



ПЛАСТИК

№ 6 (1023) ОКТЯБРЬ 2012



Сегодняшней публикацией мы открываем новую рубрику «Гость месяца». В ней мы будем знакомить читателей с новым руководством нашего предприятия и размещать материал по самым интересным и важным вопросам. Темой беседы с каждым нашим оппонентом будут насущные проблемы сегодняшнего дня и ближайшие перспективы развития ОАО ДПО «Пластик» в разрезе деятельности каждого нашего гостя. Наше первое интервью с директором по капитальному строительству и IT-технологиям **ИЗАБАКАРОВЫМ ОЛЕГОМ ГАДЖИЕВИЧЕМ.**

Факты биографии:

Изабакаров Олег Гаджиевич
1962 года рождения
место рождения г.Тверь
образование высшее

окончил Калининский политехнический институт по специальности «Автоматизация и комплексная механизация химико-технологических процессов»

второе высшее: Московский гуманитарно-экономический институт экономики по специальности «Финансы и кредит»

Прошел путь от инженера ОКБА до директора Управления развития материально-технической базы Волго-Вятского банка СБ России

Общий трудовой стаж 28 лет

Женат имеет взрослую дочь.

В настоящий момент является директором по капитальному строительству и IT-технологиям и Председателем Совета директоров ОАО «ДПО «Пластик».



-Добрый день, Олег Гаджиевич. Первый вопрос напрямую связан с названием Вашей должности. Не сложно ли совмещать такие разные направления как капитальное строительство и IT-технологии?

-Подобное кураторство для меня привычно. Будучи заместителем управляющего Дзержинского отделения Сбербанка России я курировал несколько направлений, в том числе развитие материально-технической базы и подразделение информационных технологий и телекоммуникаций.

-Что же в первую очередь для «Пластिका» означает капитальное строительство?

-Капитальное строительство для нашего предприятия, как впрочем и для любого другого предприятия, подразумевает ввод в действие производственных мощностей и основных фондов за счет нового строительства, реконструкции, расширения предприятия – переустройства существующих цехов, технического перевооружения.

-И что ждет нас в ближайшем будущем?

-Если говорить о наших ближайших задачах в области капитального ремонта, то до конца 2012 года будет отремонтировано 7371 кв.м кровли (инструментальный цех, цех прессовых и экструзионных изделий, главный проезд), 4324 кв.м полов для размещения нового производственного оборудования (производство полиэтиленовой пленки, цех литьевых изделий, ТГВС), 435 кв.м офисных помещений, отремонтировано 370 кв.м части северного фасада с утеплением (инструментальный цех). В рамках пилотного проекта «Внедрение бережливого производства» /о чем подробнее рассказано на 2стр./ в цехе по производству литьевых изделий будут отремонтированы комната отдыха и санузлы. При этом для комнаты отдыха будет выделено новое помещение большей площади. Это будет типовой подход к оборудованию подобных помещений на предприятии во всех цехах.

-Будет ли и как облагораживаться внутренняя и предзаводская территории?

-Должна и будет. В планах обустройство предзаводской территории, в том числе организация парковки, демонтаж неиспользуемых в производственном процессе зданий и сооружений с последующей

вертикальной планировкой территории, обустройство заводских дорог и т.д.

-По-вашему мнению, как сильно ремонтный процесс повлияет на общее настроение трудового коллектива?

-Сам по себе ремонтный процесс вряд ли влияет на настроение наших работников, а вот результат ремонта – безусловно. Когда я знакомился с нашим предприятием, то был крайне удивлен состоянием бытовых помещений в цехах. Создание нормальных условий труда и отдыха в цехах, учитывающие современные требования по производственной санитарии, охране труда и эргономике, будут нашими главными приоритетами на ближайшее время.

-А к сторонникам каких направлений в планировке рабочего пространства Вы себя относите?

-Что касается офисных помещений, то я отношу себя к сторонникам формата Open space (в пер. с англ. «открытое пространство») – организация офисного пространства, при которой сотрудники разных отделов работают в одном большом помещении, а не в отдельных кабинетах. Данный подход противопоставлен кабинетно-коридорной системе планировки.

Почему open space? Чем больше отдельных кабинетов – тем больше квадратных метров простаивает зря. Для помещений в формате open space требуется меньше затрат на ремонт. По мнению экспертов, рациональное использование рабочего пространства в таком случае возрастает на 30%. В офисах открытой планировки может расположиться большее количество сотрудников. Грамотно организованный open space условно поделен на «зоны» – отделы, наиболее активные и «разговорчивые» по роду деятельности (отдел продаж, например), сидят далеко от тех сотрудников, которым требуется сосредоточение (финансовый отдел).

