

Шановні заводчани!

Прийміть найщиріші вітання з Великим Днем Світлого Христового Воскресіння! Це свято об'єднує всіх нас вірою у перемогу світла над темрявою, добра над злом, життя над смертю. В цей день ми відкриваємо Богові свої душі, просимо наповнити їх духовною силою і надією.

У Великдень кожен з віруючих дякує Господу Богу за те, що у дні випробувань ми відчували його захист і підтримку. Пасхальні дні – це її час віддати шану всім тим, кого немає серед живих, хто, залишивши нам свою любов і життєвий досвід, поринув у Вічність. Згадаймо їх молитвою та добрим словом.

Великодні дні зазвичай спонукають усіх по-новому побачити й відчутти себе в світі, оцінити чистоту своїх помислів, бажань та вчинків, а ще – бути добрими, милосерднішими, терплячішими, благороднішими один до одного. Звісно, ці прості вимоги до кожного християнина – дуже мізерні в порівнянні з тією пожертвою, яку поніс Спаситель Ісус Христос заради порятунку людства від гріхів. Але, як переконує Святе Письмо, будь-яка добра справа, зроблена однією людиною на користь іншій, є гідною в очах Господніх і з часом обов'язково воздасться їй сторицею.

Зі святом вас, шановні брати і сестри! Від усього серця та від імені керівної ланки заводу бажаю вам благодаті, добробу-



ту, гарного настрою, миру, злагоди та душевної величі. Нехай цей Великий День дарує всім вам щастя, здоров'я, любов та непохитну віру в кращий завтрашній день!

Христос Воскрес! Воістину воскрес!

**Генеральний директор ПАТ «НВП «Більшовик»
Білокурський Р. Є.**



Соцзахист

Кабінет Міністрів прийняв Постанову від 14.03.2018 р. № 170 «Деякі питання виплати у 2018 році разової грошової допомоги, передбаченої Законами України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» і «Про жертви нацистських переслідувань» та встановив розміри та порядок виплати у 2018 році щорічної разової грошової допомоги до 5 травня.

Виплату щорічної разової грошової допомоги учасникам бойових дій, інвалідам війни, учасникам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», а також жертвам нацистських переслідувань передбачено у таких розмірах:

1) особам з інвалідністю внаслідок війни та колишнім малолітнім (яким на момент ув'язнення не виповнилося 14 років) в'язням концентраційних таборів, гетто та інших місць примусового тримання, визнаним особами з інвалідністю внаслідок загального захворювання, трудового каліцтва та з інших причин:

I групи – 3 685 гривень;

II групи – 3 265 гривень;

III групи – 2 845 гривень;

2) учасникам бойових дій та колишнім неповнолітнім (яким на момент ув'язнення не виповнилося 18 років) в'язням концентраційних таборів, гетто, інших місць примусового тримання, а також дітям, які народилися в зазначених місцях примусового тримання їхніх батьків, – 1 265 гривень;

3) особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, – 3 685 гривень;

4) членам сімей загиблих і дружинам (чоловікам) померлих осіб з інвалідністю внаслідок війни, дружинам (чоловікам) померлих учасників бойових дій, учасників війни та жертв нацистських переслідувань, визнаних за життя особами з інвалідністю внаслідок загального захворювання, трудового каліцтва та з

інших причин, які не одружилися вдруге, – 630 гривень;

5) учасникам війни та колишнім в'язням концентраційних таборів, гетто, інших місць примусового тримання, особам, які були насильно вивезені на примусові роботи, дітям партизанів, підпільників, інших учасників боротьби з націонал-соціалістським режимом у тилу ворога – 525 гривень.

Міністерство фінансів і Державна казначейська служба повинні забезпечити до 3 квітня 2018 року перерахування коштів Міністерству соціальної політики для їх спрямування структурним підрозділам з питань соціального захисту населення обласних, Київської міської державних адміністрацій з метою виплати грошової допомоги.



Проблема



2 вересня 1922 року на прохідних американських заводів, які належали процвітаючому, у ті роки, промисловцю, з'явилася об'ява, що попереджала всіх робітників підприємства: у разі виявлення запаху алкоголю, їх чекатиме миттєве звільнення.

Почати з себе

Для більшості робітників таке сурове застереження (адже причиною звільнення міг стати лише запах, а не медичний огляд людини) не було несподіванкою. Хазяїн цих заводів, обдарований самоучка та хваткий бізнесмен Генрі Форд (проживши понад 80 років він так і не навчився «читати» конструкторські креслення), вже декілька років вів жорстку війну з недобросовісними та ледачими робітниками. І робив це досить ефективно.

