



Наш ЗАВОД

СПЕЦИАЛЬНЫЙ ВЫПУСК

Миссия предприятия:

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

ПРОИЗВОДСТВО

На участке 215 не боятся трудных задач

В предыдущем выпуске «Наш завод» от 29 июля мы рассказали об истории развития участка 215 филиала ФГУП «НПЦ АП» – «СПЗ» и о том, какие проблемы возникают при производстве магнитопроводов. Одну из них мы подробнее рассмотрим сегодня.

Несоответствие материалов заданным стандартам – одна из актуальнейших проблем в настоящее время. Учитывая специфику производственного процесса магнитопроводов, подбор сырья для данного вида изделий особенно важен. Решением этой и других задач занялась сложившаяся группа специалистов во главе с заместителем директора филиала по качеству Е.Н. Тищенко. В нее вошли заместитель главного инженера А.И. Корнеев, главный конструктор филиала Н.К. Шайхулин, начальник участка 215 А.В. Пригорща.

Для изготовления магнитопроводов используется холоднокатаная лента из материала 34НКМП. В настоящее

время предприятия страны прекратили изготовление данного материала, и представители нашего филиала вынуждены были разыскивать ее по заводам самостоятельно.

Запасы ленты еще со времен Советского Союза в ГНПП «Объединение Коммунар» (г. Харьков) после проведения опытных испытаний подошли по качественным характеристикам. Таким образом, запас этого необходимого заводу материала был пополнен.

Следующей трудностью, с которой заводчане столкнулись при производстве магнитопроводов, был

процесс сушки суспензии. Последняя представляет собой суспензию коллоидного раствора окиси магния в четыреххлористом углероде и олеиновой кислоты. Из-за ухудшения качества олеиновой кислоты, а также окиси магния (необходимый для производства класс – «химически чистая», а поставщики не всегда могут его гарантировать), этап нанесения и сушки суспензии также являлся проблемным. Благодаря профессиональной работе группы специалистов вопрос удалось закрыть путем доработки оборудования.

Несмотря на ухудшение качества материалов, а также изменение условий производства, опытные специалисты филиала могут и решают возникающие производственные проблемы, что служит гарантией качества и технического уровня магнитопроводов.

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ

Пять «Почему?» – и проблемы как ни бывало!

Если вы сами не отыщете проблемы, то проблемы отыщут вас! Эта мудрость лежит в основе системы пяти «Почему?». С помощью интеллектуальных инструментов пяти «Почему?» можно гораздо быстрее выявить ту или иную проблему и найти рациональный подход к ее решению.



Этот остроумный способ придумали и внедрили в производство изобретательные японцы в рамках системы «Бережливое производство».

В филиале ФГУП «НПЦ АП» – «СПЗ» об этой системе узнали пять лет тому назад от московских консультантов по «Бережливому производству». Нововведение пришлось заводчанам по душе, а в некоторых подразделениях оно было взято на вооружение при принятии решений с возникающими проблемами. В числе тех, кто наиболее успешно и активно применяет принципы

пяти «Почему?» – центральная заводская лаборатория (руководитель Галина Зарипова).

Итак, чтобы выявить проблему и найти верный подход к ее решению, сотрудник должен задать сам себе по крайней мере пять вопросов «Почему?» и ответить на них. Количество вопросов варьируется в зависимости от сложности стоящей перед вами задачи. Однако, в большинстве случаев именно на пятом «Почему?» наконец становится ясно, как справиться с проблемой. Самое главное в этом процессе – правильная постановка вопросов.

Вот простой пример. Почему в станке течет масло? Потому, что вовремя не поменяли прокладку. Почему этого не сделали? Потому что прокладки никто не заказывал. Почему так получилось? Потому что не разработана инструкция по поводу того, как действовать в подобной ситуации. И все! Выход найден: чтобы решить возникшую проблему, надо, оказывается, разработать соответствующую методологическую инструкцию, отразив в ней порядок по уходу за оборудованием и ответственных за определенные этапы работ.

При реализации принципов пяти «Почему?» важно вовлечь в процесс поиска путей

выхода из сложных ситуаций как можно больше сотрудников, заинтересованных в решении данной проблемы.

В ЦЗЛ эта работа ведется так: идеи и предложения работников по решению тех или иных проблем в письменном виде ложатся на стол Галине Евгеньевне. Она вносит в них свои коррективы и отдает на доработку сотрудникам. И так – много раз, пока не появится единственно верное решение.

