



Наш ЗАВОД

СПЕЦИАЛЬНЫЙ ВЫПУСК

Миссия предприятия:

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

О ГЛАВНОМ...

Сколько стоит журавль в небе?

Наш завод... Градообразующее предприятие с 33-летней историей. С ним связаны жизни и судьбы едва ли не каждого жителя Сосенского.

В его стенах с момента основания и по сей день трудится интеллектуальная элита нашего города. Несмотря на тот печальный факт, что в смутные девяностые многие заводчане уехали искать лучшей доли в столицу, ему удалось сохранить костяк лучших специалистов, способных передать молодым свой бесценный опыт. Опыт труда и любви. К своему делу, к родному предприятию и к людям.

Можно смело утверждать, что жизнь города — это жизнь завода. Детские сады, школы, красавец-«Прометей», на сцене которого прошло столько захватывающих мероприятий! Жилые дома, объекты коммунальной сферы — все это дело рук заводчан.

Здесь создавались счастливые семьи, рождались дети, которые, взяв от родителей все лучшее, сегодня на все сто реализуют свой интеллектуальный и духовный потенциал. Достаточно только взглянуть на фамилии тех, кто занимает ведущие места в школьных олимпиадах, культурных и спортивных мероприятиях всех уровней, включая общероссийский. Процентом девяносто, а может быть, и больше из них — дети работников завода.

Сегодняшний СПЗ — уверенно стоящее на ногах, динамично развивающееся предприятие, имеющее ясную и твердую перспективу на многие годы вперед. Совершенствуются организационная структура, производственная система, менеджмент качества. Полным ходом ведется развитие информационных технологий, а также техническое перевооружение предприятия. Совершенствуется управление финансами завода путем сокращения издержек,

бюджетирования и финансового контроллинга. Ведется планомерная работа по управлению персоналом — улучшается работа с кадрами, уделяется огромное внимание развитию и обучению сотрудников предприятия, а также мотивации труда и стимулированию работников, в особенности, молодых.

Сейчас, с переходом СПЗ под «крыло» НПЦ АП им. Пилюгина, ситуация с обеспечением заказами на заводе стабилизировалась так, как это бывало во времена развитого социализма. А значит, обеспечен и стабильный заработок. Даже мировой финансовый кризис, в результате которого деятельность многих предприятий в настоящее время затруднена, не повлиял на развитие СПЗ. Одно из доказательств: тысячи организаций по стране увольняют своих сотрудников. Наш завод — набирает!

Однако стабильный, хороший заработок — это далеко не все. Как говорится, не хлебом единым... Почему сотрудников СПЗ называют интеллектуальной элитой города? Ответ на этот вопрос предельно прост. Потому что перед ними стоит задача исключительной важности — крепить оборонную и космическую мощь страны.

Наличие на предприятии мелкосерийного и особо сложного производства подразумевает раскрытие всех заложенных в человеке способностей, талантов, знаний и умений. Иными словами, — дает отличный шанс к самореализации. Все это, во-первых, подкрепляется материально, а во-вторых, открывает «зеленую улицу» для карьерного и профессионального роста. В этом состоит уникальность заводской специфики. И вряд ли где



еще можно найти такое гармоничное сочетание факторов, составляющих, в общем-то, полноту человеческой жизни. Действительно: работа творческая, немонотонная, неоднобразная, как на конвейере, хорошо оплачиваемая. Не нужно куда-то срываться, уезжать за сто верст от семьи и от дома в поисках лучшей доли... Туда, где нас никто не ждет и не примет с распростертыми объятиями.

Из общения с заводчанами знаю, как они относятся к своей работе. Иначе, чем патриотизм, этого назвать нельзя. Не считаясь с личным временем, а подчас и с законными выходными, люди стремятся выполнить

поставленную задачу, понимая, что от каждого из них зависит конечный результат. Эта ответственность за общее дело как нельзя лучше сплачивает коллектив СПЗ.

Помимо работы, у заводчан есть и другие сферы приложения своих талантов. Проведение заводских тематических вечеров и конкурсов, участие в городских фестивалях КВН, а также военно-патриотических играх и заводских спартакиадах, которые после долгого забвения возрождаются вновь, — все это создает условия, при которых можно хорошо жить и работать, не отрываясь от дома. И к чему ловить журавля в небе?

