

GIRAFFE

ВЫПУСК № 86 / МАЙ 2024 ГОДА

СВЭЧЕЛ – УЧАСТНИК НАЦПРОЕКТА «ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА». ПЕРВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ.

УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ.

В 2023 году СВЭЧЕЛ начал внедрять на своих площадках инструменты бережливого производства. Эксперт Регионального центра компетенций в сфере производительности труда (далее – РЦК) **Евгений Викторович Полтава** совместно с сотрудниками СВЭЧЕЛ запустили процесс улучшений на участке по изготовлению кабины крана КС-55732М1.92.00.000. Первые шесть месяцев эксперт Центра практически ежедневно присутствовал на производственной площадке, помогая рабочей группе предприятия выявлять проблемы и отрабатывать методики по их устранению. А после специализированного обучения и практической отработки полученных навыков заводчане продолжили самостоятельно применять новый опыт. Михаил Парамонов рассказал о ходе работы над проектом и первых результатах.



Михаил Сергеевич Парамонов

и.о. заместителя
ген. директора
по производству
СВЭЧЕЛ

Михаил Сергеевич, Вам выпала ответственность первым внедрять бережливое производство на предприятии. Расскажите, какие проблемы лежали на поверхности в момент вступления на этот путь?

В качестве поток-образца мы взяли в работу кабину, которая производится ежемесячно под постоянного заказчика. Кабина маленькая, собирается быстро, продукт развит: СВЭЧЕЛ производит такие с 2015 года. Работа-

ют на участке мастера своего дела, каждый из которых – носитель уникальных знаний и опыта сборки изделия. Поэтому на первых порах было ощущение, что все, что можно было оптимизировать, уже сделано. Не было веры, что нововведения приведут к результату, ведь алгоритмы работы вырабатывались годами. Но когда долго варишься в собственном соку – глаз начинает замыливаться. В этом и состояла ценность взаимодействия с внешним экспертом. Под его руководством слабые места стали более очевидны.

В то же время, куратор не говорил, какие проблемы он видит, и что нужно с этим делать. Есть всем хорошо известная притча про рыбу и удочку. Дай человеку рыбу – и ты накормишь его на один день. Дай ему удочку и научи ловить рыбу – и ты накормишь его на всю жизнь. Так и здесь. Нам не сказали, что работает плохо в производственном процессе, не пытались навязать новшества, не дали готовых ответов (рыбу), нам дали комплекс инструментов (ту самую удочку), которые, помогли собственноручно провести всесторонний анализ, увидеть узкие места и разработать план действий. Участники рабочей группы СВЭЧЕЛ должны были собрать статистику по предложенной технологии, наглядно увидеть индикаторы, позитивные или негативные тренды, факторы на них влияющие.

Какие инструменты анализа производственных процессов дали наибольший результат?

Рабочей группой была создана наглядная графическая

схема производства, подробно описаны все этапы сборки кабины. На каждом этапе отмечены проблемы. Например, каркас собран, нужно перемещать к месту сборки, а человека в нужный момент нет на месте. Это простой комплектующих, потеря времени.

Воспользовавшись тем, что сборщик прекрасно знает все процессы, которые находятся в зоне его компетенции, нам удалось провести качественный производственный анализ. Было зарегистрировано все, что можно улучшить и оптимизировать при сборке. Предложения сведены в единую ведомость. По каждому пункту ведомости проведены работы по ликвидации узких мест. Здесь было важно межфункциональное взаимодействие отделов и общая вовлеченность. Изменения коснулись не только производства, но и закупок, склада, выдачи, комплектации, снабжения, технологов. Отмечу, что во многом благодаря активности и инициативе руководителя направления по оптимизации потока **Максима Викторовича Бородину**, подразделения активно подключались к решению локальных проблем и охотно откликались на вновь возникающие задачи, вплоть до конструкторских доработок.

