

МАРТ / 2014

ТеплоNews

teplant.ru

Корпоративное издание ОАО «Теплант»



Юрий Вертопрахов

Конкуренция заставляет нас
быть более эффективными, а значит -
более сильными.

ТЕПЛАНТОВЦЫ ПОДЕЛЯТСЯ ИДЕЯМИ

В апреле на Тепланте пройдет первая научно-практическая конференция.

Специалисты завода поделятся своими идеями, знаниями, проектами, которые помогут улучшить работу нашего предприятия.

Принять участие в конференции могут специалисты всех служб завода, которые подадут заявки в Отдел по работе с персоналом до 31 марта 2014 года. Сами проекты необходимо предоставить до 15 апреля.

О самых интересных идей ТеплоNews обязательно расскажет, а победители получат денежные призы. Более подробную информацию о мероприятии, вы можете получить у главного специалиста по развитию и оценке персонала Натальи Воробьевой, вн. тел. – 118.

ТЕПЛАНТ ДЛЯ ПЕРМСКИХ ПРОЕКТИРОВЩИКОВ

4 марта в Перми прошел первый семинар «Технологические и технические особенности работы с сэндвич-панелями Tepplant». Мероприятие было организовано официальным дилером Тепланта в Пермском крае ТД «Альянс».

Теплант представляли начальник бюро технического решения и сервиса Владимир Родионов и территориальный менеджер завода по УРФО Дмитрий Савеличев.

В семинаре приняли участие специалисты более 40 компаний региона: СК «Промитех», «Урал 2000», «Трест №6», «Астрон» и других.



ТАК ДЕРЖАТЬ!

Подразделения Тепланта продолжают ставить производственные рекорды. 6 марта смена Сергея Кашурникова (ППС-2) выпустила 3463 погонных метров сэндвич-панелей. А уже 10 марта смена Сергея Богданова (ППС-1) выпустила 3465 м панелей. При этом ребята работали в ночную смену. Это абсолютный рекорд 2014 года!



ДЕВУШКА МЕСЯЦА

Подведены итоги конкурса «Лучший сотрудник ОКО» за февраль. По решению дилеров и руководства службы победителем была названа Ирина Бельскова. Ирина работает на Тепланте с 2007 года и успела проявить себя как грамотный, способный специалист. Желаем Ирине дальнейших успехов!



СТРАТЕГИЧЕСКОМУ ПАРТНЕРСТВУ – БЫТЬ

3 марта состоялась рабочая встреча руководства завода «Теплант» и одного из ведущих вузов Самары – Международного института рынка. Участники встречи обсудили возможности совместной работы: сотрудничество в области оценки персонала, организации обучения сотрудников Тепланта в институте, участие специалистов МИРа в проведении исследований для завода и другие.

«Теплант – крупное современное предприятие с европейской системой управления. Мы заинтересованы в выстраивании эффективно работающей системы оценки и подготовки специалистов. Все это не только поможет повысить эффективность производства, но и станет дополнительной мотивацией для сотрудников нашего завода.

В этом плане сотрудничество с МИРом может стать для нас очень продуктивным», - считает генеральный директор ОАО «Теплант» Юрий Вертопрахов.



И САМИ С УСАМИ

Специалисты ремонтно-механического цеха Тепланта не только ремонтируют, но и сами изготавливают детали и новое оборудование для производственных подразделений.

В марте работники цеха сделали опорные устройства на барабан камеры волокносаждения (КВО) на МВП-2. Новое оборудование уже установлено и, по отзывам коллег, работает бесперебойно. Сейчас ремонтная группа занимается изготовлением современного искрогасителя, который будет установлен на МВП-1 во время комплексного ремонта в апреле. Заказ и установка этого оборудования в подрядной организации обошлись бы заводу в 2,5 млн рублей. «За такую работу возьмется не всякий подрядчик – оборудование нестандартное. А если и возьмется, то за большие деньги. А у нас работает всего 10 человек – 2 токаря, 1 фрезеровщик, 4 слесаря, 3 сварщика, - которые обеспечивают сегодня работу всех цехов завода, в том числе и ППС-2», - отмечает начальник РМЦ Сергей Попов.



ДОПУСК ЕСТЬ

В феврале на Тепланте было организовано обучение электромонтеров по ремонту и обслуживанию электрооборудования. По итогам учебной программы девять наших коллег из электроцеха и ППС-2 получили допуск к обслуживанию электрооборудования грузоподъемных машин.

На фото – Василий Трубицин сдает экзамен.



В ЯБЛОЧКО

В январе ТеплоNews стал победителем регионального этапа Национальной премии в области развития общественных связей «Серебряный Лучник». Эта победа - высокая профессиональная оценка работы всех, кто принимает участие в создании журнала!

ТеплоNews выходит уже год; номер, который вы сейчас держите в руках, – двенадцатый. За год журнал вырос, изменился и из буклета в восемь полос стал полноценным изданием с собственным узнаваемым лицом. И, как говорят читатели, ТеплоNews «стал той ниточкой, которая объединила завод в единое целое».

Сегодня мы хотим сказать спасибо вам, наши читатели: за то, что нас читаете, спрашиваете, обсуждаете, за вопросы и новости, с которыми вы приходите. Это помогает нам делать журнал таким, какой он есть – честным, живым и, надеемся, интересным!



Издатель:
ОАО «Теплант»
www.teplant.ru

Редакция:
443004, Самара, Заводская, 5
Тел. +7 (846) 37-73-000
Корпоративное издание №02 2014
Распространяется бесплатно
Тираж – 1000 экз.

Над номером работали:
Юрий Вертопрахов,
Наталья Воробьева,
Александр Гордеев,
Евгения Кельмер,
Павел Осадчий,
Владимир Родионов,
Екатерина Селезнева,
Анна Толокнова,
Наталья Цветкова

Редакция благодарит героев публикаций и всех, кто принимает участие в создании журнала **ТеплоNews**

Дизайн и верстка
General Line!
www.linia.biz

БЫТЬ ЛИДЕРОМ

О ТОМ, КАКОЕ МЕСТО ЗАНИМАЕТ СЕГОДНЯ ТЕПЛАНТ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ, КАК ИЗМЕНИЛСЯ ЗАВОД ЗА ПОСЛЕДНИЙ ГОД И БЕЗ ЧЕГО НЕВОЗМОЖНО СТАТЬ ЛИДЕРОМ, МЫ ПОГОВОРИЛИ С ГЕНЕРАЛЬНЫМ ДИРЕКТОРОМ ОАО «ТЕПЛАНТ» ЮРИЕМ ВЕРТОПРАХОВЫМ.

