



СПЕЦИАЛЬНЫЙ ВЫПУСК

Наш

ЗАВОД

Миссия предприятия:

Мы производим совершенные приборы и системы управления для ракетно-космической техники с целью укрепления обороноспособности и процветания России.

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ

Они работают во имя космоса

Зажигание! Шум двигателя медленно нарастает. Время начинает измеряться долями секунды.... Так стартуют пилотируемые космические корабли, выходят на орбиты спутники и уходят в дальние рейсы межпланетные автоматические станции. Творения рук человеческих, за созданием которых стоит громадный труд ученых, конструкторов, инженеров и рабочих ракетно-космической отрасли. Отрасли, где сосредоточены самые передовые достижения науки и техники, накоплен высококлассный кадровый потенциал. Здесь трудятся лучшие из лучших, и по-другому быть просто не может, ведь от их работы зависит престиж страны и ее позиции на мировой арене.

Когда грянула перестройка, устойчивое положение ракетно-космической отрасли заметно пошатнулось. Работы по программам космических исследований были полностью или частично свернуты. Профилирующие заводы потеряли объемы производства, в связи с чем не у дел остались даже высококвалифицированные специалисты. Сейчас обстановка стабилизировалась – космос снова стал приоритетным государственным направлением и передовой статьей распределения инвестиций.

Все трудности перестроенного периода в числе других предприятий отрасли пережил и Сосенский приборостроительный завод. Сейчас это стремительно развивающееся предприятие, основным направлением деятельности которого, как и раньше, является серийное производство приборов систем управления ракетно-космической техники (РКТ). В скором времени, в соответствии с Указом Президента РФ и Постановлением Правительства РФ, СПЗ станет филиалом московского научно-производственного центра автоматки и приборостроения им. Н.А. Пилюгина холдинга "Российские системы управления". Такая реорганизация будет проведена в рамках правительственной программы, направленной на укрепление машиностроительного комплекса. Ее цель: объединить разрозненные предприятия Федерального космического агентства, которые специализируются на изготовлении систем управления РКТ в одно крупное, с единым руководящим центром.

Наша справка

ФГУП "Научно-производственный центр автоматки и приборостроения им. Н.А. Пилюгина" специализируется в области бортовых систем наведения, навигации и управления движением ракет и космических аппаратов. Является головным разработчиком и производителем систем управления для ракетных комплексов, ракетоносителей, разгонных блоков и космических аппаратов. За историю своего существования в интересах науки, обороны страны, экономики и международного сотрудничества в космосе специалистами предприятия успешно реализованы более 80 крупных проектов.

Другие направления деятельности:

- мониторинговые системы и диагностическая аппаратура для медицины;
- автоматизированные системы управления технологическими процессами в энергетической, металлургической и газовой промышленности;
- диагностическая аппаратура для легковых автомобилей.

Реформа влечет за собой только положительные тенденции. Прежде всего – увеличение объемов производства СПЗ. В связи с этим на заводе возникла острая потребность в рабочих кадрах. В основном на промышленное производство. Чтобы решить кадровый вопрос, руководство завода утвердило новые условия приема на работу учеников дефицитных рабочих профессий. Об этом мы говорим с начальником отдела управления персоналом СПЗ Петром Владимировичем Босых (на фото).

- Петр Владимирович, какие специалисты на заводе наиболее востребованы?

- Сейчас самые горячие позиции: это вязальщики схемных жгутов, кабелей и шнуров; монтажники и регулировщики радиоэлектронной аппаратуры и приборов (РЭА и П); изготовители магнитопроводов; операторы станков по намотке катушек трансформаторов, слесари механосборочных работ.

На вес золота – токари, фрезеровщики, автоматчики, операторы станков с программным управлением.

Есть вакансии слесарей контрольно-измерительных приборов и аппаратуры (КИП и А); прессовщиков; маляров; контролеров отдела технического контроля (ОТК), слесарей-ремонтников, обработчиков изделий из пластмасс, электромонтеров, такелажников, уборщиков производственных помещений.

- Список впечатляет...

- Ничего удивительного – плановые объемы производства постоянно растут. На этот год они запланированы в объеме более 600 миллионов рублей. В перспективе на 2008-й год – миллиард рублей.

- Приятно слышать, но для начала надо решить вопрос с кадрами, которые на этот миллиард продукции и выпустят.

- Совершенно верно. С этой целью мы и ввели новые правила приема на работу учеников рабочих профессий, которые, на мой взгляд, являются довольно привлекательными...

- Вот мы и подошли к самой сути. Расскажите подробности нововведения.

- Мы – реалисты и понимаем, что привлечь кадры можно только хорошим заработком. С этой целью на СПЗ было принято решение поднять стипендию ученикам рабочих профессии с уровня прожиточного минимума по Калужской области до 5 000 рублей в месяц.

