С: Зарплата и управление персоналом», ООО «ГалоПолимер Кирово-Чепецк» работает в ней с начала 2009 г., ОАО «ГалоПолимер Пермь» — с начала 2011 г., ООО «ГалоПолимер Логистика» — с начала 2013 г. Все три предприятия обслуживаются сотрудниками ООО «ГалоПолимер Кирово-Чепецк».

Чтобы понять эффект от внедрения «1С: Зарплата и управление персоналом»,

Продолжение на стр. 3

НОВОСТИ-АНОНС

Работники и ветераны «ГалоПолимер Пермь» приняли участие в спортивных состязаниях, посвященных Дню физкультурника.

Западно-Уральское управление Ростехнадзора по Кировской области провело плановую проверку «ГалоПолимер Кирово-Чепецк».

На заводе «ГалоПолимер Кирово-Чепецк» завершился ежегодный десятидневный планово-остановочный ремонт.

На «ГалоПолимер Кирово-Чепецк» сделана реконструкция локальной системы оповещения заводчан и населения Кирово-Чепецка.

1 августа состоялось торжественное открытие группы в детском саду № 23 для детей работников «ГалоПолимер Кирово-Чепецк».



ОБЗОР ПРОИЗВОДСТВА



ГалоПолимер
Кирово-Чепецк

Июнь-июль 2013 г.

28 цех. 82 производство. План по выпуску едкого натра и хлора в июне выполнен на 84%, в июле — на 87%. Среднемесячная токовая нагрузка на электролиз составила в июне 132 кА, в июле — 142,8 кА.

В июне нагрузку периодически снижали из-за высокой концентрации водорода в хлоргазе, низкой прозрачности рассола и высокой концентрации амальгамы натрия на отдельных электролизерах. В июле проводили внеплановые ремонты на системах хлорирования в производстве 160 и ремонт электролизеров. Отключали зал электролиза для устранения течи магистрального щелочного коллектора. Среднемесячное количество работающих электролизеров составило 54 шт.

Закончена работа по освобождению от едкого натра ж/д цистерн с истекшим сроком деповского ремонта, которые были залиты продуктом в зимнее время. Освобождены и отправлены в ремонт оставшиеся 22 цистерны.

План по выпуску синтетической соляной кислоты выполнен в июне на 97%, в июле полностью выполнен, по выпуску жидкого хлора в июне выполнен на 35%, в июле — на 50%.

28 цех. 160 производство. План по хлороформу (1817 тонн) в июне выполнен на 75%, июльский план (2952 тонн) выполнен на 82%. План по абгазной соляной кислоты

(420 тонн) выполнен в июне, в июле план был 630 тонн, выполнен на 28%. Июньский план (2434 тонны) по ингибированной кислоте выполнен на 12%, план июля (1425 тонн) по ингибированной кислоте выполнен на 49%.

28 цех. 110 производство. В июне план по жидкому хлористому кальцию составил 12 078 тонн, он выполнен на 93%; в июле — 23 752 тонны, план выполнен на 96%. Планы по твердому продукту (230 тонн в июне и 1700 тонн в июле) выполнены. План по гранулированному хлористому кальцию (3305 тонн) выполнен в июне на 79%, июльский план (5128 тонн) выполнен на 91% из-за смены приоритетов в пользу выпуска порошкообразного хлористого кальция и отгрузки жидкого хлористого кальция.

27 цех. 76 производство. Планы июня и июля по фторопласту-4 выполнены. Невыполненными в июне остались несколько позиций: по хладону-218 (26%) из-за многочисленных поломок компрессоров в производстве 22 и из-за ремонтов пылеотделителей в производстве 2; по валовому выпуску хладона-22 (96%) из-за невыполнения плана по передаче М-4 (83%) цеху 24 и в производство Ф-4 цеха 27. Несмотря на это валовый выпуск Ф-4 был выполнен за счет большого количества НЗП.

В июле план по заполнению Хл-22 в танки выполнен. По причине ограниченного сбыта Хл-22 в контейнерах, план по передаче Хл-22 в цех 24 выполнен лишь на 54%.

Комментарий начальника Управления качества ОАО «ГалоПолимер» Шиляевой Натальи Леонидовны:

В июне 2013 г. поступило 5 претензий, принято к рассмотрению 3 (2 сняты потребителем): по качеству гидрооксида натрия (цех 28, ООО «Ланитекс-Оптима», г. Дзержинск), по качеству Ф-4Д (ООО «ПФЗ», г. Кирово-Чепецк), по качеству ленты СКЛФ-4Д (ОАО «Завод Чувашкабель»). Эти претензии приняты. Затраты на удовлетворение претензий составили — 228 700 руб.

В июле поступило 6 претензий: от ООО «Ланитекс-Оптима», г. Дзержинск по недостатке гидроксида натрия (цех 28), от ООО «АвиаПоставка», г. Санкт-Петербург по качеству СКФ-32-1 (цех 24), три претензии от ООО «ПФЗ» по качеству Ф-4ПН (цех 27). Принято пять претензий, одна — в стадии рассмотрения. Затраты на удовлетворение претензий составили — 32 500 руб.

В Кирово-Чепецке проведен плановый остановочный ремонт

На заводе «ГалоПолимер Кирово-Чепецк» завершились плановые ремонтные работы. Плановая остановка завода проводится раз в год, поэтому и подход к ней должен быть особый. Задача — ничего не упустить и не забыть. В течение десяти календарных дней сервисные службы завода выполнили много малозаметной, но важной работы во всех производствах: провели ремонты емкостных аппаратов, заменили насосное и компрессорное оборудование, почистили коллекторы и теплообменники, провели ревизию и замену датчиков и приборов. Из крупных мероприятий можно перечислить следующее:

27 цех. Замена линии насыщения ванн электролиза фтора в производстве 2. Работа была очень важной, так как последние полгода из-за постоянных забивок насыщение ванн шло очень плохо.

Замена колонн ректификации элегаза и их обвязки. Колонны работали с момента пуска производства элегаза — с октября 1998 г.

Замена коллектора фтористого водорода в производстве Хл-22.

28 цех. В производстве 160 были проведены: замена хлорной запорной арматуры на системах хлорирования, ремонт трубопровода передачи азотной кислоты со склада кислот в производство ТХУК, замена теплообменного оборудования на узле окисления хлорала.

В производстве 82 проводилась ревизия щелочного коллектора в зале электролиза с заменой прокладок, заменены дефектные катушки на хлоранолитном коллекторе с подключением в цикл резервного сборника хлорного анолита, включен в работу солерастворитель № 2.

В производстве 110 в период плановой остановки были проведены работы по чистке технологического оборудования и коммуникаций. Проведена ревизия большого количества запорной арматуры, насосного парка и приборов КИП. Проведен осмотр и ремонт теплогенераторов, грануляторов и фасовочного комплекса в отделении гранулированного хлористого кальция.

24 цех. Была проведена ревизия и замена части запорной арматуры, а также участков трубопроводов на коммуникациях, на которых невозможно проводить ремонтные работы в рабочий период.

Проведена ревизия приборов учета и выполнено обновление программ на АРМах.

Выполнена чистка ККС в производстве М-6 с привлечением спецтехники.

Выполнен большой объем работ по ремонту оборудования в электрощитовой производства Хл-113.

Произведена переобвязка и замена погружного насоса на расходной емкости HF в производстве М-3.

Выполнен капитальный ремонт компрессора в производстве очистки Хл-218.

Выполнен ремонт колонны в производстве М-6 и ремонт реакторов в производствах Ф-42, Ф-4МБ, СКФ-32, Ф-2М.

5 цех. В остановочный ремонт провели большой объем работ по замене и ревизии запорной арматуры, установленной на технологическом оборудовании.



ГалоПолимер
Пермь

Июнь-июль 2013 г.

1 цех. Планы по производству фтористого водорода в июне и июле выполнены. Отклонений в снабжении фтористым водородом цехов предприятия и ООО «ГалоПолимер Кирово-Чепецк» не было. Отгрузка побочной продукции — фторангидрита и кремнефтористоводородной кислоты — производилась согласно плановому заданию. Выведен в капитальный ремонт печной агрегат № 3.

26 цех. Планы июня и июля по фторопластам, фторопластовым суспензиям и композициям выполнены. Планы по хладону-22 выполнены. Ведутся работы по стабилизации режима на итальянской

схеме помола фторопласта-4. После замены осушителя воздуха на итальянской схеме помола занимались оптимизацией режимов помола разного по составу гранул исходного порошка.

Восстановлена после поломки и запущена в пусконаладку мельница немецкой фирмы «Альпина».

22 цех. В июне и июле планы по заливу хладона-22 были выполнены. Как и в предыдущий период, залив хладона-22 производился в изотанки и бочки. В мелкой таре продавались остатки продукта.