Прошел год с того момента, как вы возглавили ОАО «Теплант». Какое впечатление произвел на вас завод тогда? Что изменилось за прошедший год?

Мое первое впечатление о компании «Теплант» - что это очень крупное производство с богатой историей, но не очень современное с точки зрения организации бизнес-процессов. Думаю, о существенных изменениях говорить пока рано, но за этот год мы подготовили площадку для их реализации.

А чем современное предприятие отличается от несовременного?

Современное производственное предприятие, работающее на рынке B2B (англ. Business to Business, буквально «бизнес для бизнеса»), отличается тем, что там вся работа построена с ориентацией на рынок. Для такой компании главным фактором является спрос, удовлетворение спроса, поиск этого спроса, иногда даже его формирование. Фокус современного предприятия - это маркетинг. Я имею в виду не отдел маркетинга. Я говорю о маркетинге как о философии бизнеса и как о системе управления, когда все процессы на предприятии подчинены только одной цели - получению прибыли и, соответственно, оптимальной реализации компании в условиях рынка.

За прошедший год мы сделали уже не один шаг в направлении маркетингового мышления, оно у нас уже существует, но впереди еще долгий путь. Это обычная ситуация для многих российских предприятий. Ничего страшного нет, надо просто работать...

Теплант - это большая производственная машина, которая, на мой взгляд, должна усовершенствовать свою систему сбыта и продвижения продукции, обслуживания клиентов, нормально отстроить систему контроля качества, внимательно следить за всеми изменениями рынка и быстро на них

реагировать, предлагать новые продукты. Вещи, казалось бы, банальные, но без них говорить о том, что мы российский лидер, невозможно. Меня сегодня радует не то, что мы об этом думаем, а то, что мы что-то делаем в этом направлении. Прошлый год - это был год если не начала, то серьезного ускорения многих процессов.

Какие подразделения заметно выросли за прошедший год?

Боюсь кого-то пропустить. Активно развивается наша коммерческая служба. Маркетинговая служба, которая в прошлом году сформировалась как полноценный маркетинговый и PR-блок. Отмечу отдел логистики и персонально Дмитрия Собко, который предлагает порой очень важные и значимые бизнес-идеи и с успехом их реализует. Например, проект по созданию отдельного склада запчастей или создание группы диспетчеров по металлу. Металл - это самая большая составляющая нашей себестоимости. От того, насколько эффективно мы его используем, как мы следим за его остатками, зависит наша прибыль. Абсолютно согласен с выбором «Подразделения года». Цех окраски (ППО) - самое стабильное подразделение с минимальным количеством поломок и простоев. И в первую очередь благодаря отношению людей: хорошей команде, сильному руководителю, высокой ответственности за результат. Например, много технических вещей ребята делают сами, не ждут ремонтников. Поэтому и линии у них постоянно работают. Если бы отношение к делу, оборудованию по всему предприятию было такое - мы бы завод не узнали. Надеюсь, что скоро так и будет. ППС-1. Это наш локомотив - постоянно эффективное подразделение. К ним вообще практически не бывает вопросов. Меняется в лучшую сторону ситуация на ППС-2.

До идеала еще далеко, но мы уже видим стабильное производство, заметное снижение брака, нормальную организацию труда. Они смогли даже пару раз переплюнуть ППС-1 и поставить несколько рекордов. Моя мечта, чтобы ППС-2 в этом году стало «Подразделением года» - у них все для этого есть.

Хочу отметить работу МОПа. На фоне других наших производств ребята выглядят не так масштабно. Однако, если посмотреть на рентабельность продукции, которую они производят, она самая высокая.

Хорошо работают сопутствующие службы: РМЦ, электроцех, котельная. Мы их не так часто вспоминаем, но ведь это и есть лучшая оценка их деятельности!!! О таких службах говорят, когда что-то не работает, не греет, не светит. А у нас с этим - полный порядок. Ну, почти...

Самый большой, пока не раскрытый потенциал таят в себе две наши линии по производству минваты. Там есть положительная динамика. С лета прошлого года мы вышли на уровень производства более 3,5 тыс. тонн ваты в месяц. Теперь будем «штурмовать» 4 тыс. тонн и фиксировать как средний объем в месяц.

Я ХОТЕЛ БЫ ВИДЕТЬ В КОМАНДЕ НЕРАВНОДУШНЫХ ЛЮДЕЙ

Чем вам запомнился коммерческий сезон-2013?

Непростым стало начало лета прошлого года, когда мы вынуждены были признать, что с существующей ценовой политикой завод не конкурентоспособен. Двигателем прогресса и развития бизнеса всегда будет конкуренция. В прошлом году мы почувствовали это как никогда. Я вижу в этом большое благо, несмотря на то, что конкуренция вынуждает нас

снижать цены, идти на компромиссы с дилерами и заказчиками. За этими, на первый взгляд, минусами стоят большие стратегические плюсы: снижая цены, мы вынуждены внимательнее анализировать свою себестоимость, снижать издержки. Мы вынуждены делать настройки, которые позволяют нам лучше обслуживать наших заказчиков, лучше отслеживать вопросы качества продукции, совершенствовать систему реагирования на сложные ситуации. То есть конкуренция заставляет нас быть более эффективными, а значит - более сильными.

ДВИГАТЕЛЕМ ПРОГРЕССА И РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА ВСЕГДА БУДЕТ КОНКУРЕНЦИЯ

Какие события прошлого года стали для вас самыми яркими?

