СТАНКОЗАВОД САСТА

Сасовский СТАНКОСТРОИТЕЛЬ

Декабрь 2018
Издаётся с июня 1984 года

ПОДВОДЯ ИТОГИ...

Максим Константинович Глебовицкий,
генеральный директор ОАО «Саста»

Заканчивается 2018 год, приближается новый 2019. Хотелось бы вкратце подвести итоги и обозначить цели на будущее.

Оба предприятия – ОАО «Саста» и ООО «Сасовский литейный завод» – работали со значительным напряжением. Коллективы заводов много усилий потратили на выполнение производственных планов.

Хотя до конца года еще целый месяц, но уже можно сделать определенные выводы. В целом, по сравнению с 2017 годом, наметилось улучшение ситуации в производстве: выпущено больше станков, больше стала и сумма реализации. При этом численность работников на предприятии не увеличилась. В цифрах итоги подведем в первом номере газеты за 2019 год.

Многое сделано в области регламентации и систематизации работы завода. Больше стало порядка. На предприятии стали уделять должное внимание претензиям заказчиков, значительное время тратится на вопросы качества.

Не может не радовать тот факт, что отгрузка продукции осуществляется в соответствии с условиями договоров.

Очень много усилий, совместно с конструкторским бюро «Балтийской Промышленной Компании», потрачено на создание нового облика станков. Работа крайне непростая, но результат обнадеживает. На выставке «Российский Промышленник-2018» в Санкт-Петербурге токарный станок СА500 с новой облицовкой произвел весьма благоприятное впечатление.

На СЛЗ запущена и осуществляется программа техперевооружения, в ближайшее время будет получена новая печь отжига, а в начале следующего года и новая плавильная печь.

На «Касте» внедряется комплексная информационная система, которая позволит устранить множество имеющихся проблем в планировании, конструировании и управлении информацией.

Изменена система премирования, что позволяет работникам четко понимать, за что и какую премию они получают и как могут на это влиять.

На заводе вновь стали уделять внимание общественной жизни. Возрождаются традиционные для предприятия виды спорта. Прошел чемпионат по шашкам. Проводится первенство по футболу. Проведено празднование Дня машиностроителя.

Вместе с тем, многие вопросы до сих пор не решены. Многое еще надо сделать. Тем более, что, как уже говорилось, предприятию необходимо выйти на выпуск 20-ти станков в месяц.

Необходимо уделить пристальное внимание вопросам качества, планированию и организации производства. Снижение затрат позволит уменьшить стоимость нашей продукции, что повысит ее конкурентоспособность на рынке, а значит, увеличит объемы продаж.

Необходимо достичь большей вовлеченности каждого в решение задач, стоящих перед предприятием. Без понимания каждым работником, что выпуск продукции - наше общее дело, в котором результат зависит от усилий каждого, больших успехов не достигнуть.

Убежден, что все задачи, обозначенные здесь, по плечу производственным коллективам.

Хочу поздравить всех заводчан с приближающимся Новым годом. Пожелать успехов в работе, здоровья и благополучия, семейного счастья и всяческих радостей в 2019 году!

ИННОВАЦИОННЫЙ ФОРУМ «РОССИЙСКИЙ ПРОМЫШЛЕННИК 2018»

В Санкт-Петербурге в объединенной экспозиции форума «Российский промышленник» и Петербургского международного инновационного форума приняли участие более 350 компаний из России и зарубежных стран.

«Балтийская Промышленная Компания», станкостроительный завод «Саста» и «Сасовский литейный завод» представили на данном мероприятии совместную экспозицию: токарный станок «Саста» СА500; токарный станок F.O.R.T. MT65; участок автоматизации, включающий в себя устройство автоматической загрузки заготовок и фрезерный обрабатывающий центр F.O.R.T. MM800; установку аддитивного изготовления АН3000, разработанную совместно с Санкт-Петербургским политехническим университетом Петра Великого.

В ходе официального осмотра стенд посетили врио губернатора Санкт-Петербурга Александр Дмитриевич Беглов, председатель правления ООО «УК «РОСНАНО» Анатолий Борисович Чубайс. Генеральный директор БПК Диана Евгеньевна Каледина презентовала гостям металлообрабатывающее оборудование российского производства, а также установку аддитивного изготовления методом газопорошковой лазерной наплавки мод. АН3000 торговой марки F.O.R.T.

Также Каледина Д. Е. приняла участие в заседании Комиссии российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) по ОПК на тему: «О развитии станкостроения для ОПК», представив доклад о «Состоянии станкоинструментальной отрасли». Доклад был отмечен благодарностью от РСПП. В заседании Комиссии приняли участие представители Коллегии Военно-промышленной комиссии РФ, Правительства Санкт-Петербурга, Международного Конгресса промышленников и предпринимателей, а также более тридцати предприятий-производителей отрасли и комплектующих материалов из семи регионов РФ.

В ходе заседания участники мероприятия обсудили новые маркетинговые наработки для оборонно-промышленного комплекса страны. Также были выявлены проблемные вопросы, касающиеся отрасли в целом и определены дальнейшие направления работы, с учетом вопросов диверсификации предприятий ОПК. Еще один важный вопрос, который находился в центре обсуждения – подготовка высококвалифицированных кадров.

Сасовские заводы на выставке представляла Галина Георгиевна Графкина – старший менеджер отдела маркетинга. По словам Галины Георгиевны: *«В период проведения мероприятия были проведены переговоры с представителями промышленным предприятий и учебных заведений. Большой интерес вызвали токарные станки мод. СА500Ф2 и СА500Ф3. В целом, выставка понравилась. Удачное расположение и планировка стенда позволяли вести переговоры с посетителями со всех четырех сторон стенда. Среди посетителей было на удивление много студентов и родителей с детьми, которые приходили на стенд посмотреть работу участка автоматизации»*.

РАЗВИТИЕ ОТЕЧЕСТВЕННОГО СТАНКОСТРОЕНИЯ

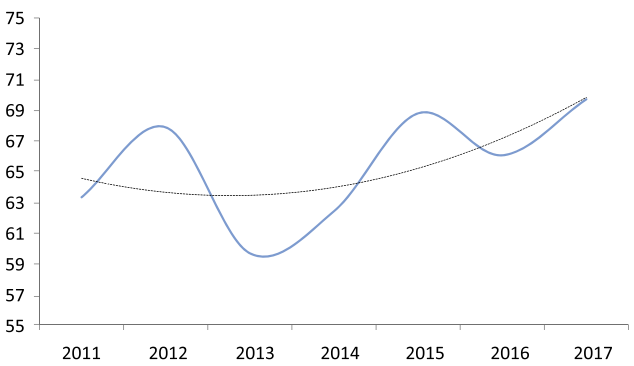
Диана Евгеньевна Каледина,
генеральный директор
АО «Балтийская Промышленная Компания»

На сегодняшний момент в отрасли отечественного станкостроения есть точечные примеры развития: на каких-то отдельных предприятиях или в конкретных отраслях. Но если говорить про масштаб страны, то, как такового, развития станкостроения нет. Основной тренд, ограничивающий развитие отрасли, – это снижение объема потребления станочной продукции, которое в 2014 году составляло 78 млрд. руб., а в 2017 году около 62 млрд. руб. При этом уровень импортозависимости сохраняется в районе 90%.

В структуре потребления основную роль играют предприятия военно-промышленного комплекса (ВПК – более 80%).

Иная ситуация складывается на мировом рынке потребления и производства станков. Мировая индустрия находится на подъеме. Инвестиции в станки подпитываются налоговыми льготами и движением к цифровому производству, которое требует современного станочного оборудования. Лидеры производства – Китай и европейские страны, входящие в CECIMO (Европейский комитет по сотрудничеству в станкостроении) – около 56% мирового рынка.

Яркие тенденции развития мирового производства – это выделение центров по производству комплектующих и фокусировка производителей на техническом развитии продукта, финишной сборке и маркетинге.



Тенденция – мировая кооперация в производстве комплектующих. Изготовление узлов передается специализирующимся предприятиям.

Тенденция – финишные производители станочной продукции концентрируются на НИОКР, конструировании, сборке.

Рис. 1. Мировое производство станков устойчиво растет

Иностранные производители изначально ориентируются на внешний спрос. Давайте посмотрим на Тайвань – маленькое островное государство, в прошлом беднейшая аграрная страна. Но на сегодняшний день станкостроение – это одна из основ их экономики, где экспорт станков достигает 230 млрд. руб. в год. А их уровень потребления только импортного оборудования составляет около 55 млрд. руб., что сопоставимо с потреблением Российской Федерации. При этом у нас огромная страна, со своими госкорпорациями и предприятиями ВПК.

По данным ассоциации «Станкоинструмент» производство металлорежущих станков в России в последние годы имеет незначительный рост. В основном, в области оборудования низкой сложности и невысокой точности. Такой рост не ведет к занятию существенной доли рынка в длительной перспективе. Не создает фундамент для развития цифровых производств. Отдельно стоит отметить, что российская продукция в большинстве случаев неконкурентоспособна по стоимости и техническому уровню, что определяет ее низкую востребованность даже на внутреннем рынке.

Необходимо отметить, что на текущий момент в Российской Федерации отсутствуют какие-либо внутренние предпосылки к интенсивному развитию отрасли, что связано с:

- недостаточным внутренним потреблением;
- отсутствием современной, конкурентоспособной базы отечественных комплектующих;
- отсутствием перспективных ОКР – фундаментальные исследования не реализуются;
- низким уровнем взаимодействия в цепочке «Потребитель – Отраслевой институт – Производитель»;
- высокими издержками производства;
- кадровый «голодом» в области инженерных и рабочих специальностей;
- высоким уровнем госрегулирования.