План июня по наработке элегаза выполнен, план по сдаче

Комментарий начальника Управления качества ОАО «ГалоПолимер» Шиляевой Натальи Леонидовны:

В июне 2013 г. поступило две претензии: по недостатке хладона-22 (ООО ПО «Русский холод» г. Санкт-Петербург), по качеству Ф-4 (ОАО «Уралхимпласт», г. Нижний Тагил). Обе претензии приняты. Акты по несоответствующей продукции не составлялись.

В июле поступило три претензии: по недостатке Х-22 и по качеству запорной арматуры (ООО ПО «Русский холод» г. Санкт-Петербург), по качеству Ф-4 (ОАО «Уралхимпласт», г. Нижний Тагил). Претензии по недостатку и качеству Ф-4 приняты, одна претензия в работе. По цеху 22 составлен один акт о несоответствии хладона 14 по содержанию высококипящих примесей.

элегаза не выполнен из-за отсутствия тары. В июле план по той же причине не выполнен. Продолжались пусконаладочные работы на схеме очистки анодного газа (газодувка). Хладон-14 в июне не выпускался, это также связано с отсутствием тары.

В июле получено необходимое количество хладона-14 для заполнения имеющейся в наличии тары.

18 цех. План июня выполнен. Нарботка продукции составила 65% от бизнес-плана. Замечаний по работе схемы нейтрализации не было. План июля по производству хлористого кальция выполнен.

АКТУАЛЬНО

Продолжение. Начало на стр. 1

необходимо вспомнить, как раньше производился расчет заработной платы. Например, на заводе полимеров для начисления заработной платы одного цеха были задействованы машинистки, табельщики, нормировщики, расчетчики, операторы информационно-вычислительного центра; первые печатали кадровые документы, вторые составляли таблицы учета рабочего времени, нормировщики производили оформление распределенных доплат и премии, расчетчики начисляли заработную плату, и наконец, операторы вводили информацию в ЭВМ. Сегодня с каждым производством работает один специалист ООТиЗ, выполняя все операции по оформлению кадровых документов, учету рабочего времени и начислению зарплаты.

Руководитель внедрения проекта Наталья Громова рассказывает: «До появления программы 1С данные для формирования месячных отчетов появлялись в бумажном виде не раньше 8 числа следующего месяца, их обработка занимала два рабочих дня, сейчас данные мы имеем уже к 4 числу в электронном виде, их обработка для формирования готового отчета занимает 2–3 часа. Любые справки по запросу работников сегодня формируются не более 5 минут, для сравнения — раньше два дня, т.к. для получения справки требовалось делать запрос на ИВЦ. Произвести оперативные расчеты с работниками (оплата отпуска, при увольнении и др.) было практически невозможно, для проведения этих расчетов также требовалось 1–2 дня, сегодня — не более 5 минут. Огромный эффект в экономии времени дали зарплатные пластиковые карты, зарплату получали в течение трех дней, с огромными очередями».

Система позволяет управлять кадрами и процессом формирования и выплат заработной платы едино по всему предприятию. Все операции по кадровому учету и расчету зарплаты унифицированы, ощутимо улучшилось качество выполняемой работы, вместе с тем снизились материальные и временные затраты.

СЭД DIRECTUM

С ноября 2011 г. мы работаем в системе электронного документооборота DIRECTUM. СЭД DIRECTUM поддерживает жизненный цикл всех документов от создания до подписания и хранит их в единой базе данных. DIRECTUM объединил две промплощадки и управляющую компанию, это сокращает время принятия управленческих решений, а также позволяет эффективно взаимодействовать всем централизованным структурам предприятия: неважно, где находится сотрудник, с помощью системы доступа он может работать с документами любой из компаний.

Начальник управления документационного сопровождения сделок Светлана Леготина подчеркнула основные достоинства системы: «Удобный поиск и подробная история согласования ускоряют подписание документов. Если документ «забуксовал», исполнителю и мне сразу видно, какие замечания экспертов надо устранить. Нужный документ быстро находится, не теряется, как это бывало раньше, когда он передавался из отдела в отдел без расписок и пропадал навсегда.

Договоры нашего управления сегодня подписываются за неделю, сравните: до Директума процесс тянулся месяц и более. Очень важным моментом является и фиксация всех писем — вся история переписки с внешними организациями остается в архиве, ее всегда можно посмотреть и понять, кому и о чем мы писали. Мне стало проще контролировать сотрудников: отчет о просроченных заданиях делается нажатием одной кнопки».

ЛИМС

С декабря 2012 г. управление качества в Кирово-Чепецке работает с тестовой версией «Лабораторной информационной менеджмент-системой» (ЛИМС). Система введена в эксплуатацию на 45 % — производства 15, 22, 49, 2, 76 (1–3 стадии) уже перешли на полноценную работу с программой. В остальных производствах планируется завершить тестирование и перейти в режим эксплуатации к октябрю 2013 г.

Система позволяет отслеживать качество производимой продукции на каждом этапе ее получения и оперативно передавать информацию производственным службам. Основная цель внедрения ЛИМС — создать базу данных по аналитическим испытаниям для их анализа и принятия решений по улучшению качества продукции, повысить производительность труда лаборантов, обеспечить строгое соблюдение регламентов испытаний, получать достоверные отчеты по качеству.

«Мы ежедневно регистрируем около 2,5 тыс. образцов и можем проследить весь жизненный цикл образца, от поступления в лабораторию до результата, полученного в ходе испытаний, — говорит начальник управления качества Наталья Леонидовна Шилыева. — Уменьшилось время подготовки отчетов. Если раньше, когда технологи запрашивали у нас сводный отчет по конкретному продукту, нам приходилось вводить данные из рукописных журналов, то сегодня мы делаем отчет за несколько минут. Мы смогли сократить использованные рукописных документов, и стремимся к тому, чтобы в будущем полностью отказаться от них. Кроме этих очевидных плюсов, в системе намного удобнее вести учет рабочего времени лаборантов, наглядно видно, какое количество анализов сделал каждый сотрудник, и какую премию заработал».

Обработка результатов испытаний и сбор статистики проводятся без участия человека, это исключает множество ошибок. Без преувеличения можно сказать, что использование системы ЛИМС выводит аналитику качества продукции и сырья на новый современный уровень. Следующий этап работы — внедрение системы на заводе «ГалоПолимер Пермь» в 2014 г.

IFS

В конце 2010 г. руководство ОАО «ГалоПолимер» приняло решение о необходимости внедрения IFS Applications — автоматизированной системы управления техническим обслуживанием и ремонтами оборудования.

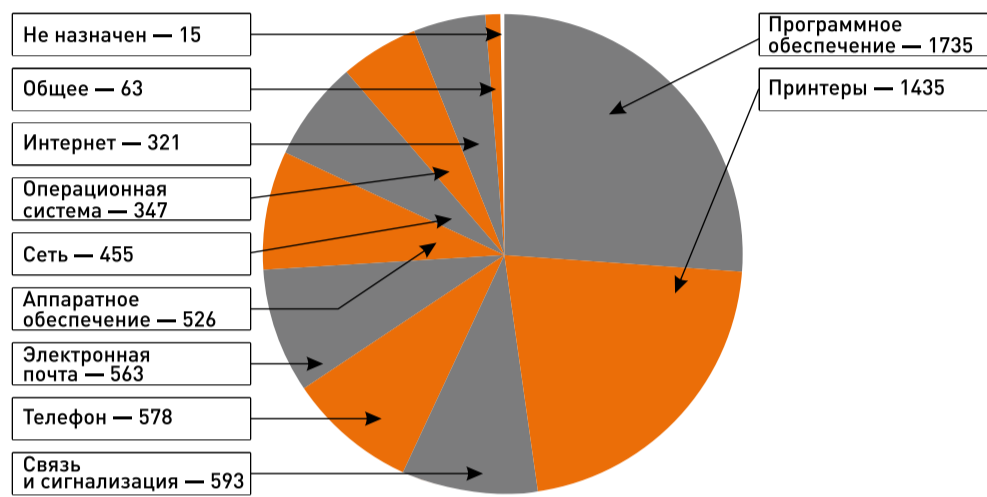
До внедрения системы мы из года в год разрабатывали планы ремонтов, не имея достоверных данных о состоянии объектов, поскольку отсутствовали статистические данные по выходу из строя оборудования. Мы заказывали запчасти, которые годами лежали мертвым грузом на складах и часто даже не использовались, и не имели четкого представления, сколько фактического времени и сил потратим на определенный вид ремонта. Давно прошли времена, когда бюджет на ремонты был «резиновым», и в условиях экономии и строго выделенной суммы на ремонтные работы, мы должны четко понимать, какое оборудование должно быть отремонтировано в ближайшее время, что отремонтировать в приоритетном порядке, какими будут затраты на ту или иную работу.