Это и строительство олимпийских объектов, и День ветерана, и, конечно, начало строительства завода в Иванове - много всего. Мы начали перестраивать отношения с дилерами, пытаемся привести их в более цивилизованную форму. Начали оценивать результаты своей работы, сверяясь с рынком. Мы заложили много добрых традиций. Из наиболее значимых - премия «Итоги года». Хорошее начало, которое, уверен, будет иметь хорошее продолжение. Это прекрасный повод для каждого задуматься, насколько хорошо он поработал, какую ценность он имеет для команды. Сама церемония награждения была очень эмоциональной, изменила отношение людей к мероприятиям, проходящим на заводе.

Еще один проект, реализованный впервые, - оценка персонала. Что дал этот проект компании?

Мы хотим видеть своих потенциальных лидеров, хотим опираться на них. Под эту группу людей, которые получили наивысшие оценки, мы будем формировать специальные программы развития - это могут быть навыки тренинги, курсы повышения квалификации, президентская программа и т.п. Речь не о руковождении, это срез по всем подразделениям. Самое малое, что мы получили от этого «упражнения», - это диалог между руководителем и подчиненным. В управлении важно иметь обратную связь от сотрудника. Перед началом оценки я говорил руководителям - сохранить диалог, чтобы разговор не превратился в нравочение. Через диалог руководитель и сам может лучше понять, что движет его подопечными. Если это случилось, это уже великая польза.

Каково положение Тепланта на рынке сегодня?

В России работают около 135 производителей сэндвич-панелей. Рынок молодой, и, как следствие, неконсолидированный. Что это значит? Для зрелого рынка характерно, что 90-95% рынка «забирают» 5-6 крупных компаний.

Рынок формируется этими основными игроками. Так происходит на рынке металла, где основную массу закрывают 3 российских производителя и один импортер. И та, и другая ситуации абсолютно естественны, просто мы находимся сейчас в другой стадии развития. По оценкам независимых агентств, наша рыночная доля около 10%. Теплант, безусловно, является лидером рынка сэндвич-панелей в России в минераловатном секторе. Теплант продолжит битву за объем как за счет расширения географии, так и за счет вложений в маркетинг и сервис. Мы расширяем производство - строим завод в Иванове, расширяем географию продаж - заходим в новые регионы (в Казахстан, например), постоянно улучшаем систему контроля качества и систему обслуживания клиентов. Серьезные ресурсы планируем направить и в работу с нашей торговой маркой.

Могут ли сегодняшние игроки каким-то образом влиять на «созревание» рынка?

Думаю, да. Процесс может ускорить, например, создание отраслевой ассоциации. В рамках такой организации можно решать многие вопросы: выработать общие продуктовые стандарты, договариваться о цивилизованной конкуренции, основанной не на демпинге, обмениваться информацией по рынку и многие другие.

На данный момент мы ведем переговоры с коллегами по цеху о создании такой ассоциации. Интерес высокий, поскольку серьезные производители, конечно, думают о завтрашнем дне.

Теплант - единственный производитель сэндвич-панелей в стране с такой развитой дилерской сетью. Будет ли как-то меняться политика завода в отношении дилеров?

Любая система требует изменений, если меняется рынок. А рынок, как мы уже сказали, меняется в сторону обострения конкуренции. Наша дилерская сеть тоже должна активизироваться. Необходимо перейти от модели «завод производит - дилер продает» к модели «завод производит и управляет продажами - дилер сопровождает сделку». Делать продажи и сопровождать продажи - не одно и то же. Сопровождение включает в себя не только переговоры и заключение контракта. Это обслуживание клиента на всех этапах - от стадии «холодного звонка» до подписания закрывающих документов, включая решение спорных вопросов и гарантийный сервис. Наши дилеры - это лицо и голос завода, они должны стать носителями наших ценностей и строителями бренда «Теплант».

Ваша рубрика в журнале TeploNews - одна из самых читаемых. Вы лично отвечаете на все вопросы, даже на острые. Почему вы уделяете этому столько внимания?

Сразу не соглашусь, что работа генерального директора - сидеть на третьем этаже и смотреть вдаль. Генеральный директор отвечает на заводе за все - и за стратегию, и за чистоту туалетов.

Я хочу понимать, что происходит во всех направлениях, во всех цехах, во всех подразделениях. Мы и журнал запускали, чтобы наладить коммуникацию. От того, насколько мы понимаем и слышим друг друга, зависит финальный результат. Журнал является связующей нитью, которая позволяет мне достучаться до каждого - ответить на наиболее важные вопросы, иногда выявить какую-нибудь проблему. Есть хорошие примеры, в частности, вопрос с доставкой персонала, когда вовремя заданный вопрос помог нам разобраться и изменить ситуацию. Так же было и с системой пропусков. Если представить, что Теплант - это человек, каким он должен быть?

Во-первых, он мужского пола. Он большой, надежный, обязательный, энергичный, современный, хорошо одет и хорошо пахнет, уверенный в своих силах, открытый и успешный.

НАШИ ДИЛЕРЫ ДОЛЖНЫ СТАТЬ НОСИТЕЛЯМИ НАШИХ ЦЕННОСТЕЙ И СТРОИТЕЛЯМИ БРЕНДА «ТЕПЛАНТ»

Какими качествами должен обладать сотрудник такого предприятия?

Хотелось бы видеть в команде людей неравнодушных и всегда чуть-чуть не довольных собой, чтобы эта внутренняя рефлексия толкала их вперед - к постоянному саморазвитию. Людей, которые всегда выполняют обещания и если берутся за что-то, то делают как для себя. Мне бы хотелось, чтобы каждый наш сотрудник считал, что Теплант - это его личная территория, а продукция Тепланта - это предмет его личной гордости.

Сейчас модно присваивать имена годам - Год семьи, Год культуры и т.п. Годом чего вы объявили бы 2014-й для Тепланта?

2014-й - это год самоидентификации и обретения нового лица. Эпоха Термостепса закончилась вместе с переименованием завода. Мы, по сути, уже живем в новой истории. Компания получила новое имя, новый логотип, которые пока еще не имеют должного наполнения. Наша задача в этом году - это наполнение сформировать, чтобы при слове «Теплант» у потребителей возник образ современного высокоэффективного предприятия. Создать такой образ невозможно, если это не будет иметь подкрепления изнутри. Мы должны действительно стать современной клиентоориентированной компанией. Чтобы этого добиться, каждый из нас должен мыслить и действовать как клиентоориентированный и успешный человек.