Таким образом, локализация национальной отрасли, реализуемая государством, представляется преждевременной до решения базовых отраслевых проблем.

Существующих отечественных производителей можно условно разбить на 4 категории:

- **Заводы советской эпохи** – фундаментальность старой школы, но потеря темпа обновления станков и их постепенное устаревание;
- **Предприятия проекта «Станкопром»** – новые современные цеха, нивелированные тесной взаимосвязью с материнскими компаниями;
- **Современные производства** – осуществляют трансфер актуальных и востребованных технологий, но не имеют поддержки со стороны государства;
- **Частная холдинговая структура «СТАН»** – имеет статус «национального чемпиона» по просрочке поставок, но обладает «вверительной грамотой» от государства.

Несмотря на то, что ни одна из групп не располагает достаточными ресурсами для создания и продвижения «прорывной» продукции, потенциал выделенных групп предприятий-производителей неоднороден. Необходимо регулярно анализировать возможности и недостатки наших предприятий для определения сбалансированной стратегии производства, продаж, закупок.

В существующих реалиях государство играет определяющую роль в состоянии отрасли. Оно несет на себе регулятивную и поддерживающую функцию. Последние годы последовательно запускались программы поддержки производителей. Приведу несколько примеров.

В 2011-2016 годах действовала подпрограмма развития станкостроения и инструментальной промышленности. Для создания технологического задела и подготовки серийного производства новой продукции был задействован широкий круг отечественных предприятий. Был освоен бюджет более 7,2 млрд. руб. Однако большинство полученных результатов не было реализовано в виде серийных производств.

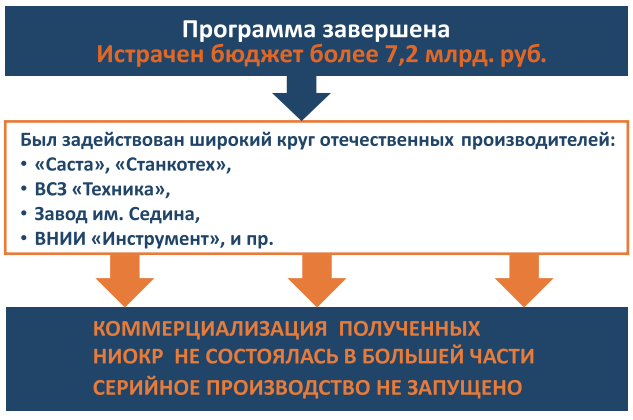


Рис. 2. Реализация мер государственной поддержки, пример 1

Основной финансовый механизм распределения поддержки – это льготное субсидирование через фонд развития промышленности (ФРП). Длительность процедуры, требования по залогам, целевые направления и штрафные санкции существенно ограничивают доступность такой меры.

Рис. 3. Реализация мер государственной поддержки, пример 2

Особое место в государственных инструментах поддержки занимает 719 Постановление Правительства РФ по установлению российского производства. По сути, правильный подход не принес значительных преференций большей части производителей. Реализация меры поддержки требует существенных доработок.

НАШИ ЗАДАЧИ

В сложившихся условиях отвественность за успех экономической и производственной деятельности лежит на самом предприятии, точнее на руководителях и персонале. Основное и самое главное – это рост продаж. Однако это не значит, что для решения текущих проблем и улучшения жизни предприятия и работников достаточно просто набрать дополнительный штат маркетологов. Важно – не только как, но и что мы продаем!

Отечественное потребление сформировано на двух базовых парадигмах:

1. **Рынок ОПК** (порядка 48 млрд. руб.) – защищенный законодательно от импортного оборудования при наличии российских аналогов;

2. **Частный рынок** (порядка 14 млрд. руб.) – ориентированный на конкурентное предложение.

При этом спектр предложения отечественного оборудования очень узок, ведь мы производим дорогое, но морально устаревшее, технически несовершенное оборудование. Высокоценовой сегмент занят немцами, японцами – там мы с ними не можем конкурировать – слишком отстали технологии. Низкоценовой сегмент занят Китаем, Тайванем, предлагающими станки в 1,5-2 раза дешевле при аналогичной комплектации.

Возможность увеличить продажи связана с повышением ее ценовой и технической конкурентоспособности. А это общая задача, и она имеет высочайший приоритет.

1. Конструкторам необходимо привести конструкцию станка к оптимальной – с точки зрения затрат на материалы и комплектующие, а также дальнейшей стоимости обслуживания. Нельзя забывать, что за повышенное качество заказчик не будет платить. Но, с другой стороны, повторная продажа возможна только в случае удовлетворенности заказчика используемыми станками.

Необходимо проектировать узлы, минимизируя количество составляющих, упрощая их для производства, обслуживания и эксплуатации, предвидя точки возникновения брака и ликвидируя их в проектной части. Все необходимые изменения, выявленные в процессе производства, должны вноситься в техническую документацию оперативно. Переделки, потери времени на подготовку – это все деньги, а значит нецелевой рост себестоимости.

2. Производственникам – а они главные, кто видят успехи и недоработки других подразделений, необходимо своевременно и остро поднимать вопросы, касающиеся потерь, брака, простоя.

3. Коммерсантам необходимо регулярно «перетряхивать» портфель поставщиков, получая наилучшие условия поставок.

4. Всем подразделениям необходимо занять непримиримую позицию в борьбе с непроизводительными затратами. И даже то, как мы общаемся по рабочим вопросам, насколько ответственно исполняем свои задачи – тоже в конечном итоге влияет на издержки.

Основная задача руководителя – «зажигать» коллектив на достижение новых целей. Конечно, для этого он обязан быть «играющим тренером» и приверженцем идеи повышения эффективности работы заводов. Нам нужны такие люди – с серьезной внутренней мотивацией.

В 2017 году было запущено огромное количество проектов и изменений. Миллионы рублей потрачены на создание комфортной, безопасной среды работы. Начался проект автоматизации, который заменит устаревшее, не отвечающее современным требованиям программное обеспечение. Все сотрудники будут работать в единой информационной среде, что позволит избежать потерь информации. Проведена реформация системы заработной платы. Меняется внешний вид станков. И все это маленькие шаги к развитию предприятия, которые нужно делать каждый день всем нам.

Рост ценовой конкурентоспособности – это общее дело, но это и дело каждого в отдельности.

НОВОСТИ «САСТЫ»

ВОПРОСЫ МОТИВАЦИИ

С октября 2018 года осуществлен переход на новую модель оплаты труда.

Вопрос оплаты труда напрямую связан с управлением человеческими ресурсами, поэтому и является самой чувствительной для персонала темой. Работники всегда с недоверием и опаской относятся к любым изменениям в этой области.

С октября 2018 года осуществлен переход на новую модель оплаты труда. Разработано и внедрено Положение о порядке оплаты и премирования работников предприятия, в котором для каждой группы работников установлены критерии премирования по итогам работы за месяц, актуальные для данного момента времени.

Как это часто бывает, работники порой даже не знают, за что именно они получают вознаграждение. В результате демотивированный персонал выполняет массу действий, имитирующих бурную деятельность. Люди не видят связи между собственным заработком и целями организации.

Система мотивации должна быть «привязана» к конкретным цифрам и показателям, т.е. результатам, что и отражено в новой редакции Положения. Но одно дело – разработать и утвердить, надо еще грамотно ее внедрить. Необходимо убедиться, что система оплаты понятна, как минимум, на уровне руководителей подразделений. Потребуется некоторое время для того, чтобы работники привыкли к ней и приняли ее окончательно. Как правило, этот период составляет 3-6 месяцев.

Возможно, при достижении стабильных экономических показателей произойдет смена схемы оплаты труда.

Человеческий фактор может погубить любое, даже самое успешное начинание. Поэтому к внедрению схемы мотивации подходили обдуманно, тщательно просчитав и смоделировав схему, когда и какой доход получит работник.

И, что еще немаловажно, – это то, что изменилось соотношение константной части (оклада) и переменной части (премии) в структуре заработной платы и составило 65% (оклада) и 35% (премии). Ранее это соотношение составляло 45% (оклад) и 55% (премия).

А если приводить цифры, то средняя заработная плата за 9 месяцев 2018 года выросла на 16% по сравнению с аналогичным периодом 2017 года и составила 32 000 рублей против 27 500 рублей. Стоит заметить, что в Рязанской области уровень средней заработной платы в сфере металлообработки составляет 30 000 рублей. Мы, как говорится, – «в тренде».

В любом случае необходимо помнить одно – в конечном итоге заработная плата должна отражать производительность, качество и эффективность труда.

АССОЦИАЦИЯ «ЦИФРОВЫЕ ИННОВАЦИИ В МАШИНОСТРОЕНИИ»

ОАО «Саста» и АО «Балтийская Промышленная Компания» вошли в состав учредителей ассоциации «Цифровые инновации в машиностроении».

МГТУ «СТАНКИН» стал инициатором создания некоммерческой организации «Ассоциация «Цифровые инновации в машиностроении», учредителями которой стали предприятия машиностроения, компании IT-сектора, высшие учебные заведения и научные организации. Наши заводы стали представителями промышленного сектора экономики.

Предметом деятельности Ассоциации является консолидация общих усилий для динамичного развития и обеспечения конкурентоспособности отечественного машиностроения на основе цифровых инноваций и гармоничного взаимодействия с ведущими отраслями промышленности в условиях формирования национальной цифровой экономики и применения принципов Индустрии 4.0.

Инициативу создания Ассоциации поддержали федеральные органы власти.