Я допускаю, что для нашего предприятия возможен смешанный вариант, когда одновременно будут существовать и традиционная планировка пространства и open space.

-Чьими силами будут вестись ремонтные работы?

-На сегодняшний день ремонтные работы ведутся как силами сторонних подрядчиков, так и силами ремонтного цеха. При этом, собственными силами выполняются работы, связанные с текущим ремонтом зданий и сооружений. Все работы по строительству и реконструкции ведутся подрядными организациями, имеющими опыт работы, квалификацию и обладающие необходимым производственным и кадровым потенциалом. Если говорить о соотношении, то 69% запланированных средств по плану капитального ремонта на 2012 г. должны быть освоены сторонними организациями. Такой подход планируется сохранить и в дальнейшем.

Что касается привлечения дизайнеров, то уже на сегодняшний день мы активно привлекаем дизайн-студии для разработки форс-эскизных проектов, дизайн-проектов оформления помещений. В частности, разработаны дизайн-проекты конференц-зала, директорской зоны, до конца года будут разработаны концепты оформления помещений приема пищи и бытовых помещений в цехах.

-А как обстоят дела в плане комфортности климата?

-Вы абсолютно правы. Мало отремонтировать красиво помещение, надо обеспечить комфортные условия труда в данном помещении. Поэтому уже сейчас при ремонте помещений происходит замена приборов отопления на современные, предусматривается дальнейшая установка кондиционеров, для бытовых помещений – систем вентиляции. До конца года запланировано проведение конкурса на поставку и монтаж кондиционеров в 1-ом полугодии 2013 г. Отдельно хочу сказать, что в настоящее время решается вопрос обеспечения под-разделений нашего предприятия питьевой водой.

Конечно ремонт помещений, их оснащение климатическим оборудованием, достаточно затратные мероприятия, но повторюсь – создание нормальных условий работы сотрудников один из главных приоритетов руководства предприятия.

-Какая у Вас команда подчиненных и предполагается ли расширение штата сотрудников в вашем подразделении?

-В рамках текущей организационной структуры предприятия «Пластик» в моем подчинении находятся отдел АСУ, проектно-конструкторский отдел, главный архитектор и ремонтно-строительный участок. Усиления требует направление, за которое отвечает главный архитектор, задачами которого являются развитие производственной инфраструктуры в рамках общей стратегии развития предприятия и эффективное управление объектами недвижимости. Обеспечение штатными единицами этого подразделения планируется без увеличения общей штатной численности предприятия, и произойдет за счет перераспределения штатных единиц, в частности за счет вакансий, которые длительное время не заполнялись на предприятии.

/Продолжение на 3стр./

События октября

Международный День пожилых людей

В России День пожилых людей отмечается 1 октября на основании Постановления Президиума Верховного Совета РФ от 1 июня 1992 года.

Общественные организации и фонды устраивают в этот день различные благотворительные акции. Цель проведения Дня пожилых людей – привлечение внимания общественности к проблемам людей пожилого возраста, к проблеме демографического старения общества в целом, а также к возможности улучшения качества жизни людей преклонного возраста.

Пока мы молоды, мысль о старости кажется нам такой далекой и даже невозможной. Нам кажется, что мы будем всегда молоды, но... Жизнь быстротечна, годы проходят быстро, и в какой-то момент человек начинает понимать, что он пополняет ряды бабушек и дедушек.

Для человека здорового, бодрого, полного сил, старость – понятие относительное. И в преклонном возрасте можно принести много пользы обществу и себе, если жить полноценно. Не слушайте тех, кто говорит, что если вам за ..., то время упущено. Избежать старости нельзя, но и поддаваться, несопротивляясь, не стоит. Человек в силах отодвинуть ее на один-другой десяток лет. Одни ощущают старость в 40 – 50 лет, другие и в 80 чувствуют себя молодыми. Все зависит только от нас самих. Учиться рациональному образу жизни не поздно в любом возрастном периоде.

С днем пожилых людей!

21 сентября 2012 года руководством ОАО «ДПО «Пластик» был подписан приказ о социальной адресной поддержке к Международному Дню пожилых людей. На эти цели выделено 274,5 тысячи рублей

В течение октября месяца каждому из 485 неработающих пенсионеров старше 75-ти лет и инвалидам будет выплачено по 500 рублей почтовым переводом с доставкой на дом.

