

# Трудобваха



Английское словечко "брейнсторминг" означает мозговой штурм. Это оперативный метод решения проблем на основе стимулирования творческой активности, когда участникам обсуждения предлагают высказывать как можно больше вариантов. Из общего числа идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.

В 2008 году, когда на нашем заводе появилась служба развития предприятия, апробирование этого метода входило в ее планы. Состоялось несколько семинаров, на которых труженники отделов и служб обсуждали бизнес-проекты и вносили свои инновационные предложения по развитию завода. Наш разговор о работе службы в области реализации новых проектов, поиска новой продукции с ее начальником - П.А.ГОРЧАКОВЫМ.

**1 - Павел Аркадьевич, какие новации получили путевку в жизнь в прошлом году?**

— Начну с того, что в нашу службу входят отдел перспективного развития, АСУП и участок связи. Благодаря усилиям ОПР, завод начал выпускать четыре новых вида пневмоударников высокого давления. Это импортзамещающая продукция, весьма для нас выгодная. Но пока производственные мощности предприятия не позволяют изготавливать ее в нужном объеме. Необходимо маркетинговая проработка рынка и реклама. Много внимания уделялось продукции горнодобывающей промышленности, разработаны новые образцы расширителей, коронок, пневмоударников различного диаметра.

Есть ряд задумок и по нефтянке. Проработали варианты по выпуску износостойких замков, переходников, переводников. Продолжается плодотворная работа с московской фирмой "Акватик" по выпуску легкосплавной буровой трубы повышенной надежности.

Большой резонанс на заводе получил проект "Рабочее место мастера", разработанный отделом АСУП. После внедрения проекта мастера на специально оборудованных рабочих местах в электронном виде заносят все данные, которые формируют суточные сводки для ПДО. Они же используются для формирования ежемесячных нарядов. И если первоначально к этому проекту было недоверие, то сейчас все - мастера, экономисты цехов, технологи, работники отдела труда - почувствовали значительное облегчение в работе.

Конечно, для нас работа в этом направлении еще не закончилась. Остались вопросы по разработке сетевого графика и подсчету продукции незавершенного производства. Самая главная проблема - планирование и подготовка производства. Для этого, собственно, и задумывался данный проект. Этой задачей больше года занимался наш программист Анатолий Коньшин. В процессе работы возник ряд вопросов, которые сегодня решают труженники отдела АСУП.

Что касается связи, ею давно не занимались. Станция 1986 года внедрения до сих пор действует, хотя и мо-

часть оборудования из 14-го, после чего демонтировать здание цеха 14 и построить новое, что заняло бы очень много времени. Было предложение поставить новый цех за музеем до здания котельной, но этой территории вряд ли бы хватило. Реализация этого проекта планируется на 2014-2019 годы. Оба проекта (строительство кузнечно-прессового и механического цехов) будут претворяться в жизнь за счет средств федеральной целевой программы.

ционного развития. Вновь будем проводить круглые столы со специалистами подразделений. Реанимируем и практику семинаров. Только теперь уже будем собирать людей не со всех подразделений сразу, а работать с каждым цехом, службой отдельно.

Каждому из нас надо понимать: чем завоевывать новые рынки, лучше закрепить на тех, где продукция с маркой Серовского механического завода себя уже зарекомендовала. А это, в первую очередь, горнодобывающая отрасль. У нас готовы покупать и коронки, и пневмоудар-

ники, но производственные мощности на сегодняшний день таковы, что не получается обеспечить все потребности заказчиков. К тому же, нет-нет, да случаются срывы по качеству. Бывает, привозим изделия на испытания, люди хлопают в ладоши: будем брать. Идет серийная партия - появляются замечания. Так что думать еще есть над чем. Чтобы результат был достойным, нужна солидная работа всех подразделений предприятия.

**5 - Каким видите 2012 год для заводского коллектива?**

— На первый квартал заказами и гражданской продукцией, и госзаказов обеспечены. Что будет дальше? Это зависит только от нас. Важно показать, что наша продукция конкурентоспособна и востребована.

В прошлом году завод получил очень много современного оборудования. Сейчас необходимо сделать всё, чтобы эту технику использовать грамотно, с максимальной загрузкой и отдачей. Чтобы на том же обрабатывающем центре получать уже готовое изделие. Это позволит уменьшить дефицит рабочих рук, повысить престиж рабочей профессии. Потому что на таком оборудовании будут трудиться только высококвалифицированные специалисты.