В числе учредителей Ассоциации – Олег Бударгин, вице-председатель Мирового энергетического совета, член Высшего совета Всероссийской политической партии «Единая Россия».

С приветственным словом к участникам учредительного собрания обратились заместитель директора департамента станкостроения и инвестиционного машиностроения Минпромторга России Дмитрий Никитин и помощник Министра науки и высшего образования Российской Федерации Александр Соболев. Приветственный адрес по случаю создания Ассоциации прислал Валентин Летуновский, заместитель начальника контрольного управления Президента Российской Федерации.

В РАМКАХ ПРОЕКТА «СТАНКОСТРОЕНИЕ»

На Сасовских заводах изготовлены основные корпусные узлы для универсально-фрезерного станка с поворотной головой КМВ-5: станина, колонна, каретка, стол.

Чугунные отливки произведены на Сасовском литейном заводе, получистовая обработка – на механообрабатывающем производстве ОАО «Саста», чистовая обработка и сборка – АО «Балтийская Промышленная Компания» и АО ФНПЦ «ПО «Старт» им. М. В. Проценко», госкорпорация «Росатом».

СПОРТИВНАЯ ЖИЗНЬ

Заводская спартакиада в командном и личном первенствах.

В последнее время у работников завода возрос интерес к спортивным мероприятиям. Начиналось с малого – после рабочего дня все желающие могли поиграть в футбол и пообщаться в неформальной обстановке. Инициатором всего этого явился генеральный директор Глебовицкий Максим Константинович, так как сам является поклонником и активным участником игры в футбол. А далее с его «легкой руки» было принято решение о проведении заводской спартакиады по разным видам спорта в командном и личном первенствах.

Первыми участниками и награжденными стали любители русских шашек. Победу в этом виде спорта одержал слесарь-ремонтник РС Морозов С. В. Вторым стал ведущий инженер-технолог Молчанов Н. И. Замкнул тройку призеров инженер-технолог Оловянников В.Г. Победителям были вручены почетные грамоты и денежные премии.

В настоящее время проходят соревнования по мини-футболу. Ждем следующих победителей и призеров!

МЕЧТЫ СБЫВАЮТСЯ!

Мечты – это яркие границы наших душ…
Генри Торо

В преддверии Нового года очень хочется верить, что все мечты сбываются!

8 декабря 2018 года в городе Сасово 10 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получили от государства квартиры. Из областного и федерального бюджета были выделены средства для приобретения жилья для юношей и девушек, которые вступают во взрослую жизнь! Вручение ключей прошло в торжественной обстановке.

Накануне этого события поступило предложение от генерального директора АО «Балтийская Промышленная Компания» Калединой Дианы Евгеньевны об оказании материальной помощи тем, кто остался без опеки родителей.

Адресно для всех ребят были приобретены подарки: двухкамерные холодильники Hotpoint-Ariston. Они были доставлены и установлены в новеньких квартирах.

Максим Константинович Глебовицкий, генеральный директор ОАО «Саста» и ООО «Сасовский литейный завод» представлял и вручал подарочные сертификаты ребятам от имени сасовских заводов и АО «БПК».

Квартиры сиротам дают по закону, но неожиданные подарки в виде такой нужной бытовой техники их приятно удивили. Да, порой достаточно, просто желания помочь – бескорыстно, от души, по велению сердца. Остальное – дело времени и возможностей.

Неважно, сколько вы отдали на добрые дела, важнее то, что вы внутренне понимаете необходимость этого.

От всей души, от всего сердца поздравляем молодых людей с таким важным событием. Будьте счастливы, дружите с соседями, растите детей и пусть ваша жизнь будет благополучной!!!

КОРОТКО О ГЛАВНОМ

БЛАГОДАРНОСТЬ ОТ ВЕТЕРАНОВ

В текущем году на заводе произошла смена руководства предприятия. И мы, ветераны, проработавшие на заводе много лет – самые трудные годы становления коллектива – беспокоились, что про нас просто забудут.

Однако, при первой нашей встрече с новым генеральным директором Глебовицким Максимом Константиновичем, который сказал, что с большим уважением относится к ветеранам, все встало на свои места. И его слова не расходятся с делом.

По пятницам устроен так называемый «родительский день», когда каждый ветеран сможет прийти на завод, пообщаться с заводчанами, со старыми сослуживцами и вспомнить былое.

На День пожилого человека в МКЦ на встрече с ветеранами было прекрасное поздравление от администрации завода, а также денежное поощрение всем, кто проработал непрерывно 15 и более лет на заводе.

Не осталось в стороне и наше обращение по поводу организации новогоднего чаепития в кругу бывших заводчан – ветеранов. А ведь для нас самое главное – это внимание, что про нас помнят, не забывают. Большое спасибо, Максим Константинович, от всех ветеранов завода и конечно, искренне поздравляем Вас лично, а также в Вашем лице весь коллектив предприятия с наступающим Новым 2019 годом!

Желаем всем крепкого здоровья, благополучия и новых трудовых успехов по выпуску и реализации уникальных станков предприятия.

Еще раз спасибо от всех ветеранов завода!!!

Ровкина Нина Петровна,
председатель Совета ветеранов

НОВОГОДНИЕ ЕЛИ ДЛЯ ГОРОДА

С целью усиления пропускного режима и упорядочивания транспортных потоков, на предприятии принято решение о строительстве новой транспортной проходной в районе блока «А». В результате строительных работ на этом участке необходимо спилить две ели, которые завод подарит администрации города. И наши ели-красавицы будут радовать сасовцев в новогодние праздники на городских площадях.

НОВАЯ СИСТЕМА ОТОПЛЕНИЯ

На ОАО «Саста» смонтирована новая система отопления, состоящая из 97 теплоагрегатов «VolCano» тепловой мощностью до 25 кВт каждый. Данная современная система отопления пришла на смену отслужившим свой ресурсный срок газоизлучателям. После режимной наладки котлов планируется полностью перейти на новую систему отопления.

КАЧЕСТВО ИЗМЕРЕНИЙ – КАЧЕСТВО ПРОДУКЦИИ

Надежда Вячеславовна Леухина,
главный метролог ОАО «Саста»

В нашей повседневной деятельности мы постоянно сталкиваемся с наукой об измерениях – метрологией. Трудно представить современную жизнь без измерительных инструментов и приборов. Они сопровождают каждого человека с самого рождения (например, измеряется вес, рост). Мы привычно используем такие измерительные инструменты, как часы, весы, линейка, термометр и др., даже не задумываясь о том, что измерения должны быть во всем мире совместимы. Но мы точно знаем, что только достоверность результатов измерений может гарантировать качество. А попробуйте представить промышленное предприятие без средств измерения, контрольно-измерительных приборов.

Сегодня без точных и достоверных измерений невозможно развить и внедрить новейшие наукоемкие технологии, произвести конкурентно-способную продукцию.

На современном этапе развития промышленности многие предприятия активно проводят постепенную замену устаревшей приборной базы современными точными средствами измерения. Те российские производители, которые серьезно озабочены вопросами удовлетворенности потребителей качеством их продукции, не могут оставаться в стороне и ищут оптимальное решение проблемы управления техпроцессом с помощью внедрения в производство современных средств измерения.

Не осталось в стороне и наше предприятие. За последнее время были приобретены для решения конкретных задач высокоточные приборы: горизонтальный длинномер, высотомер, кругломер, лазерный интерферометр, диагностическая система для испытаний станков с ЧПУ.

Горизонтальный длиномер Alesta 500P швейцарской фирмы Trimos приобретался с целью использования для настройки индикаторных нутромеров на диаметры до 500 мм с точностью 1 микрон. Прибор установлен на участке обработки корпусных деталей. Им постоянно пользуются как работники центра качества, так и рабочие механического производства. Достаточно набрать на клавиатуре необходимый диаметр, и губки длиномера устанавливаются на необходимый размер. Приобретение длиномера Alesta 500P позволило сэкономить существенные средства на изготовлении и закупке установочных колец, особенно с размерами свыше 300 мм, так как даже зарубежные фирмы изготавливают их на заказ, а это весьма недешево.

Высотомер Mestra 1000 Touch той же швейцарской фирмы Trimos предназначен для измерений линейных размеров до 1000 мм: высоты, толщины, глубины наружных и внутренних диаметров изделий, а также отклонения от параллельности. Приобретение **датчика линейных перемещений осевого действия** фирмы Heidenhain позволило дополнительно производить контроль отклонений от прямолинейности и перпендикулярности, что намного расширило возможности высотомера. Дискретность прибора составляет 1мкм/0,1 мкм, возможен вывод результатов измерений на внешние устройства.

Современными новыми приборами было оснащено и сборочное производство. Так для испытаний станков с числовым программным управлением была приобретена **калибровочная система QC-10W Ballbar** фирмы Renishaw, Великобритания, а в дальнейшем она была заменена на более современную модель **QC-20W Ballbar**. На шпинделе станка устанавливается датчик, который описывает окружность определенного радиуса. При этом фиксируются любые отклонения радиуса окружности, описываемой при измерении, и в виде массива данных при помощи устройства Bluetooth передаются на персональный компьютер. Программное обеспечение анализирует поступившие данные, определяя величины всех составляющих погрешностей. Результаты выдаются в виде круглограмм и таблиц.

Пополнилось сборочное производство и таким прибором, как **лазерная измерительная система XL-80** фирмы Renishaw. Лазерный интерферометр используется для измерений линейных перемещений при испытании станков: точности одностороннего и двустороннего позиционирования, зоны нечувствительности. Разрешение у этого прибора составляет 1 нанометр, контролируемый диапазон длин 0-80 м. Результаты измерений получаем в виде графиков и таблиц.

