



июнь 2016 №6 (566)

Издается с 1990 года

Нынешний год для коллектива нашего предприятия особенный. Меньше двух месяцев осталось до того знаменательного и радостного события, когда все мы будем отмечать юбилейную дату – 75-летие нашего родного завода. Это праздник и тех, кто трудится на заводе сегодня и тех, кто отдал заводу лучшие годы своей жизни – ветеранов. Впереди нас ожидают праздничные мероприятия и поздравления. Свой вклад в празднование юбилея завода вносит и редакция газеты «Сигнал». Начиная с июньского номера и до конца юбилейного года, мы будем публиковать на страницах газеты зарисовки о самых знаменитых и уважаемых заводчанах, они вспомнят и расскажут нам об известных и забытых событиях заводской жизни, расскажут о том, как преодолевали трудности и препятствия, которые вставали на их пути. Словом, сверхзадача газеты рассказать о том, как работали, отдыхали и о чем мечтали они - люди, сделавшие «Три тройки» заводом-легендой.

Шашкой с плеча рубить не буду

«От первого лица»

С 1 июня нынешнего года заместителем генерального директора завода по управлению персоналом назначен С.А. Маняхин. Редакция газеты «Сигнал» взяла у него интервью.

- Сергей Алексеевич, для начала расскажите заводчанам коротко себе.

- Мне 43 года. Родился в г. Свердловске в семье рабочего и служащей: всю жизнь отец трудился слесарем-инструментальщиком, а мать – табельщицей на заводе. В возрасте одного года вместе с родителями переехал в г. Новоуральск, где в 1988 году, окончив с отличием среднюю школу, поступил в Уральский политехникум на специальность «Обработка металлов резанием». В 1992 году окончил техникум с красным дипломом и поступил токарем на предприятие атомной отрасли – Уральский электрохимический комбинат, на завод запасных частей, основными видами деятельности которого являлись машиностроительное и электротехническое производство. В том же году заочно поступил на учебу в Уральский инженерно-педагогический университет (г. Екатеринбург) по специальности «Профессиональное обучение», специализация «Технология и оборудование механосборочных производств». Через 2 года переведен техником по нормированию труда в бюро организации труда и заработной платы, затем инженером по организации и нормированию труда, руководителем группы, начальником бюро. В 2007 году завод вывели из состава УЭХК «в самостоятельное плавание» и я стал начальником отдела организации и оплаты труда нового предприятия Топливного дивизиона Госкорпорации «Росатом» – ООО «Уральский завод газовых центрифуг» (УЗГЦ), где в 2010 году, пройдя конкурсный отбор, вступил в должность

заместителя генерального директора по управлению персоналом. В 2014 году в рамках программы ротаций меня перевели в той же должности на Ковровский механический завод – предприятие-изготовитель газовых центрифуг во Владимирской области, «двойник» УЗГЦ, только больше. Работая там, прошел отбор в отраслевой кадровый резерв «Достояние Росатома». В конце прошлого года мне поступило предложение перейти на работу в Госкорпорацию (заниматься развитием системы оплаты труда) или замом директора по персоналу на одно из уральских предприятий ядерного оружейного комплекса (ЯОК). Выбрал предприятие, мне «работа в полях» ближе. Оказалось – УЭМЗ, легендарные «Три тройки». Так я снова оказался на своей малой Родине. Женат, дочь в этом году пойдет в школу.

- Вы человек на заводе новый. Какие достоинства и недостатки в работе предприятия вы видите свежим взглядом? И какие изменения ожидать заводчанам?