Реалізувавши на початку ХХ століття революційну ідею створення безперервного виробництва автомобілів, яку сьогодні називають конвеєром, Форд стикнувся з не підйомною, як вважалося на той час, проблемою. По-перше, це велика кількість браку, яка за багатьма причинами гальмувала поточний виробничий процес. По-друге, неприємно вражаюча плінність робітничих кадрів. Одних звільняли за недбалість, халатність або ледачість, інші самі писали заяви на звільнення, натякаючи на низькі заробітки. Побороти ці негативні явища традиційними методами адміністративного впливу було майже неможливо. Ситуація здавалася тупиковою...

Однак, кмітливий підприємець знайшов вихід, який мав кілька етапів. Спочатку, у січні 1914 року, він підняв зарплату робочим, зробивши її погодинною. На-другому етапі Форд скоротив робочу зміну з дев'яти до восьми годин, ввів обов'язкову десятиденну відпустку, що оплачувалася підприємством, та запровадив п'ятиденний робочий тиждень, тоді як на всіх інших заводах існувала «шестиденка».

Вершиною нестандартного підходу до

нарахування зарплати вважалася організація роботи заводських сервісних ремонтних бригад, робітники яких особисто відповідали за безперебійну роботу конвеєра. Як тільки вони отримували сигнал про його зупинку, лічильник зарплати для кожного з цих спеціалістів зупинявся. І починав свій відлік лише після відновлення виробничого процесу. Тому кожен з ремонтників прагнув зробити власну роботу швидко, якісно, надійно. Іншими словами, коли конвеєр працює, а ремонтники «байдики б'ють», їх зарплатний лічильник справно нараховував зароблене. І навпаки: як тільки сервісна бригада приступала до роботи, кожен з робітників працював «в мінус».

На початку ХХ століття такі адміністративні рішення здавалися безглуздими і вели до додаткових витрат. Однак Форд своїми новаторськими кроками зумів зупинити катастрофічну плінність кадрів та зменшити виробничий брак. Далі почалася своєрідна битва за ініціативного та працелюбного робітника. Американець створив громадський департамент (сьогодні ці підрозділи називають службою безпеки), який діяв на кожному заводі концерну. Для роботи у ньому відбиралися чесні та безпеліційні інспектори з бульдожою хваткою, які прискіпливо слідували за діяльністю працівників. Їх цікавило буквально все: чи ретельно працює робітник, скільки у нього новаторських пропозицій, наскільки він ініціативний, який у нього настрій, чи робить він перекури, збирається після зміни додому чи планує з друзями хильнути пива тощо. Окремо преміювалися робітники, котрі зуміли відмовитися від алкоголю

та тютюнопаління. Приходили інспектори і додому до робітників: обходили сусідів та знайомих, цікавилися поведінкою та сімейними відношеннями, ставленням робітника до алкоголю, як відпочиває у вихідні, куди їздить у відпустку, чи слідкує за власним здоров'ям. Заохочувалося доносительство і шпигунство. Так, ці методи ділових взаємовідносин не можна назвати цивілізованими, але Генрі Форд вважав, що йде вірною дорогою. «Робітник повинен працювати і в цьому полягає мій священний обов'язок перед ним» – неодноразово повторював він компаньйонам.

З того часу пройшло століття, кардинально змінилося промислове виробництво, піднялася кваліфікація робітників, трансформувалися регуляторні акти та законодавство щодо взаємовідносин між працівником та адміністрацією. Незмінним залишився... виробничий брак, від якого страждають як виробники так і замовники. Сьогодні наша розмова з фахівцями нашого заводу, яким наочно знайома ця болісна проблема.

Микола Іванушко – директор з виробництва.



– Я працював на багатьох підприємствах і спираючись на власний досвід можу стверджувати, що брак – явище притаманне всім без виключення машинобудівним підприємствам. Виробничий процес, від замовлення до відвантаження готової

продукції, проходить декілька етапів. І на кожному з них можлива професійна помилка або, що значно гірше, звичайна людська недбалість. Починається цей ланцюжок з конструкторських напрацювань та розроблення технічної документації. Потім – виробничий відділ. Далі – перевірка службою технічного контролю. І добре, якщо виробничий брак виявляється на цій стадії, коли замовлення не відвантажено і його можна переробити. Так, це додаткові кошти, витрати на матеріал та електрику, але недоліки виявлені на стадії виробництва і виправляються силами заводу. Це мінімізує негатив.

А представте, якщо бракована деталь потрапить замовнику, буде встановлена в агрегат і зламається у самий відповідальний момент?! Наприклад, це буде процес розливу жидкого металу 100-тонним ковшем на металургійному комбінаті! Наслідки призведуть до численних людських жертв, а руйнування будуть катастрофічні. І цей жахливий ланцюжок розпочався на стадії, коли хтось допустив помилку при розробці технічної документації, інший халатно поставився до виготовлення замовлення на станку, його начальник не знайшов часу щоб проконтролювати процес, потім полінувалися досконало провести технічний контроль.