После сдачи экзамена на квалификационный разряд для получивших профессию на нашем предприятии, действует следующая оплата труда (заработная плата за месяц):

- Первый год работы: 70% выполненного сменного задания оплачивается как 100%, плюс – стимулирующая доплата в размере 5 000 рублей.

- Второй год работы: 80% выполненного сменного задания оплачивается как 100%, плюс – стимулирующая доплата в размере 60% от прожиточного минимума по Калужской области, установленного на момент выплаты.

- Третий год работы: 90% выработки оплачивается как 100%, плюс доплата из средств завода в размере 30% от прожиточного минимума по Калужской области, установленного на момент выплаты.

- А дальше?

- Далее размер заработка будет зависеть только от самого работника. По принципу: сколько сделал – столько и получил. Мы же не можем доплачивать пожизненно. С каждым годом мастерство специалиста растет, а значит, увеличивается выработка и заработок. Все честно. Тем же объясняется снижение суммы стимулирующей доплаты на втором и третьем годах после обучения.

- Если я правильно поняла, обучение будет производиться за счет средств предприятия...

- Да. Завод предоставляет возможность любому человеку получить новую рабочую профессию бесплатно. Сняли даже возрастную цензу, который до сего момента предусматривал прием учеников возрастом до 35 лет. Пришлось оставить лишь маленькую компенсацию за обучение – год отработки. До сего дня было три года.

- Что происходит в случае увольнения рабочего раньше установленного срока?

- Мы всегда действуем в рамках законодательства. В соответствии с Трудовым кодексом РФ работник, получивший специальность на предприятии, то есть обучившийся за счет его средств, должен эти затраты компенсировать. В данном случае – своим добросовестным трудом в течение одного года. Никаких нарушений здесь со стороны СПЗ еще не было, и быть не может.



- Раз уж мы затронули законодательство, давайте поговорим об очень важном его аспекте – социальных гарантиях трудящихся.

- С удовольствием. Только, чтобы перечислить все льготы и компенсации, которые предоставляются работникам предприятия, нам не хватит ни времени, ни места на страницах газеты. Скажу лишь, что наш соцпакет по сравнению с пакетами других предприятий области является самым объемным. Одна из статей – поддержка молодых специалистов. Она предусматривает:

- доплаты за диплом высшего образования – 1000 рублей, среднего технического – 800 рублей в месяц в течение трех лет после окончания ВУЗа или (и) техникума;

- подъемное пособие в размере трех окладов молодым специалистам, поступившим работать на завод с дипломами ВУЗа или (и) техникума;

- юношам, отслужившим в рядах Вооруженных Сил РФ;

- 50-процентная оплата детского сада;

- дотации на питание.

- В советские времена от завода молодым семьям давали даже жилье...

- Обеспечить крышей над головой молодых специалистов – самая большая озабоченность руководства завода. Данный вопрос поднимается на каждой планерке, но единственное, что мы пока можем – это выплачивать инородным компенсацию за найм жилья. И это лишь начало. При появлении свободных средств от прибыли, в случае, если в Сосенском будет организована площадка под застройку, завод готов включиться в программу строительства молодежного поселка. Задумка такая уже есть, а наработки, будем надеяться, появятся.

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ

- **Добавить тут нечего – дело благое и очень нужное.**

- Да. Будет жильё и работа неподалёку, – причем хорошо оплачиваемая, – и молодежь потянется. Жаль только, что в городе, где градообразующим является приборостроительный завод, не готовят специалистов данного профиля. Сосенский радиотехнический техникум в этом году выпустил последнюю группу радиотехников. Сейчас готовит неустраиваемых предприятием специалистов. Но мы и от них не отказываемся – организуем производственные практики, экскурсии на завод. На СПЗ разработана целая программа, которая позволяет студентам параллельно с дипломом об окончании техникума получить на заводе еще и рабочую специальность. Желание работать на заводе студенты техникума приходят на СПЗ после занятий и трудятся по укороченному графику. А экскурсии на завод начинаются уже со школы. Дети имеют возможность собственными глазами посмотреть, как предприятие работает, что выпускает. Это позволяет им сориентироваться на будущее, определиться с выбором профессии. С той же целью совместно со школами мы пытаемся скорректировать программу трудового обучения и направить ее по профилю завода.

- **Неужели в нашем регионе нет образовательных учреждений, которые выпускают уже готовых специалистов рабочих профессий?**

В Калужской области таковых только три (!). Это Людиновский промышленно-экономический техникум, Калужский машиностроительный колледж и Козельский филиал Дмитровского политехнического колледжа (КФДПК).