ФИНАЛИСТЫ КОНКУРСА

ЛУЧШИЙ СОТРУДНИК

ЛУЧШИЕ В ФЕВРАЛЕ

После 2-месячного перерыва на Тепланте вновь выбрали победителей конкурса «Лучший сотрудник». Лучшим сотрудником января стал Евгений Краюшкин, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда, февральский победитель - водитель погрузчика Алексей Чарков. Поздравляем победителей и желаем им дальнейших успехов в работе!



Алексей Лебедев,
оператор автоматических
и полуавтоматических линий
станков и установок 4 разряда
ППС-1



Сергей Кашурников,
мастер цеха ППС-2



Елена Калинова,
лаборант ЦЗЛ



Роман Ведяев,
смены мастер ППО

Также финалистом стала Елена Смолькина, контролер качества 3 разряда ОТК

Как выбирают «Лучших»

Сергей Давыдкин, начальник ППО

У нас четыре бригады на линии окраски и одна бригада участка распаковки и резки рулонов – итого пять участников. В каждой бригаде по итогам работы за месяц выбирается достойный работник. Если какая-то бригада не выдвинула номинанта – ничего страшного, значит, на то у них есть свои причины. После выдвижения номинантов мы распечатываем бланки для голосования. Их пять штук, по числу участников конкурсной комиссии. Состав комиссии постоянен: это представители лаборатории и диспетчерской службы, технолог ППО, заместитель начальника ППО и я. Каждый член комиссии проставляет баллы номинантам, и затем простым подсчетом голосов определяется номинант на заводской конкурс от ППО. Было и такое, что номинанты набирали одинаковое – максимальное количество баллов, тогда мы проводили второй тур голосования. Такая система позволяет свести субъективный фактор при выборе лучшего работника до минимума.

Александр Старегин, инженер по организации управления производством

До последнего момента кандидатов на победу в конкурсе мне просто называли мастера. Но с марта мы собираемся изменить эту систему. У нас в цехе уже действует своя система оценки работы бригад. В течение месяца я по определенным критериям оцениваю работу смен. Этим критериям шесть: выпуск волокна в тоннах, эффективная производительность (выпуск в час), процент несоответствий, расход щебня и кокса на тонну готовой продукции. Когда проходит месяц, я подсчитываю результаты и определяю, какая бригада МВП-1 и МВП-2 сработала лучше. Потом мы с мастерами обсуждаем результаты. С марта номинантами на конкурс «Лучший сотрудник» мы будем выдвигать работников смен МВП-1 и МВП-2, которые по итогам месяца показали лучшие результаты. Думаю, это будет правильно, потому что будет точно понятно, кого и за что мы выдвигаем.

ПОБЕДИТЕЛИ КОНКУРСА

ЛУЧШИЙ СОТРУДНИК

Расскажите, пожалуйста, о себе. Я из города Чапаевска – здесь родился, вырос, здесь и живу. Конечно, есть семья; сыну 11 марта уже 26 лет исполнилось. Сам я начал работать в «Волгоэлектромонтаже», служил в армии, потом опять вернулся в «Волгоэлектромонтаж». А 1 июля 2002 года пришел на Теплант. У меня есть товарищ, который работал здесь в электроцехе, он меня сюда позвал. Я пришел и не пожалел.

В вашей жизни есть какие-то достижения, которыми вы гордитесь? Какие достижения... Женился нормально, сын у меня нормальный, на работе все хорошо.

Как вы узнали, что стали победителем конкурса «Лучший сотрудник»? Я работал в ночь. Когда пришел на работу, из руководства тут никого не было, только электрик. Потом увидел на стене свою фамилию и понял, что что-то тут не так. Прочитал и узнал, что победил. Что почувствовал? Конечно, радость. Это очень приятно, когда тебя ценят.

Что в вашей работе самое сложное? У меня работа опасная, работаю с напряжением до 10 000 вольт. Самое главное здесь – хорошо знать свою работу. Если дело знаешь и все делаешь по технике безопасности, сложностей не будет.

А отношения в коллективе у вас как складываются? Коллектив у нас сейчас обновился, мы еще не слишком сработались. Конечно, учим новых людей, передаем свой опыт.

Как вы проводите свободное от работы время? У меня свободного времени немного. Но когда оно есть – у меня дома есть соло-гитара. Я люблю как «диванный гитарист», сесть и поиграть для себя.

Ничего себе! А вы этому где-то специально учились? Нет, я самоучка. Просто нравится играть.

Может быть, как-нибудь примете участие в концерте, которые у нас на заводе проходят? Например, к 23 февраля? Нужно будет оборудование, чтобы подключить гитару. А так – почему нет?

Что бы вы хотели пожелать своим коллегам и родному заводу? Коллегам – трудолюбия и желания работать, которого всем часто не хватает. А заводу – развиваться, соблюдать технику безопасности. Тогда у нас все будет нормально.



Евгений Краюшкин
победитель конкурса «Лучший
сотрудник»



Алексей Чарков
победитель конкурса «Лучший
сотрудник»

Расскажите, пожалуйста, о себе и о своей семье. Я родом из Ульяновска, мне 33 года. Отслужил в армии, и в 2000 году переехал в Самару. В 2004-м женился, с тех пор живем с женой в Новокуйбышевске. У нас двое детей: дочка, ей сейчас уже 10, и сын. Сын родился в декабре 2013-го.

А как вы пришли на завод? В 2011 году меня сюда пригласил друг. Он тоже работал на Тепланте водителем, возил панели. Он с завода уже ушел, к сожалению, а я вот работаю.

Нравится? Да. Коллектив у нас добрый, дружный. Стараемся помогать друг другу, помогать ППС, если время есть и нет своей работы.