С конца декабря 2011 г. система IFS используется на обоих заводах холдинга, в Перми и Кирово-Чепецке. Мы получили единое информационное решение с общей базой данных по всем процессам технического обслуживания оборудования и материально-технического обеспечения ремонтной деятельности. IFS плотно связана с вышеупомянутой системой «1С: УПП» и справочниками НСИ.

«Мы внесли в систему все единицы оборудования двух заводов, — рассказал нам Артем Гневнов, руководитель по управлению сервисными службами ОАО «ГалоПолимер». — Все оборудование систематизировано по степени важности для производства. На каждый агрегат заведена карта, в которой отражены все узлы, необходимые запасные части, в ней же есть перечень выполненных ремонтных работ, указаны фамилии сотрудников, которые их проводили, затраченное на ремонт время и стоимость работы. Полтора года ведется статистика, и теперь можно сделать определенные выводы. Например, мы можем выявить и устранить причину регулярных поломок одного и того же оборудо-

- полный переход на компьютерное проектирование;
- разработка стандартов на создание и оформление графической ПКД с помощью CAD-систем;
- сбор показателей трудоемкости выполненных проектов;
- оптимизация формы и процедуры выдачи и согласований заданий на проектирование.

В июне 2011 г. создана электронная база проектов ПКО. Все бумажные проектные документы переданы в архив управления делами, в оперативной работе сегодня используются их электронные копии, это сводит к минимуму риск физического изно-



В 2012 г. служба принятия заявок УИТ обработала 6631 заявку

вания. По некоторым объектам уже можно сказать, что их ремонтные работы превышают стоимость покупки нового оборудования. В некоторых случаях дешевле и эффективнее выполнять работы сторонними силами, чем своими. Также очень важно, что у нас появился контроль над материалами и оборудованием, находящимися на складах. При слаженной работе всех служб отсутствует необходимость бегать по складам и искать нужный подшипник, достаточно посмотреть в программе, где он находится». С помощью системы IFS специалисты фиксируют все действия по каждому объекту, заказывают детали, списывают материалы, отслеживают объемы выполненных работ во время планово-предупредительных ремонтов и планируют затраты по каждой единице оборудования. Использование IFS повысило эффективность эксплуатации производственного оборудования, в частности, за счет сокращения материальных потерь и непроизводительных расходов. Иными словами, с IFS все ремонтные работы стали «прозрачными».

Реорганизация ПКО

В 2009 г. в проектно-конструкторских отделах «ГалоПолимер Кирово-Чепецк» и «ГалоПолимер Пермь» был проведен полный аудит. Аудиторы выявили слабые стороны подразделения, такие как отсутствие регламентов на проектно-конструкторские работы и взаимодействия между ПКО и производственными службами, а также недостаточное планирование деятельности и отчетности. Отсутствовало специализированное расчетное программное обеспечение по всем специальностям, а существенная часть ручных расчетов была очень трудоемка и занимала продолжительное время. Кроме этого, в Кирово-Чепецке большая часть чертежей производилась по старинке: вручную на бумаге. К декабрю 2011 г. из отдельных ПКО создано единое проектное подразделение с централизованным управлением, закуплено необходимое, современное программное обеспечение, проведено обучение сотрудников.

В настоящее время в управлении проектными работами реализуются следующие задачи:

са чертежей, упрощает поиск и позволяет пользоваться документом одновременно несколькими сотрудниками.

Дополнительные проекты

Помимо вышеперечисленных проектов проделана большая работа по следующим направлениям: в управлении информационными технологиями создана единая служба принятия заявок по проблемам с программным обеспечением и компьютерами. Это нововведение облегчило жизнь и сотрудникам УИТ, и сотрудникам холдинга. Служба оперативно реагирует на все заявки, поступившие по телефону и через корпоративный портал, и адресует их нужному исполнителю. Если выбранный сотрудник не может ответить или решить проблему, то задача передается более квалифицированному в данном вопросе специалисту. Каждый случай обращения фиксируется, все нерешенные инциденты анализируются руководителем. Система дает наглядное полное представление о производительности труда сотрудников УИТ и наиболее часто возникающим проблемам.

В 2012 г. была обработана 6631 заявка.

Реализован первый этап IP-телефонии, часть сотрудников совершают междугородные звонки не через телефонную линию, а через Интернет, что в будущем должно сильно сократить расходы на городскую и междугородную связь.

В заключение хотелось бы добавить, что ни одна программа не может нормально работать без грамотных пользователей. На предприятиях холдинга постоянно проводится работа по обучению персонала. Конечно, любое нововведение — это, как правило, сложно и не всегда сразу понятно. И, может быть, вначале казалось, что работать стало труднее. Но это впечатление ошибочное: вспомните, ведь и над таблицей умножения когда-то пришлось изрядно попотеть. Преодолев рубеж обучения, применив знания непосредственно на практике, привыкнув к программам, убеждаешься, что работать стало проще, многие действия выполняются щелчком мыши, и нет необходимости тратить время на рутинные операции. Автоматизированные информационные системы облегчают рабочий процесс, открывают новые возможности и пути решения поставленных задач.

ИТОГИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Итоги централизации управления за пять лет

Современное производство работает в условиях научно-технического прогресса, глобализации рынка и жесткой конкуренции. Компании, которые не совершенствуют свою структуру управления, рискуют безвозвратно потерять свои позиции на мировом рынке. Именно поэтому во всех крупных компаниях («Дженерал моторс», «Дженерал электрик», IBM — США; «Финмекканика» — Италия, «Tomson» — Франция, и др.) сегодня усиливается централизация управленческой деятельности, осуществляется жесткий контроль и координация деятельности всех подразделений в достижении общих целей организации.

Централизация управления предполагает сосредоточение управленческих функций в едином центре. Цель централизации — концентрация усилий персонала на ключевых направлениях деятельности организации; устранение дублирования управленческих функций; лучший контроль за деятельностью организации. При централизованном управлении более справедливо распределяются ресурсы в соответствии с интересами компании, действует единый стандарт всех операций в рамках организации; максимально задействуются кадры, оборудование, производственные мощности, а также опыт управленческого персонала. Централизация управленческих функций приводит к снижению затрат по статьям постоянных расходов. Сокращая постоянные расходы, мы получаем возможность снизить себестоимость продукции и установить цены, привлекательные для покупателей.

Для оценки адекватности уровня постоянных расходов ОАО «ГалоПолимер» проведено сравнение наших основных статей затрат с ведущим индийским производителем ПТФЭ и продуктов неорганической химии Gujarat Fluorochemicals. Компания Gujarat имеет схожую структуру бизнеса, производит около 11 500 тонн ПТФЭ, 25 000 тонн хладона-22.

Сравнение проводилось с отчетностью Gujarat за финансовый год. Расходы на оплату труда в «ГалоПолимер» составляют более 35 млн долларов в год и превышают расходы Gujarat в 2 раза. Расходы на ремонт и обслуживание оборудования выше в 2,6 раз. Наибольшее превышение, в 3 раза, отмечено по статье «Транспортные расходы», почти 24 млн долларов в год против 8 млн долларов в год у конкурента.

С 2008 г. в компании «ГалоПолимер» разработана и реализуется программа по централизации управленческих функций, в основе которой — упорядочение работы подразделений, освобождение специалистов от непрофильных функций и повышение производительности труда.

2008 — 2009 гг. Производство

В 2008 г. все производственные цеха были объединены по продуктовым линейкам. На заводе «ГалоПолимер Кирово-Чепецк» образованы три крупных цеха: 28 цех (в него вошли цеха 82, 160, 110), 27 цех (цеха 72, 2), 24 цех (цеха 22, 144, 145). На заводе «ГалоПолимер Пермь» образованы четыре крупных цеха: 1, 18, 22 и 26 (цеха 26 и 27).

В результате централизации повысилась эффективность управленческого аппарата цехов. Упрощены документооборот и отчетность, разработан типовой функционал для инженерно-технических работников.

2009 — 2011 гг. Ремонты

В 2009 г. все ремонтные службы выведены из технологических цехов в единую сервисную службу. Вторым этапом реформирования вспомогательных служб стало создание управления сервисными службами с единой службой заказчика. Отделы главных специалистов — энергетика, метролога, механика — подчинены руководителю управления сервисными службами (см. схему справа).

На сегодняшний день у службы единый график ремонтов и один бюджет. Появилась возможность сократить время простоя оборудования из-за ремонтов за счет единых ремонтных графиков и использования единого информационного ресурса (IFS). Созданы оперативные дежурные службы.