Чтобы грамотно выстроить процесс производства, был проведен хронометраж сборки кабины. На протяжении нескольких смен участник рабочей группы фиксировал время выполнения каждой операции рабочего и составлял карту-схему его передвижений по территории цеха и завода (рисовал так называемую диаграмму «спагетти»). В итоге мы получили



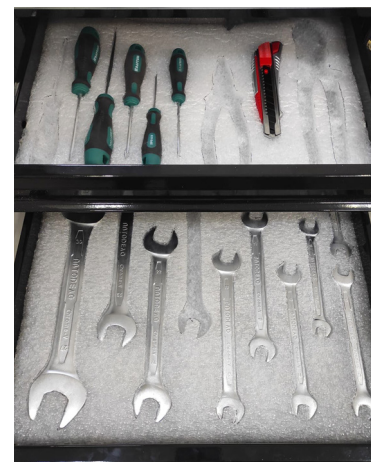
качественную визуализацию потерь: передвижения сотрудника от места сборки до стеллажа с инструментами и оборудованием, поход на склад и обратно, ожидание, и др. В среднем за время сборки одной кабины он проходил 1 лишний километр. Каждое такое перемещение — повод задать вопрос: «Зачем?» и предложить мероприятия по сокращению пути сборщика.

Было принято решение о смене организации рабочего пространства на участке. Для крупного инвентаря общего пользования, таких как транспортировочные тележки и поддоны, отведено место складирования и хранения, что сократило путь и время на поиски. Стеллажи с оборудованием, инструментом, комплектующими мы переместили ближе к месту сборки. Оборудовано пять рабочих мест. Для каждого сотрудника предусмотрено эргономичное пространство: установлен стол с выдвижными полками. Каждая ячейка теперь промаркирована и предназначена для конкретного инструмента. Создан стандарт наполнения рабочего места и стандарт уборки на рабочем месте, оптимизирован порядок действий сотрудника. Удивительно, но даже такие, казалось бы, мелочи, в совокупности способны влиять на затраты и эффективность производства.

Благодаря проведенным мероприятиям, сокращены сразу несколько видов потерь — лишние движения и захламленность рабочего места, простой и брак.

Михаил Сергеевич, на сколько часов удалось сократить время сборки кабины?

Согласно замерам, изначально время сборки составляло порядка 30 часов. Благодаря оптимизирующим мероприятиям, рабочий не тратит время на передвижения, не решает проблемы с браком комплектующих, а занимается непосредственно производством продукции. В итоге для получения того же результата сборщику требуется 24 часа. Это хороший показатель.



Рабочее место на эталонном участке было/стало

Рабочая группа произвела всесторонний анализ процессов на эталонном участке. Пришлось ли столкнуться с неожиданными для Вас выводами?

Да, пришлось. Еще один вид потерь, который был выявлен — отсутствие цикличности. Раньше мы склонялись к тому, чтобы делать запасы и ставить продукцию на склад, ведь заказ регулярный. Открытием было то, что стоит ограничить объем производства потребностью выпуска данного месяца, ведь замораживаются материалы, сырье и комплектующие, предприятие несет расходы, которые

не подкрепляются требуемой прибылью. Вывод не новый, но осознание его правильности приходит только когда удастся по-другому взглянуть на процессы на производстве, критично подойти к своей деятельности, сделать выводы на основе собственных исследований. Пройдя путь оптимизации и улучшений, мы добились цикличности в поставках и выпуске.

Завершены ли работы по нацпроекту?

Участие в нацпроекте длится три года. На первом этапе нашу рабочую группу курировал эксперт РЦК. Спустя полгода совместной

деятельности мы перешли в режим автономной работы. Теперь наша задача — повышать свою эффективность минимум на 5 % ежегодно.

Что является самым сложным в проекте?

Все изменения делают люди. Однако, имея опыт за плечами, сложно перестраивать процессы, нарабатываемые годами. Поэтому главной задачей для команды стало формирование готовности коллектива к переменам. Но если сейчас спросить у людей, думаю, скажут, что есть в нацпроекте много положительных моментов.

СНИЖАЕМ ПЛАНОВУЮ ТРУДОЕМКОСТЬ!

УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ.

В 2024 году на Литейно-механическом заводе стартовала новая «Программа повышения производительности». В рамках данной программы каждый руководитель участка ежемесячно вносит предложения, которые позволяют оптимизировать процессы, сократить время изготовления продукции, транспортные расходы или трудоемкость на единицу продукции. «По итогам первого квартала 2024 г. внесено 46 предложений, 39 из которых было внедрено», — рассказал начальник МСЦ **Михаил Александрович Поберей**. Реализованные мероприятия позволят снизить плановую трудоемкость на кранах согласно годовому плану покупки на **693 н/ч**.