А чем обычно занимаетесь на работе? Отгрузкой машин – загружаем вату на ППС-2. Недавно я ездил в Тейково, только что вернулся из командировки. Увидел, как новый завод строится. Наверное, будет лучше, чем здесь: новая инфраструктура, оборудование. Работы в командировке было много – туда отправляли вату с самарского завода, мы ее встречали. Работали без выходных, выгрузили 90 машин за 2 недели.

В вашей жизни были какие-то достижения, которыми вы особенно гордитесь? В жизни были и победы, и неудачи – на то она и жизнь. Много чем занимался, даже 4 года водителем трамвая в Самаре работал. У меня права на все категории – и машины могу водить, и трактора. Конечно, победа в конкурсе – это достижение. Летом меня уже выдвигали на «Лучшего сотрудника», но выиграть не удалось. Когда мне сказали, что в этот раз я победил, даже не по себе стало. Приятно получать поздравления, грамоту из рук генерального директора. Ну и премию, конечно.

А свое свободное время вы как обычно проводите? В кругу семьи, тем более что сейчас у меня родился ребенок. Помогаю дома, стараюсь чаще быть с сыном. Скоро откроется дачный сезон – будем ездить на дачу.

Вы дачник? Сами что-то сажаете? Совместно с тещей (смеется).

Вы родили сына, посадили дерево. А дом построили? Дом есть в Ульяновске – от родителей достался. А свой еще не построил. Хотя в будущем, надеюсь, он все-таки будет.



МАЛЬЧИКИ - ДЕВОЧКАМ,

ДЕВОЧКИ - МАЛЬЧИКАМ





Ювелирная работа

Металлообрабатывающее производство (или МОП, как его называют все на Тепланте) – самое необычное подразделение завода.

Огромный цех. Много разных станков. Рулоны разноцветного металла. Люди, умеющие работать, как настоящие ювелиры.

Как все начиналось?

Свое металлообрабатывающее производство на Тепланте появилось ровно 10 лет назад – в 2004 году. В старом здании ремонтно-механического цеха (РМЦ) был сделан ремонт, закуплены и установлены несколько современных линий.

Большая часть сотрудников в новый цех перешла тогда из других подразделений завода – того же РМЦ, минераловатного производства и цеха по производству сэндвич-панелей. Коллектив МОП сегодня – 19 рабочих, технолог и 2 мастера, **Дмитрий Стручков** и **Андрей Клусов**. Вот уже два года возглавляет производство **Артем Шевельков**.

«Основная продукция МОП – это фасонные элементы и угловые сэндвич-панели. Хотя, конечно, это не все, что мы делаем», - рассказывает Артем, показывая мне цех. Наша первая остановка – у станка продольно-поперечной резки. «Похожий станок, но побольше, стоит в цехе окраски. Мы нарезаем на нем заготовки для фасонных элементов и рубим гладкий лист. Сегодня на станке работает один человек – **Роман Гусаков**. В день он может нарезать до 600 кв. м заготовок», - рассказывает Артем. Сразу после резки

заготовки идут на следующий – гибочный – станок.

В цехе стоят пять финских автоматических гибочных станков, на которых изготавливают фасонные элементы, или, как их еще называют, «нащельники». Строго говоря, для Тепланта это сопутствующая продукция: нащельниками закрываются стыки сэндвич-панелей, дверных и оконных проемов. Но по факту практически к каждому заказу на панели мы делаем и фасонные элементы. Тому есть свои причины: фасонные элементы производятся из того же металла, что и сами панели, а значит, они идеально совпадут по цвету. Кроме того, Теплант – один из немногих заводов России, который может сделать фасонные элементы длиной до 10 метров. Здесь, на гибочном станке, работает **Алексей Архипов** – один из старейших работников МОПа. Алексей работает на заводе с 1995 года, а в октябре 2013-го он стал одним из финалистов конкурса «Лучший сотрудник».

Рядом – участок профилирования. Здесь установлена линия СС-10, которая делает профлист.

Еще один небольшой, но тоже очень важный участок МОПа – комната

модельщиков. **Евгений Никитин** и **Павел Иванов** делают модели сэндвич-панелей, по которым клиенты могут судить о качестве нашей продукции. Работа эта сложная и кропотливая, можно сказать, ювелирная – все модели делаются вручную. В день один модельщик может сделать 6 моделей стены, 4 кровли или один «угол».

И вот, наконец, сердце цеха – линия по производству угловых панелей. Теплант – единственный завод в России, который производит угловые сэндвич-панели: Г-образные и П-образные. Они применяются для обрамления углов зданий или несущих колонн и придают зданию заверченный вид. «Самый опытный сотрудник на этом участке – **Юрий Жильцов** (на фото). На Теплант он пришел в 18 лет и, можно сказать, здесь вырос и сформировался в трудовом плане. Сейчас ему 26, женат, скоро станет отцом», - поясняет Артем.



Алексей Архипов – один из старейших работников МОПа



Евгений Никитин обтачивает модель стеновой сэндвич-панели



Фасонные элементы производятся из того же металла, что и сами панели, а значит, они идеально совпадут по цвету.



Владимир Родионов, начальник бюро технических решений и сервиса. Угловые панели и фасонка – не основная продукция для Тепланта, но часто именно они помогают нам получать заказы. Пример – недавняя поставка панелей Теплант на строительство гимназии в г. Южно-Сахалинск. Мы смогли предложить заказчику уникальное техническое решение с использованием угловых сэндвич-панелей и получили контракт. Или один из наших знаковых объектов – ТЦ «МТВ» в Чебоксарах. То же – с фасонными элементами. Наше оборудование позволяет нам производить фасонные элементы длиной до 10 м! Благодаря этому именно наш завод поставлял фасонку на завод Volkswagen в Калуге.



Сергей Чернышев, начальник ППС-1
Оценку мы проводили в первый раз, и оказалось, что это вещь полезная. Прежде всего, это прямой контакт между руководителем и подчиненными. За время оценки мне удалось пообщаться с каждым сотрудником цеха, даже что-то новое из этих бесед почерпнуть. С другой стороны, и люди поняли, что они умеют, куда им нужно расти и за что им прибавляют зарплату. А это важно.

Можно ли сказать, что оценка — это инструмент определения эффективности работы сотрудников?