Многие наши бизнесмены говорят: надо повысить производительность труда. Кое-кто даже предлагает увеличить рабочую неделю до 60 часов. Да, если человек будет стоять за станком не по 8, а по 16 часов, он будет делать больше деталей. Но все равно не сможет тягаться с производительностью западного рабочего, который стоит за передовым оборудованием. Необходимо внедрение новой техники, ее освоение, новых технологий производства и методов работы.

Для каждого из нас задача первоочередной важности - не плыть по течению, не погрязнуть в рутине. Нужен мозговой штурм по всем направлениям. Тогда будет движение вперед. Тогда достигнем более высокого уровня производства и жизни заводчан.

**Беседу вела Ирина АНДРЕЕВА**

## Брейнсторминг по всем направлениям



**4 - На последнем совещании директор завода озвучил решение о возобновлении практики проведения семинаров для представителей подразделений и служб, на которых идет поиск инноваций, рождаются идеи, что так или иначе повлияют на развитие нашего предприятия.**

— И это правильно. Нам надо двигаться вперед. Сегодня производственно-экономические показатели завода таковы, что в рубле товарной продукции более рубля затрат. Необходимо разработать стратегию, которая бы позволила выйти из этой ситуации. А сделать это можно за счет увеличения объемов производства. Нужно искать резервы предприятия. Для этого мы и проводили семинары и круглые столы с коллективами всех подразделений. Было собрано около 60 предложений по выпуску новой продукции, минимизации затрат и т.д. Все они озвучены на совете по развитию завода, но ни одно не было принято и воплощено в жизнь.

Приведу примеры. Взят заказ на изготовление ряда изделий для станции ГРЭС. Сначала бодро за них взялись. Потом оказалось: проблемы с материалами, нет нужного оборудования. Выполнили один раз этот заказ и поставили точку в сотрудничестве. Вместо того, чтобы приобрести необходимое оборудование и увеличить количество сторонних заказов для цеха 5. Текучка заела.

Работали и с научно-исследовательским институтом, который предложил выпускать лопатки для ветровых генераторов. После нашей калькуляции выяснилось, что эти лопатки им выгоднее делать самим. То же и с боронами для сельского хозяйства. Товар ходовой, однако вновь наша себестоимость оказалась выше цены на изделие.

В январе вышел приказ директора завода по составлению плана иннова-



Читайте продолжение молодежной странички на 2 полосе

**Чтобы быть успешным, любое предприятие должно постоянно меняться. Молодой специалист сегодня - это человек, управляющий изменениями. Простые исполнители никому не нужны. Нужны творцы новых идей, новых решений.**

Книжный опыт устареет очень быстро. Книжки не успевают выходить со скоростью изменений в нашей жизни. А значит, нужно постоянно учиться, увеличивать сумму знаний, навыков, опыта. Поэтому важными характеристиками кадрового потенциала предприятия выступают возрастная и образовательная уровни его работников. Креативные, адаптированные к требованиям современного мира идеи может предложить только грамотная, образованная молодежь.

Сегодня на заводе трудится 374 молодых работника в возрасте до 35 лет, а это треть от общей численности коллектива механиков. Из них 80 человек - инженерно-технические работники и специалисты.

В 2011 году дипломы о высшем и среднем профессиональном образовании получили 14 труженников нашего за-

— Достали эти взрослые, твердят, как заведенные: без высшего образования никуда! без высшего образования ты никто! — Вот-вот! Еще не факт, что в жизни пригодятся полученные в вузе знания. Во-вторых, если на то пошло, диплом сегодня можно запросто купить. А на хорошую работу берут только по великому благу.

Вот такой диалог старшекласников довелось мне услышать в коридорах одной из школ. Что ответили бы тем ребятам молодые специалисты нашего завода, что получили высшее образование и имеют опыт работы на производстве?

**С дипломом просьба не беспокоить!**

**Оксана МАКСИМОВСКИХ, инженер-технолог цеха 9:**  
— Диплом - не самоцель. Цель - стать личностью: целостной, эрудированной, готовой к любым жизненным поворотам. В институте не учат решать конкретные задачи, там учат мыслить так, чтобы можно было найти решение любой задачи. Как сказал Георг Зиммель, "человек образованный - тот, кто знает, где найти то, чего он не знает".