/По информации старшего инспектора ОК Комовой Т.В./

На хозрасчетной комиссии:

На очередном заседании хозрасчетной комиссии, которое состоялось в начале октября были подведены итоги работы в прошедшем месяце. Основные показатели за сентябрь следующие: план по объему товарной продукции выполнен на 96,8% (Причиной невыполнения плана стали ППП – план выполнен на 90,4% и цех ПХВП – план выполнен на 97,6%); выполнение плана по объему реализации составляет 90,9%; плана по отгрузке готовой продукции – 87,9%.

По данным протокола хозрасчетной комиссии

«ПЯТЬ СТУПЕНЕЙ» БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА

В августе м-це 2012 ОАО ДПО Пластик приступил к внедрению Бережливого производства в рамках проекта «Производственная Система Пластика (ПСП).

Бережливое производство (*Lean production*) – концепция менеджмента, основанная на неуклонном стремлении к устранению всех видов потерь, является интерпретацией идей производственной системы Toyota американскими исследователями феномена Тойоты.

В качестве пилотного проекта внедрения бережливого производства руководством объединения выбран цех по производству литьевых изделий. Рабочая группа, определив основные требования, цели и задачи, составил проектный сетевой график, приступила к работе.

В рамках традиций концепции *Lean* комплексная работа началась с применения основного инструмента бережливого производства – методики 5S (Сортируй, Соблюдай порядок, Содержи в чистоте, Стандартизируй, Совершенствуй) по организации эффективных рабочих мест. Для этого разработана система идентификации «цветными ярлыками», с помощью которых определяется «нужность предмета» и введена в работу специальная отведенная «зона карантина». Разработана актуальная схема разметки цеха, которая будет осуществлена в октябре 2012.

Совместно с персоналом разработаны Стандарты рабочих мест, которых исполнители осознанно придерживаются и дают предложения по их усовершен-

ствованию. Так, идет механик цеха ведут работу по согласованию с персоналом разработке карты наладки с конструкции шкафов, стеллажей, учетом принципов избежания тележек для инструмента, потерь, снижающих эффективность работы оборудования.

Начальником цеха Аксентьевым Г.Ю. путем инструктивных совещаний и личных бесед активно ведется вовлечение работников в процесс по совершенствованию производственной культуры, переоценке их сознания в части отношения к своему делу. Разработана система оценки производственной культуры работников при проведении еженедельных аудитов. Ее визуализация представлена на стенде «Визуализация аудитов по системе 5S».

Для более эффективного видения проблемных моментов, которыми неизбежно встречается при организации рабочих мест, создан Стенд проблем, в который каждый работник записывает все идеи, предложения. Группа их анализирует и принимает решения со сроками реализации доводит до персонала через Стенд.

Результат применения 5S, несмотря на столь незначительное время, уже виден – наведены порядок на складе сырья и материалы, которые не использовались в производстве, установлены стеллажи для хранения материалов; проведена ревизия и систематизация магазина пресс-форм, результат – освобождение площадей; определены зоны хранения периферийного оборудования. Параллельно с 5S пилотируется применение систем TPM – эффективное обслуживание оборудования и SMED - Быстрая переналадка. Энергетик и инженером ОТКиУК О.Мудрик/

С Требованиям стандарта IWAY надо считаться

Стандарт «Принципы IKEA в отношении Закупок, Изделий, Материалов и Услуг (IWAY) является сборником правил для поставщика IKEA. Он включает минимальные требования IKEA затрагивающие вопросы, связанные с Окружающей средой, Условиями Труда и Социальными Условиями (включая Детский Труд)

(выдержка из Стандарта IWAY, 2008.06.04 выпуск 4)

В рамках «IKEA Trading Announad Audit» 24-25.09.2012 на производственной площадке ОАО «ДПО «Пластик» происходила IWAY report — аудиторская проверка. Команда работала в составе 5 человек со стороны представителей закупочной команды IKEA и 4 представителей поставщика (ОАО ДПО «Пластик») : Сапужак М.И. - начальник производственного отдела, Устинов Г.А. - начальник ОТЭБ, Марасанов С.М. - начальник ТСХ и Гайдуков В.В. - начальник ОК.

Компанией — инициатором были заявлены следующие направления : Начальные требования и общие условия соответствия требованиям стандарта IWAY; окружающая среда; химические вещества; опасные и неопасные отходы; пожарная безопасность; охрана труда и оплата труда, льготы и рабочие часы.