При оснащении специальными наборами оптики возможны измерения отклонений от прямолинейности, плоскостности, перпендикулярности. В план мероприятий по техперевооружению производства включено приобретение набора оптики для контроля прямолинейности движения узлов станка.

Одна из важных задач при испытании станков – контроль углового позиционирования оси С – может быть решена с приобретением устройства контроля поворотных осей XR20-W с беспроводной связью. Это устройство является дополнением к лазерному интерферометру XL-80.

Хочется отметить, что и диагностическая система станков с ЧПУ QC-20W Ballbar, и лазерная система XL-80 используются не только для контроля изготовленных станков, но и для проверки парка финишного и определяющего оборудования ОАО «Саста». А лазерный интерферометр применяется для контроля накопленной погрешности шага ходовых винтов собственного производства.

В последнее время многие покупатели наших станков заказывают и оснастку для контроля норм точности: оправки, переходные фланцы. Вся контрольная оснастка с точностными параметрами 1-2 мкм изготавливается нашим предприятием на инструментальном участке №30, где работают высококлассные специалисты-шлифовщики.

Но важно не только изготовить, но и провести достоверный контроль оснастки с погрешностью 0,5 мкм и менее. Для этих целей в центральную измерительную лабораторию был приобретен такой высокоточный прибор, как **кругломер MarForm MMQ-400** немецкой фирмы Mahr. Этот кругломер позволяет измерять такие отклонения формы, как круглость, цилиндричность, прямолинейность, плоскостность, профиль продольного сечения и др.

В свое время наличие этого прибора помогло нам при ПНР и сдаче станков на АО «Титан-Баррикады». Требованием заказчика была аттестация контрольных оправок в метрологическом учреждении. При решении этой задачи мы столкнулись с тем, что некоторые метрологические учреждения не аттестованы на данный вид деятельности, но, в основном, в центрах метрологии отсутствует высокоточная измерительная техника для контроля изделий определенных размеров и точности. Результаты измерений контрольных оправок, проведенных в нашей лаборатории на кругломере MMQ-400, были представлены на круглограммах и диаграммах с точностью 0,1 мкм, что подтвердило достоверность наших измерений, качество изготовленных оправок. Все это удовлетворило наших заказчиков.

В скором времени на ОАО «Саста» поступит **ультразвуковой дефектоскоп**, приобретенный «Балтийской Промышленной Компанией». Дефектоскоп позволит производить неразрушающий контроль отливок, поковок, сварных соединений. Контрольный мастер ЦК Игнатенко М. и контролер Кузнецова Е. проходят в настоящее время обучение в Москве в научно-учебном центре «Качество» по неразрушаюшим методам контроля – ультразвуковому и капиллярному.

Хочется надеяться, что в ближайшем будущем финансовое положение нашего предприятия позволит продолжить перевооружение ОАО «Саста» современными измерительными приборами. Ведь качество продукции во многом зависит и от качества высокоточных достоверных измерений.

Настройка нутромеров

Контроль оправок на кругломере

Антон Александрович Ушаков,
начальник отдела станков с ЧПУ
АО «Балтийская Промышленная Компания»

«Балтийская Промышленная Компания» имеет большой опыт реализации металлообрабатывающего оборудования. Каждый станок, поставленный заказчику, проходит проверку на площадке БПК. По истечении 1-2 месяцев после завершения пусконаладочных работ, производится опрос заказчиков: о замечаниях во время работы оборудования и о процессе пусконаладки. Благодаря этому, нами были выстроены продуктивные механизмы обратной связи.

В случае возникновения проблем или неудобств при работе на наших станках, заказчик оповещает нас об этом, и специалисты БПК устраняют причину. После этого проводятся работы по устранению проблем, и готовое решение отправляется на завод-изготовитель. А завод-изготовитель оборудования, в свою очередь, исправляет обнаруженные недостатки. И уже следующая партия станков приходит с изменениями.

Тесная совместная работа с заказчиком и с заводом-изготовителем дает хороший результат, потому что, в конечном итоге, мы заботимся о тех, кто непосредственно эксплуатирует станок.

В связи с этим, было принято решение, что станки, поставляемые станкозаводом «Саста», должны, в том числе, проходить комплексную предпродажную проверку на территории «Балтийской Промышленной Компании». Проверка осуществляется бригадой специалистов БПК, имеющих опыт работы со станками различных заводов-изготовителей.

В первую очередь, выявляются и исправляются скрытые дефекты или недоработки: некорректная укладка шлангов и кабелей, проверка на отсутствие затирания каких-либо элементов при движении основных узлов, проверка уровня освещенности рабочей зоны.

Второй важной целью проверок на нашей площадке является проверка удобства работы на станке: это такие простые и очевидные вещи, как плавность открытия защитных ограждений, удобство сбора стружки и т.п., – то есть эргономика станка. После проведения проверок составляется подробный отчет по необходимым изменениям и предлагаемым улучшениям.

Механика станков остается неизменной примерно с начала 20 века, со времени создания ШВП. Конечно, современные станки имеют более высокую точность, скорость обработки и современное навесное оборудование (приводные инструментальные головки, высокоскоростные шпиндели, сервоприводы и двигатели), но в современном мире немаловажным фактором при выборе металлорежущего оборудования стала являться именно эргономика станка: его внешний вид, удобство работы для оператора, удобство загрузки заготовок и выгрузки рабочих деталей.

В связи с этим совместными усилиями специалистов «Састы» и «Балтийской Промышленной Компании» проделано много работы:

1. Изменена конструкция защитных дверей – двери стали передвигаться легко, без заклиниваний и приложения значительных усилий. Отдельная благодарность за реализацию Станиславу Лисоветину.

2. Изменена конструкция защитных кожухов, чтобы СОЖ стекала непосредственно в бак, не образовывая подтеки вокруг станка.

3. Бачок смазки направляющих больше не располагается в зоне обработки, а вынесен на боковую стенку станка для удобства заливки масла оператором.

4. Оптимизирован интерфейс работы оператора: для перехода во фрезерный режим больше не нужно вводить несколько команд, которые раньше необходимо было запоминать, все делается вызовом одного М-кода.

5. Для удобства работы операторов на пульте управления в ближайшее время планируется создание кнопок вращения резцедержки в ручном режиме.

И это лишь малая часть изменений, проведенных в последние месяцы. Все наши улучшения направлены на повышение уровня комфорта и удобства для персонала заказчика при работе с металлообрабатывающим оборудованием «Саста». Важно, чтобы подходя к станку, оператор знал, что это оборудование максимально удобно в обслуживании и повседневной эксплуатации.

Вся эта работа производится благодаря тесному сотрудничеству коллектива АО «Балтийская Промышленная Компания» и станкозавода «Саста».

Особо хочу отметить заслуги Владимира Зайцева. Благодаря тяге к знаниям и готовности к переменам, Владимир производит изменения в проектах в сжатые сроки.

Также хочется отметить отличную работу Центра качества и его начальника Натальи Алексеевны Репиковой. Благодаря открытому диалогу и ответственному, а не формальному подходу к работе, проверка станков на территории станкозавода «Саста» становится более прозрачной и объективной.

Станкозавод «Саста» – это предприятие с полувековой историей, и это имя находится на устах у старшего поколения машиностроителей. Наша общая работа направлена на то, чтобы станки «Саста» стали узнаваемыми и в современном мире, а также пользовались уважением у молодого поколения. Нам нужно объединить былую мощь советского производства, новые технологии и удобство работы на оборудовании. И я уверен, что нам это по силам!

Филипп Сергеевич Лобойко,
начальник технического отдела
АО «Балтийская Промышленная Компания»

Уважаемые коллеги, поздравляю вас с наступающим Новым Годом!

Прошедший год принес нам много взлетов и падений. Что-то мы совместно смогли побороть, а что-то остается еще в забвении.

В следующем году нужно приложить еще больше усилий для того чтобы вывести предприятие на новый уровень. Сделать мы это сможем, только если каждый участник этого процесса будет максимально вовлечен в него и будет прикладывать все свои усилия для достижения конечной цели.

В прошедшем году завод начал производство нового станка HT500, освоил производство ограждений на часть линейки своих станков, постепенно приводится в порядок конструкторская документация, хотя в этом направлений работать предстоит еще много. Начались работы по усовершенствованию и замене программного обеспечения предприятия, что, несомненно, приведет к улучшению результатов работы.

На заводе полным ходом ведется переоснащение производств, в будущем году литейный завод увеличит свои мощности с помощью установки новой плавильной печи. Ведутся работы по установке новой печи обжига габаритами 2000x2500x9000 мм. На станкозаводе уже установлено новое оборудование, которое существенно модернизировало производство.

Желаю счастья, здоровья в новом 2019 году вам и вашим родным!

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ ПРОДАЖ

Дмитрий Евгеньевич Каледин,
директор по продажам
АО «Балтийская Промышленная Компания»

Для повышения уровня продаж в настоящее время между соответствующими отделами «Балтийской Промышленной Компании» и «Касты» внедряются единые стандартизированные принципы взаимодействия между отделами, направленные на построение единой системы продаж и совместную работу.

Для осуществления этой цели были организованы визиты специалистов БПК на станкостроительный завод «Саста», где они познакомились с основными принципами и системой работы, которые сложились за многие годы на предприятии. Все полученные данные тщательно анализировались. После этого руководитель отдела маркетинга «Касты» вместе со своими специалистами посетили, в свою очередь, наши площадки – конкретно отдел продаж.