Заказы на закупку оборудования сегодня делаются от одной службы, в комплексе, и если раньше приходило, к примеру, десять заявок от разных служб, то теперь отдел снабжения получает в работу одну комплексную заявку. Это значительно уменьшило затраты времени на рядовые операции, работа специалистов по ремонту оборудования стала системной и согласованной.

Эффективность работы сервисных служб с 2008 г. увеличилась на 31%.

(Эффективность работы = увеличение нагрузки + вновь появившиеся функции — снятые функции).

**Проектирование**

Оба проектно-конструкторских отдела объединены в управление проектными работами с одним руководителем. Сотрудники управления совместно решают задачи по проектированию, это позволило привлекать к сложным проектам самых квалифицированных кадров, они также частично проектируют инвестиционные проекты холдинга.

Благодаря использованию профессионального программного обеспечения и частичному проектированию инвестиционных проектов эффективность работы УПР относительно 2008 г. выросла на 28%.

На сегодняшний день работа по централизации УПР не закончена. Отсутствуют единообразные техзадания от цехов, также существует проблема со сроками выполнения проектных работ. Система нормирования труда проектировщиков устарела: она разработана еще в СССР и рассчитана на ручные чертежи, тогда как наши специалисты выполняют проектирование на компьютере, что значительно сокращает время выполнения заказа. Необходимо разработать стандарт взаимоотношений УПР с подразделениями заводов, определить трудозатраты и результативность сотрудников.

Продажи

Чтобы понимать, какие перемены произошли в коммерческой службе, надо обратиться к недавней истории. Пять лет назад служба сбыта работала через посредников, по обращениям клиентов. Специалисты по продажам не искали покупателей, были загружены «текушкой» по оформлению документации, у них не было времени для исследования рынка. Оба завода вели отдельную работу с покупателями и, по сути, конкурировали друг с другом. Сотрудники не имели языковых навыков и не работали на мировом рынке. В новой структуре коммерческие функции доверены управляющей компании. На заводах осталось только управление документационного сопровождения сделок. Коммерческий департамент торгует объемами двух заводов и, при невозможности производства необходимого объема на одной промплощадке, отправляет клиенту суммарный продукт двух заводов.

В службу приглашены опытные продавцы со знанием иностранных языков, которые активно привлекают новых зарубежных клиентов.

Эффективность работы коммерческой службы по сравнению с 2008 г. увеличилась на 97%.

Финансы

Бухгалтерия, финансовый отдел и управление экономики централизовано по следующей схеме: из подразделений двух промплощадок создано одно подразделение с единым руководителем, используется единое программное обеспечение.

В финансовом отделе проводится централизованное управление платежами, ведутся единые реестры по платежам.

В управлении экономики унифицированы статьи и формы ведения бюджета. Нововведением является и появление финансовых контролеров, которые контролируют бюджет, а не просто как раньше собирают данные с цехов.

Бюджет по холдингу консолидирован и ведется в одном формате, это позволяет управлять им более эффективно.

IT, связь

В 2010–2011 гг. произошло объединение службы IT по всему холдингу, в этот же период начата активная деятельность компании по автоматизации. Объединение службы увеличило производительность, сэкономило затраты и позволило вести проекты по внедрению автоматизированных информационных систем на всех предприятиях холдинга. В 2013 г. УИТ разделилось на два управления: управление по автоматизации и сопровождению бизнес-процессов,

которое занимается программированием и внедрением автоматизированных систем, и управление информационными технологиями, которое решает задачи системного администрирования и связи.

Такая структура позволяет эффективно реализовывать проекты по внедрению нового программного обеспечения и управлять поддержанием и постоянным обновлением систем, а также осуществлять поддержку работников компании в любой точке мира.

Закупки

Централизация службы закупок проходила в том же формате, что и службы продаж: специалисты по закупкам работают в управляющей компании, а оформление документов и складская логистика ведутся на заводах. Такая структура позволила более грамотно вести работу на российском и зарубежном рынках.

Отдел закупок работает на едином программном продукте IFS, ведется управление полным циклом процесса закупок — от формирования заказа до прихода на склад.

Персонал

В 2009 г. проведена централизация управления персоналом. Операции одного процесса, которые раньше выполнялись разными службами, переданы работникам управления персоналом: оформление кадровых документов (производилось мастерами, печать — машинистками), учет рабочего времени (производился табельщиками), распределение и начисление доплат и премий (нормировщиками), расчет зарплаты (бухгалтерами), обработка информации и печать сводных ведомостей, справок, отчетов (операторами УИТ). Благодаря внедрению системы «1С: Зарплата и кадры» и обучению сотрудников кадровой службы удалось совместить все эти функции в работе одного специалиста.

Функционал работников управления персоналом был значительно расширен, производительность службы по персоналу с 2008 г. выросла практически в два раза.

В 2010 г. перешли на управление службой из единого центра — в Кирово-Чепецке. После этого была завершена работа по унификации нормативной базы и системы стандартов, создана общая система предоставления социальных льгот, материальных выплат, алгоритмов расчета заработной платы на всех предприятиях холдинга. Разработаны одинаковые нормативные документы: коллективный договор, положение по оплате труда, корпоративный кодекс и др. Сформирован общий бюджет холдинга по всем затратам на персонал, как материальным (заработная плата, материальная помощь, спецпитание), так и нематериальным (предоставление путевок на реабилитационно-восстановительное лечение, обучение, культурно-развлекательные мероприятия и т.д.).

Также стоит отметить кардинальные изменения в процессе подготовки кадров. Если раньше на учебу отправлялись только единичные сотрудники, то теперь на заводах, как правило, проводится групповое обучение персонала с привлечением сторонних экспертов-практиков. Обучение ведется по тем направлениям, которые остро необходимы для работы сотрудников: совершенствование производственных процессов, освоение нового программного обеспечения.

Управление делами

Централизован документооборот на базе программного обеспечения Директум. Централизация управления делами была чрезвычайно важна: оно поддерживает все остальные централизованные подразделения, без данной службы, как и без УИТ, было бы невозможно выстроить коммуникации между подразделениями, вести согласованные документы, обмениваться оригиналами между площадками холдинга и контрагентами.

2012-2013 г. Технология

С января 2012 г. существует единая технологическая служба. Все технологи переведены из цехов в управление регулирования технологических процессов. У них убраны непрофильные функции: например, исторически функции управления цехом частично возлагались на технологов. Сейчас все управленческие функции сосредоточены у начальников цехов, а технологи занимаются только технологическими процессами.

Для более эффективного управления технологией также был организован Комитет по качеству и технологии.

Качество

Общее на оба завода управление качества проводит работы по формированию единых процедур по двум заводам (СМК), организует Дни качества и занимается внедрением системы ЛИМС, а также разрабатывает порядок сертификации в одних компаниях. В дальнейшем планируется перевод всех цеховых лабораторий в единую, которая находится в одном месте, а также сертификация в одних компаниях. Из центральной заводской лаборатории в управление качества перенесена вся текущая деятельность, полностью пересматривается График аналитического контроля. В результате добавленных функций эффективность работы управления качества выросла на 29% по сравнению с 2008 г.

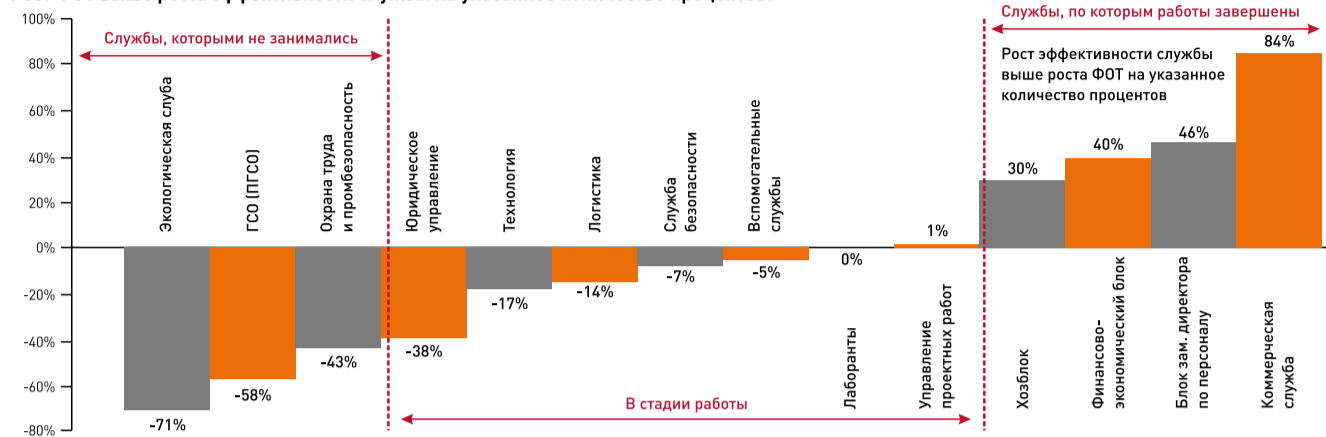
Логистика

Централизация логистической службы состояла в реорганизации транспортных услуг внутри предприятия. Эти функции были выведены из цехов и возложены на центральную логистическую службу. В настоящее время в логистической службе ведется огромная работа по стандартизации и разработке регламентов взаимодействия с производством.