В ходе аудиторской проверки представителями IKEA были проведены 4 интервью, по результатам которых были выявлены следующие недоработки с нашей стороны:

- загрязнение почвы на территории предприятия;
- хранение химических веществ не надлежащим образом и отсутствие наглядной информации, касающейся рисков, связанных с использованием химических веществ, включая меры доврачебной помощи;
- отсутствие маркировки масел и красок;
- хранение отходов не отвечает требованиям санитарного законодательства и стандарта IWAY;
- несоблюдение определенных норм безопасности здоровья и жизнеобеспечения, в частности: необеспеченность питьевой водой и несоответствие санитарным нормам туалетных комнат.

В полном отчете компании IKEA отражены все несоответствия существующего стандарта и требование принять меры для их устранения в течении 90 дней.

/По материалам Отчета о проведении IWAY аудита. Подразделение IKEA/

Зарплатный проект с ОАО ДПО «Пластик» - специальные условия

Реализация зарплатных проектов является для ВТБ24 одним из приоритетных направлений работы. На сегодняшний день банк сотрудничает с крупнейшими предприятиями и организациями страны, в том числе входящими в сегмент военно-промышленного комплекса России. Доверие своих партнеров ВТБ24 подтверждает не только индивидуальным подходом к каждому клиенту, но и специальными условиями обслуживания.

Только для сотрудников ОАО ДПО «Пластик» ВТБ24 обеспечивает:

- организацию перечисления заработной платы на банковские карты, включая комплект дополнительной инфраструктуры обслуживания (установка банкоматов и терминалов на территории компании и города Дзержинска);
- льготные условия по кредитным программам для работников ОАО ДПО «Пластик».

Первым шагом в сотрудничестве ВТБ24 и ОАО ДПО «Пластик» стало оформление новых зарплатных карт работникам предприятия. Этот процесс был организован группой сотрудников банка на территории предприятия. Обслуживание прошло оперативно и с учетом всех их пожеланий.

Пластиковые карты ВТБ24: сервис в кармане

Выпуск и обслуживание зарплатной карты ВТБ24 в течение всего срока действия останется для сотрудников ОАО ДПО «Пластик» совершенно бесплатным – им не придется ничего платить при её получении, использовании и перевыпуске. Срок действия карты указан прямо на ней и составляет три года с даты выпуска.

По договоренности с ВТБ24 каждый сотрудник предприятия может бесплатно получить еще одну или две пластиковые карты, подключив их к своему зарплатному счету. Если основная карта потеряется или ее заблокируют по соображениям безопасности, под рукой всегда будет запасная, так что волноваться не придется. Для всех сотрудников ОАО ДПО «Пластик» предусмотрена возможность установления кредитного лимита (овердрафта) к зарплатной карте. Такой шаг позволит при необходимости пользоваться средствами ВТБ24 без дополнительного обращения в офис. Как говорится, «одолжить до получки» у банка. По данному виду кредита действует льготная ставка - значительно ниже, чем в среднем по рынку.

Стоит отметить, что наличие овердрафта не обязывает им пользоваться - в этом случае, разумеется, никаких процентов платить не нужно. Размер кредитного лимита определяется индивидуально и зависит от текущего уровня зарплаты. Как правило, не выше 50% от среднего заработка.

Каждому сотруднику бесплатно предоставляется возможность в дополнение к зарплатной получить кредитную карту. Это станет очень удачным дополнением и позволит определенный период времени (до 50 дней) пользоваться средствами банка

и не платить процентов. Главное правило - если взятая сумма погашается вовремя, то проценты не начисляются.

Отличительная особенность карт ВТБ24 в том, что грейс-период (беспроцентный период пользования средствами банка) имеет точную дату окончания- 20-е число следующего месяца. Это простой способ не отказывать себе в желанной покупке только потому, что у вас не оказалось при себе наличных.

Для тех, кто хочет круглосуточно контролировать свой карточный счет и оперативно получать информацию о любых проведенных операциях, ВТБ24 предлагает воспользоваться услугой SMS-информирования. Люди, идущие в ногу со временем, оценят преимущества системы дистанционного обслуживания «Телебанк» и «Теленфо». В режиме реального времени вы сможете отслеживать свой баланс по карте, формировать выписки по ней за любой период времени, оплачивать мобильную связь, осуществлять переводы и даже открывать вклады.