Вообще, отходя от темы, не зря существует поговорка «как корабль назовешь – так он и поплывет». И в этом смысле надо понимать, что маркетинг – это нечто иное. Не продажи. Безусловно, он тесно с ними связан, но, тем не менее, цели маркетинга несколько иные. Это изучение рынка и спроса, но не конкретная работа в области продаж. Поэтому, как мне кажется, стоит задуматься над сменой наименования данной структурной единицы: «отдел маркетинга» должен стать «отделом продаж» в полном смысле этого слова, а маркетолог – переквалифицироваться в специалиста по продаже оборудования.

Но самое главное – должна поменяться не только форма. Но и содержание.

Не могу не отметить, что за последний месяц наметились изменения в лучшую сторону. И, в первую очередь, благодаря тому, что директором по продажам оборудования ОАО «Саста» стал Максим Вениаминович Макаров – молодой инициативный специалист, имеющий хороший опыт в этой области. Он работал на других предприятиях, занимающихся поставками промышленного оборудования. И отлично знает, как должна быть выстроена актуальная система продаж на современном производственном предприятии. Надеюсь, он сможет грамотно организовать работу отдела продаж на «Касте». И наши принципы при этом очень похожи.

Следующим шагом, безусловно, должно быть выстраивание работы отдела в соответствии с принятыми нами (и одобренными сотрудниками «Касты») принципами функционирования отдела продаж и распределением основных обязанностей. Данная система работы отдела продаж за долгие годы сформировалась в «Балтийской Промышленной Компании». И показала свою эффективность. При этом важно помнить, что оба отдела (на БПК и на «Касте») должны работать полностью прозрачно и единообразно. Это значительно упростит взаимодействие между отделами.

Если говорить о принятой нами системе работы, то основной акцент мы делаем на постоянное общение с заказчиками. Во время рабочего дня (а зачастую и после его окончания), каждый специалист отдела продаж находится в тесном взаимодействии с заказчиком. Основная задача специалиста – быть всегда на связи, звонить, общаться , как мы говорим «продавать встречи». А все, что связано с «текучкой»: подготовка и отправка ТКП, обработка писем, отправка и прием электронной почты и т.п. выполняется секретарями отдела продаж. На БПК их двое на 12 менеджеров. Тем самым, у менеджеров высвобождается огромное количество времени, которое они могут посвятить звонкам, переговорам, встречам и презентациям.

Также большое значение имеют командировки – личные визиты на предприятия уже имеющихся и потенциальных заказчиков. В современном быстро изменяющемся мире также быстро меняются и принципы работы, они должны быть гибкими. Если раньше можно было решать огромное количество задач и осуществлять продажи «сидя на телефоне», то теперь необходимо быть в постоянном движении, больше ездить. Для специалистов по продажам «Балтийской Промышленной Компании» формула такая: из 20 рабочих дней 5 дней сотрудник должен проводить в командировках. Это же правило касается и меня.

До недавнего времени система продаж на «Касте» была очень запутанной – это то, что досталось нам «в наследство». Специалисты отдела маркетинга занимаются такими вещами, которые вообще не свойственны «продажникам». Причем каждый сотрудник имеет свои «уникальные» обязанности. Специалисты не взаимозаменяемы. И в случае, если человек уезжает в командировку, оказывается на больничном или уходит в отпуск, работа встает. Потому что кроме него, никто другой эти обязанности выполнять не может. Из-за этого происходят постоянные простои и потеря драгоценного времени.

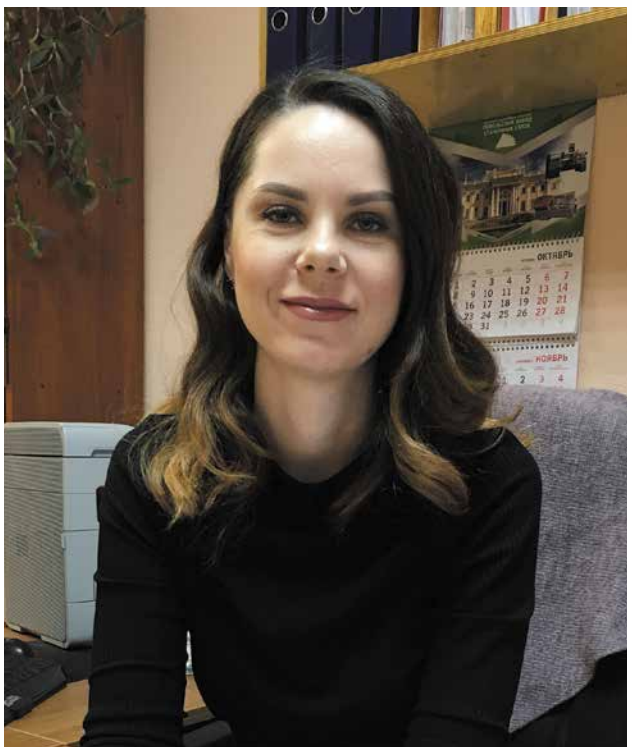
Когда на площадку БПК-Север с целью ознакомления с нашим опытом приезжали Наталья Каплина и Галина Графкина, им очень понравилась наша система работы. Лично меня данные специалисты просили донести до руководства информацию о внедрении аналогичной системы построения отдела продаж на «Касте». Им у нас было комфортно. По словам Натальи и Галины, за неделю, находясь у нас, они обзвонили больше заказчиков, чем у себя за 2 месяца.

Из ярких примеров хорошей совместной работы «Касты» и БПК можно отметить недавнее посещение станкозавода «Саста» с нашими заказчиками. Гости обратили внимание на то, как в цехах организованы рабочие места, что за каждым рабочим местом закреплен свой ответственный, что в цехах чистота и порядок. И это мнение человека, которые посещал «Касту» ранее и посетил ее недавно. То есть положительные изменения на лицо.

Также не могу не отметить, что общаясь с заказчиками по телефону, на выставках, а также организовывая визиты на наше производство, специалисты отдела продаж БПК всегда говорят о продукции «Касты». Мы отзываемся о «Касте», как о своем родном предприятии, предлагаем станки, хорошо знаем модельный ряд, и всеми возможными способами пытаемся «продвинуть» оборудование завода. В связи с этим, очень бы хотелось, чтобы маркетологи «Касты» при общении с заказчиком также упоминали о нашей компании и станочном оборудовании. Ведь линейка станков БПК очень широкая. И помимо пересекающихся с «Частой» токарных станков, мы предлагаем горизонтально-расточные станки, фрезерные, портально-фрезерные, 5-ти осевые обрабатывающие центры, токарно-карусельное, гидроабразивное, шлифовальное и электроэрозионное оборудование.

Со своей стороны от всей души желаю крепкого здоровья всем сотрудникам заводов и крупных заказов в наступающем 2019 году!

САСОВСКИЙ ЛИТЕЙНЫЙ ЗАВОД



Юлия Павловна Лазарева,
помощник генерального директора ООО «Сасовский литейный завод»

В последние месяцы уходящего года не снижаются темпы реализации мероприятий как по плану ОТМ, так и не входящих в него.

Близятся к концу работы по замене кровельного покрытия здания литейного цеха. На завершающей стадии находится 5-й, заключительный этап. На участках литейного цеха произведена замена светильников с лампами ДРЛ на светодиодные, что существенно улучшило освещенность и позволит экономить значительное количество электроэнергии. Также в литейном цехе склад хранения модельной оснастки дооснащен стеллажами и штабелёром. Рациональное размещение модельной оснастки позволит более эффективно использовать производственные площади и снизить потери рабочего времени на осуществление вспомогательных операций. До окончания года в здании АБК планируется произвести замену отопительных котлов, ресурс которых подходит к концу, на новые.

Для поддержания плавильной установки «Индуктотерм» в рабочем состоянии, выделены значительные денежные средства на диагностику и приобретение запасных частей. Часть из них уже доставлены и установлены на плавильное оборудование. Эти меры должны обеспечить бесперебойную работу плавильной установки до момента ввода в эксплуатацию новой плавильной печи емкостью 3 т. Пуско-наладочные работы запланированы на февраль 2019 года.

Замена светильников с лампами ДРЛ на светодиодные

Для изготовления отливок массой до 6200 кг заключен договор на поставку заливочного ковша емкостью 7 т. В данный момент прорабатывается вопрос по изготовлению футеровки ковша из огнеупорного бетона, что существенно увеличит ее стойкость и ремонтопригодность по сравнению с футеровкой, выполненной из огнеупорного кирпича.

Учитывая плачевное техническое состояние автопогрузчика вследствие значительного физического износа, принято решение о его замене в ближайшее время.

Специалистами нашего предприятия непрерывно ведутся работы по поиску и освоению новых видов продукции с целью увеличения объемов производства. Изготовлены опытные отливки для станка ДАКЖ. После внесения изменений в конструкцию деталей и доработки модельной оснастки, планируется изготовление еще одного комплекта отливок. На стадии согласования находится заключение нескольких договоров с принципиально новыми заказчиками, серийное изготовление продукции для которых позволит существенно улучшить финансовое положение на нашем предприятии.

Выполнение плана производства, оперативное решение производственных задач и полноценное развитие предприятия невозможно без руководителей, специалистов и простых рабочих. Как говорится, кадры решают все.