- На заводе работаю с 1 апреля нынешнего года. Вначале в должности зама генерального директора по организационному развитию, а со 2 июня – по управлению персоналом. В первые месяцы работы на заводе проводил анализ организационной структуры предприятия. Работа для меня не новая, имею достаточный опыт в этом направлении: на УЗГЦ была самая сбалансированная оргструктура в Топливном дивизионе. В настоящий момент мною подготовлены предложения по совершенствованию структуры управления, которые мы в ближайшее время рассмотрим с руководителями завода. Сразу скажу, я не сторонник рубить шашкой с плеча. Нужно все обсуждать и договариваться. Главный мой принцип – открытость кадровой политики, прозрачность принимаемых решений. С оглядкой, конечно же, на нашу специфичную отрасль.



Над чем следует поработать в дальнейшем? Есть такое понятие как кадровая устойчивость. Один из ее показателей – защищенность руководящих и критически важных должностей, т.е. наличие преемников. По-хорошему, таких преемников должно быть два: один на ближайшую перспективу, другой – на отдаленную. Анализ показывает, что на заводе не все должности защищены, не везде есть преемники. В этом направлении нам нужно подтянуться. Что понравилось? То, что на заводе функционирует система профессионального обучения. Как показывает практика – это наиболее острая проблема промышленных предприятий и не только нашей отрасли. Наш завод имеет лицензию на право образовательной деятельности, система функционирует, наставники работают. Мы способны самостоятельно обучать и развивать рабочих.

- И с мотивацией наставничества нет проблем?

Продолжение интервью на второй полосе

- На мой взгляд, ставки оплаты наставничества, мягко говоря, невысокие. Они не индексировались на протяжении нескольких последних лет. Тем не менее, на заводе нет случаев, когда опытные специалисты – асы своего дела – отказывались от преподавания либо наставничества. Это радует. Знаю предприятия, где есть другая практика...

Кстати, в части наставничества планируем внедрять менторство: в роли ментора (наставника) выступает руководитель высшего звена, в роли менти (ученика) – руководитель рангом ниже либо специалист с высоким потенциалом.

Что еще нужно отметить? Мы пока не участвуем в отраслевом исследовании вовлеченности. Его методика разработана известными мировыми компаниями. Но, опять же, плюс предприятию – мы проводим аналогичное исследование собственными силами, по своей методике, которая, очень схожа с отраслевой. Но задача не только провести исследование, но непрерывно, целенаправленно действовать на основании полученных данных.

- В чем смысл таких исследований?

- Исследование затрагивает такие факторы как: удовлетворенность трудом, взаимоотношения в коллективе, условия труда, баланс рабочего времени и личной жизни, система мотивации, карьерные возможности, повышение квалификации, отношение работников к руководству, социальная политика, наличие ресурсов, налаженность процессов и т.д. – всего порядка 20-ти. Научно доказано, чем выше уровень вовлеченности персонала, тем выше экономические результаты деятельности предприятия. Скорее всего, со следующего года мы примем участие в отраслевом исследовании. Задача на сегодня: по результатам нашего исследования выявить наиболее «проседающие» факторы (факторы с худшими показателями), коллективно разработать и реализовать план мероприятий по устранению недостатков. Продолжим работу по продвижению ценности Росатома. Проведем анализ существующей системы грейдирования должностей и по результатам, при необходимости, подкорректируем ее – проведем регрейдинг. Будем совершенствовать систему партнерских взаимоотношений с профсоюзом. Членство 67% – цифра, конечно, на уровне среднего показателя по ЯОК, но, считаю, что она может и должна быть выше.

Продолжим работу с ВУЗами и школами – это общемировой тренд. Нужно создавать задел на будущее. Это опять про кадровую устойчивость.

- Сергей Алексеевич, многие из заводчан недоумевают по поводу создания двух новых отделов – развития ПСР и отдела развития компетенций. С какой целью они созданы?

- Перед заводом поставлена задача – по результатам 2017 года получить статус «ПСР-предприятие». Таким статусом в ЯОК сегодня обладает только ПО «Старт».