КУЛЬТУРА ПРОИЗВОДСТВА

«В человеке всё должно быть прекрасно...»

В октябрьском спецвыпуске, посвященном Сосенскому приборостроительному заводу, мы рассказывали о подразделении, ставшем лидером по внедрению системы «Упорядочение-5S» — центральной заводской лаборатории. Однако в этом деле не все так гладко, как может показаться на первый взгляд. Некоторые подразделения предприятия даже спустя два года со дня старта «Упорядочения» так до конца и не поняли, для чего вводится система. К примеру, на производстве не освоен еще шаг 2 — «Рациональное размещение».

Решение о его завершении, принятое в начале ноября Малым Советом, было отменено. Основанием для отмены послужил визит в цеха инспекции Большого Совета во главе с руководителем СПЗ Владимиром Ливенцевым. На рабочих местах выявилось множество замечаний, наличие которых совершенно не соответствовало тем критериям, согласно которым можно считать шаг 2 пройденным.

К основным недостаткам на производстве (цеха 210, 211, и 111) можно отнести следующие: документация не подписана, разбросана, хранится не в отведенных местах; отсутствует маркировка тары, изделий и т.д.; с рабочих мест не удалено ненужное, что необходимо было сделать еще на шаге 1; детали не разложены по ящикам, в столах попеременно могут лежать болты, гайки, личные вещи и канцелярия... Этот список можно продолжать бесконечно.

На вопрос, в чем причина такого отставания производства в деле внедрения системы «Упорядочение», руководитель Большого Совета Галина Зарипова ответила, что виной всему — формальный, нетворческий подход к поставленной

задаче. Если, скажем, мастера хоть что-то делают, то рабочие упорядочением своих рабочих мест практически не занимаются. Более того, они считают, что это непонятное нововведение отрывает их от основной работы, отнимая время и лишая заработка. А вот прочувствовать необходимость системы для них же самих мешают то ли леность, то ли неприятие всего нового вообще...

Рассказывая о системе «Упорядочение-5S», мы не раз уже писали, и повторимся еще: гармонизация окружающего пространства приводит к гармонии внутренней. Отсюда вытекает совершенно иной настрой на жизнь — сосредоточенный, целеустремленный, вдумчивый. Следовательно, повышается качество жизни вообще и качество труда в частности.

Объясняя на пальцах. В круг моих семейных обязанностей входит, естественно, приготовление пищи. При всей занятости на работе мне хотелось бы, чтобы еда была вкусной, сытной и готовилась быстро. И сервировать стол нужно тоже в тепле, так как не имею права томить в ожидании ужина моих голодных и усталых домочадцев. Я себе просто не представ-

ляю, как бы я смогла качественно справиться с этой задачей, если бы в моем кухонном столе попеременно с кастрюлями и ложками валялись канцелярские принадлежности, книги, косметика и предметы личной гигиены. А в шкафу для посуды где-то между тарелками торчали, к примеру, CD-диски и старые конспекты. Остается еще в одной банке смешать приправы, крупы и макароны, и получится вообще «картина маслом». (Это примерно то же самое, что я увидела на снимках рабочих мест на производстве СПЗ).

Утрирую, конечно. Да и как можно сравнивать кухню и большое предприятие, выполняющее множество серьезных задач в масштабах страны. Тем более, здесь порядок на рабочих местах актуален, как нигде. И именно его отсутствие, а не введение «Упорядочения-5S» является главным тормозом, влияющим на качество и производительность труда. И на настроение работающих тоже.

Что же делается сейчас для устранения возникшей проблемы? Производству для реализации шага 2 системы «Упорядочение-5S» дан срок до 30 декабря. Главный технолог СПЗ Анатолий Корнеев по заданию Большого Совета занимается разработкой типовых рабочих мест. Ежедневно в 8.45 отстающие подразделения посещают директор СПЗ Владимир Ливенцев и члены Большого Совета. Подвижки от таких мер, безусловно, уже есть. Однако, пока люди на местах не поймут необходимость «Упорядочения», то и отсрочка до 30 декабря не поможет.

Материалы полосы — Ирины ТОКАРЕВОЙ.

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ

Качество продукции – мерило экономических успехов предприятия

Сосенский приборостроительный завод, являясь производителем изделий для ракетно-космической отрасли, с первых же дней своего существования постоянно совершенствует методы и средства управления и обеспечения качества продукции.