Вот и в преддверии праздника, подводя итоги уходящего года, хочется отметить, что 2018 год был особенно богат на круглые даты. Свой юбилей отметили:

- Горина Вера Васильевна, инженер по нормированию,
- Вдонина Мария Ивановна, формовщик машинной формовки,
- Миронов Виталий Юрьевич, заместитель начальника цеха по производству,
- Мишин Юрий Михайлович, сборщик форм,
- Кожевников Владимир Владиславович, чистильщик отливок,
- Ханнанов Фарит Яруллинович, модельщик по деревянным моделям,
- Халатян Самвел Левонович, эл. сварщик,
- Лагуткин Игорь Викторович, шихтовщик,
- Михайлин Сергей Алексеевич, модельщик по деревянным моделям,
- Ромашкин Юрий Алексеевич, шихтовщик,
- Комендантов Сергей Сергеевич, плавильщик металла,
- Москалева Лариса Борисовна, начальник лаборатории,
- Семенов Игорь Викторович, электромонтер по ремонту электрооборудования,
- Елистратова Светлана Ивановна, мастер участка формовки и сборки,
- Андриянова Мария Аркадиевна, стерженщик машинной формовки.

Многие из этих сотрудников начали свою трудовую деятельность практически с основания завода, то есть стояли у истоков его создания. Это люди, на которых точно можно положиться, люди, которые, несмотря на периодически возникающие проблемы предприятия, не опустили руки, а продолжили работать и остались верными своему делу. Мы безгранично благодарны им за тот вклад, который каждый из них внес в развитие и процветание производства.

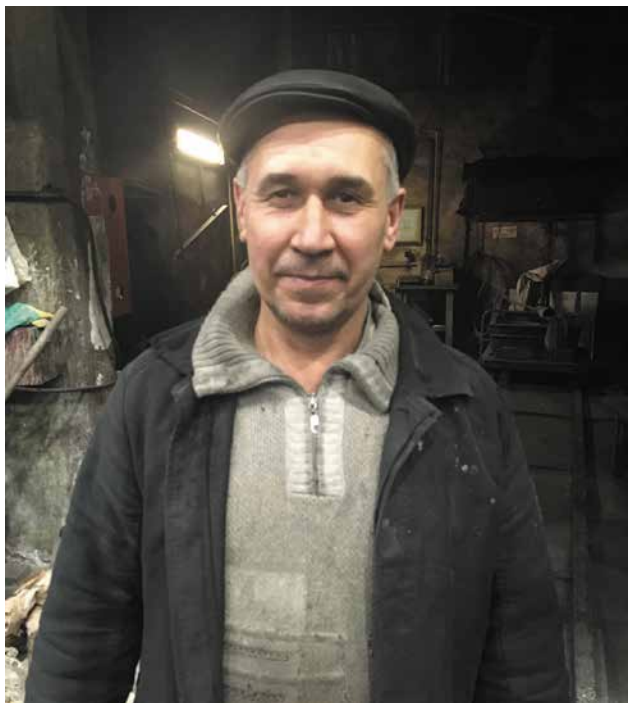
Особенно, хотелось бы отметить сотрудников, которые в этом году, выработав специальный трудовой стаж, получили досрочное льготное пенсионное обеспечение и имели возможность уйти на заслуженный отдых, но остались в строю и продолжили свою трудовую деятельность:

- Комендантов Сергей Сергеевич, плавильщик металла,
- Елистратова Светлана Ивановна, мастер участка формовки и сборки.

Плавильщик металла Комендантов Сергей Сергеевич начал свою трудовую деятельность на Сасовском литейном заводе с октября 2002 года. Плавильщик металла – это одна из самых тяжелых и опасных, но в то же время почетных профессий на заводе. Его призвание – «укрощать» расплавленный металл, с чем Сергей Сергеевич справляется на «отлично». За свой профессионализм Сергей Сергеевич неоднократно был отмечен руководством предприятия. Такие люди навсегда останутся гордостью завода и примером для других.

Мастер участка формовки и сборки Елистратова Светлана Ивановна – более 15 лет проработала стерженщиком машинной формовки на участке изготовления стержней в литейном цехе. За отличную добросовестную работу, серьезный и профессиональный подход к своему делу, ответственность и отзывчивость руководством завода было принято решение в апреле 2018 года назначить Светлану Ивановну мастером участка формовки и сборки. Ожидание было полностью оправдано. Благодарим Светлану Ивановну за безупречную работу и надеемся на дальнейшее сотрудничество.

Не менее добрых слов заслуживают и остальные юбиляры. Со страниц газеты еще раз хотелось бы поздравить их, пожелать крепкого здоровья, благополучия, бодрости и сил, уверенности в себе и оптимизма. Пусть в их семьях царит мир и покой, а каждый новый день полон идей и хорошего настроения.



Сергей Сергеевич Комендантов,
плавильщик металла

Светлана Ивановна Елистратова,
мастер участка формовки и сборки

КОГДА В ТЕБЯ ВЕРЯТ – ВСЕ ПОЛУЧИТСЯ

Тамара Григорьевна Лусникова,
начальник службы управления персоналом ОАО «Саста»

Сегодня ОАО «Саста» – динамично развивающееся предприятие. Обновляется техническая база, расширяется география потребителей нашей продукции, пусть небольшими темпами, но растут объемы производства, совершенствуется кадровая политика и многое другое. Но, чтобы претворить все это в жизнь, нужны люди. Да-да, те самые кадры, которые решают все.

В наше время рабочие профессии не в большой цене. Многим кажется, что «токарь» или «фрезеровщик» звучит не так престижно, как «менеджер» или «юрист». Исчезли документальные и художественные фильмы, книги, прославляющие рабочий класс. Создается впечатление, что по-настоящему жить, работать и мечтать могут только банкиры и бизнесмены, блестящий образ которых не сходит с экранов. Престижные профессии для молодых становятся пропуском в красивую жизнь, а рабочий воспринимается как неудачник, мало на что способный. Молодежь после окончания школы даже не рассматривает вариант того, что можно пойти работать на производство, заинтересоваться профессией. Но, поверьте, стать мастером своего дела и получать достойную зарплату можно и у станка. Не сразу, конечно, а после того, как наберешься опыта, отточишь свое мастерство…

Учитель… Мастер своего дела… Одним словом – наставник. Сегодня в этой статье мне бы хотелось рассказать о них и их подопечных, а также затронуть идею наставничества, как одну из важнейших форм обучения рабочему мастерству. И не только. Я вижу в наставничестве надежный способ формирования собственной профессиональной кадровой базы.

По долгу службы мне приходится заниматься обучением молодых ребят на заводе. Все они проходят через меня, с каждым лично провожу собеседование. И сразу всплывают в памяти разные ситуации, которые мне почему-то запомнились.

Одна из них – к нам приезжает молодой человек. Мы тогда занимались привлечением кадров из Армении, и его родственники уже работали у нас на заводе. Поговорив с ним, я выяснила, что ни опыта работы, ни образования по нашему профилю он не имеет. А за плечами Геворкянская духовная академия и диплом бакалавра теологии. Это, конечно, не священнослужитель, а светский специалист по той или иной мировой религии, но профессия никоим образом не пересекающаяся с металлообработкой. Это как две разные планеты. Первое желание – отказать в приеме, уж слишком сложное оборудование приходится осваивать – справится ли? В ходе дальнейшего разговора выясняется, что у молодого человека есть семья – жена и маленький ребенок, а также огромное желание и готовность работать. Мысли начинают работать в обратном направлении: если семья – значит ему присущи такие качества, как долг и ответственность. И работать он будет с полной самоотдачей. А когда есть желание и у человека «горят глаза», то образование уходит на второй план. Выбор был сделан. Сегодня этот молодой человек – один из перспективных молодых рабочих и зовут его Оганесс Князян.

Осваивал Оганесс профессию токаря под руководством своего первого наставника Ерузаева А.М. В настоящее время обслуживает гамму лоботокарных станков мод. РТ595, РТ911Ф1; токарно-винторезных станков мод. РТ492Ф1, 1М63; токарный станок с ЧПУ мод. 16М30Ф3.

Или другой пример – пришли на собеседование два друга. Один из них мне понравился сразу. За годы работы я уже стала физиономистом, способной по наружности человека определять его характер. Молодой человек в разговоре показал себя сдержанным, грамотным, но выяснились некие проблемы, к которым работодатель отнесся весьма настороженно. Впрочем, все-таки было принято разумное решение, и мы не ошиблись. Суворикoв Роман смог оправдать тот «кредит доверия», показал себя с наилучшей стороны, и вот уже третий год трудится на заводе, обслуживая один из ответственных рабочих мест – станок КАФО, профессионально демонстрируя при этом знания, умения и необходимые трудовые навыки. Начальник участка Доронин Е. Е. отзывается о них, как о способных, грамотных специалистах.

«Надо, чтобы наставники больше разговаривали со своим подопечными, как это делает Н. А. Погребенко, который не только сразу видит, на что человек способен и будет ли из него толк, но и умеет привить любовь к своей работе», – так считает бывший начальник участка МД, а ныне главный технолог Кузовкин Е. Н.

Да, действительно, Николай Алексеевич никогда не отказывается от наставничества, уже много лет занимается с учениками. А если его спросить, зачем он это делает, то ответ будет таков: *«Коллектив стареет, и надо успеть передать опыт. В современных лицеях и колледжах всему этому не научат, освоить станочную специальность в полной мере можно лишь на практике»*.

Это подтверждают и его ученики – Широков В. Н., Погребенко А. Н. (кстати, по совместительству его родной сын). Поэтому вполне заслуженно уже который год подряд Н. А. Погребенко признается «Лучшим наставником».

На заводе трудится немало профессионалов своего дела, на протяжении многих лет носящих гордое имя Наставника. Такие, как наладчик станков Погребенко Н. А., шлифовщик Карпунькин С. А., слесарь МСР Ионкин В. С., наладчик а/линии Пахомов С. В., слесарь МСР Голяков А. С., токарь-расточник Кандрин В. П., слесарь МСР Голубев С. Н., токарь Спирин Н. В. – это те, кто в хорошем смысле этого слова «заразили» не один десяток молодых парней, привили любовь к своей профессии.

