

АЗПИ: ЛЮДИ, ТЕХНОЛОГИИ, ДВИЖЕНИЕ ВПЕРЕД!

22.09.2017

В преддверии Дня машиностроителя корреспондент газеты «Профсоюзы Алтая» побывала на одном из лучших машиностроительных предприятий края – Алтайском заводе прецизионных изделий. В прошлом году предприятие отметило 25-летний юбилей.

А предыстория Алтайского завода прецизионных изделий началась еще в 1958 году, когда в Барнауле на Алтайском моторном заводе на базе цеха топливной аппаратуры началось производство распылителей и форсунок. В 1991 году приказом министра автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения в порядке экономического эксперимента АЗПИ отпочковался от АМЗ как отдельное предприятие, а в 1992 году завод стал первым в Алтайском крае предприятием, прошедшим акционирование.

Дела и планы

Алтайский завод прецизионных изделий изготавливает распылители и форсунки ко всем автомобильным, тракторным, комбайновым и другим двигателям, производимым в России и странах СНГ. На предприятии высок уровень организации и культуры производства, а на позиции руководителей подразделений всё чаще встает молодежь.

В январе этого года Фонд развития промышленности Российской Федерации одобрил выдачу АЗПИ льготного государственного кредита в размере 300 млн. рублей для реализации инновационного проекта по производству импортозамещающей топливной аппаратуры Altay Common Rail System для двигателей стандарта Евро-5 и выше. Общий объем инвестиций по данному проекту – 600 млн. рублей, из которых половина – собственные вложения АЗПИ. Реализация проекта позволит снизить долю импорта на отечественном рынке до 50% (в настоящее время доля импорта составляет более 95%) и обеспечить ведущих российских производителей дизельных двигателей внутреннего сгорания качественной и современной отечественной топливной аппаратурой, отвечающей всем мировым требованиям и стандартам. Мнение председателя правления АЗПИ **Виктора Германа**: «Трудно переоценить значимость этого проекта, как для нашего завода, так и для всей российской отрасли двигателестроения. Льготный долгосрочный заём Фонда развития промышленности позволит нам сделать серьезный шаг вперед в области производства топливной аппаратуры с точки зрения как импортозамещения, так и развития отрасли в целом».

В июне этого года на АЗПИ прошла традиционная «Бизнес-конференция деловых партнеров АЗПИ – 2017». Партнеры съехались со всех уголков России, ознакомились с достижениями АЗПИ за последний год, с программой импортозамещения, новыми технологиями и оборудованием, с расширенным ассортиментом продукции. Отдельные доклады были посвящены развитию системы менеджмента качества и производственной системы, а также стратегии развития системы сервисных центров АЗПИ и культуре эксплуатации транспортных средств с системой Common Rail. Экскурсия по предприятию наглядно продемонстрировала высокий уровень организации и культуры производства на заводе. Особый интерес гостей вызвал выпуск АЗПИ на рынок новых продуктов – распылителей-аналогов типа Common Rail по программе импортозамещения, а также запасных частей к инжекторам Common Rail собственного производства.

Распылители, инжекторы и запчасти к ним успешно используются в качестве аналогов для зарубежной сельскохозяйственной техники. Большой популярностью эта продукция пользуется у представителей фермерских хозяйств, имеющих импортную сельскохозяйственную технику. По результатам анализа потребностей рынка специалистами АЗПИ принято решение о дальнейшем расширении номенклатуры программы импортозамещения.

АЗПИ заявляет о себе как о серьезном игроке не только на рынке производства, но и на рынке услуг – технического обслуживания и ремонта современной топливной аппаратуры. Есть все основания ожидать дальнейшего увеличения спроса на продукцию Алтайского завода прецизионных изделий, а также увеличения числа сервисных центров, работающих в тесном контакте с АЗПИ.

Кадры решают всё

На АЗПИ отмечается уникально низкий показатель естественной текучести кадров – около 1% в год. Возможно, это происходит потому, что на предприятии созданы все возможности для

роста и развития каждого сотрудника – от рабочих до руководителей высшего звена. Обязательным является внутриводское обучение всех работников по специально разработанным программам, с привлечением консультантов и обучающих фирм. Кроме общих существуют и индивидуальные программы обучения, применяемые как к отдельным частям коллектива (цех, отдел, бригада, группа), так и к отдельным сотрудникам. В основе кадровой политики – сочетание опыта и профессионализма старожилов с энергией и талантом молодых специалистов. Предприятие заинтересовано в привлечении высококвалифицированных, а также молодых рабочих и специалистов, способных быстро овладевать новыми умениями и навыками, готовых работать в команде. Реализуется постоянная программа рационализаторской и изобретательской работы с вовлечением каждого рабочего и специалиста в процесс постоянного улучшения конструкции, технологий, оборудования.