Для того, чтобы и нам достичь такого уровня развития производственной системы, нужно будет проделать громадную работу. Без преувеличения – это серьезный вызов для коллектива. Именно поэтому создано два отдела: отдел развития ПСР и отдел развития компетенций по управлению улучшениями. До недавнего времени такой важной проблематикой как внедрение бережливого производства на заводе занимались всего два выделенных специалиста. Это крайне мало. Российская практика говорит, что нужен 1 человек на тысячу работающих, и это там, где система уже налажена. В настоящий момент создано самостоятельное структурное подразделение, состоящее из 4 специалистов, которые будут заниматься организацией и координацией процесса внедрения системы непосредственно в подразделениях завода. Здесь – специалисты-практики.

Нагрузка будет колоссальной, если учесть, что до конца 2016 года 200 работников ЯОК должны пройти этот тренинг. Да-да, именно ЯОК! Фабрика будет отраслевой. Все предприятия ЯОК уральского региона будут проходить данный тренинг у нас.

- 29 июня на заводе прошел форум ПСР-лидеров. Каковы задачи этого мероприятия?

- Подобный форум на заводе прошел впервые. Его цель – получить от работников завода обратную связь об имеющихся проблемах в области внедрения ПСР и максимально вовлечь их в процесс улучшений. О значимости форума свидетельствует тот факт, что его открывал генеральный директор завода Станислав Леонидович Богоявленский. В форуме приняли участие представители 25 подразделений завода – по одному координа-



А отдел по развитию компетенций по управлению улучшениями будет заниматься разработкой и сертификацией учебных программ и методик и, собственно, ПСР-обучением. Это, по сути – учебно-методический центр бережливого производства. Здесь – методисты и тренеры-преподаватели. Кстати, работники отдела развития ПСР, пройдя сертификацию, в качестве внутренних тренеров тоже будут привлекаться к ПСР-обучению работников завода. Обучать заводчан будем своими силами. Сертификацию наших учебных программ и преподавателей будет проводить Корпоративная академия Росатома.

- Это обучение будет проходить с отрывом от производства?

- Обучать будем в рабочее время. Это и лекции и тренинги. Упор будем делать на тренинги. Они эффективнее. Одним из таких тренингов является тренажер-имитатор «Фабрика процессов», в рамках которого команда из 15-ти человек, разбившись на роли руководителей, специалистов, контролеров, транспортников и сборщиков, собирает из множества деталей определенное количество узлов и в течение нескольких раундов самостоятельно совершенствует этот процесс. Наша задача до 1 октября «Фабрику процессов» запустить.

Участники были разбиты на группы по 5 человек. Мы хотели поговорить только о ПСР, а в итоге обсудили и другие заводские проблемы. При этом, звучала не только критика, но и конкретные предложения. Каждая из групп на своем плакате обозначала реальные заводские проблемы, передавала их другой, члены которой методом мозгового штурма разрабатывали мероприятия, направленные на устранение данных проблем. С форума начинаем перезагрузку внедрения ПСР. Начинаем с самого начала – с анализа текущей ситуации и проблем, с целеполагания. Собственно говоря, это и было задачей форума. В самое ближайшее время по итогам форума будет проведено аналогичное мероприятие с руководством завода, на котором будут разобраны высвеченные работниками проблемы. В результате появится сводный план со сроками и ответственными. Таким образом, работники завода наряду с его руководством реально примут участие в управлении предприятием. А это и есть вовлеченность!

Иван Стреляев

Завод и семья – главное в моей жизни

75 лет. Юбилей завода

Глухов Сергей Валентинович. Родился в г. Свердловске 7 января 1957 года. Мастер участка 42 цеха. Проработал на заводе 38 лет. Ветеран труда. Награжден знаком «Ветеран атомной энергетики и промышленности».