В основном система пяти «Почему?» в филиале применяется при решении производственных проблем, в которых задействованы и другие подразделения предприятия. К сожалению, для выхода из сложных ситуаций, возникающих внутри подразделений, этот принцип практически не используется. По мнению Зариповой, если бы он работал и здесь, это привело бы к значительным улучшениям внутри служб филиала, и, что самое главное, – сотрудники предприятия научились бы лучше понимать самих себя и друг друга, а также четко и ясно выражать свои мысли.

Наиболее активно принципы пяти «Почему?» в своей повседневной деятельности используют техник-лаборант Ольга Ерофеева (на фото), лаборант Наталья Пашкина, заместитель начальника отдела Юлия Вострилова, инженер по охране окружающей среды Владимир Васильков и другие.

А вот конкретный пример того, как сработала система пяти «Почему?» при решении проблемы, возникшей в ЦЗЛ.

В процессе постановки вопросов сотрудники кружка качества группы физико-химических анализов обозначили следующую проблему. При поступлении



на контроль в лабораторию образцов материалов из цехов, отделов и центрального склада завода все они складываются в одно место. Но если на таре не указан номер подразделения, возникают проблемы при возврате уже проконтролированного материала.

Кроме того, из служб постоянно поступают звонки с вопросами о готовности анализов материалов, на что и работники лаборатории, и сотрудники этих служб тратят довольно много времени.

В поисках ответов на заданные сотрудниками ЦЗЛ «Почему?» родилось грамотное решение проблемы. В лаборатории было выделено и оборудовано место с четким разграничением на подразделения (на фото). Так представители этих подразделений могут самостоятельно, без затруднений, никого не отвлекая, положить туда и забрать обратно нужные материалы. Кроме того, в действие был введен электронный журнал регистрации поступающих и проконтролированных материалов. Теперь необходимость звонков в ЦЗЛ отпала. Чтобы узнать, проанализирован ли ваш материал, достаточно просто заглянуть в электронный журнал в режиме он-лайн. Согласитесь – рационально!

КОРОТКО

Соревнования по плаванию

30 июля на территории санатория «Сокол» (г. Калуга) прошло первенство филиала ФГУП «НПЦ АП» – «СПЗ» по плаванию.

В нем приняли участие представители цехов и служб завода. Призовые места в личном первенстве заняли: Любимов Константин (служба 660), занявший первое место, а Вячеслав Маняшин и Павел Романов поделили между собой второе и третье места.

В командном первенстве победу одержала сборная 610 цеха.

Экскурсии.

6, 13 и 14 августа работники Сосенского приборостроительного завода побывали в однодневных экскурсиях, посвященных 40-летию юбилею профсоюзного комитета предприятия.

За три дня в них приняли участие 111 человек. Заводчане выезжали по маршрутам: 6 августа – г. Боровск – Пафнутьево – Боровский монастырь – культурно-образовательный туристический центр ЭТНОМИР; 13 и 14 августа – Таруса – Поленово.

Коллектив редакции «НГ» сердечно поздравляет куратора проекта «Наш завод» Ольгу Иванову с юбилеем.

*Уважаемая
Ольга Олеговна,
искренне желаем Вам
здоровья, удачи и везенья,
воплощения в жизнь всего
задуманного, любви,
радости и счастья!*

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ

От предложения – к улучшениям!

С 2007 года в филиале ФГУП «НПЦ АП» – «СПЗ» в процессе внедрения системы «Упорядочение» (5S) ведется работа с предложениями по улучшениям, исходящих от сотрудников предприятия. Осуществляют эту деятельность созданные на предприятии четыре Малых Совета. Координирует и контролирует их работу Большой Совет (председатель – заместитель генерального директора ФГУП «НПЦ АП» – директор филиала «СПЗ» Владимир Ливенцев).

По состоянию на 30 июня текущего года работниками филиала было подано 2547 предложений по улучшениям, в том числе 142 – с экономическим эффектом. Из числа поданных предложений реализовано 1436, ждут реализации – 1125, и только 311 отклонено.

В работу по реализации предложений вовлечены все заместители директора и руководители функциональных подразделений – каждый по своему направлению.

Решая какую-либо проблему, сотрудник неизбежно начинает задумываться о преобразовании окружающей действительности в лучшую сторону. Эти преобразования могут касаться как всего предприятия в целом, так и не выходить за рамки конкретного рабочего места.