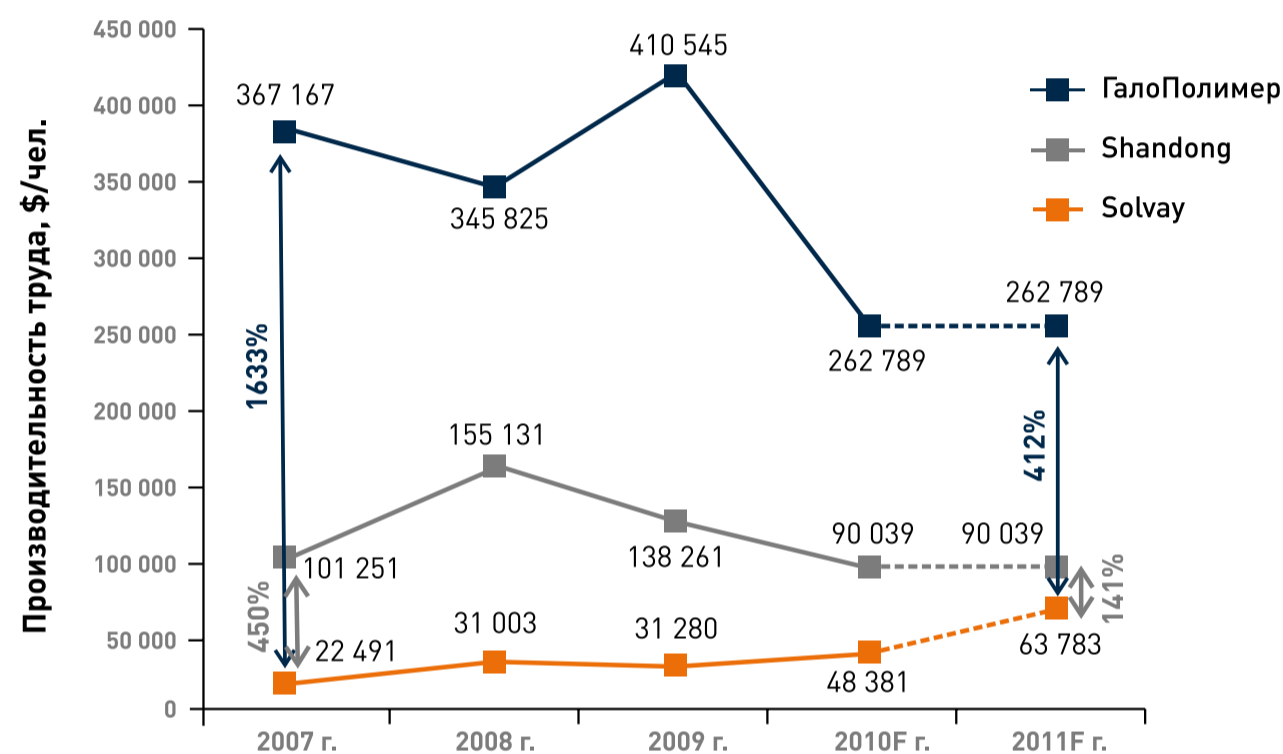
Динамика эффективности работы остальных служб представлена в следующей таблице, сравнение производилось с 2008 г., до начала реорганизации (см. схему справа).

Мероприятия по централизации подразделений и служб привели к тому, что производительность труда в холдинге «ГалоПолимер» увеличилась в 2,2 раза (по сравнению с 2007 г.), а разрыв с основными лидерами фторопластовой индустрии сократился в среднем в 3-4 раза. Надо отметить, что сокращение постоянных расходов компании проводилось не только за счет оптимизации работы вышеуказанных служб, огромную роль в этом процессе сыграло и внедрение автоматизированных информационных систем. Подробно о них — читайте в статье «Внедряем автоматизированные системы» (стр. 1, 3).

Рост ФОТ выше роста эффективности службы на указанное количество процентов:



Производительность труда в холдинге «ГалоПолимер» увеличилась в 2,2 раза (по сравнению с 2007 г.), а разрыв с основными лидерами фторопластовой индустрии сократился в среднем в 3-4 раза:

**КОНКУРСЫ****Участвуйте в конкурсе «Золотая осень»**

12 сентября с 11.00 до 13.00 в столовой № 9 на территории ООО «ГалоПолимер Кирово-Чепецк» пройдет очередной, ставший уже традиционным конкурс «Здравствуй, осень золотая!».

Это конкурс поделок на осеннюю тему, и в нем может принять участие каждый работник завода.

Участники конкурса должны сдать изделия, участвующие в конкурсе, не позднее 10.00 12 сентября.

Изделие должно обязательно сопровождаться оформленной подписью (Ф.И.О. конкурсанта, цех, должность/профессия, контактный телефон, название изделия).

Конкурс проводится в четырех номинациях: «Супер-пупер овощ» — в этой номи-

нации выявляется самый оригинальный овощ (по форме, размеру); «Шедевры кулинарного искусства» — самые оригинальные, вкусные заготовки, учитывается оформление блюда; «Искусных рук творенья» (прикладное творчество) — оригинальные, искусно выполненные изделия декоративно-прикладного творчества (вышивка, пэчворк и т.п.); «Осенний букет».

В номинациях «Шедевры кулинарного искусства» и «Искусных рук творенья» определяются победители, занявшие первые, вторые и третьи места, в номинациях «Супер-пупер овощ» и «Осенний букет» — занявшие первые и вторые места. Победители награждаются дипломами и памятным призами.

Добровольные пожарные дружины показали свое мастерство

2 августа в Кирово-Чепецке на спортивной площадке специальной пожарной части № 1 прошли ежегодные соревнования добровольных пожарных дружин (ДПД) на первенство ФГКУ «Специальное управление ФПС № 16 МЧС России».

В соревнованиях приняли участие 65 человек (13 команд) от заводов «ГалоПолимер Кирово-Чепецк» и «ЗМУ КЧХК». Все участники целый месяц готовились к соревнованиям. С самого утра, несмотря на жару и дожди, добровольцы ежедневно оттачивали свое мастерство. На тренировках присутствовали сотрудники специальной пожарной части № 1, которые помогли советами и личным примером всем участникам.

Спортсменам предстояло преодолеть 4 этапа по сто метров сложной эстафеты, кото-

рая в точности напоминает условия настоящего пожара. На первом этапе участник прокладывает рукавную линию для подачи воды, преодолевая десятиметровый бум. На втором этапе участник преодолевает двухметровый забор. На третьем этапе два участника эвакуируют манекен пострадавшего в безопасную зону, а затем один из участников ликвидирует настоящий пожар асбестовым полотном. На четвертом этапе участник должен сбить мишень струей воды из пожарного ствола. Призовые места заняли команды ЗМУ. Среди подразделений ООО «ГалоПолимер Кирово-Чепецк» лучшего результата добилась команда УПР (цех 116) с результатом 1 м. 57.0 сек, второе место — у команды цеха 27 (производство 76).



На фото: работы участников конкурса, который состоялся в прошлом году



На фото: один из самых сложных этапов конкурса — тушение пожара асбестом

ПРОГНОЗЫ

Мировой рынок ПТФЭ и экономическая ситуация в мире

Индекс PMI* для промышленного сектора экономики США составил в июне 51,9 пункта, что на 0,4 пункта ниже, чем в мае, и наименьший темп роста с октября прошлого года. PMI во втором квартале оценивается в 52,1 пункта, что более чем на 2,5 пункта ниже прогнозируемых ранее значений. При этом отмечается незначительный рост производства и внутренних заказов, а новые экспортные заказы показали снижение второй месяц подряд.

Промышленное производство в США в июне выросло, так как увеличилось производство автомобилей и электроники. Производство в автомобильной промышленности выросло на 1,4%, а домашней электроники — на 2,2%.

Индекс PMI промышленного сектора экономики Европы в июне составил 48,7 пункта, что на 1,0 пункт выше, чем в мае. Рост индекса зафиксирован в большинстве стран, кроме Германии. По словам экспертов, ЕС показывает незначительные признаки стабилизации, но окончательные выводы можно будет сделать лишь в третьем квартале.