Резюмируя условия сотрудничества ОАО ДПО «Пластик» с банком ВТБ24 в рамках зарплатного проекта, можно выделить следующие ключевые моменты:

- Бесплатный выпуск и обслуживание карты MasterCard b VISA
- Бесплатный выпуск двух дополнительных карт.
- Шаговая доступность банкоматов
- Снятие денежных средств в банкоматах банков ВТБ24 на всей территории России - без комиссий.
- Льготные условия оформления овердрафта или отдельной кредитной карты.
- Специальные корпоративные программы кредитования: ипотека, автокредит, кредит на любые цели - оформляются дешевле, быстрее и проще.
- Возможность контролировать средства на карте через услугу SMS-информирования и совершение банковских операций в режиме реального времени через систему «Телебанк».
- Удобное и комфортное обслуживание в офисах банка.

По всем возникающим вопросам сотрудники ОАО ДПО «Пластик» могут обращаться в ближайшее отделение ВТБ24 г. Дзержинска.

Адрес: 606000, г. Дзержинск, пр-т Чкалова, д. 2

Телефон:

Физическим лицам: (800) 100-24-24

Режим работы:

Обслуживание физических лиц:

Понедельник—пятница: 09:00—20:00

Суббота: 09:00—17:00

Официальный сайт: www.vtb24.ru



БРОНЗА В «ЗОЛОТЫХ РУКАХ»

29 сентября на базе Дзержинского индустриально-коммерческого техникума прошел Юбилейный конкурс работающей молодежи «Золотые руки».

Вот уже в десятый раз под эгидой Управления по делам молодежи, культуры и спорта в рамках Долгосрочной целевой программы «Молодежь Дзержинска» организаторами конкурса преследуются основные задачи:

- выявление лучших молодых рабочих по конкурсным профессиям;
- формирование у молодых людей устойчивой мотивации к труду;
- пропаганда наставничества, как формы укрепления социально-экономического потенциала организации.

Из семи заявленных номинаций в этом году мы участвовали в пяти: электромонтер, слесарь-ремонтник, слесарь КИПиА, лаборант химического анализа и пользователь ПК.

Копилка наград 2012 года пополнилась скромно — третье место в номинации «Профессия слесарь-ремонтник». Эту награду заслужил Денис Бухранов, слесарь-ремонтник цеха № 41.

Дипломантами конкурса стали: Пырьев Михаил, слесарь КИПиА цеха № 62, Мешалкин Евгений, электромонтер цеха № 41, Сафина Юлия, лаборант СТР и Казакова

Мария, оператор ЭВМ ОАСУ. Несмотря на столь скромные результаты, все ребята были в шаге от призовых мест. И это лишний раз доказывает, что им есть куда стремиться и расти. Приказом по объединению все участники конкурса получат единовременную премию, а призер-прибавку к ЗП в течении года.

Подводя итоги этого масштабного мероприятия надо отметить, что есть еще направления, над которыми стоит потрудиться не только конкурсантам, но их наставникам. К сожалению, о чем говорилось и в заключительном слове Организаторов конкурса, с течением времени у Дзержинских предприятий ослабевает интерес к участию в этом конкурсе. Например, в этом году участие принимали всего 12 предприятий общим количеством 42 участника, что почти в два раза ниже по сравнению с предыдущими годами. Недоработки с нашей стороны — это отсутствие единой униформы и хорошего комплекта инструментов, а также слабая подготовка в теоретической части. Примером в этой области неизменно остаются некоторые лидирующие предприятия нашего города.

На сегодняшний день есть предложение о возрождении заводского конкурса «Золотые руки». Хочется надеяться, что эту идею поддержат все заинтересованные стороны нашего предприятия.



На фото участники конкурса: Сафина Ю., Бухранов Д., Казакова М., Мешалкин Е.

Продолжение интервью с Изабакаровым О.Г. начало на 1стр./

Поговорим о Вашем втором направлении. Какими темпами и с какими возможностями наше предприятие движется в деле развития IT-технологий?

-В настоящее время российские предприятия, вслед за всем цивилизованным миром вступили в период не просто рыночной экономики, а «информационной» экономики. Единственный способ выжить сегодня — это использовать информацию осмысленно и быстро. До настоящего времени предприятие испытывало дефицит информации, она была для нас чем-то вроде рассыпанных зерен в траве, и задача стояла найти эти зерна. На сегодняшний день огромное значение для обеспечения эффективной деятельности предприятия играет наличие полнофункциональной единой корпоративной информационной системы, которая объединяет управление финансами, персоналом, взаимоотношения с клиентами, а также оптимизирует существующие у нас бизнес-процессы. Одним словом новая IT-инфраструктура должна обеспечить достижение основных целей бизнеса, а именно: улучшение качества продукции, увеличение объема продаж, занятие устойчивых позиций на рынке.