На моє переконання, враховуючи сказане вище, необхідно більш жорстко ставитися до тих робітників, які своїми діями, а скоріше бездіяльністю, створили браковану продукцію. На нашому заводі лівова частина працівників – досвідчені фахівці, яких не треба додатково вчити. Відповідальність у них повинна бути на першому місці. Більш вимогливіше повинні ставитися до підлеглих і начальників цехів, контролюючи їх роботу.

Крім того, вважаю, що бракоробів необхідно карати фінансово. Допустив за особистою недбалістю помилку, яка вилілася у загальний брак – компенсуй із власної кишені додаткові витрати на переробку. Провів халатно технічний контроль – розділи фінансову відповідальність з бракоробом. Маєш ледачого та безініціативного підлеглого – неси відповідальність разом з ним! Думаю, що кожен робітник, який дорожить місцем роботи, задумається та перегляне своє ставлення до власної діяльності.

І ми не будемо новаторами у такому підході. Так працює більшість світових промислових підприємств. Свого часу мав змогу переглянути організацію виробництва одного зі спільних машинобудівних підприємств, розташованих на

Житомирщині. Кожен робітник на тому заводі має бейджик зі штрих-кодом, який є не тільки перепусткою. Зробивши виріб, працівник передає її на склад та фіксує цей факт у комп'ютері за допомогою штрих-коду, що є своєрідним підписом під виконаною роботою. Не пройшов виріб або деталь техконтроль, брак миттєво переробляється. Але з недбалого робітника вираховується весь завданий збиток. Крім того, у бракороба автоматично знижується розряд, що відображається на зарплаті. Щоб досягти попереднього рівня потрібно наполегливо і безпомилково попрацювати не менше шести місяців. От таке стимулювання!

Ще одне болюче питання пов'язане з браком – оновлення кадрового потенціалу. Більшість наших фахівців вже не молоді, а передавати знання та досвід, за великим рахунком, нема кому. Система профтехучилищ ледь дихає, на машинобудівних заводах, в тому числі і на «Більшовику», відчувається гостра нестача фрезерувальників, налагоджувальників верстатів з програмним керуванням, зварювальників, термістів, інструментальників тощо. Ця проблематика має вирішуватися комплексно і втрутитися повинна держава, кардинально змінивши ставлення до системи професійно-технічної освіти.

Олександр Макаркін – заступник начальника відділу маркетингу.



– Брак є. І це, дійсно, проблема. Хочу навести приклад. Наш завод у минулому році двічі виконував замовлення одного з українських підприємств.

І двічі довелося переробляти деталі, які піддавалися, в тому числі, токарній обробці. Завод поніс подвійні витрати, виправляючи свої ж помилки.

З підприємства-замовника приїжджав представник з невеликим кейсом у якому знаходився сучасний вимірювальний інструмент і наочно продемонстрував наявний брак. Ми ж користуємося технологією, якій кілька десятків років і вона вже морально застаріла. Вважаю, що саме з «переозброєння» відділу технічного контролю необхідно ставити своєрідний заслон бракованій продукції. Гасло про те, що брак не повинен перетинати межі заводу, актуальне і понині. Помилатися можуть всі, однак замовнику повинен приходити якісний продукт. Це, до речі, імідж заводу. Не секрет, що

під час проведення тендерних процедур ми обмінюємося з колегами з інших машинобудівних заводів інформацією, слухаємо їх професійні висновки, висловлюємо свої. І повідомлення про низький рівень роботи того чи іншого партнера не додає професійної ваги будь-якому підприємству.

Крім того, необхідно продовжити модернізацію обладнання «Більшовика». Навіть робітник з «золотими руками» безсилий, якщо його верстат зношений. В сьогоднішніх непростих економічних умовах необхідно обов'язково знаходити гроші на оновлення виробничих потужностей.

Наступна проблема, яка безпосередньо зав'язана на тему браку – кадровий потенціал. Завод потребує появи у цехах нових молодих облич. На жаль, державний механізм у вигляді професійно-технічних училищ та технікумів дав збій. Підприємства, і в тому числі «Більшовик», на даній стадії вимушені самостійно шукати контакти з цими навчальними закладами, залучати до виробничої практики молодь, пропонувати перспективу професійного зростання та фінансові умови.

Загалом вважаю, що необхідний більш жорсткий підхід з боку виробничої ланки до браку, включаючи фінансову відповідальність. Це стосується і технічного контролю за якістю продукції на проміжних етапах виробництва. Можливо ввести покроковий контроль, перевіряючи хід виконання виробничого завдання поетапно. У цьому випадку, в разі виявлення браку, його легше виправити на проміжному етапі, ніж повністю переробляти вартісну деталь.