Многие наши рабочие могут с гордостью сказать: «Я пришел на завод мальчишкой…». А ведь и правда, им не было тогда и 20 лет. С чувством уважения хочу озвучить имена некоторых из них: Исаев А. Е. – токарь-расточник, Грошев Н. Е. – зуборезчик, Авдеев В. И. – шлифовщик, Живоглядов Н. Ф. – шлифовщик, Голяков А. С. – слесарь МСР, Назаров В. В. – слесарь МСР, Тарасов В. В. – слесарь МСР, Пахомов С. В. – наладчик а/л, Погребенко Н. А. – наладчик станков, Авдеев С. В. – шлифовщик, Синяков А. Ю. – фрезеровщик и многие другие.

Можно еще долго перечислять тех, кто начинал постигать секреты профессии с нуля, но невозможно рассказать обо всех в формате одной статьи.

Большинство из нас начинали свою трудовую деятельность на нашем заводе и хорошо помнят, как нас опекали старшие товарищи, как помогали осваивать профессию и как прививали уважение к труду и человеку труда. Наставничество помогало не только решать вопрос подготовки кадров, но также передавать традиции и закреплять ценности, накопленные и сформированные за всю историю завода. А уж если молодой человек увидел в лице своего учителя настоящего Наставника, поверил ему, услышал и понял, то он будет предан заводу и сам в дальнейшем никогда не откажет в помощи молодым.

Пожалуй, можно с уверенностью заявить, что наставничество является одним из древнейших методов передачи знаний непосредственно на рабочем месте. Такой процесс обучения ценен тем, что происходит в реальной рабочей обстановке.

Но не все сильные профессионалы способны обучать – это удел избранных. Помимо всех качеств, наставник непременно должен быть мотивирован на передачу своих знаний, опыта и умений. Также нельзя не учитывать тот факт, что наставничество для самого наставника – затратный по времени и усилиям процесс. Наставники не должны относиться к своим подопечным как к обузе, они должны понимать, что обучение молодых – это не общественная нагрузка, а оплачиваемая привилегия лучших специалистов.

Оганнес Князян

Роман Суворикoв

Николай Алексеевич Погребенко с сыном

Что бы ни говорили о советском опыте наставничества, сегодня на заводе оно стало менее формальным, потому что весь коллектив, включая и самого наставника, и руководство завода, заинтересован в закреплении нового работника. И для того, чтобы адаптация прошла успешно, сформирована 2-х уровневая система мотивации для наставников:

- на 1 этапе – по завершении обучения, наставнику выплачивается денежное вознаграждение в размере 1200 рублей за каждый месяц обучения;
- на 2 этапе – через 12 месяцев (1 год) с момента приема ученика на завод, наставнику еще раз выплачивается денежное вознаграждение в размере суммы, выплаченной на 1 этапе, при условии, что ученик, заключивший трудовой договор с работодателем, продолжает трудиться.

Кроме того, развиваем и «дух конкуренции» – фото лучших наставников размещены на стендах почета.

Из молодых рабочих приходится тоже выбирать способных к профессии, отсеивая тех, кто не постигнет ее никогда в силу склада характера. Вот и получается, что из приходящей молодежи на предприятии остаются не все. Не всем по плечу нелегкий труд станкостроителя. Но есть среди них и те, кто еще совсем недавно сдал на разряд, а сегодня продолжает плодотворно трудиться. У таких ребят, как Зенин С., Михайлов А., Москвин А., Хамов Д., Шульга Д., Суворикова Р., Чиняев И., Осин Е., есть самое главное – желание работать и совершенствовать свои навыки. Ну, а если приводить цифры, то за 2017 год и 1 полугодие 2018 года мы приняли и провели обучение 25 учеников, из них 8 чел. уволилось. Итог налицо – из десяти принятых, остались семеро. Это хорошо. Но если даже из десяти останется один или двое – это тоже положительный результат.

Не стоит идти легкими путями, нужно идти правильным путем. Предоставить определенные социальные условия, заинтересовать, показать перспективу, помочь и направить новичка, что очень важно и непросто. Главное, чтоб у этих ребят был «блеск в глазах», тогда имеет смысл тратить на них время, и в будущем они добьются успеха.

Еще одно из направлений привлечения молодежи – это сотрудничество с образовательными учебными заведениями, которое является важным шагом к развитию профессиональных кадров на предприятии, тем более, что в нашем городе есть индустриальный колледж, способный готовить для нас будущую рабочую смену. Собственно, это заведение в свое время создавалось для обеспечения нужд завода. Сегодня необходимо системно восстанавливать цепочку: колледж – завод, конечно же, не без участия и государства. А кто будет ее выстраивать, как не заинтересованное предприятие. И мы работаем в этом направлении. Заново налаживаем связь с индустриальным колледжем.

С приходом нового акционера – «Балтийской Промышленной Компании» данная проблема была озвучена на уровне Губернатора Рязанской области. Ждать долго не пришлось – по поручению Губернатора Любимова Н. В. был разработан проект по внедрению дуальной модели обучения в Сасовском индустриальном колледже. Если выразиться по-простому, дуальная модель обучения – это когда теория идет «в ногу» с практикой. В ССУЗе будут готовить специалистов, востребованных на рынке труда. И в списке профессий, которые можно получить в этом учебном заведении, появятся новые рабочие специальности: оператор станков с ЧПУ и мастер слесарных работ, что, конечно же, радует нас. Уже в сентябре 2019 года планируется принять первых 25 человек, которые в перспективе пополнят наши ряды станкостроителей.

Решая амбициозные задачи расширения производства, мы столкнулись с необходимостью привлечения в штат значительного числа новых рабочих, поэтому наставничество и партнерские отношения с образовательными учреждениями для нас – благодатная почва в сфере обеспечения рабочим персоналом.

В настоящее время на «Касте» работают немногим более 370 человек, из них 30% – женщины. Если говорить о качественной составляющей, то 25% работников имеют высшее образование, 37% – среднее профессиональное, 38% – начальное профессиональное и среднее образование. За последние 5-6 лет нам удалось добиться положительной динамики и по омоложению коллектива. К вопросу о возрасте нужно подходить осторожно – не просто делить работников на молодых и старых. «Саста» – не торговая фирма, в которой трудится много офисных сотрудников, а предприятие со сложной структурой и производством. Средний возраст на заводе сегодня составляет 46 лет – прекрасный работоспособный возраст. Я считаю, это для современного производственного предприятия оптимальный показатель, особенно на фоне новой пенсионной реформы, которая вступает в силу с января будущего года.

О формировании нового промышленного потенциала сказано уже немало, в том числе и Правительством. Дефицит рабочих кадров не только у нас на заводе, но и по всей России, потому укрепиться в этой нише имеет смысл, и стать востребованным специалистом вполне реально.

С НАСТУПАЮЩИМ НОВЫМ ГОДОМ!

Уважаемые коллеги, от всей души поздравляем вас с наступающим Новым годом!

Уходящий год сплотил наш коллектив как никогда. Все намеченные цели мы выполнили, потому что каждый из вас – по-настоящему мастер своего дела. Спасибо за отличную работу: каждому персонально и всей команде.

Мы гордимся тем, что работаем с вами! Нашему предприятию желаем удачи в следующем году. А сотрудникам завода – при построении карьеры – ежедневно развиваться, изменять себя в лучшую сторону, не изменяя при этом себе.

И обязательно, чтобы после рабочих волнений, всегда можно было прийти в тихую гавань своего дома, найти там поддержку и верный тыл. Желаем вам и вашим семьям благополучия, здоровья и успехов в делах! Чтобы в Новом году мы стали еще лучше, еще ближе, и совместный труд приносил только радость!

Коллектив Сасовского литейного завода

СЛЗ САСОВСКИЙ ЛИТЕЙНЫЙ ЗАВОД

Уважаемые коллеги!

Поздравляем вас с наступающим Новым годом!

Прошедший год был для всех нас очень сложным. Однако он также был наполнен большими делами и яркими событиями, которые, мы уверены, станут точкой отсчета для новых свершений.

Выражаем вам искреннюю признательность за сотрудничество и верим, что 2019 год будет годом созидательной и плодотворной работы, временем новых достижений.

От всей души желаем вам и вашим близким крепкого здоровья, благополучия и отличного настроения!

Коллектив
«Балтийской Промышленной Компании»

БАЛТИЙСКАЯ ПРОМЫШЛЕННАЯ КОМПАНИЯ

Уважаемые коллеги, друзья, партнеры нашего производственного предприятия!

От всей души коллектив СФД поздравляет Вас с наступающим Новым 2019 годом!

В новом году желаем всем реализации своих планов и достижения поставленных целей. Также хочется, как бы ни звучало банально, пожелать всем крепкого богатырского здоровья, чтобы оно не подводило вас в самый ненужный момент при реализации задуманного!

Человек, как двигатель прогресса, должен всегда быть в центре любого процесса, кем бы он ни был: будь то токарь или инженер, директор или менеджер. Каждый на своем месте должен быть профессионалом своего дела!

В этой связи хочется отдельно пожелать всем быть эффективными и постоянно повышать свой профессионализм, заниматься самообразованием и, как следствие, быть более производительными, что, в конечном счете, положительно скажется на вашем благосостоянии, финансовом благополучии вас и ваших семей!