В потоке предложений, поступающих в рамках развертывания системы «Упорядочение» (5S), рацпредложений, предполагающих наличие технических решений, обычно гораздо меньше, чем тех, которые к разряду таковых не относятся. Эти предложения касаются в первую очередь улучшений по организации труда и производства, таких как организация рабочих мест, ремонт помещений, замена старой офисной мебели на новую, рациональное размещение предметов, мероприятия по снижению потерь, утилизации отходов и многие другие. Работа с такими предложениями предполагает совершенно иную технологию их рассмотрения.

Во-первых, на начальном этапе важно не только получить предложения с каким-либо эффектом (не обязательно экономическим), но и побудить сотрудников видеть проблемы и предлагать способы их решения. На данном этапе количество предложений важнее их качества.

Во-вторых, была создана единая база данных предложений. Она необходима для того, чтобы все сотрудники филиала – начиная от высшего руководящего звена до авторов предложений – могли в режиме он-лайн отслеживать информацию о поступающих предложениях, а также принятые по ним решения.

В-третьих, необходимо регулярно проводить анализ всех предложений с целью выявления общих для всего производства проблем.

И, наконец, в-четвертых, если часть предложений по улучшению оказывается невозможно реализовать в течение текущего бюджетного периода, то эти предложения не могут быть изъяты из базы данных или сняты с контроля. Полезные предложения должны находиться в ней до тех пор, пока не будут найдены возможности их реализовать.

Как же все эти принципы реализуются на практике? Об этом нам рассказали председатели Малых Советов.

МС «Качество», Евгений Тищенко. В совет входит пять подразделений – 821, 822, 861, 865, 869.

Сотрудниками этих подразделений было подано 438 предложений, из них реализовано 289, находятся в стадии реализации – 29, отклонено – 86.

Отклоненные предложения касаются в основном тех усовершенствований, при которых наблюдается несоответствие желаний работников и финансовых возможностей предприятия. В число отклоненных предложений попадают и те, которые не имеют смысла.

В лидерах по подаче предложений по улучшениям – отделы 869 и 821. Кроме того, ЦЗЛ и группу планирования планового-экономического отдела можно отметить в качестве примерных служб по поддержанию чистоты и порядка на рабочих местах.

МС «Инженерно-технические работники», Валерий Колесников. Этот Совет – самый крупный по количеству входящих сюда подразделений – их одиннадцать: 201, 271, 311, 610, 651, 660, 672, 681, 683, 831, 837.

Подразделениями МС «ИТР» подано всего 920 предложений, из них 580 реализовано, 120 находятся в стадии реализации и 220 отклонено. В лидерах по числу поданных предложений – отдел технической документации, отдел подготовки производства и отдел главного технолога.

Если оценивать качество предложений, то наиболее интересные обычно выдвигаются сотрудниками 837 и 660 отделов, а предложения 271 подразделения – вообще вне конкуренции.

А вот сотрудники службы главного энергетика достаточной активности при подаче предложений по улучшениям, к сожалению, пока не проявили.

По мнению председателя МС «ИТР» Валерия Колесникова, предложения по улучшениям очень важны для дальнейшего развития предприятия, повышения его экономической эффективности, качества и производительности труда.

МС «Офисные», Анатолий Козубенко. В составе совета – девять подразделений: 431, 841, 870, 871, 874, 881, 887, 894, 903.

Их сотрудниками подано 442 предложения, из них реализовано 284, в стадии реализации находятся 120, и 38 отклонено.

Лидирующую строку занимают отделы 894, 881 и 870. Так, в рамках реализации системы «Упорядочение» (5S) была полностью переоборудована канцелярия, относящаяся к 894 подразделению.

А в транспортном цехе, специфика деятельности которого далека от офиса, тем не менее в последнее время



произошли большие изменения в лучшую сторону. Так, подразделение реализовало абсолютно все свои предложения по улучшениям. Здесь произведен ремонт административного корпуса, введен в эксплуатацию собственный участок шиномонтажа и балансировки, что значительно облегчило и ускорило функционирование службы. Кроме того, с целью демонтажа двигателей и крупных узлов автомашин в гараж приобретено специальное оборудование (на фото).

Анатолий Якимович считает, что основной задачей в работе с предложениями по улучшениям является вовлечение в этот процесс как можно большего количества сотрудников филиала без использования административного ресурса.

МС «Производство», Сергей Балашов. В состав совета входят девять крупных производственных подразделений филиала – 868 (ГДО), цеха 111, 210, 211, 212, 241, 242 участка 011, 215.