Від редакції: виробничий процес – справа, у яку залучено багато людей. І результат єдиний для всіх. Тому бракована продукція наносить шкоду іміджу всього підприємства. Якщо токарний верстат можна модернізувати, а інший станок замінити на більш сучасний, то відношення до роботи, безініціативність або власну ліву можна викоринити лише самому. Грошей для цього не потрібно.

Розмірковуючи над власним досвідом щодо успішності, знаменитий промисловець Генрі Форд, у власно написаній книзі «Моє життя, мої досягнення» вивів цікаву формулу щодо відношення робітника до праці: «Якість – це робити що-небудь правильно, навіть коли ніхто не дивиться». Іншими словами, починати необхідно із себе.

Вітаємо ювілярів, які народилися у березні-квітні!

Адміністрація ПАТ «НВП «Більшовик», заводський комітет, об'єднаний профспілковий комітет та Рада ветеранів заводу щиро вітають працівників та ветеранів підприємства, які у березні-квітні 2018 року досягли ювілейної дати з дня народження.

3 нагоди 90-річчя:

Заярна Ніна Опанасівна – ветеран підприємства;
Барабанова Неоніла Фрідріхівна – ветеран підприємства;
Рудак Ольга Олександрівна – ветеран підприємства;
Гордецька Ганна Василівна – ветеран підприємства.

3 нагоди 85-річчя:

Кушніренко Раїса Марківна – ветеран підприємства.

3 нагоди 80-річчя:

Іщенко Антоніна Григорівна – ветеран підприємства;
Панченко Микола Архипович – ветеран підприємства;
Козюк Володимир Кузьмич – ветеран підприємства.

3 нагоди 75-річчя:

Потрійний Василь Васильович – ветеран підприємства.

3 нагоди 70-річчя:

Ярьсько Анатолій Васильович – ветеран підприємства;
Веремеско Ганна Іванівна – ветеран підприємства.

3 нагоди 65-річчя:

Дегтяренко Тетяна Миколаївна – електромонтер з обслуговування електроустаткування підстанції електроремонтного цеху № 15;
Псярнецький Борис Петрович – слюсар з механоскладальних робіт механоскладальної дільниці № 4 механоскладального цеху № 1;
Дріч Володимир Іванович – машиніст насосних установок теплосилового цеху № 14.

3 нагоди 60-річчя:

Кулик Світлана Олександрівна – головний бухгалтер;
Зайчук Володимир Павлович – заточувальник ремонтно-інструментальної дільниці № 11 механоскладального цеху № 1;
Пережест Григорій Іванович – слюсар-сантехнік теплосилового цеху № 14.
Георгієва Галина Францівна – ветеран підприємства;
Єрмоленко Любов Федорівна – ветеран підприємства;
Чепурний Володимир Опанасович – ветеран підприємства.



3 нагоди 55-річчя:

Гавловський Сергій Павлович – охоронник відділу охорони та протипожежної безпеки;
Плисак Тетяна Андріївна – інженер з підготовки виробництва механоскладального цеху № 1.

3 нагоди 50-річчя:

Бадарч Борис Юрійович – менеджер з логістики відділу маркетингу;
Майсак Тамара Іванівна – ветеран підприємства.

Трудовий колектив ПАТ «НВП «Більшовик» щирозадушено вітає заводчан, які мають багаторічний безперервний стаж на нашому підприємстві та святкують трудовий ювілей протягом березня-квітня!

Трудовий стаж 45 років:

Колісник Борис Олексійович – столяр дільниці № 15 ливарного цеху № 5 (працює на заводі з 14.03.1973 року).

Трудовий стаж 40 років:

Майстренко Василь Петрович – інженер відділу постачання (працює на заводі з 03.03.1978 року);

Тимошенко Віктор Іванович – токар механоскладальної дільниці № 4 механоскладального цеху № 1 (працює на заводі з 29.03.1978 року);

Трудовий стаж 10 років:

Шепелев Володимир Іванович – налагоджувальник КВП та автоматики бюро з ремонту та

обслуговування устаткування з ПК (працює на заводі з 11.04.2008 року);
Ющенко Микола Павлович – терміст зайнятий біля печей на гарячих роботах термічної дільниці № 35 (працює на заводі з 07.04.2008 року).

«МАШИНОБУДІВНИК»

газета трудового колективу ПАТ «НВП «БІЛЬШОВИК»
 Видається з грудня 1922 року українською мовою.
 Наша адреса: 03057, Київ, проспект Перемоги 49/2
 ПАТ «НВП «Більшовик», редакція газети
 «Машинобудівник».

Комп'ютерна верстка та друк виконані на обладнанні підприємства.
 Реєстрація свідоцтво Кі №484 від 14.03.2000
 Наклад 300 примірників.

Погляди та думки авторів не завжди збігаються з поглядами редакції

Редактор А. Кучеров