Сплочение коллектива –

работа профсоюза

Коллективный договор АЗПИ обеспечивает высокий уровень социальных гарантий каждому сотруднику. На предприятии активно работает профком во главе с председателем **Валентиной Мамочкиной**. Председатель правления АЗПИ **Виктор Герман** очень хорошо отзывается о работе профсоюзной организации на предприятии, признавая, что профсоюз – это хороший помощник руководителю, а председатель профкома АЗПИ Валентина Владимировна – человек из тех, кто незаменим, кто всегда на своем месте, кто активен и деятелен, невзирая на возраст. И его мнение в этом плане совпадает с мнением коллектива завода. Кабинет председателя профкома – место, куда всегда идут люди и где им всегда помогут, где поддержат их идеи, направленные на улучшение жизни и работы коллектива.

Профком АЗПИ полностью берет на себя организацию многих культурно-досуговых и спортивных мероприятий, нацеленных на сплочение сотрудников всех подразделений. На высоком уровне, массово, для коллектива и членов их семей на АЗПИ проводятся внутриводские спартакиады. Много средств выделяется на призы победителям спортивных соревнований, на поощрительные призы детям, участвующим в заводских культурно-массовых и спортивных мероприятиях. По несколько раз за сезон члены коллектива организованными группами по 35-40 человек выезжают на отдых в Горный Алтай, всякий раз в новые места. Поездку дотируют предприятие и профком. Для члена профсоюза такая поездка обходится всего в 1000 рублей, тогда как ее себестоимость обычно превышает 3000 рублей. Значительный социальный пакет для работников прописан в коллективном договоре. Но надо сказать, что работники АЗПИ не торопятся совсем уйти на заслуженный отдых – многие и после наступления пенсионного возраста продолжают трудиться на родном предприятии.

Председатель профкома провела нас по заводу. Цеха здесь чистые, светлые, просторные, все работники обеспечены качественной спецодеждой, спецобувью и средствами защиты. На предприятии есть свой здравпункт, где ведет прием врач-терапевт. Заключен договор на обслуживание работников предприятия с краевой больницей, потому терапевт записывает людей к узким специалистам из краевой поликлиники, и взять талоны к нужным врачам, направления на анализы и диагностические исследования для заводчан не проблема. В здравпункте есть постоянная медсестра процедурного кабинета, люди могут приходить сюда на уколы, капельницы, физиолечение и массаж. Для сотрудников предприятия все это бесплатно. Также для работников производятся 50-процентные дотации на питание в заводской столовой, где всегда большой ассортимент блюд, и стоимость их при этом невысока.

На предприятии практически стопроцентное профсоюзное членство. Актив профкома – семь человек, представляющих основные подразделения и профессии.

Путевки в санатории людям также помогает приобретать завод: 50% оплачивает профком, 50% администрация предприятия. На АЗПИ практически нет текучести кадров, люди часто работают целыми семьями, за 26-летнюю жизнь завода здесь сложилось немало трудовых династий. Нужда в квалифицированных кадрах рабочих и ИТР, тем не менее, здесь есть всегда, так как производство расширяется, и процессы на нем усложняются с каждым годом. Стараются принимать на завод выпускников технического университета, отлично зарекомендовавших себя как в учебе, так и во время производственной практики. Что касается квалификации людей рабочих профессий, то она тоже высока: токари и фрезеровщики АЗПИ регулярно участвуют в краевых конкурсах профессионального мастерства и занимают там призовые места. Также представители АЗПИ участвуют в конкурсе шефов-наставников, становясь победителями и там, потому что система шефства-наставничества на заводе поставлена на высоком уровне, и порой шефами-наставниками для приходящей на завод молодежи становятся не только опытные люди в возрасте, но и довольно молодые работники предприятия – люди до 30 лет.

В ответе за качество

На АЗПИ большая служба контроля качества на всех этапах изготовления продукции и проверки ее работы. Также качество изделий на определенных этапах обеспечивает и само уникальное оборудование. Доля экспорта в общем объеме продукции значительна, поэтому можно говорить о том, что предприятие занимается как импортозамещением, так и работой на международный рынок. АЗПИ – единственное предприятие за Уралом, выпускающее подобного рода продукцию.