А нашему предприятию желаем быть более конкурентоспособным и более привлекательным для наших заказчиков; добиться выполнения всех поставленных задач, в общем, одним словом, быть таким, чтобы каждый член коллектива мог с гордостью сказать: «Я работаю на станкостроительном заводе «Саста»!!!

Удачи всем в наступающем Новом 2019 году!

Коллектив службы финансового директора

Дорогие друзья, коллеги, соратники, товарищи по цеху (так говорили раньше)!

До Нового года осталось совсем немного. Подходит к концу еще один трудовой год. Мы с вами заслужили встретить праздник в позитивном настроении.

Давайте загадаем, чтобы наступающий год принес нам больше прибыльных сделок, чтобы заключалось как можно больше долгосрочных контрактов, чтобы творческий настрой не покидал нас на протяжении всего 2019 года.

Хотим пожелать всем, чтобы каждое утро вы с удовольствием шли на работу и возвращались домой с чувством удачного дня.

Как известно, по восточному календарю это будет год Земляной свиньи, а свинья является символом достатка и стабильности. Так пусть же Новый 2019 год принесет вам удачу в делах, а в семью – достаток, мир, гармонию и спокойствие.

Коллектив службы управления персоналом

Дорогие коллеги!

Поздравляем вас с чудесным праздником – Новым годом! Пусть этот год принесет вам только счастливые мгновения, позитивное настроение и успех!

Желаем, чтобы труд всегда был плодотворным, и мы всегда придерживались правильного направления, принося прибыль нам и радость нашим заказчикам!

Коллектив юридической службы

В волшебную новогоднюю ночь даже взрослые люди ждут чудес. И, хотя уже не верят в Деда Мороза, все равно ждут, что проблемы и печали останутся в уходящем году, а год наступающий будет лучше, добрее, успешнее. Что у заказчиков появятся деньги на новую технику, а из всех станков на рынке они будут выбирать наши станки. Чудо? Всякое чудо тщательно готовится.

Мы желаем всем заводчанам, чтобы в новом, 2019 году было много заказов на наши станки, много плодотворной работы, а значит – чтобы была стабильная и высокая зарплата, которая каждому позволила бы осуществлять свои мечты и планы, дарить радость своим близким, и чтобы на это хватало времени и здоровья!!

Коллектив отдела маркетинга

Уважаемые коллеги, друзья!!!

Традиционно от Нового года мы ожидаем больших перемен. Так пусть же эти перемены окажутся яркими, красочными и немного сказочными.

Пусть предстоящий год будет насыщен новыми планами, творческими идеями, хорошими новостями и финансовыми успехами.

Желаем вам здоровья, стабильности и благополучия. Пусть в ваших домах царят уют и гармония.

Коллектив центра качества

С Новым годом, уважаемые коллеги!

Пусть сбываются ваши мечты и легко решаются все поставленные задачи. Пусть в новом году сопутствует вам удача во всех делах. Желаем успеха, процветания в нашем общем деле. Мира, тепла и уюта в ваших домах.

И пусть наш замечательный коллектив станет еще дружней, и вместе нам не страшны никакие высоты.

Коллектив конструкторско-технологического отдела

Дорогие коллеги!

Поздравляем Вас с чудесным праздником – Новым годом!

Пусть этот год принесет нам только счастливые мгновения, позитивное настроение и успех.

Желаем, чтобы наша совместная работа была продуктивной, эффективной и благополучной, а наши дела развивались в нужном ключе! Также желаем в новом году счастья, здоровья, взаимной любви и материального благополучия. Надеемся на дальнейшее плодотворное сотрудничество с «Балтийской Промышленной Компанией» для выхода на новые рубежи и повышения совместного статуса в отечественном станкостроении.

Коллектив сборочного цеха

Дорогие коллеги! Поздравляем с наступающим Новым годом и Рождеством!

Желаем в новом году карьерного роста, удачи в делах, легкости в решении любых вопросов, уважения со стороны коллег и начальства, бесперебойной работы оборудования, прибыли на счете в надежном банке. А еще – понимания близких, мира и добра в доме, нужных покупок, побольше времени на досуг и хобби, впечатлений ярких и разных, множество положительных эмоций... И пусть все, что происходит в вашей жизни, приносит вам радость и вдохновляет вас на новые достижения!

Коллектив участка обработки корпусных деталей

НОВОСТИ САСОВО

Лестничный спуск

В городе Сасово завершены работы по устройству лестничного спуска от Храма Рождества Пресвятой Богородицы к Святому источнику.

Выполнены работы по установке бордюрного камня, укладке брусчатки, монтажу металлических лестничных маршей с ограждениями, площадками для отдыха и скамейками.

Стоимость реализации данного проекта составляет 1 500 000 рублей, в том числе 1 050 000 рублей – средства областного бюджета, 375 000 – средства местного бюджета, 75 000 – средства добровольных пожертвований.

До реконструкции

После реконструкции

Международный день студентов в городе Сасово

В рамках празднования Международного дня студентов в городе Сасово прошла церемония вручения премий, учрежденных главой администрации города Сасово Евгенией Рубцовой, представителям студенческой молодежи, достигшим результатов в разных сферах интеллектуальной, общественной, творческой и спортивной деятельности в 2018 году.

Евгения Рубцова в приветственном слове отметила, что сасовские студенты и курсанты очень активны: они проявляют себя и в учебе, и в спорте, и в творчестве, активно занимаются общественно полезной деятельностью. Она пожелала всем сохранить эту активность, а первокурсникам быть достойной сменой.

В этот же день состоялся межрайонный отборочный тур конкурса творчества первокурсников вузов и ссузов «Алло, мы ищем таланты!». В отборочном туре приняли участие курсанты Сасовского летного училища гражданской авиации, студенты Сасовского индустриального колледжа имени полного кавалера ордена Славы В.М. Шемарова, Кадомского технологического техникума и Касимовского нефтегазового колледжа. В разножанровой программе были представлены вокальные номера сольные и дуэты, танцы, художественное слово, оригинальный жанр и СТЭМ.

Победители, призеры и все участники межрайонного конкурса были награждены дипломами и памятными подарками от организаторов конкурса: министерства образования Рязанской области и управления физической культуры, спорта и молодежной политики города Сасово. В заключительном концерте во Дворце молодежи г. Рязани Сасово представляли студенты индустриального колледжа Павел Синяков, Анжела Сафарян, Сергей Шауэрман и студенческий театр «ИНКО», курсанты летного училища гражданской авиации Александр Теслюк и Софья Суханова.

Открытие «Монумента Славы железнодорожникам всех поколений»

В городе Сасово состоялось открытие «Монумента Славы железнодорожникам всех поколений», посвященного 125-летию открытия железнодорожного сообщения «Рязань-Сасово».

Проект реализован в рамках программы «Поддержка местных инициатив». С идеей создания экспозиции выступили ветераны-железнодорожники, после чего проект местных инициатив финансово поддержали региональные и городские власти, а также предприятия железнодорожной отрасли и местные жители.

С приветственным словом к собравшимся на открытии монумента обратилась глава администрации города Сасово Евгения Рубцова. *«Самое ценное, что у нас есть, – это люди, которые здесь живут, трудятся, прославляют город. Я искренне благодарна каждому, кто внес посильную лепту в создание монумента»*, – сказала глава городской администрации. Сотрудники Сасовской дистанции пути и Вагонного ремонтного депо получили из рук Евгении Рубцовой Почетные грамоты и Благодарности за активное участие в строительстве «Монумента Славы железнодорожникам всех поколений» и в связи с празднованием 125-летия открытия железнодорожного сообщения «Рязань-Сасово».

На открытии монумента также присутствовали и.о. заместителя начальника Московской железной дороги по Рязанской области Сергей Дмитров, начальник железнодорожной станции «Сасово» Лилия Сенина, начальник Сасовской дистанции пути Николай Меркулов, начальник Вагонного ремонтного депо Андрей Горун. Про работу в Вагонном ремонтном депо рассказал Василий Калугин, машинист первого класса, проработавший в депо более 60 лет.

В состав «Монумента Славы железнодорожникам всех поколений» входит паровоз, стоящий на рельсах, фигура дежурного по станции и светофор. У каждой композиции своя история. Паровоз был выпущен Ворошиловоградским заводом имени Октябрьской революции. Он встал на железнодорожные пути в 1954 году, а через некоторое время оказался в запасе в Красноярском крае городе Боготол. В Сасово паровоз доставляли в течение двух с половиной месяцев. Столько же времени потребовалось для того, чтобы привести паровоз в порядок. Реставрацию паровоза проводили работники Вагонного ремонтного депо. Путейцы со строителями возвели постамент под паровоз. Помимо этого путейцы подарили светофор. Светофор символизирует единение всех профессий железнодорожного транспорта: работников пути, движения, локомотивных бригад, вагонников, электромехаников, связистов и энергетиков. Фигуру дежурного по станции изготовили рязанские архитекторы Василий Горбунов, Полина Горбунова и преподаватель Сасовской школы искусств Вячеслав Алехин.

САСТА
СТАНКОЗАВОД САСТА

«Сасовский СТАНКОСТРОИТЕЛЬ»
Учредитель: ОАО «Саста»
Россия, 391430 г. Сасово
Рязанской обл., ул. Пушкина, 21

Отдел продаж:
+7 (49133) 9-39-59, 9-33-38
+7 (495) 510-21-50
Служба управления персоналом:
+7 (49133) 9-33-20

«Горячая линия» по вопросам эксплуатации станков:
+7 (49133) 9-39-64
Приемная:
+7 (49133) 2-00-77
Тираж – 500 экземпляров

www.sasta.ru
info@sasta.ru