Сотрудниками этих подразделений подано 733 предложения, из которых 388 реализовано, 318 находятся в стадии реализации и 27 отклонено.

Лидером по количеству поданных предложений является цех 241, меньше всего предложений заявлено участком 215, что, впрочем, обусловлено не низкой активностью сотрудников, а малочисленностью службы.

Предложения по улучшению в основном касаются обустройства рабочих мест (косметический ремонт помещений, приобретение необходимого инструмента, оргтехники, мебели, рациональной организации хранения инструмента и оснастки, улучшения освещенности рабочих мест и других).

Например, на сборочном производстве, имеющем свою специфику, в число предметов первой необходимости вошли жалюзи для защиты от солнечного света, кондиционеры для создания микроклимата, обеспечивающего оптимальную работу людей и чувствительных приборов. Все это, разумеется, значительно повлияло на увеличение производительности труда и снижение потерь.

ДОСУГ

День молодежи – праздник вне времени

«Современной России особенно необходимы хорошо образованные, инициативные и творческие люди, умеющие принимать смелые, нестандартные решения». Эти слова, сказанные президентом страны Дмитрием Медведевым по случаю Дня молодежи, отражают те лучшие качества, которыми обладает рабочая молодежь нашего завода.

30 июля молодые годами и душой заводчане выехали на территорию оздоровительного лагеря им. Фурманова для проведения праздничных мероприятий, посвященных Дню молодежи.

Традиционно отдыхающие разделились на отряды для проведения построения, к которому отправились под звуки речевки. Поскольку праздник был посвящен 40-летию профорганизации завода, а также 50-летию полета человека в космос, то общей тематикой конкурсов и эстафет была выбрана космическая. Командам было предложено ощутить себя экипажами космических кораблей и презентовать свои название, девиз и речевку. После представления отрядов были подняты флаги России и профсоюзной организации.

Мероприятие продолжилось спортивной эстафетой в несколько этапов. Следующим стало испытание художественных талантов заводчан. Конкурс рисунков должен был выявить окончательного победителя. Но главный приз – пирог – было решено разделить на всех, а рисунки были вывешены в фойе на проходной завода 20 августа.

Огромной неожиданностью стало выступление недавно сформировавшегося в стенах завода коллектива ВИА

«Апрель». Музыкальная программа включала в себя песни 80-х годов, а также современные хиты разных музыкальных направлений. Импровизированный концерт сопровождался зрительскими аплодисментами, желающие танцевали перед сценой.

Музыкальная программа сменилась танцевальной и началась дискотека.

Яркий, насыщенный эмоциями день прошел в атмосфере прекрасного настроения, улыбок и радости. И пускай было не так много людей, а погода время от времени портилась. Будем надеяться, что празднование Дня молодежи останется доброй традицией.



Администрация и профсоюзный комитет филиала ФГУП «НПЦ АП» – «СПЗ» сердечно поздравляют всех сотрудников, отметивших в августе юбилейные дни рождения.

Дорогие коллеги, здоровья вам, счастья и радости, светлых, безоблачных дней и новых трудовых свершений!

Наши юбиляры: Мария Юрьевна Алексева, Вячеслав Иванович Алпаткин, Галина Ивановна Алпаткина, Виктор Николаевич Асейкин, Ольга Дмитриевна Бедина, Наталья Павловна Белякова, Татьяна Валентиновна Бычкова, Алексей Сергеевич Головачев, Надежда Ивановна Горячева, Александр Михайлович Ермолаев, Ольга Анатольевна Ерофеева, Николай Петрович Зобов, Ольга Олеговна Иванова, Татьяна Владимировна Кирилина, Александр Викторович Клинков, Николай Викторович Клинков, Вячеслав Иванович Козлов, Игорь Евгеньевич Комолов, Владимир Васильевич Кошелев, Виктория Александровна Лазуткина, Алексей Михайлович Лукин, Татьяна Федоровна Митрохина, Нина Валерьевна Паныкина, Янис Янисович Печенко, Роман Юрьевич Радченков, Константин Викторович Ремишевский, Елена Юрьевна Рукасова, Раиса Филипповна Сафронова, Ольга Александровна Сереежина, Вера Алексеевна Солонар, Анна Андреевна Толстикова, Александр Сергеевич Фалин, Андрей Ринатович Хусаинов, Андрей Викторович Чекин.