Результирующий показатель индекса PMI для промышленного сектора экономики Китая по результатам июня составил 48,2 пункта, что на 1,0 пункт ниже, чем в мае. Китайские производители зафиксировали сокращение объемов производства впервые за последние восемь месяцев. Объем новых заказов сокращается второй месяц подряд, и в целом отмечается слабый спрос со стороны клиентов.

Промышленное производство в Китае в июне 2013 г. выросло на 8,9% в годовом выражении, что на 0,3 процентных пункта ниже показателя мая, сообщило в понедельник государственное статистическое управление КНР. Рост производства отмечен в 40 из 41 отрасли промышленности. В частности, текстильное производство выросло на 8%, производство химсырья и химической продукции — на 11,2%, неметаллических минеральных изделий — на 11,5%, черная металлургия — на 7,7%. Производство транспортного оборудования сократилось на 0,8%.

* Индекс деловой активности в промышленной сфере (PMI) формируется в виде отчета по результатам опроса менеджеров (закупки в промышленной сфере). С помощью индекса PMI оценивают изменения в сфере новых производственных заказов. Показатель ниже 50 свидетельствует о замедлении темпов экономического развития.

** Индекс промышленного производства (IPI) — показатель динамики объема промышленного производства, его подъема или спада. Определяется в виде отношения текущего объема производства в данном выражении к объему промышленного производства в предыдущем или другом базисном году.

Прогноз спроса ПТФЭ в Китае, США, ЕС

на основе динамики индекса промышленного производства (IPI**)

Китай

Значения индекса IPI Китая демонстрируют снижение роста промышленного производства. Прогнозируется изменение спроса на внутреннем рынке ПТФЭ в Китае на 0,2% в июле и на 1,1% в августе от уровня спроса в мае месяце. Как и ожидалось, вслед за снижением индекса IPI в июне прогнозируется сохранение уровня спроса. Прогнозные показатели спроса на июль и август превысят среднемесячный уровень спроса Китая в 2012 г. на 11,7% и 12,8% соответственно.

США

Динамика индекса IPI США продемонстрировала небольшой рост производства основных отраслей в июне месяце, однако ожидается общее снижение спроса по результатам второго квартала. Прогнозируется изменение спроса на внутреннем рынке ПТФЭ в США на 0,6% в июле и на 1,1% в августе от уровня спроса в мае месяце. Прогнозные показатели спроса на июль и август составят на -7,4% и -7,0% от среднемесячного уровня спроса США в 2012 г. соответственно.

ЕС

Индекс IPI ЕС в июне вновь стабилизировался после снижения в мае, что, однако незначительно сказалось на торговом балансе стран ЕС.

Прогнозируется изменение спроса на внутреннем рынке ПТФЭ в ЕС на 2,6% в июле и на 3,1% в августе от уровня спроса в мае месяце. Прогнозные показатели спроса на июль и август скорректируются от среднемесячного уровня спроса ЕС за 2012 г. на -3,1% и -2,7% соответственно (прим. Eurostat официально изменил базу расчета динамики индекса IPI ЕС с 2005 на 2010 г.).

Общее по миру

С учетом прогноза динамики объемов потребления ПТФЭ на основных рынках прогнозируем изменение мирового спроса на ПТФЭ на 0,9% и 1,6% в июле и августе месяце от уровня потребления в мае месяце, соответственно. Прогнозные показатели спроса на июль и август скорректируются от среднемесячного уровня мирового спроса за 2012 г. на 2,8% и 3,6% соответственно.

НАШИ ЛЮДИ

Команда «ГалоDrive» выступила на турслете

С 12 по 14 июля на поляне у реки Ласва состоялся XVI открытый слет-фестиваль работающей молодежи Кировского района г. Перми.

Это ежегодное мероприятие проводится при поддержке администрации района и координационного совета молодежных объединений.

В турслете участвовали 10 команд, в том числе таких крупных предприятий, как завод силикатных панелей, НИИПМ, «Пороховой завод», «Сорбент», «Хенкель». Среди участников был и «ГалоПолимер Пермь».

Спортивная часть программы включала туристическую полосу, мини-футбол и волейбол, эстафету, перетягивание каната. Под руководством капитана команды Андрея Петухова (цех 26) наши ребята проходили каждый этап, поддерживая друг друга во всех труд-

ностях. Командный дух не покидал их ни на минуту. Также на турслете были проведены музыкальный конкурс, представление команд (визитка), художественный конкурс (домашнее задание), конкурс «Дружная команда», конкурс информационных листов.

Сложным и интересным было задание по преодолению туристической полосы. Трасса была натянута на деревьях, необходимо было преодолеть ее со страховкой быстро и без ошибок, определить азимут, завязать узлы, переправиться через реку вброд, преодолеть подъем в гору. В этом конкурсе принимали участие 4 человека от команды.

Больших побед наша команда «ГалоDrive» не добилась, но, тем не менее, от участия в слете-фестивале получила много положительных эмоций и с настроением приступила к подготовке к следующему мероприятию — Дню Нептуна.



На фото: без помощи команды в шаре «Зорб» быстро не пробежать

День Нептуна в новом формате

Это мероприятие проходило с 16 по 17 августа на базе лагеря «Спутник».

В нем участвовали 4 команды молодых сотрудников предприятий «ГалоПолимер Пермь», НИИПМ, Порохового завода, «Хенкель».

Ребята жили в корпусах лагеря, для обеспечения питания была приглашена компания «Большая еда», обслуживающая столовую нашего предприятия. Кормили, что называется, «на убой» — салатами, горячим супом, вкусным вторым. Распорядок дня был следующим. В пятницу — ужин, приветствие команд (визитка), песни у костра, дискотека. От каждой команды нужно было исполнить две песни под гитару. На этом конкурсе мы выиграли главный приз — яблочный пирог.

В субботу — подъем, зарядка, завтрак, веревочный курс, тимбилдинг, катание на «бублике» за катером, награждение, уборка корпусов и отъезд.

Тимбилдинг — это тренинги, направленные, в том числе, на создание атмосферы неформального общения, выработку командного духа и умения работать в команде.

Утром всех ждал сюрприз от организаторов фестиваля, сделавших объявление, что все участники будут проходить конкурсы во вновь образованных командах, путем вытягивания карточки определенного цвета. Вместо 4 приехавших команд стало 6, и все друг друга не знали. Но познакомилась быстро, получили маршрутные листы

на прохождение этапов («паутина», «крокодил», свободное падение и многих других). Рассредоточенные по 2–3 человека по новым командам, направились на преодоление трудностей.

Затем на футбольном поле прошли конкурсы, особенно вызвавшие восторг у всех участников. Вот некоторые из них. В большой надувной шар «Зорб» диаметром 3,5 м входил человек и бежал внутри него, двое страховали снаружи. Следующий этап с большими лыжами был рассчитан на 5 человек. Еще один этап представлял собой деревянную клетку, а внутри нее мяч, который необходимо было извлечь с помощью палок с четырех сторон. А еще был бой в костюмах «сумоистов».

Даже дождь не повлиял на положительные эмоции, а наоборот, добавил экстрима при прохождении этапов.

«Было здорово!» — говорит председатель совета молодежи ОАО «ГалоПолимер Пермь» Татьяна Калугина. — Каждую команду наградили дипломом, а еще нам вручили благодарственное письмо на имя генерального директора Павла Ивановича Бойко за поддержку работающей молодежи на предприятии, что было очень приятно. В лагере всплывали воспоминания детства, когда родители отправляли нас на летние каникулы. Фестиваль был интересным, нужным, и хотелось бы больше таких мероприятий, и именно в таком формате».



На фото: побыть в образе борца сумо может даже худенький, достаточно одеть костюм

КРУПНЫМ ПЛАНОМ

От школьного увлечения — к работе на производстве

На химическом производстве неумолима роль каждого работника. Трудно переоценить важность понимания взаимосвязи всех служб завода, взаимодействия людей. «Между начальником и подчиненными должно быть, прежде всего, доверие, — говорит инженер-технолог цеха 28 Юрий Александрович Кривихин. — Чем его больше, тем продуктивнее работает коллектив».

Юрий Александрович, вы работаете на предприятии 35 лет, являетесь обладателем нескольких профессиональных званий, награждены знаком отличия «Ветеран атомной энергетики и промышленности», о вас упоминает в своей четвертой книге «Завод у двуречья» Валентин Уткин. Расскажите, с чего все начиналось? Когда и как вы пришли в профессию?