Как показала практика, обеспечить стабильный выпуск качественной продукции, а тем более его улучшить, невозможно путем проведения отдельных (даже крупных), но разрозненных мероприятий. Путь один – системное и комплексное осуществление технологических, организационных, экономических и социальных процессов. То есть всеобщий контроль качества.

Смысл всеобщего контроля качества сводится к тому, что весь персонал предприятия, начиная с его руководителя, должен в постоянном взаимном сотрудничестве выполнять работу, направленную на осуществление идей и реализацию методов контроля качества, обеспечивающих четкую повседневную деятельность всех подразделений. И первые шаги в этом направлении на СПЗ уже сделаны.

Самоконтроль и поощрения

В настоящее время порядка ста заводчан (радиомонтажников, токарей, фрезеровщиков и т.д.) работают с личными клеймами. Это значит, что каждый из них лично отвечает за качество выполненной им операции. И такой самоконтроль – оправдан и поощряется руководством. Так, специалист, работающий с личным клеймом в течение пяти лет, получает 5%-ную премию к ставке от объемов закрытых операций, более пяти лет – уже 10%-ную.

«Кружки качества»

Подготовлена нормативная база, которая определяет порядок формирования и организации работы «кружков качества». Это небольшие рабочие группы (3-10 человек), объединенные общим рабочим местом и самостоятельно выполняющие работу по контролю качества. Такие группы занимаются поиском, изучением и решением проблем, возникающих в процессе работы на рабочем месте, изучают и используют методы контроля качества, а также проходят в этом направлении постоянное обучение.

В настоящее время проходит этап формирования и организации работы кружков качества. В ряде подразделений СПЗ кружки качества уже сформированы.

Контроль качества выполнения предыдущей операции

Предполагает личный контроль каждым работником исполнителя предыдущей операции на всех этапах производства. Это идеальная модель контроля качества на предприятии и одна из главных задач руководства завода.

«Упорядочение» (5S)

Многошаговая система по наведению порядка на рабочих местах успешно реализуется на СПЗ в течение двух лет и является сопутствующей и вспомогательной разветвлению всеобщего контроля качества.



Система менеджмента качества

В соответствии с международным стандартом ISO 9001:2001 (ГОСТ Р ИСО 9001-2001) на ФГУП «СПЗ» была разработана, документально оформлена и внедрена система менеджмента качества предприятия. В скором времени будет осуществлен ее аудит, по результатам которого предприятие получит сертификат соответствия. Данный документ выступает независимым ручательством способности предприятия удовлетворять требования к качеству выпускаемой продукции.

Подводя итог вышеизложенному, надо сказать, что основой основ и отправной

точкой внедрения всеобщего контроля качества на СПЗ является **обучение персонала**. Такая работа ведется во всех службах и подразделениях предприятия при активном участии профильных (отдела технического контроля, отдела управления персоналом), и находится на непосредственном контроле, как и проект в целом, у директора завода Владимира Алексеевича Ливенцева и заместителя директора по качеству Евгения Николаевича Тищенко.

Татьяна СУХОВА.

На фото: контрольный мастер ОТК БТК 210 цеха Олеся Александровна Александрова и контролер Татьяна Васильевна Кулабухова.

НОВОЕ – В ПРОИЗВОДСТВО

Пусть «точка заказа» не будет болевой точкой

«Чтобы вложить, надо суметь заработать, чтобы заработать, надо продать, а чтобы продать, надо уметь покупать».
Один из законов успешного бизнеса.

Уже около полугода на заводе используется новая система обеспечения материалами. Прежде потребность в необходимом определяли снабженцы. Они об- считывали ОТДЕЛЬНО каждый новый заказ. Так же осуществлялись и поставки – по каждому заказу отдельно. При этом большое количество одних и тех же материалов из-за разновременности заказов «пересекались». Приходилось «закрывать» тысячи позиций, из которых многие сотни повторялись из раза в раз! Это вызывало дополнительные, притом весьма ощутимые затраты как труда, так и средств (на транспорт, связь и т. д.).