Насколько полно предполагается компьютеризировать рабочее место каждого сотрудника?

-В объеме достаточном для выполнения своих должностных обязанностей эффективно.

А будет ли происходить модернизация устаревшей техники?

-Однозначно будет. Проблема в том, что из 210 единиц персональных компьютеров, находящихся в эксплуатации, большая часть по своим техническим характеристикам не соответствуют системным требованиям современных программных продуктов. Говоря о сроках модернизации, то до конца 2012 г. будет закуплено 100 новых рабочих станций, а в 1-ом полугодии 2013 г. планируется завершить обновление всех рабочих мест. Закупаемые рабочие станции соответствуют требованиям, предъявляемым к компьютерам для решения бизнес-задач. Особо хочу отметить, что на всех новых компьютерах будет установлено лицензионное программное обеспечение (Windows 7, Office 2010, 1С, Касперский и т.д.). Особая конфигурация будет предусматриваться для оснащения рабочих мест, на которых решаются задачи САПР (система автоматизации проектных работ).

Отдельно хочу сказать о подходе по закупке оргтехники. Во-первых, вместо традиционных принтеров закупаться будут МФУ (многофункциональные устройства), обладающие функциями качественной лазерной печати,

копирования и сканирования. Три основные функции в одном устройстве способствуют снижению расходов на обслуживание и эксплуатацию, а низкая цена аппаратов и низкая стоимость печати позволят существенно сократить затраты. Максимальный объем печати данных устройств до 50000 страниц в месяц. Во-вторых, печатающие устройства будут сетевыми, т.е. не привязанными к конкретному пользователю, позволяющие работать в составе малых и средних рабочих групп. В-третьих, печатающие устройства позволят вести мониторинг и учет объема печати в разрезе каждого пользователя. В итоге это позволит обеспечить экономию затрат на расходные материалы и запчасти, а также предотвратить неоправданную загрузку отдельных устройств. Кроме того, возможность сбора детальной статистики по каждому пользователю или принтеру позволит заблаговременно выявлять "узкие места" и планировать своевременную закупку расходных материалов.

Как скоро и с какими возможностями мы сможем перейти на полный электронный документооборот?

-Уже сейчас, с запуском нового сервера, обновлением сетевого программного обеспечения около 140 пользователей подключены к электронной почтовой рассылке через корпоративную сеть. Пользователи, зарегистрированные в сети (созданы персональные учетные записи), используя средство Microsoft Outlook, могут адресно обмениваться между собой сообщениями, документами, планировать встречи, приглашать участников встреч и т.д. Основным преимуществом электронной почты является возможность пользователям обращаться друг к другу непосредственно, используя возможности корпоративной компьютерной сети. Дальнейшее подключение новых пользователей сдерживается возможностями существующей вычислительной сети предприятия. На сегодняшний день мы на конкурсной основе выбрали ИТ-компанию на разработку рабочего проекта создания IT-инфраструктуры предприятия. Проектирование и собственная работа по монтажу и пуско-наладке планируется завершить до конца 2012 г.

Что касается электронного документооборота, то его внедрение напрямую зависит от сроков создания новой компьютерной сети. Электронный документооборот — это единый механизм по работе с документами, представленными в электронном виде, с реализацией концепции «безбумажного делопроизводства». С внедрением электронного документооборота мы автоматизируем процесс делопроизводства на предприятии, когда вместо бумажных документов будут создаваться электронные документы, которые могут быть подписаны электронной подписью (аналог собственноручной подписи) и сохранены на машинном носителе в виде файла соответствующего формата.

Что мы получим с внедрением электронного документооборота?

-Однократную регистрацию документа, позволяющую однозначно идентифицировать документ. Возможность параллельного выполнения операций, позволяющая сократить время движения документов и повысить оперативности их исполнения. Идентификацию ответственного за исполнение документа в каждый момент времени жизни документа. Систему поиска документа, позволяющую находить документ, обладая минимальной информацией о нём. Контроль за движением документов на каждом этапе (согласование, визирование, подписание).

Предполагается ли расширение отдела АСУ?