Последний – надежда и опора СПЗ. Мы тесно и продуктивно взаимодействуем. Наши ведущие специалисты являются руководителями и рецензентами дипломных проектов выпускников КФДПК. О практиках и говорить не приходится. С дипломом филиала на работу принимаем сразу, причем на новые дорогостоящие станки (обрабатывающие центры) с программным управлением. По большому счету на них должны работать инженеры, но специалистов с профильным высшим образованием днем с огнем не сыскать.

- **Рассматривается ли возможность получить высшее образование без отрыва от производства?**

- Не только рассматривается, но и широко применяется. Стремление к учебе, повышению квалификации у нас только приветствуются и являются дополнительным аргументом для карьерного роста работника.

- **И есть примеры?**

- Да сколько угодно. Взять хотя бы цех 210. Обязанности заместителя начальника цеха там исполняет молодой специалист с ВУЗовским дипломом Андрей Расколов, на третьем курсе Среднерусского университета города Калуги учится начальник участка Дмитрий Сухарев, порядка сорока человек в подчинении у Вячеслава Пескарева. Все ребята молодые, перспективные.



Пискарев Вячеслав Вячеславович
Год рождения: 1984. Образование: среднее техническое. Окончил Сосенский радиотехнический техникум. Квалификация: техник-информатик. Уволен из Вооруженный Сил в звании старшины второй статьи. На заводе с июня 2006 года. Мастер участка сборки цеха 210. Руководит коллективом из 40 человек.



Сухарев Дмитрий Леонидович

Год рождения: 1986. Образование: незаконченное высшее. Окончил Сосенский радиотехнический техникум. Квалификация: техник-информатик. Является студентом 3 курса Среднерусского университета. На СПЗ с февраля 2006 года. Этапы карьерного роста: ученик монтажника РЭА и П цеха 210 – помощник мастера цеха – мастер – начальник участка цеха 210. Под его руководством более 20 человек.

Расколов Андрей Михайлович.
Год рождения: 1981. Образование: высшее. Окончил Калужский педагогический университет им. Циолковского. Квалификация: мастер производственного обучения. На СПЗ с октября 2004 года. Ступеньки карьерной лестницы: наладчик штамповочного участка цеха 111 – помощник мастера цеха 111 – начальник участка цеха 210 – заместитель начальника цеха по производству. Под его руководством 8 производственных участков, более 130 человек. Женат, ребенку – 2 года.



Еще примеры: Сергей Ломакин – заместитель начальника цеха 211; Евгений Молчанов – заместитель начальника цеха 111. Оба – молодые специалисты, руководители, выросшие до занимаемых должностей за полтора года.

- **Петр Владимирович, такая стремительность карьеры молодых кадров, безусловно, является хорошим стимулом для их трудовой деятельности...**

- Как же иначе. Без поддержки и доверия со стороны руководства здесь никак нельзя. Мы же готовим свое будущее.

- **И оно у завода представляется довольно привлекательным...**

- Без сомнения!

Татьяна СУХОВА.

БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО

“Уверен: отдача обязательно будет!”

Как уже знают наши читатели, на СПЗ внедряется система “Упорядочение” (“5S”). Она охватывает всю структуру предприятия.

Вне системы не оказалась и служба главного механика. Составной частью “Упорядочения” является система “ТРМ”. (Аббревиатура читается “Ти Пи ЭМ”, так как она сокращает английские слова, которые в переводе означают: “Общее производительное обслуживание оборудования”.)

Как и любая система, “ТРМ” многоаспектна. Чтобы разобраться в этом насущном вопросе, беседуем с главным механиком завода Владимиром Афонинным. В этой должности он пребывает с февраля нынешнего года. До этого же в течение 15 лет работал заместителем начальника одного из цехов по технике, а на СПЗ – с 1988 года.

- **Владимир Ильич, давайте начнём с самой сути – для чего надо было огород городить?**

- На мой взгляд, начатая работа направлена главным образом на воспитание в каждом человеке правильного отношения к производственному процессу. В итоге должен быть выработан новый менталитет, новая психология отношения к труду. Эта задача, как вы понимаете, очень трудна. Но жизненно необходима. Все работники и службы должны быть спаяны в одно целое, стать единой командой. Если говорить про наше направление работы, то успешное внедрение “ТРМ” позволит продлить срок службы оборудования. А из этого вытекает выполнение производственных заданий точно в назначенный срок с надлежащим качеством. Кроме этого, будет обеспечена ощутимая экономия средств и сил. То есть повысится эффективность производства в целом. И, что весьма существенно, уже без больших дополнительных затрат.