Положение усугубляло отсутствие больших складских запасов, что практиковалось в более отдаленные – социалистические – времена. Тогда резервы демпфировали дефицит того или иного материала. В настоящее время такой подход неприемлем. Он приводит к связыванию оборотных средств и складским расходам. По этому поводу заместитель директора завода Анатолий Козубенко (на фото), с которым и состоялся разговор по рассматриваемой теме, заметил: «Деньги нетрудно превратить в складские запасы, гораздо труднее превратить складские запасы в деньги».

Кроме того, множество материалов имеют определенные сроки хранения. Чаще всего это год. Но бывает полгода, а то и всего-навсего три месяца.

С другой стороны, даже после перечисления денег поставщику, невозможно сразу получить необходимые материалы.



С оформления заказа на необходимые материалы до их получения проходит время. Поэтому надо или иметь большие запасы, или делать заказ заранее. Возникает противоречие. Как ухитриться и не иметь запасов «на всякий случай», и при этом работать ритмично, без сбоев?

Решая дилемму, пришли к выводу, что заказы по каждой позиции надо объединять. Именно так работает производственная система обеспечения по фиксированному объему и резервным запасам. И вот с лета этого года подобный подход стал применяться на СПЗ.

Новая система функционирует следующим образом. В компьютерную базу данных заносится всё необходимое. База представляет собой таблицы по группам материалов. В них сведены потребности цехов, определённые производственной программой. Ведь никто лучше самих производителей не знает то, что предстоит изготовить. Поэтому теперь именно цеха рассчитывают потребность в материалах и проставляют необходимое количество их в соответствующих графах базы данных, которая размещена в локальной компьютерной сети. Существует такое понятие – «точка заказа». Она определена для каждой позиции. Запасы, которые находятся ниже неё, являются недостаточными. Материал, который достигает «точки заказа», то есть заканчивается, выделяется красным – «тревожным» – цветом. При этом проставляется дата заявки. А выполненная заявка отмечается зелёным – «успокаивающим» – цветом. Всё это наглядно, а следовательно, удобно. В результате обеспечивается равномерность производства, и запасы материалов не бывают чрезмерными. Контроль за правомочностью заявок согласно нормам осуществляет отдел МТО, а за выставленными счетами – плановый отдел.

Резюмируя изложенное, можно образно сказать, что раньше заявки формировались «по вертикали» – на каждый заказ производственной программы отдельно, а теперь – «по горизонтали» – по каждой позиции номенклатуры материалов

на все выполняемые заказы сразу. Вот такой «кроссворд»! Данная система уже показала свои преимущества. По ней успешно работают цех печатных плат, участок магнито-проводов, участок пластмасс, цех кабельного производства и другие.

Но во всём положительном, как правило, имеются недостатки. Есть минус и у нововведения. Это – трудоёмкость. Ведь надо постоянно следить за расходом материалов, чтобы вовремя заявить о дефиците того или иного материала. Но это с лихвой перекрывается несомненными преимуществами.

Кстати, наш завод старается сотрудничать непосредственно с производителями материалов, а не с продавцами-посредниками. Почему – объяснять, думаю, излишне.

Надо отметить и то, что центральная заводская лаборатория проводит входной контроль всех материалов и комплектующих. Это делается несмотря на то, что всё поставленное имеет сертификаты качества. Уж больно велика ответственность!

Валерий ЦВЕТКОВ.

Администрация Сосенского приборостроительного завода сердечно поздравляет всех сотрудников, отметивших в ноябре юбилейные дни рождения.

Дорогие коллеги! Желаем вам счастья, здоровья, удачи во всех делах, материального благополучия, душевного спокойствия и новых трудовых свершений!

Наши юбиляры: Михаил Иванович Абакумов, Татьяна Леонтьевна Алексеева, Петр Карпович Астапенко, Галина Васильевна Игнатова, Тамара Михайловна Играева, Нина Алексеевна Ларькова, Галина Валентиновна Лукичева, Виктор Иванович Луценко, Анатолий Иванович Линдин, Раиса Ивановна Львова, Иван Романович Макарян, Елена Александровна Максименко, Сергей Алексеевич Малютин, Светлана Александровна Мельникова, Владимир Афанасьевич Никулин, Нина Тихоновна Панфилова, Михаил Алексеевич Прошкин, Алексей Иванович Сазонов, Татьяна Федоровна Солдатова, Сергей Иванович Степанов, Валентина Борисовна Степанова, Юрий Дмитриевич Сухарев, Валерий Анатольевич Тихонов, Татьяна Петровна Фурсенко.