В 1974 году я окончил среднюю школу №24 и готовился к службе в Советской армии. Отца в это время дома не было, он работал регулировщиком на 79 заводе и находился в командировке за границей. И, вдруг, неожиданно, у мамы находят онкологическое заболевание, она ложится в больницу. Мать говорит – Отцу не сообщай. Не хотела расстраивать, да и деньги командировочные были хорошие. Уйти в армию и оставить ее одну я не мог. Что делать я тоже не знал. Мне посоветовали пойти работать на УЭМЗ, поскольку отсюда тогда в армию не призывали. Кстати сказать, из нашего класса половина ребят устраивалась на УЭМЗ. Многие до сих пор работают. Пришел и я. Здесь была комната профориентации. Меня протестировали и говорят – Слесарем ты не можешь быть, внимания не хватает, монтажником и токарем тоже. Затем спрашивают – У тебя есть кто-нибудь на этом заводе? Я говорю – Сосед - Коротких Николай Иванович мастером работает. Значит, пойдешь к нему. Он работал в 42 цехе. Привели меня туда. И предложили выбирать работу. Я оказался в затруднении и тогда мне предложили паять жгуты. Отправили меня изучать техминимум. Учеба на заводе была организована на самом высоком уровне. Изучали даже сопромат. Учтившись 4 месяца, сдал экзамены и уже в декабре 1974 года получил третий разряд слесаря-сборщика. Сейчас эта профессия называется слесарь-сборщик радиоэлектронной аппаратуры и приборов. Через полгода подходит ко мне мастер Рыков Владимир Павлович и говорит – Нам монтажники нужны, давай перекавалифицируйся. Мне всегда нравилось осваивать что-то новое и я, не раздумывая, согласился. Научили паяльник держать. Я левша, но ради дела переучился. Стал работать. А за стенкой приборы собирали. Мне стало любопытно – там интереснее, наверное, - думал я. Пришел к мастеру Шукину Дмитрию Егоровичу и говорю – Возьмите к себе, я в школе в радиокружке занимался. Перевели, стал я монтировать приборы, платы печатные. Через год дали 4-й разряд радио-монтажника. Подходит как-то к нам на участок мастер Шукин и говорит – Открывается новый цех, ожидается много заказов, кто пойдет? Все опускают глаза. Также делаю вид, что мне все это не интересно, а сам знаю, что соглашусь, если предложит. Галя Ваулина была у меня наставницей. Шукин говорит ей – Ты пойдешь в 43 цех, она в плач. Не хочет идти. Жалко мне ее стало, и я пошел вместо нее. Было это в самом начале 1979 года. Проходит еще какое-то время, подходит ко мне начальник цеха Григорий Хренов и предлагает работу на участке микроэлектроники. Там напыляли микросхемы, люди грамотные работали, все с высшим образованием, а я тогда в техникуме учился. Поговорил с начальником цеха и согласился. Опять любопытство победило. Стал осваивать новую профессию – оператор вакуумных напылительных процессов. Работа действительно оказалась интеллектуальной, требовала высокой

-А как складывалась ваша личная жизнь?

- Проработав на заводе 38 лет, сегодня я часто думаю о том, как иногда случайное событие определяет всю нашу жизнь. Например, болезнь матери привела меня на завод. Случайный и, как я думал временный выбор места работы, оказался выбором на всю жизнь. Выбором, о котором можно только мечтать. Мне страшно подумать, что что-то в моей жизни сложилось бы иначе. Тем более, что несчастье, с которого все началось, имело счастливый финал - отец вернулся из командировки, а мама выздоровела. На заводе я познакомился со своей первой и второй женами.