-Развитие нашего предприятия должно обязательно приводить к эволюции отдела АСУ. Это выражается не только в увеличении численности сотрудников, а в большей степени в изменении подходов к решению задач. При этом я не исключаю, что отдельные задачи по созданию или сопровождению IT-инфраструктуры нашего предприятия могут быть переданы на аутсорсинг (прим. Аутсорсинг — компенсация нехватки или замена внутреннего ресурса заказчика за счет привлечения внешнего подрядчика для выполнения определенных работ).

Ваше личное мнение: чья прерогатива начальника или непосредственного подчиненного-исполнителя добиваться для себя качественных условий труда в плане технического обеспечения, и в плане оперативного сотрудничества с ОАСУ?

-Организовать работу своих подчиненных — задача любого руководителя. При этом я категорически против когда работники, не важно руководитель или подчиненный, должны чего-то добиваться от обеспечивающих подразделений, в том числе и качественного IT-сервиса. Обязанность подразделений нашего предприятия обеспечить качественный сервис для своих внутренних клиентов. Эффективность практически любой компании зависит от качества работы IT-службы и непрерывности предоставляемых услуг.

И последний вопрос: Как представитель высшего управленческого звена, что бы Вы пожелали своим коллегам и сотрудникам в деле реализации ближайших и долгосрочных планов развития и роста нашей компании?

-Завод «Пластик» — это градообразующее предприятие с богатой историей. За годы существования ему не раз пришлось перенести экономические и исторические перепетии и с честью выстоять. Сегодня оплотом «Пластика» является его высокообразованный, технически грамотный и сложившийся коллектив, которому я желаю дальнейшего процветания, оптимизма, взаимопонимания, благополучия и неизменных успехов.

-Спасибо за продуктивную беседу.



На фото: участники тренинга в процессе обсуждения поставленных задач/

КОНФЕРЕНЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОСТАВА ОАО ДПО «ПЛАСТИК»

21.09.2012 на ОАО ДПО «Пластик» прошел тренинг среди руководителей среднего звена. Организатор тренинга С.Петербургская компания «Кузница талантов». Тренинг проходил целый день, был достаточно напряженным, эмоциональным и интересным.

Основным направлением данного мероприятия стало то, как видят стратегию развития своего предприятия руководители структурных подразделений завода, какие ставят перед собой цели, чем живут и что волнует в настоящий момент, ну и конечно работа с кадрами.

О стратегии ОАО ДПО «Пластик» на 2013г., ближайших перспективах и долгосрочных планах перед началом тренинга рассказал 1-зам Генерального директора А.Л. Трухин. В выступлении подчеркивалась значимость многоплановой работы с персоналом предприятия.



Тренинг начался с мозгового штурма участников. Работа происходила в группах, которые постоянно менялись по составу. То есть каждый имел возможность в ходе Тренинга участвовать в обсуждениях, высказывать свою точку зрения и взаимодействовать с различными участниками. Многие увидели и узнали своих коллег с иной стороны, и по дальнейшим высказываниям с положительной. В дальнейшем работа велась по различным направлениям, в которых обязательно звучали следующие темы: «Кадровый резерв», «Управление талантами», «Корпоративная культура».

Итоги этого масштабного мероприятия:

Начнем с того, что люди встретились, и это стало для них праздником. Впервые собрались все руководители среднего звена ОАО ДПО «Пластик». Все они испытывают острую потребность в профессиональном общении, в обсуждении непростых вопросов, решать которые им приходится ежедневно, основываясь чаще всего на собственных представлениях.

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что состав руководителей помолодел. Видно, что это люди хорошо образованные, продвинутое во всех отношениях. У них действительно стало больше шансов состояться в профессиональном и карьерном плане в нашей компании.

Возникает немало перспектив для современно мыслящих, талантливых руководителей. Но открывающиеся возможности сопряжены для них и с очень высокими требованиями. Сегодня нужно иметь хорошее образование, не останавливаться в своем профессиональном совершенствовании, развиваться самому и способствовать развитию других, демонстрировать высокие результаты своей деятельности. Таковы требования к современному руководителю, о чем еще раз прозвучало на Тренинге.

Конечно, акционеры ставят задачу по увеличению продаж, выходу на новые рынки сбыта, модернизацию оборудования и развитие предприятия и прочее. Но это не все. Температура, освещенность, эргономика рабочего места, столовые и бытовые помещения, заработная плата – все это должно соответствовать требованиям времени. Такие условия предприятие обязано предоставить своим работникам.

В свете озвученной стратегии, все участники должны договориться о том, что будут двигаться в одном направлении, к одним целям, вооружившись при этом определенными методами и средствами, которые обсудили на Тренинге.