Образование не может быть лишним. Наличие же диплома ценится при устройстве на любую работу. Восемь лет назад я окончила механико-машиностроительный факультет УГТУ-УПИ, получила специальность инженера-технолога. Мне, как девушке, некоторые предметы давались с трудом. Однако сессии заканчивала "без хвостов". Потому что у нас были очень хорошие преподаватели. Всегда найдут время для своих студентов, помогут, объяснят. Один из них - Михаил Матвеевич Зеликсон. Его сегодня вспоминаю с благодарностью.

## МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ Творцы идей, творцы решений

вода. Знаю, что два человека ещё в конце 2011 года защитили свои выпускные квалификационные работы, но пока дипломы о высшем образовании в бюро кадров не предоставили. С декабрьской зарплатой выпускникам была начислена премия.

На сегодняшний день 44 работника повышают свой образовательный уровень в учебных заведениях высшего и среднего профессионального образования. Из них четырёх идёт оплата половины стоимости обучения за счёт средств завода, что закреплено в заводском коллективном договоре.

В течение прошлого года пять заводских подразделений пополнились молодыми специалистами. Так, в технологическое бюро кузнечно-прессового цеха 1 и механического цеха 14 были приняты выпускники Уральского федерального университета Татьяна Катеринкина и Александр Скорик. Малика Исаченко влилась в ряды инженеров-конструкторов технологической службы. Участок термообработки цеха 9 возглавляет молодой мастер Юрий Ротгамель. А в технической службе Екатерина Демина постигает азы экономики.

Хочется пожелать ребятам дальнейшего профессионального роста, дружеских отношений в коллективе, удовлетворения от своего труда. Держайте! В ваших руках - будущее нашего завода.

**Юлия ЗЫРЯНОВА, специалист по подготовке кадров ООТиУП**

— Достали эти взрослые, твердят, как заведенные: без высшего образования никуда! без высшего образования ты никто! — Вот-вот! Еще не факт, что в жизни пригодятся полученные в вузе знания. Во-вторых, если на то пошло, диплом сегодня можно запросто купить. А на хорошую работу берут только по великому благу.

Вот такой диалог старшекласников довелось мне услышать в коридорах одной из школ. Что ответили бы тем ребятам молодые специалисты нашего завода, что получили высшее образование и имеют опыт работы на производстве?

**С дипломом просьба не беспокоить!**

**Оксана МАКСИМОВСКИХ, инженер-технолог цеха 9:**  
— Диплом - не самоцель. Цель - стать личностью: целостной, эрудированной, готовой к любым жизненным поворотам. В институте не учат решать конкретные задачи, там учат мыслить так, чтобы можно было найти решение любой задачи. Как сказал Георг Зиммель, "человек образованный - тот, кто знает, где найти то, чего он не знает".

Образование не может быть лишним. Наличие же диплома ценится при устройстве на любую работу. Восемь лет назад я окончила механико-машиностроительный факультет УГТУ-УПИ, получила специальность инженера-технолога. Мне, как девушке, некоторые предметы давались с трудом. Однако сессии заканчивала "без хвостов". Потому что у нас были очень хорошие преподаватели. Всегда найдут время для своих студентов, помогут, объяснят. Один из них - Михаил Матвеевич Зеликсон. Его сегодня вспоминаю с благодарностью.

И на заводе к нему не раз обращалась за помощью в работе. Обучение - это еще и прекрасный опыт общения. Что тоже важно для развития человека. На сессиях мы обменивались опытом, новыми идеями, которые потом привносили в свою работу. Чтобы отдел, цех, всё предприятие не стояло на месте, развивалось. Не проходит и дня, чтобы я не вспоминала студенческие годы. Многие ребята из моей группы остались в Екатеринбурге, но связь с ними не прерывается. Находим друг друга в Интернете, общаемся через "аськи", майлы... С Василием Кузьминым вместе учились еще в школе, потом в одной группе в институте. Нам просто общаться друг с другом, советоваться, находить решения производственных задач, поскольку мы на одной волне.

С каждым годом появляются инновации в образовательных процессах. Например, чтение лекций по видео, сдача экзаменов дома у монитора компьютера. Это очень удобно, особенно для тех, кто работает или получает второе высшее. Возможно, и я когда-нибудь вновь стану студенткой. Хорошее образование - лучшая опора в жизни.

(Окончание на 2 стр.)