Конечно. Механизм оценки заложен в природе деятельности любого производства, поскольку нет другого объективного способа оценить вклад работника в общее дело. На всех этапах жизненного цикла работника на предприятии его должна сопровождать оценка. Во-первых, это позволяет отслеживать его соответствие текущим целям и задачам и видеть его потенциал в будущем. Во-вторых, чтобы планировать его перемещения и карьерный рост. Ну и, конечно, оценка должна стать основой всех решений, связанных с материальной мотивацией работника. Поэтому данное мероприятие уже можно считать традицией, проходить оно будет ежегодно.

Кто из заводчан проходил оценку?

На Тепланте оценку прошли все сотрудники, чей стаж работы превышает 6 месяцев. Последним тоже не возбранялось пройти оценку по желанию, чем многие, кстати, мудро воспользовались.

Как разрабатывался механизм оценки?

В HR-службе ответственной за этот проект и его основным разработчиком стала Евгения Кельмер, главный специалист по развитию и обучению персонала. Естественно, непосредственное руководство осуществлял генеральный директор Юрий Вертопрахов. В результате обсуждения набора базовых компетенций была сформирована шкала и список из 15 наиболее важных для эффективной деятельности завода компетенций, в числе которых — профессиональные, лидерские, личностные компетенции. Все они равнозначны, кроме, пожалуй, трех последних, наиболее значимых для компании, — это управление бюджетом, развитие сотрудников и управление командой. Процесс проходил в два этапа — сначала самооценка, потом оценка руководителя. Если оценки расходились, руководитель в очной беседе должен был аргументированно объяснить, почему он поставил данную оценку. Думаю, именно это — обратная связь — самая важная и ценная часть этого процесса, хотя для нас это пока просто

и непривычно. Например, наш коммерческий директор Александр Андреев неоднократно делился со мной, насколько ценными оказались для него подобные беседы с подчиненными.

Какие сложности возникли в ходе реализации проекта?

Напротив, очень обрадовал тот факт, что никакого сопротивления со стороны сотрудников мы не почувствовали. Многие волновались перед разговором с руководителем — это нормально для любого ответственного человека. Но, несмотря на волнение, чувствовалась приподнятость и энтузиазм, желание проверить свои силы. Все сложности были, скорее, рабочего характера. Например, типичной ошибкой было, когда выбирался не тот уровень — продвинутый вместо базового. Но это, признаюсь, наша вина: по всей видимости, на обучающих тренингах для линейных руководителей, предшествовавших проведению оценки, недостаточно четко формулировались некоторые моменты. Приходилось корректировать ситуацию уже на месте.

В начальном уровне оказалось всего 10 человек (1,6 %) — это те сотрудники, которые сами изъявили желание проверить свои силы, хотя работают на заводе менее полугода. Уверена, что на следующий год они покажут уже совершенно другие результаты.

С удовольствием отмечу, что в целом результат оценки довольно высок, что свидетельствует о стабильно эффективном уровне работы нашей компании.

По результатам оценки пересмотрена и материальная мотивация работников?

С 1 марта сотрудникам, прошедшим оценку, устанавливается персональная надбавка: тем, кто вошел в начальный уровень, — 2% к окладу; для базового уровня — 5%; тем, кто показал продвинутый уровень, — 7% к окладу.

На мой взгляд, логично, что пересмотр заработной платы основан на показателях оценки, а не является обычной индексацией.

Начальный уровень — 1,6%

Базовый уровень — 93%

Продвинутый уровень — 5,4%

Нет другого объективного способа оценить вклад работника в общее дело.

Каковы же результаты проведенной оценки персонала?

Из 721 сотрудника Тепланта оценку прошли 630 человек. В базовый уровень попали 588 человек (93%), большинство получило средний балл «5». В продвинутом уровне оказались 34 сотрудника (5,4%) — это наши «звездочки», наш кадровый резерв. Очень приятно отметить в их числе молодых производственников: оператора автоматических и полуавтоматических линий станков и установок 4 разряда ППС-2 Игоря Гущина, оператора окрасочно-сушильной линии и агрегата 5 разряда ППО Олега Цицулина и оператора автоматических и полуавтоматических линий станков и установок 4 разряда ППС-1 Максима Грачева. Начальник ППС-2 Алексей Ванюшкин сказал об Игоре Гущине: «Игорь является незаурядным по своим качествам работником. Исключительно дисциплинирован (кстати, бывший следователь), любит порядок (не без перфекционизма), лучший оператор своего участка на ППС-2, хороший наставник, обучивший уже с полдюжины новичков, надежен, хорошо понимает людей, пользуется уважением у товарищей, хотя чрезвычайно немногословен. Одним словом — мечта руководителя, а не работник». Это высокая оценка.

По каким компетенциям были самые высокие оценки, а какие нам еще надо развивать?

Хороший уровень показали такие позиции, как профессиональная компетентность, исполнительность. Хуже обстоит дело с такими компетенциями, как планирование и самоорганизация, коммуникация и управление командой. Это наши зоны роста.

Как результаты оценки отразятся на нашей работе в текущем году?

Я вижу три основных направления работы. Во-первых, проведенная оценка — это подготовительный этап для перехода на новую — грейдовую — систему оплаты труда. «Грейд» в переводе с английского означает «класс, степень, уровень». То есть применительно к вопросам заработной платы термин «грейдовая система» означает многоуровневую систему оплаты труда. Второе направление — это формирование годовой программы развития персонала, включающей проведение обучающих тренингов, нацеленных на развитие наших «узких мест» — это, повторю, планирование и самоорганизация, коммуникация и управление командой. В марте-апреле программа должна быть сформирована. Третье направление — работа с кадровым резервом, куда попадет большая часть сотрудников из «продвинутого» уровня. Формирование кадрового резерва — это

Если каждое звено в цепи

эффективно, прочна вся цепь.

Оценка должна стать основой всех решений, связанных с материальной мотивацией.