Польза Тренинга очевидна. Во-первых, многое дает общение с коллегами. Во-вторых, есть возможности откорректировать свои знания, наметить план действий, сконцентрировать внимание на вопросах, над которыми иной раз некогда подумать.

Участник событий Начальник управления ФЭПиК Макарова О.В./ Анонс: в ближайшем номере газеты будут опубликованы некоторые итоги Отчета по тренингу, предоставленные компанией «Кузница талантов» г.С-Петербург.

Наши поздравления

НАШИ ВЕТЕРАНЫ

На службу в армию Владимир Иванович был призван в ноябре 1944 года 17-летним мальчишкой. В боевых действиях он участия не принимал, но тяготы войны на себе испытать успел. Демобилизовался в 1952 году. За восемь лет службы про-шел путь от рядового до старшего лейтенанта. За заслуги перед Родиной Кузоваткин Владимир Иванович награжден Медалью «За победу над Германией».



Вся дальнейшая жизнь — это трудовые будни на благо Отечества. Владимир Иванович - один из тех, с кого начинался «Пластик». На строящееся предприятие он пришел в мае 1964 года. Работал конструктором, руководителем сектора конструкторского отдела. В сентябре 1970 года занял должность начальника отдела стандартизации. В 1975 году вновь вернулся в конструкторский отдел. Через полтора года был назначен старшим инженером-технологом отдела главного технолога. С 1979 года трудился в конструкторско-технологическом отделе. Был начальником сектора, ведущим инженером. Не оставил работу и после выхода на пенсию. С августа 1990 года по ноябрь 1997 года работал в ЖКО, лагере «Алые паруса».

И по сегодняшний день Владимир Иванович бодр и энергичен. 7 октября он отмечает свой 85-летний юбилей. С чем мы его и поздравляем от всей души.

*В день 85-летия желаем долголетия!
Здоровья и тепла, улыбок и добра!
Пусть бодрость духа будет, как и прежде,
Пусть невзгоды не мешают снам.
Желаем счастья, радости, надежды,
И не сдавать позиции годам!*

Газета зарегистрирована Приволжским окружным межрегиональным Территориальным управлением. Свидетельство о регистрации № 14 от 13.06.1991г.

Ответственный за выпуск (верстка и дизайн) Шилина Е.А.
Материал собственных корреспондентов
Фото Карпов С.И.
Распространяется бесплатно

АДРЕС РЕДАКЦИИ:
г.Дзержинск, Нижегородская область, промзона
ОАО ДПО «Пластик»
Тел.: 27-28-68

Заказ 2717. Тираж 250. Отпечатано - ОАО «Дзержинская типография», г.Дзержинск Нижегородской области

С ЮБИЛЕЕМ!

По сложившейся традиции в каждом номере газеты мы поздравляет всех наших юбиляров и желаем им теплых взаимоотношений в коллективе, понимания, любви и доброты.

В сентябре юбилеи отметили:

Ларионов А.В. (цех ЭиРЭ); Савинов Н.А. (ТСХ); Пронин А.В. (инструментальное производство), Сорокина Н.В. (АТЦ), Коробов В.Б. (ППП), Крюченкова Т. П. (ТСХ), Проявина Л.А. (ППП), Семенова Л.Н. (ООСБ), Сорокин А.В. (ППП)

В октябре ждут поздравлений:

Ефимова Л.В. (столовая), Милехина Г.А. (ОТК), Левина О.Ю. (ООСБ), Сергеев А.А. (ПХВП), Рогачев В.В. (ИП), Курылева Т.С. (литейной цех)

Коллеги по работе и друзья искренне поздравляют всех с круглыми датами и желают крепкого здоровья, бодрости духа, радости, процветания и новых трудовых подвигов!

Полезная информация

ПОЛНЫЙ СПИСОК БАНКОМАТОВ «БАНК ВТБ24», В Г.ДЗЕРЖИНСКЕ:

ТЦ ОАО «ХИМВЕСТ», б-р Космонавтов, 8	Режим работы 8.00-20.00
ТЦ «АЗИМУТ», пр-т Циолковского, 62А	Режим работы 8.00-23.00
ТЦ «РОЯЛЬ», ул.Петрищева, 4	В режиме работы организации
ОО «ДЗЕРЖИНСКИЙ», пр-т Чкалова, 2	Круглосуточно
ТЦ «ЭДЕМ», пр-т Чкалова, 24	В режиме работы организации