«Наши операторы механосборочных работ – очень квалифицированные рабочие. Сборкой занимаются только днем, а испытания проводятся круглые сутки, поэтому работники трудятся посменно. Собирают топливные насосы и форсунки для двигателей. Готовится новая линия по серийному производству топливных насосов Altay Common Rail System, – рассказал начальник цеха топливной аппаратуры **Андрей Пушенко**. – Участок сборки форсунки был организован в январе 2013 года, это было абсолютно новое производство, люди учились всему именно в процессе производства и с тех пор здесь и работают, текучести кадров у нас нет. От нас люди если и уходят, то только в декретный отпуск, – улыбнулся он. – Ведь в основном здесь, на узкоспециализированном производстве, работают женщины. В цехе составляется график работ на месяц, есть ежедневное плановое задание. Каждый работник выполняет определенную операцию, в то же время все работники у нас взаимозаменяемые, так что даже если кто-то заболел или уйдет в отпуск, то производство не приостановится: любой труженик цеха на любом рабочем месте здесь может отработать по графику. После сборки каждой форсунки проходит ее испытание в работе. Все высокоточное оборудование для сборки также сделано у нас на АЗПИ, а испытание пока проводится на английских стендах, но есть для определенной продукции и испытательные стенды нашего собственного производства. Кстати, «шумные» стенды будут вскоре выноситься из цеха на отдельные площадки, что намного повысит комфорт работы в цехе».

Вера Иванова, начальник отдела управления качеством, работает на АЗПИ уже почти четыре года: «Практически сразу же возглавила этот отдел после короткого периода работы технологом. В подчинении у меня 26 человек – 12 инженеров и 14 контролеров. Мы отвечаем за качество на всем предприятии, начиная с входного контроля поступающей продукции, комплектующих, металлопроката, горюче-смазочных материалов, смазочно-охлаждающих жидкостей, и ведем весь межоперационный контроль. Отвечаем за всю продукцию, которая упаковывается на заводе и с него отгружается. Текучести кадров в отделе нет. Ведь производство расширяется, появляется новое оборудование, новые детали, людей надо обучать проверке качества различных деталей и изделий, так что периодически здесь открываются вакансии. Все наши инженеры – люди с высшим образованием, получившие базовые знания в техническом университете и начинавшие работать в цехах АЗПИ, то есть прошли участки или сборки, или механической обработки, и поэтому хорошо знают, какими должны быть детали и готовая продукция. Наш завод сертифицирован по международным стандартам качества, и у нас очень много требований к продукции, которые мы должны выполнять. Все эти требования и параметры очень хорошо прописаны, и мы гарантируем их соблюдение, всё проверяется специальными средствами измерения. Люди приходят сюда, набираются опыта, а мы им в этом помогаем, поддерживаем. Что касается процента брака, то он измеряется в количестве штук и в деньгах. Продукция в этой связи подразделяется на несколько видов: та, которую можно исправить и пустить дальше в производство; та, которую нельзя исправить, но можно использовать как заготовку для производства иной продукции; и окончательный брак. У нас есть задание по снижению уровня брака, на заводе ведется статистика по случаям брака, выясняется, от чего это зависит, вырабатываются корректирующие мероприятия, и причины дефектов устраняются. Работаем над этим вместе с начальниками цехов, с технологами, с мастерами».

Есть чем гордиться



Успехами и достижениями предприятия поделился его руководитель **Виктор Герман**: «За 26 лет со дня образования предприятия мы, работая и развиваясь поступательно из года в год, пришли к очень серьезным результатам. В прошлом месяце мы отгрузили первую опытно-промышленную партию продукции системы Altay Common Rail на КамАЗ. Это электронно-управляемая система, продукцию которой до недавнего времени производили только пять компаний во всем мире, две из которых уходят с рынка. То есть в мире остается лишь три производителя такой продукции, и АЗПИ теперь присоединяется к этой великой

тройке. Пусть краешком, пусть доля нашей продукции в общем объеме пока не так велика, но факт остается фактом, и мы этим гордимся. Это наше серьезное и качественное достижение последнего времени.