очень плотная работа с резервистами и в направлении мотивации, и в направлении их развития. Часто для формирования резерва используется способ, так сказать, умозрительный. Вроде бы человек на виду, вроде неплохой — запишем его в резерв. Этот способ основан только на внешних показателях, без анализа реальных возможностей работника, необходимых для определенной должности. Оценка — инструмент более точный и обоснованный. Еще один важный аспект — формирование сотрудниками целей и задач на текущий год, причем как профессионального, так и личностного характера. Тут очень важно, чтобы руководитель постоянно оказывал помощь и поддержку своему подчиненному, корректировал его развитие.

Насколько успешным можно считать старт проекта и о чем нужно помнить, чтобы улучшить свои результаты?

С уверенностью могу сказать, что первый блин не стал комом. Механизм заработал — теперь дело за каждым. Важно понимать, что оценка — это не разовая акция, прошла — и забыли до следующего года. Это стимул, который дает каждому направление и возможности для развития и совершенствования, который сплачивает нас, на давая забываться, что все мы — одна большая команда. И результат каждого — это вклад в общую копилку. Если каждое звено в цепи эффективно, прочна вся цепь.

Евгений Борисов, начальник отдела продаж
Оценка персонала — это, безусловно, мероприятие положительное. Это возможность взглянуть на себя, понять, что ты сам знаешь и умеешь, насколько эффективно используешь имеющиеся ресурсы в своей работе. Мне как руководителю прошедшая оценка помогла увидеть, где у моих коллег в регионах сильные стороны, а что стоит подтянуть. Это помогло выставить им задачи на год, дать рекомендации, на что им делать акцент в повседневной работе. И это, я уверен, уже скоро скажется на результатах их работы.

Оценка — стимул, который дает каждому возможности для развития.

ТОЧНЫЙ ИНСТРУМЕНТ

В ФЕВРАЛЕ НА ТЕПЛАНТЕ ЗАКОНЧИЛАСЬ ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА. НОВЫЙ ПРОЕКТ ВЫЗВАЛ МНОГО РАЗГОВОРОВ И ВОПРОСОВ

Что дают подобные технологии предприятию и самим сотрудникам? Что показала оценка и оправдались ли тревоги теплантовцев, рассказала директор по персоналу ОАО «Теплант» Наталия Томилова

«ОТ УШЕЙ ДО КОНЧИКА ХВОСТА»

Александр, расскажите подробнее о своей компании: как и когда вы начали работу, как началось сотрудничество с Теплантом?

Наша компания была открыта в 2008 году. В то время мы со Станиславом Багаутдиновым работали в компании, которая занималась поставками металлопроката. По одному из заказов к нам поступила заявка на поставку сэндвич-панелей. Работая над этим заказом, мы поняли, что это перспективное направление. В то время заводов по производству сэндвич-панелей в России было немного, в Оренбурге их представительств не было вообще. Но наш руководитель, к сожалению, перспектив в этом не увидел, и от развития нового направления отказались. Так что мы решили работать самостоятельно и 26 мая 2008 года открыли компанию, которая стала представлять Теплант в Оренбурге.

А почему – Теплант?

Конечно, мы провели мониторинг работы заводов-производителей. Для нас были важны хорошее качество панелей, известность марки, короткое логистическое плечо. И, конечно, мы смотрели, как заводы идут в регионы. Теплант нас привлек стремлением работать через дилеров: мы работаем не как перекупщик, а как полноценное представительство завода в Оренбургской области.

Начинали мы с малого: одна комната, один человек – директор, он же менеджер по продажам, секретарь и вообще все. Но у нас был опыт работы, контакты и объекты, на которые можно было заходить. «Центр кровли и фасада» сейчас – это 30 сотрудников (11 менеджеров по продажам, логист, маркетолог, инженер-проектировщик, бухгалтеры, складские рабочие и т.д.), большой офис и собственные складские помещения. Спектр продукции, которую мы предлагаем, тоже значительно расширился: профнастил, фасадные элементы, утеплитель Baswool. Но основной костяк специалистов у нас работает практически с самого основания. Это наш бессменный руководитель Елена Коновалова, коммерческий директор Наталья Шилова, начальник отдела продаж Алена Багаутдинова, менеджеры Татьяна Матвиевская и Гульнара Муфазалова.

Что изменилось за шесть лет?

Для меня главное, что Теплант всегда работает со своими дилерами максимально честно. Мы работаем с несколькими производителями, так что это я могу утверждать со всей ответствен-

ностью: у нас бывают свои рабочие проблемы, но решаются они гораздо проще, и я бы сказал – более вменяемо. Второе – качество панелей Teplant. Приходя в проектную организацию, мы знаем, что предлагаем достойную продукцию, нам не стыдно ее представлять.

Ну и завод развивается: появилась новая продукция, например, тот же Teplant Uneversal, на который у нас приходится основная часть заказов.

Вы работаете только на территории Оренбургской области, но объем продаж у вас стабильно увеличивается из года в год. За счет чего? В чем специфика региона?

Да, мы, наверное, один из немногих дилеров Тепланта, который работает только на территории своего региона. Сейчас мы пытаемся заниматься и телефонными продажами, выходить на территории, еще не занятые другими дилерами. Но пока объем заказов от них небольшой.

Оренбургская область – регион непростой. Когда я езжу в соседние регионы, ту же Башкирию, поражаюсь и по-хорошему завидую коллегам, тому, какие там огромные строятся комплексы. А наш регион – сельскохозяйственный. Как следствие, количество объектов, на которые мы поставляли панели объемом больше 3 000 кв. м, можно посчитать по пальцам. Основной объем поставок у нас – от 200 до 1 500 кв.м. Плюс народ здесь более прижимистый. Есть люди, которые смотрят на проект в перспективе и готовы платить за качество, но для большинства заказчиков главное, к сожалению, – это цена.

Как мы работаем здесь? Во-первых, мы берем ВСЕ объекты, начиная от 200 метров, и работаем со всеми. Во-вторых, у нас большой штат активных, хорошо работающих менеджеров, которые не просто сидят на телефоне

в офисе, а постоянно «шерстят» всю территорию региона – от ушей до кончика хвоста. У нас хороший маркетолог, которая работает с проектными организациями, разносит информацию, собирает информацию. Плюс продажа сэндвич-панелей – это только часть нашего бизнеса. Большая часть продаж приходится на фасады, профлист, металлочерепицу и пр. Мы давно работаем на рынке, и телефоны наших менеджеров передаются от одного клиента к другому. Ну, конечно, мы оказываем дополнительные услуги – сами считаем, сопровождаем проект, организуем доставку. А сейчас еще и монтажом стали заниматься сами. Это все дает синергетический эффект, дает объемы, подтягивает клиентов.