- **А в чём основное отличие “ТРМ” от привычной практики плано-предупредительных ремонтов?**

- Система ППР хороша, когда оборудование новое. Наш же станочный парк, что греха таить, уже сильно изношен. Так что новая система поможет изменить ситуацию, когда (лукаво улыбается) станок ломается в любой – как всегда, самый неподходящий – момент, на такую, когда он выходит из строя “по плану”.

- **Объяснили доходчиво. Ну а теперь, пожалуйста, о, так сказать, ноу-хау системы.**

- В ней значительно большая, чем прежде, роль отводится станочнику, которого, кстати, теперь принято называть оператором. Считается, что это повышает пре-

стижность труда. Теперь рабочий не только убирает своё оборудование и определённую зону вокруг него, но и осуществляет смазку и заправку охлаждающей жидкостью. В обязанность оператора войдёт и участие в составлении дефектной ведомости на свой станок. В будущем будет осуществлён и переход на мелкий ремонт оборудования самим оператором. Ведь никто так хорошо не знает конкретный станок, как человек, работающий на нём.

- **И к чему это приведёт?**

- Будут существенно сокращены сроки устранения неисправностей оборудования, повысится качество ремонта и культура производства в целом, ожидается также немалая экономия материальных ресурсов.

- **А с чего начали?**

- Мы начали с составления карты самостоятельного обслуживания. Это новшество внедряется в сборочных цехах. Так что четыре подразделения сделали первый шаг. Также разрабатываются различные – исчерпывающие и доходчивые – инструкции, которые будут находиться на каждом рабочем месте. Это станет подспорьем каждому рабочему в своевременном и грамотном обслуживании оборудования. (Показывает ряд технических документов с ярким, броским оформлением – вплоть до фото.) Их разрабатывает молодой специалист, выпускник Бауманки. Если операторы будут следовать инструкциям, то это существенно увеличит ресурс станочного парка.

- **И каковы успехи?**

- Труднее всего, конечно, изменить привычку работать по старинке, то есть побороть консерватизм. Но есть работники, которые ратуют за новое, прогрессивное.

- **А как вы узнаете, выполнена инструкция в полном объёме или нет?**

- Это тоже предусмотрено системой. Так, постоянно осуществляется проверка, предусмотрены контрольные листки.

- **Откуда “есть-пошла” система, кто её разработал?**

- Она создана и успешно применяется в Японии.

- **А знакомы ли Вы с опытом внедрения “ТРМ” в нашей стране?**

- Совсем недавно – летом этого года – я побывал на Ярославском заводе дизельной и топливной аппаратуры. Там делаются первые шаги, но тем не менее уже есть конкретные наработки, которые можно использовать. Кстати, внедрение системы сразу на всём производстве и сложно, и затратно. Так, на ярославском предприятии берут отстающий участок и делают его пилотным. То есть на нём отработывают систему. Начинают с того, что

выстраивают цепочку станков строго по технологическим операциям. Это даёт экономию времени на перемещении и работников и изделий, что, конечно же, повышает производительность труда.

- **А когда начала внедряться система в вверенной Вам службе?**

- С апреля нынешнего года. Так что мы пока находимся на так называемом нулевом этапе. Пилотным мы выбрали участок намотки тороидальных трансформаторов.

- **Сколько же всего этапов в системе “Упорядочение”?**

- Их шесть. При этом разные подразделения завода находятся на разных этапах. Это вызвано самой структурой предприятия. Понятно, что производственная цепочка начинается с отдела технической документации, поэтому он и находится на более высокой ступени “Усовершенствования”.

- **Скажите, а есть ли помощь в этом новом и непростом деле извне?**

- Конечно. С нашим заводом взаимодействует ТРМ-центр. Эта московская организация курирует внедрение “5S” на всём предприятии. Приходится, конечно, заниматься и самообразованием. (Показывает две книги. Толстенная – Д.П. Вумек, Д.Т. Джонс “Бережливое производство. Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании” и карманного формата – М. Вэйдер. “Инструменты бережливого производства. Мини-руководство по внедрению методик бережливого производства”.)

- **А что ещё – кроме косности мышления – сдерживает внедрение нового?**

- Нехватка запасных частей и материалов. Некоторые детали приходится долго искать, другие – низкого качества, а многие стоят неоправданно дорого. При этом важно, чтобы на складе всегда имелись бы нужные запчасти, но не было сверхнормативных запасов. Достижению такого положения способствует система “канбан”. Она исповедует принцип “нужная деталь – в нужное время”. А этого невозможно добиться без компьютеризации складского учёта.

- **Вы лично верите в пользу и успешное внедрение системы?**

- Если не было бы уверенности в пользе дела, то его не стоило бы и начинать. Не сомневаюсь, что система покажет свою эффективность.

- **Желаю успехов в сложном, но перспективном направлении!**

Интересовался Валерий ЦВЕТКОВ.