Также в этом году мы серьезно процентов на 30-40 увеличиваем объемы продукции производимой для компании BOSCH. С точки зрения качества наша продукция для BOSCH, по их оценкам, стоит на первом месте. То есть она лучше, чем у японцев, чья продукция обычно является для всего мира образцом качества, и лучше, чем у самих же бошевцев. Есть на АЗПИ официальный документ, подтверждающий столь высокую оценку. Кроме этого, в прошлом году мы получили от BOSCH диплом привилегированного поставщика – всего второй такой документ за их историю. В прошлом году, к нашему 25-летию, нас поздравил Президент России, прислав Благодарность коллективу за достигнутые успехи и высокие показатели в профессиональной деятельности. Большой стенд с увеличенной копией этой Благодарности размещен на проходной завода.

Меня очень радует то, что наш коллектив растет – как численно, так и интеллектуально, и у нас есть постоянный потенциал для роста. На моих глазах люди, которые, казалось бы, совсем недавно окончили школы, училища, вузы, превращаются в очень серьезных специалистов. Это отмечают все, особенно приятно слышать это от представителей иностранных компаний, которые бывают у нас на заводе. А уж они повидали немало, им есть с чем и с кем сравнивать. По их словам, у нас не просто высокий, а очень высокий кадровый потенциал. Сейчас мы делаем не только изделия основного профиля, но и высокоточное оборудование для производства этих изделий, что всегда требует более серьезного подхода. Модернизируем импортное оборудование, переделываем оборудование советских времен. Отчасти это всё из-за нехватки денег. Нет в стране механизмов, чтобы можно было нормально и беспрепятственно развиваться технически и технологически. На западе все серьезные направления в производстве всегда идут в минус, то есть не приносят прибыли, но дотируются государством, финансируются через различные фонды. А у нас производители рады кредитам под льготные 5 процентов. Тем не менее, зарплата все-таки растет, хоть и потихонечку, так как много средств мы вкладываем в инвестиции и прибыль в основном идет на развитие производства. Пытаемся соблюдать баланс интересов как производства, так и работников. Ведь люди порой зарабатывают для предприятия намного больше, чем мы им, к сожалению, платим. Но, тем не менее, средняя заработная плата на одного работающего на АЗПИ уже превысила 31 тысячу рублей, что больше как среднекраевой, так и среднеотраслевой по краю.

Коллектив наш за последние годы действительно омолодился, средний возраст работающих сейчас – 36 лет. Мы специально за этим не гонимся, так получилось естественным образом. Но при этом есть несколько работников, которые перешагнули 80-летний рубеж. То есть все хорошие специалисты работают столько, сколько хотят. Вернее, это мы до последней возможности их здесь держим, потому что их опыт бесценен, как и мастерство. Новые хорошие специалисты приходят к нам из АлтГТУ. В этом году, например, мы приняли 10 выпускников: пять человек с кафедры двигателей внутреннего сгорания и пять с технологического факультета. Им еще предстоит проявить себя, а пока они учатся всему в процессе работы, вникают во всё. Также у нас есть люди из числа рабочих, которых мы отправляем на обучение в вуз по целевому договору, оплачиваем им высшее образование по тем специальностям, которые нужны на АЗПИ, если видим, что ребята толковые и у них есть желание учиться и развиваться».

Равнение на лидеров

Председатель правления АЗПИ считает важными вопросы организации труда, его нормирования, а также задачи шефства-наставничества. В каждом подразделении есть такие наставники. Здесь они называются шефами-наладчиками, и их список утверждают не руководители подразделений, а сам руководитель АЗПИ лично. На АЗПИ есть такое понятие, как производственная система, внедрением которой на предприятии три года занимались представители компании BOSCH. Это проводилось как обучение в связи с международным автомобильным стандартом. Теперь эта система на АЗПИ сертифицирована, и это тоже является гордостью для предприятия, так как на Алтае больше таких систем нет. «Сейчас я как председатель правления Союза промышленников теперь всем говорю: приходите к нам, присылайте своих людей, мы готовы всё показать и рассказать, чем эта система хороша, проведем обучение – как теоретическое, так и практическое, сможете конкретно посмотреть, для чего и как это работает», – предлагает **Виктор Герман**.

P.S. «25 лет назад у нас был выбор: отказаться от идеи развивать новое предприятие, либо все-таки попробовать это сделать. И уж коли мы взялись, то другого выхода у нас нет: только вперед!» – так сказал **Виктор Герман**, подытоживая нашу беседу, состоявшуюся в преддверии дня машиностроителя.