Первый раз женился в 1977 году на девушке Ирине, которая работала в ОТК 34 цеха. Прожили мы вместе 7 лет, двоих детей назвали в браке. Но наша семейная жизнь не сложилась. Жили вместе ради детей. В 1985 году работы на участке микроэлектроники стало мало, а в 43 цехе на участке печатных плат, наоборот, не хватало рабочих. Люди там работали в две смены. Четыре человека, в числе которых был и я, временно, всего на год, перешли на участок печатных плат, нужно было помочь участку. Работал на станке с программным управлением. На новом рабочем месте познакомился со своей будущей женой Светланой, она работала гальваником, полюбил. Через год мы поженились. Проработав год на участке печатных плат, я вернулся обратно в свою бригаду. Вместе со мной в бригаду пришла работать оператором и моя жена. Я научил ее всему, что знал сам. В 1989 году Мирошник Олег Васильевич - начальник 44 цеха, пригласил меня работать в свой цех мастером на участок намотки. Я давно хотел работать мастером и поэтому без колебаний согласился. Проработал там до 1995 года и уволился, потому что на заводе месяцами не выплачивали зарплату. А у меня к этому времени родились две девочки, и мне нужно было поднимать детей. Решение уволиться было трудным. У меня было такое ощущение, будто я оставляю родную семью. Узнав о том, что ухожу, женщины на участке плакали, да и я сам едва сдерживал слезы. Ушел я в торговлю. Стал менеджером – продавал посуду «Цептер», ездил в Нижневартовск, Сургут, Лангелас. Сначала ничего не получалось. Начал снимать себя на видеокамеру во время презентаций, а после анализировал ошибки. После трех месяцев такой работы все стало складываться отлично, да так, что меня начали ставить в пример. За несколько лет работы в фирме, я скопил денег и, продав две приватизированные комнаты в общежитии на ул. Академической, купил 3-х комнатную квартиру. Так обеспечил свою семью жильем. Тем не менее, работа в «Цептере» не приносила мне удовлетворения, не доставляла радости, я привык к производству. Все эти годы жил мыслью - вернуться на завод. Не вечно же будут лихие времена?! В 2000 году директором завода стал Виталий Борисович Великанов. Жена стала получать зарплату. Узнав об этом, я пришел в отдел кадров завода – Хочу вернуться обратно в 42 цех

Продолжение материала на четвертой полосе

А мне говорят – У нас нет места мастера, не можем тебя взять. Вроде бы нужно разворачиваться и уходить, но я не ушел. В «Цептере» меня учили – если перед тобой закрывают двери, то ты должен влезть через окно, но продать продукцию. Поэтому не развернулся и не ушел, а поинтересовался другими вакансиями. Мне предложили должность старшего диспетчера завода. Согласился. Конечно, в зарплате проиграл, но зато вернулся на родной завод.

- Новая работа нравилась?

- Нет, я привык иметь дело с производством, любил работать с людьми. Но все равно, работать лучше, чем торговать. Через полгода в 42 цехе освободилось место мастера и мне его предложили. С формальной точки зрения – это было понижением, но я, не раздумывая, согласился. Олег Баженов, главный диспетчер завода, отпустил меня. Говорит – Жалко тебя отпускать, но для меня главное – это производство. Пришел я на участок сборки в 2000 году, а через четыре года назначили меня начальником участка. Работа мне не понравилась, хотя зарплата намного выше, чем у мастера. Я по своей

природе мастер – люблю работать с людьми, а работа начальника участка – это в большей степени административная работа. И поэтому, проработав немного, я снова ушел в мастера. И работаю до сих пор. Кстати, у нас можно сказать уже целая династия на заводе работает. Жена Света много лет проработала, сейчас она пенсии. Моя дочь Елена окончила железнодорожный институт и работает мастером в 42 цехе. Сейчас она в декретном отпуске. Мастером в 37 цехе работает ее муж – Сергей Бебенин. Две другие мои дочери, Люба и Александра, окончили с серебряной и золотой медалью, соответственно, гимназию №108. Затем окончили физтех УрФУ и пришли работать на завод. Люба проработала немного технологом в 42 цехе и уволилась, посчитав, что это не ее призвание, а Александра работает инженером технологом в 42 цехе. В июне этого года она вышла замуж. Возможно, когда-нибудь и ее муж будет работать на УЭМЗ. Время покажет...

- Есть ли у вас свободное время, и чем вы любите заниматься после работы и во время отпуска?