На первом же уроке химии в седьмом классе я получил оценку «отлично» (улыбается). Мне нравился этот предмет, он легко мне давался. Огромную роль в этом отвожу, безусловно, учителю химии Валентине Семеновне. Она великолепно знала свой предмет, умела так доносить нам знания и буквально вкладывать в наши юные головы материал, что ходить на урок было одно удовольствие. Мое личное знакомство с химией состоялось позже, когда мы с одноклассниками, будучи чуть постарше, с маниакальным постоянством ставили опыты дома, делали порох, запуская во дворе «ракеты» из плотной бумаги. После окончания химического факультета Горьковского политехнического института мы с супругой приехали в Кирово-Чепецк, и я устроился на химкомбинат мастером смены в цех 33.

Начало пути всегда играет значимую роль в дальнейшем профессиональном становлении. На этом пути практически всегда есть «учителя» — люди, оказавшие влияние на отношение к труду, давшие знания и опыт. Был ли в Вашей жизни такой человек? Я думаю, что первый руководитель на рабо-

те, как и любой первый опыт, навсегда остается в нашей памяти — так устроен человек. Для меня им стала мудрейшая женщина, талантливый организатор Галина Михайловна Бурдыгина, которая была строгой и одновременно справедливой, доброжелательной, но требовательной и принципиальной. Ее отношение к работе, к людям передавалось с годами и мне — не угасало стремление постоянно повышать свой профессиональный уровень: я учился брать и нести ответственность, организовывать процесс производства, управлять людьми. За годы работы пришел к выводу, что огромное значение имеют отношения, сложившиеся в коллективе. Насколько грамотно выстроить отношения с людьми, настолько качественно и слаженно они будут работать.

На Ваших глазах, можно сказать, развивалось и крепло производство. Удалось ли принимать непосредственное участие в освоении технологических инноваций, разработок?

Несколько лет я трудился в должности инженера по опытным работам на опытно-промышленной установке по обезвреживанию формиатного шлама от токсических примесей и получению муравьино-кислого натрия, который планировалось использовать в сельском хозяйстве для увеличения продуктивности животноводства. Хлороформ, который мы очищали в цехе 33, был удостоен государственного «Знака качества», и оно приравнивалось к мировому уровню. В 1998 г.стал работать в производстве хлористого кальция. В то время мы осуществляли перевод систем сушки хлористого кальция с мазутного топлива на экологически чистый природный газ. Т.о. удалось улучшить экологию и культуру производства, автоматизировать процесс. В мои обязанности входили разработка технического регламента и инструкций, контроль соответствия технической документации проектируемому производству — строительству установок.

ристого кальция. В то время мы осуществляли перевод систем сушки хлористого кальция с мазутного топлива на экологически чистый природный газ. Т.о. удалось улучшить экологию и культуру производства, автоматизировать процесс. В мои обязанности входили разработка технического регламента и инструкций, контроль соответствия технической документации проектируемому производству — строительству установок.

Каков Ваш сегодняшний день?

Главная задача инженера-технолога — это контроль за соблюдением технологической документации, четкое следование работникам разработанным инструкциям. Мой день начинается в 7.30 утра с обхода оборудования, знакомства с ночными рапортами, оценки и контроля работы персонала. В моем подчинении 24 человека. При возникновении неполадок организовываю процесс их взаимодействия с сервисными службами — от того, насколько хорошо и, главное, они сработают, зависит качество выпускаемой продукции.

Представляли когда-нибудь, что работаете не инженером-технологом, а, скажем, строителем?

(улыбается). Твердое нет! Никогда не пожалел ни о выборе профессии, ни о том, что работаю на химическом предприятии. У меня интересная работа, которая связана, прежде всего, с людьми. Я несу ответственность за них, за четкое выполнение ими работы, а чтобы процесс этот был налажен



Кривихин Юрий Александрович
инженер-технолог цеха 28
ООО «ГалоПолимер Кирово-Чепецк»

и не давал сбоя — нужно к каждому работнику найти подход, увидеть в нем специалиста.

С высоты своего опыта, что бы Вы пожелали молодым, начинающим работникам?

В первую очередь, соблюдать дисциплину. Хаос не допустим на производстве. А еще — стараться перенимать опыт у старших сотрудников. Это неоеценимо сейчас, и тем более пригодится в будущем.

Может быть, какой-то девиз напоследок?

Есть такой. Все, что ни делается — к лучшему. А в связи с Днем химика хочу поздравить всех своих коллег и товарищей, пожелать им оптимизма, бодрости духа и надежды на лучшее.

Ольга Зотова: Свою профессию ни на что не променяю

Работа аппаратчика ответственна и значима для всего предприятия. Зачастую время на принятия решения — доли секунд. Нужно знать «характер» каждого аппарата. Отличное знание технологии, помноженное на опыт и добросовестность — это то, чего не отнять у аппаратчика цеха 26 Ольги Ивановны Зотовой.



Зотова Ольга Ивановна
аппаратчик цеха 26
ОАО «ГалоПолимер Пермь»

Ольга Ивановна, уже больше двадцати лет вы трудитесь в ОАО «ГалоПолимер Пермь». Расскажите, как пришли в свою профессию?

Не сказать, чтобы я заранее определилась с выбором. Приехала из сельской местности, специального химического образования не имела, так что начинала с нуля, училась не-

посредственно на рабочем месте. Сначала я была аппаратчиком в отделении сушки, где изучила все узлы. Затем, когда стала работать аппаратчиком полимеризации, также освоила несколько установок по производству фторопластов. Уже больше двадцати лет я в цехе, но специфика труда все время менялась, скучать не приходилось. Наша работа интересная, разнообразная. Здесь не знаешь, что такое рутинная.

Не жалели о своем выборе?

Ни разу. Многие уходили с предприятия в тяжелые девяностые годы или, как я, подрабатывали, когда «стоял» завод, в торговле или в сфере обслуживания. Помню, что именно в тот период я ясно поняла: что бы там ни было, но свой цех и свою профессию ни на что не променяю. Пережили те годы — значит, любые трудности нипочем.

С какими видами полимеров Вы работали?

С различными. Сначала были фторопласты-4, 4Д и суспензии. К моему приходу работа этих производств уже была технически отлажена. В конце девяностых годов я участвовала в освоении Ф-4А. Это был новый продукт, и, как часто бывает при внедрении различных новшеств, не обошлось без сложностей и переделок, пока не добились желаемого. От участия в таких мероприяти-

ях, как пуск новых производств, получаешь удовлетворение. Самое приятное — осознание того, что в этом есть доля твоего труда и труда твоих коллег.

Наверно поэтому, когда мне предложили в 2007 году работу аппаратчиком полимеризации 6 разряда в создаваемом производстве плавкого Ф-40, я долго не раздумывала. Меня всегда тянуло к новым знаниям — более того, мне нравится не просто узнавать, но и применять полученные знания на практике.

Как и любая другая профессия в химическом производстве, работа аппаратчиком накладывает массу обязательств. Какие требования предъявляются к нему?

Конечно же, ответственность, потому что мы работаем с взрывоопасной средой, дисциплинированность, внимательность. Знание технологии и оборудования, соблюдение чистоты. В технологическом процессе могут быть отклонения, их необходимо вовремя разгадать и скорректировать процесс. Также важно выявить неполадки оборудования. Оборудование как живое: его необходимо чувствовать. От совокупности этих моментов зависит качество продукции, которое на сегодня является для нас задачей номер один.

На ваш взгляд, что необходимо усовершенствовать в вашем цехе?

Замечательно, что наш холдинг развивается, вводя новые, более современные единицы оборудования, открывая складские помещения за рубежом и т.д. Например, в нашем цехе устанавливают новые мельни-

цы на сушке, мешалки на реакторах... Единственное, чего хотелось бы пожелать в связи с этим, — это улучшения условий труда, возможно, в сторону автоматизации.

Какой у Вас коллектив?

Коллектив, где в основном — женщины, имеет свои особенности. Дружный, конечно! Многие работают давно, душой болеют за дело и щедро делятся с коллегами накопленным опытом. Это такие аппаратчики, как Валентина Каримова или Галина Каменских.

Комментарий начальник производства фторопластов цеха 26 ОАО «ГалоПолимер Пермь» Геннадий Леонидович Ширшов:

Ольга Ивановна Зотова относится к тем работникам, которых отличают исключительная ответственность, работоспособность, порядочность и трудолюбие. Она легко сходится с людьми и с особым интересом передает свой богатый опыт молодежи.

Что пожелаете коллегам ко Дню химика?

Своему родному цеху и заводу в целом желаю светлого будущего: чтобы продукция на мировом рынке была востребована, «как горячие пирожки». От этого зависит и благополучие, в первую очередь, производственного коллектива — оплата труда аппаратчиков и специалистов других химических профессий. Всем работникам холдинга — здоровья, оптимизма, пусть в их семьях всегда будут тепло и уют, мир и счастье!