Март на строительном рынке – начало активного сезона. Ваши планы на 2014 год?

Год начался пока не очень хорошо: как у многих дилеров, в январе-феврале у нас был спад продаж. Но, тем не менее, сезон мы надеемся отработать хорошо: в 2014 году мы планируем увеличить продажи всей продукции, которую мы реализуем, на 30%. Уверен, у нас это получится.



Расскажите, пожалуйста, в чем будет принципиальное отличие нашей линии в Самаре на ППС-1 и ППС-2 от линии по производству панелей в Тейково. Какие у нее будут преимущества?

Планируется ли направлять сотрудников технических служб для обмена опытом на подобные иностранные предприятия?

Уже несколько лет подряд на нашем заводе в конце апреля проходит производственный субботник. В прошлом году он всем особенно запомнился тем, что мы, помимо уборки территории, участвовали в разных конкурсах, передевались в смешные костюмы, танцевали, фотографировались и т.д. Запланировано ли такое мероприятие и в этом году?

Наше предприятие активно принимало участие в изготовлении панелей для строительства олимпийских объектов в Сочи. В 2018 году запланировано проведение чемпионата мира по футболу. Будет ли наше предприятие участвовать в строительстве футбольных объектов?

Что нужно сделать, чтобы попасть на открытие завода «Теплант-Иваново»?

В настоящее время мы продаем нашу продукцию в основном в России и в Казахстане. Несколько лет назад делали панели для Венесуэлы. Планируется ли в будущем поставлять наши панели за рубеж?

НА ВОПРОСЫ ОТВЕЧАЕТ ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР



→ Нашу новую производственную линию ППС-3 для завода в Иваново мы заказали у того же производителя, что и первые две, – у итальянской компании ROBOR. При формировании заказа мы учли все последние тенденции рынка, все новые требования, которые предъявляет заказчик при выборе сэндвич-панелей.

В первую очередь ППС-3 отличается тем, что она при небольших дополнительных инвестициях позволит нам производить панели с наполнителем PIR/PUR.

Мы также учли, что некоторые заказчики настаивают на скрытом замке (secret fix). Новая линия будет производить такой замок.

Еще одно пожелание наших северных заказчиков – толщина утеплителя в панели 250 мм и металла 1,1 мм. Такую панель мы сможем изготавливать на новой линии.

→ Скажу честно, мне бы очень этого хотелось. Но есть сложности. В первую очередь надо отметить, что мы не являемся частью какого-либо иностранного холдинга, который мог бы предоставить нам такую возможность – поработать на других своих заводах где-нибудь в Европе.

Для нас такие предприятия – это косвенные, потенциальные конкуренты. И пусть мы сегодня не боремся с ними за российский рынок, еще неизвестно, что будет завтра. Зачем же им развивать своих соперников?

Открою небольшой секрет: мы ведем переговоры с рядом российских предприятий, построенных крупными иностранными компаниями, на предмет обмена опытом. Здесь нам помогают личные связи – кто-то где-то с кем-то вместе работал и т.д. Для получения нового опыта в области производства ваты или панелей не обязательно ехать за границу. В России уже представлены все новейшие мировые технологии.

→ Да, запланировано. И мне хочется верить, что в этом году оно пройдет еще интереснее и красочнее.

→ Мы работаем в этом направлении. В частности, из наших панелей построен стадион «Спартак» в Москве, который будет принимать один из матчей ЧМ-2018. Что касается самарского стадиона, по нашим данным, в проекте объекта практически не используются панели «сэндвич». Но мы держим руку на пульсе и в любой момент готовы предложить застройщикам свою продукцию.

→ Вариантов много. Самый простой – стать лучшим сотрудником месяца. Этим людей мы собираемся пригласить на открытие в качестве почетных гостей. Другой вариант: взять отпуск, купить билет...

→ В далеком будущем, надеюсь, мы будем поставлять наши панели для строительства лунных станций. А в недалеком у нас есть куда продавать панели и в России. Возможно, запустив Теплант-Иваново, мы переключим внимание на Сибирь и Дальний Восток. Ведь у нас появятся дополнительные мощности здесь, в Самаре. А продажи за рубеж – это не самоцель. Это бизнес. Если рубль будет продолжать дешеветь по отношению к евро или доллару, мы станем вполне конкурентно способными где-нибудь в Германии или во Франции. Даже несмотря на дороговую доставку.

НА ВОПРОСЫ TERLONEWS ОТВЕЧАЕТ ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ОРЕНБУРГСКОЙ КОМПАНИИ «ЦЕНТР КРОВЛИ И ФАСАДА» АЛЕКСАНДР ШИЛОВ.

HARPOON

PLUS

HSP14-R-S19 / HSP25-R-S19 для сэндвич-панелей

Сверлит всегда и везде!

Защитное покрытие RUSPERT TYPE II обеспечивает высокие антикоррозионные свойства винта на протяжении всего срока эксплуатации конструкции

Уникальная форма спиралевидного сверла, обеспечивающая гарантированное сверление особо прочной конструкционной низколегированной стали марки 09Г2С

Атмосферостойкая уплотнительная шайба из EPDM создает герметичное соединение в узле и способна выдерживать перепады температуры, неблагоприятные воздействия окружающей среды, сохраняя все свои свойства



Шайба, выполненная из коррозионно-стойкой стали, гарантирует 100% эстетический эффект и безотказную работу на протяжении многих лет



Уникальная форма спиралевидного сверла, обеспечивающая гарантированное сверление конструкционной стали:
*HSP14-R-S19 сверлит сталь до 16 мм
*HSP25-R-S19 сверлит сталь до 25 мм



Увеличенная высота головки винта до 5 мм - это удобное и надежное позиционирование в инструменте и высокая производительность труда