- Если правильно организовать свою жизнь, то у человека всегда найдется время на хобби. Часть своего свободного времени провожу

за компьютером. В Интернете меня интересует тема нумизматики – монеты коллекционирую со школы. Музыка люблю слушать, особенно авторские песни – Аркадий Северный и Владимир Высоцкий – мои любимые исполнители. У меня огромная фонотека. Зимой вместе с женой катаемся на лыжах, а летом на велосипедах. Во время отпуска путешествуем на машине по области и России. За границей я не был – невыездной. У нас есть свой дом, оставшийся от моих родителей. В 2000 году мама все-таки умерла от онкологии, а в 2003 году умер отец. Не смог без нее жить. Дом был старенький и ветхий – все удобства во дворе. Жена сказала – Я перееду в этот дом только тогда, когда он будет лучше городской квартиры. Пришлось воду холодную и горячую проводить, теплый туалет делать, душевую. И все – от ремонтных работ до сантехники и электрики, сделал собственными руками. Перепланировку, полы. От старого дома остались только стены. Сейчас мы с женой живем в родительском доме, а дочери в городской квартире.

Иван Стреляев

Мир моих увлечений

С 6 по 10 июня на УЭМЗ состоялся конкурс-выставка творческих работ заводчан «Мир моих увлечений». На конкурсе, в котором приняли участие 71 человек, были представлены 122 работы.

С 6 июня по 10 июня заводчане могли побывать в техническом классе первого корпуса и полюбоваться красочной и очень интересной экспозицией. Комната, временно отданная под выставку, буквально ломилась от картин и рисунков, поделок и вышивок, аппликаций и композиций, кукол и фигурок животных, коллекций гравюр и фотографий, значков и монет. Имелись планшеты со стихотворными текстами в оригинальном графическом авторском оформлении. Главной темой поздравительных открыток стала тема грядущего 75-летнего юбилея родного завода. В целом, каждая работа на выставке заставляла задерживаться перед ней, вызвала положительные эмоции.



Фото: Игорь Коробицин

Жюри попало в затруднительное положение – практически все экспонаты были настолько хороши, что, все без исключения, заслуживали призовых мест, но строгие условия конкурса требовали определить в каждой из номинаций лишь по одному победителю. И все же, бесстрастное жюри вынуждено было пойти на уступки обстоятельствам, в номинации «рукоделие» вместо одного победителя определить троих по разным тематикам: вышивка, лоскутное шитье и куклы. Кроме того, по результатам голосования посетителей выставки был присужден приз зрительских симпатий.

Победителями конкурса в одиннадцати номинациях стали:

«На лучшую поздравительную открытку» - Наталья Биктимирова, 25 отдел

«Мой домашний питомец – друг семьи» - Елена Аюпова, 40 цех

«Я рисую картины» - Мария Дергачева, 16 отдел

«Я сочиняю стихи» - Ирина Трусова, 25 отдел

«Я коллекционирую» - Светлана Захарова, 54 производство

«Я строитель» - Наталья Бакалова, 14 отдел
«Рукоделие - вышивка» - Светлана Седых, «Атом-охрана»

«Рукоделие - лоскутное шитье» - Ирина Полякова, СК «Урал»

«Рукоделие - куклы» - Марина Булыгина, 16 отдел

«Я вяжу для всей семьи» - Ольга Гришина, 31 отдел

«Приз зрительских симпатий» вручен Дине Бабиновой, 38 цех

Наши таланты



Фото: Игорь Коробицин

Победителям конкурса были награждены грамотами организаторов конкурса – профкома завода, а все участники получили поощрительные призы. Конкурс «Мир моих увлечений» еще раз показал, как много творческих и увлеченных людей работают на нашем заводе. Хочется от всей души поблагодарить Ирину Фёдорову, председателя культурно-массовой комиссии профкома, за прекрасную организацию конкурса.

Валерий Морошкин, участник конкурса - ведущий инженер-электроник 25 отдела