НОВОСТИ

Малыши — в садик, мамы — на работу в ГалоПолимер

Устроить малыша в ясельную группу в Кирово-Чепецке почти нереально. Многим мамам приходится оставаться в декрете до трех лет, нанимать няню или отдавать ребенка в частные садики. Компания «ГалоПолимер Кирово-Чепецк» на днях открыла группу для детей своих сотрудников. В детский сад № 23 пошли 17 малышей от двух до трех лет. На празднике в честь открытия побывала наша редакция.

Родителей и малышей поздравили зампред Кирово-Чепецкой городской Думы Сергей Мутных и заведующий отделом образования администрации Кирово-Чепецка Алексей Семейшев. С приветственной речью выступили старший воспитатель Татьяна Родыгина и начальник отдела кадров «ГалоПолимер Кирово-Чепецк» Светлана Созонтова.

«Этот день очень значим и для вас, и для детского сада, и для нашего завода «ГалоПолимер Кирово-Чепецк», — рассказала Светлана Михайловна. — Общественные дела нашего предприятия — это всегда самые хорошие и приятные для нас моменты. Сегодня мы открываем новую группу для детей наших сотрудников. Это значит, что вам не придется ждать достижения трех лет или посещать частные детские сады. И это очень важно для завода.

Мы очень старались, была проведена огромная работа по ремонту и закупке всего необходимого. Хочется пожелать, чтобы детям было комфортно и уютно в новой группе, чтобы детишки не болели, хорошо развивались, радовали своих родителей, чтобы родители и педагогический коллектив ДДУ № 23 всегда находили общий язык в деле воспитания, чтобы родители были спокойны за своих детей, и это помогало им достигать трудовых успехов».

День открытия группы запомнится родителям радостным и праздничным: с малышами поиграли «собака Шарик» и «мышка Норушка». И даже самые скромные детки к концу праздника вышли на сцену пустить мыльные пузыри.

Группа в 23-м детском саду — вторая на счету руководства компании «ГалоПолимер», всего распределено 28 мест. Первую группу открыли осенью 2012 г. в первом детском комбинате, прошло меньше года — и вот новый подарок для заводчан.

Славе Макееву совсем недавно исполнилось два года — и уже с понедельника он начнет посещать новую группу. А мама — сможет выйти на работу.

Алия Макеева, экономист по труду поделилась с нами: «Мы все очень тронуты, что ру-

ководство завода совершило такой весомый вклад в жизнь сотрудников и детей — открыло такую группу. Нам не придется сидеть дома до трех лет, и я смогу пораньше выйти на работу».

Наталья Бабинцева, аппаратчик добавила, что «группа очень красивая, много игрушек, ребенку уже здесь понравилось».

Помещения группы действительно впечатляют. Компания «ГалоПолимер» провела капитальный ремонт с соблюдением всех

требований надзорных органов. В группе современная мебель, новая сантехника, пластиковые окна, развивающие игры и игрушки. На все это ушло без малого 1,5 млн рублей.

Сегодня дети уже познакомились со своими воспитателями — Надеждой Сергеевной и Екатериной Александровной. С новыми друзьями и полюбившимися игрушками малыши будут вместе до средней группы.



На фото: День открытия группы запомнится родителям, и малышам

НОВОСТИ

Ростехнадзор провел проверку «ГалоПолимер Кирово-Чепецк»

Западно-Уральское управление Ростехнадзора по Кировской области провело плановую (раз в три года) проверку ООО «ГалоПолимер Кирово-Чепецк».

В соответствии со ст. 9 Федерального закона от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» были проверены соблюдение предприятием положения нормативных правовых актов, устанавливающих требования промышленной безопасности, правила ведения работ на опасном производственном объекте, порядок действий в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте.

По результатам проверки составлен акт и выдано предписание, в которых отражены выявленные нарушения. Организация эксплуатации опасных производственных объектов и их техническое состояние признаны удовлетворительными.

Итоги обследования обсуждены с руководством предприятия, согласованы сроки устранения замечаний Ростехнадзора.

Усовершенствована локальная система оповещения

На ООО «ГалоПолимер Кирово-Чепецк» сделана реконструкция локальной системы оповещения (ЛСО) населения города. Существовавшая ранее ЛСО не удовлетворяла требованиям нормативных актов.

Работы по реконструкции проведены с опережением, в два раза быстрее требуемых для внедрения данного оборудования сроков. За короткий период на предприятии было подготовлено техническое задание и выполнен проект, закуплено необходимое оборудование и найден подрядчик. К апрелю выполнены строительные-монтажные и пусконаладочные работы, в мае прошло комплексное опробование системы, в августе состоится приемка объектов в эксплуатацию.

Новая система предусматривает доведение сигналов громкоговорящего оповещения населения и включает в себя четыре выносных акустических устройства (ВАУ), управляемых по радиоканалу с пульта диспетчера завода. ЛСО предприятия сопряжена с ЛСО Кирово-Чепецка и области.

СПОРТ

Сразу после Дня химика были подведены итоги очередной спартакиады ОАО «ГалоПолимер Пермь», проводившейся на предприятии по 16 видам спорта и посвященной 70-летию предприятия.

В спартакиаде приняли участие практически все структурные подразделения. Особенно активно и интересно прошли наиболее популярные соревнования по лыжным гонкам, волейболу, футболу, дартсу.

Уверенную победу в спартакиаде одержал коллектив пожарно-газоспасательного отряда (ПГСО), он ровно провёл все состязания, ни в одном из них не опускаясь ниже 4 места.

2 место занял коллектив совета ветеранов, опытные спортсмены которого отличились прежде всего в таких видах спорта, как русские шашки, настольный теннис, шахматы, лыжные гонки.

А вот спортсменам 26-го цеха особенно хорошо удавались выступления в баскетболе, футболе, волейболе, что обеспечило коллективу 3 место.

Можно считать успешным участие в спартакиаде коллективов цехов 22 и 1, побеждавших в отдельных ви-

дах, в комплексном зачете они заняли соответственно 4 и 5 места.

Совсем немного уступили им управление и цех 25.

Результат дебютантов — совета молодежи (8 место) — нельзя назвать высоким, но ребята участвовали почти во всех соревнованиях по олимпийскому принципу «главное — участие, а не победа», и можно надеяться, что победы к ним скоро придут.

В меру своих сил выступили в ряде состязаний работники службы метрологии, транспортники, энергетики.

Из сильнейших спортсменов предприятия были скомплектованы сборные команды, добившиеся успеха в минувшем спортивном сезоне.

В спартакиаде трудовых коллективов Пермского края предприятие «ГалоПолимер Пермь» заняло высокое 5 место.

В спартакиаде ветеранов Пермского края у нас заслуженное 3 место.

В летнем сезоне сборная команда предприятия по футболу участвует в чемпионате Перми среди 10 сильнейших команд по первой группе. А футбольная команда ветеранов — в первенстве города среди 14 команд.

НАГРАЖДЕНИЯ

Указом Президента Российской Федерации от 26.06.2013 г. № 583 «О награждении государственными наградами Российской Федерации» за заслуги в области химической промышленности и многолетний добросовестный труд присвоено почетное звание «Заслуженный химик Российской Федерации» начальнику цеха 26 ОАО «ГалоПолимер Пермь» Константину Борисовичу Манцирину и бывшему работнику цеха сервисных услуг по КИПиА ОАО «ГалоПолимер Пермь» Виктору Петровичу Шаромову.

В связи с празднованием 290-летия города Перми, за многолетний добросовестный труд, успешное выполнение производственных задач и большой вклад в развитие промышленности города Перми, награждены Благодарственным письмом Главы города работники ОАО «ГалоПолимер Пермь»: бухгалтер Надежда Кузьмовна Мышкина, аппаратчик синтеза цеха 26 Наталья Александровна Некрасова, слесарь КИПиА цеха сервисных услуг по КИПиА Владимир Федорович Богомяков.



Номер подготовлен редакцией газеты «Вестник» ОАО «ГалоПолимер»

Редактор — Ирина Гурченко

Редакционная коллегия:
Ирина Бочкарева
Мария Максимова
Алексей Сбоев

Верстка и дизайн:
Павел Батуев

Адрес редакции:
ОАО «ГалоПолимер»
125284, Россия, г. Москва,
Ленинградский пр., д. 31а, стр. 1
Тел./факс +7 (495) 725-44-00

Отпечатано в ООО «Арко»
614113, Россия, г. Пермь, ул. Кировоградская, 12
Тел./факс +7 (342) 206-03-03

Учредитель газеты: ОАО «ГалоПолимер»
Подписано в печать 2.09.2013 г.
Распространяется бесплатно
Тираж: 950 экземпляров
Печать офсетная

HALOPOLYMER.RU