Большой объем работы по оформлению документации, согласованию со службой технического директора Крановых техноло-

гий проведен сотрудниками ОГТ **Булатовым А.П., Пьянковой Ю.М., Мягковой Ю.Н.**

Лидерами по снижению плановой трудоемкости стали:



Олег Николаевич Неволин

зам. начальника МСЦ

Предложил изменить технологию механической обработки деталей на серийных кранах, а также внес ряд предложений по снижению утвержденной трудоемкости. Результат: **152 н/ч**.



Сергей Геннадьевич Корсуков

зам. начальника МЗЦ

Предложил удалить лишние операции при изготовлении шестерней, которые устанавливаются на кранах TDK-10.180 и TDK-10.215. Результат: **66 н/ч**.



Евгений Юрьевич Серебров

начальник участка МСЦ

Предложил оптимизировать процесс механической обработки отверстий в проушинах крана TDKP-10.300 путем изменения маршрута изготовления с расточной операции на плазму; внес предложения, позволяющее сэкономить трудоемкость на изготовлении петель для люков, которые, как оказалось, дешевле покупать, чем изготавливать на заводе. Результат: **39 н/ч**.

Результаты не остались незамеченными. По итогам работы тройка лидеров получила вознаграждение.

Программа повышения производительности продолжает действовать и далее. В ней могут принять участие как инженерно-технические работники, так и основные производственные рабочие.

АЛЕКСЕЙ МИТЮШКИН: «УСПЕХ – ЭТО ПЕРВАЯ СТРУЖКА С ПЕРВОГО ИЗДЕЛИЯ»

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ.

Литейно-механический завод наращивает производственный потенциал. В интервью газете GIRAFFE Алексей Митюшкин рассказал о ходе выполнения программы модернизации 2024 года.



Алексей Васильевич Митюшкин
технический директор ЛМЗ

Алексей Васильевич, на текущий год ЛМЗ запланировал ввести в эксплуатацию новое оборудование. Что удалось осуществить на данный момент?

С начала года ведутся интенсивные работы. Запущен в работу портально-фрезерный обрабатывающий центр с ЧПУ РМ 2040НА со столом 2 000 x 4 000 мм. Потребность в его приобретении появилась в конце лета 2023 года, когда поступил большой заказ от стратегического партнера ПАО «ЧКПЗ». Изделия предстояло производить средние и крупные массой до 15 тонн. Все заказы легли на единственный портальный станок. После предварительных расчетов по труду стало понятно, что ЛМЗ сможет выполнить обязательства, подкрепленные контрактами, не менее чем за 9 месяцев. Это категорически не усаивало заказчика. Чтобы разгрузить имеющийся портальный станок под производство эксклюзивных изделий большой массы, было принято решение о приобретении второго продольно-фрезерного обрабатывающего центра. Он предназначен для обработки более мелких изделий.

К плану расположения оборудования пришлось подходить комплексно. Большую пользу принесло предложение об организации участка механической обработки в одном месте. Идея была озвучена заместителем начальника МСЦ **Олегом Николаевичем Неволным**. Пуск самого станка шел по плану



Портально-фрезерный центр РМ 2040НА

и занял порядка 30 дней. Обучение работе на новом продольно-фрезерном обрабатывающем центре прошло по утвержденной программе. 40-часовой курс прошли не только ученики, но и оператор ЧПУ, имеющий опыт работы на оборудовании.

Дополнительно к данному РМ 2040 НА приобретен поворотный стол (4-я) ось. В настоящее время идет его освоение. Оснащение нового оборудования данным столом позволит расширить функционал: обрабатывать изделия со сложным профилем, а также поверхности под разными фиксированными углами.

Данный поворотный стол приобретен под выполнение контракта с НПО «Аконит». Более того, новые возможности будут использованы для нужд кранового производства. В рамках программы импортозамещения планируется изготовление грузовых лебедок с резьбой Лебас в качестве альтернативного варианта действующей технологии.

Еще один важный этап модернизации – приобретение и внедрение САМ/системы «Адем». Она предназначена для автоматической разработки управляющих программ для станков с ЧПУ. В начале июня завершается двухнедельный учебный курс для наших специалистов. Первая неделя – теоретическая часть, после – неделя самостоятельной практики, закрепление теоретических знаний. И далее

еще неделя практических занятий на производстве, которые предполагают разработку постпроцессоров. Курс осваивают технические специалисты ОГТ, которые обладают навыками работы в системе и разработке 3D-моделей по чертежам заказчика, и сотрудники от производства, которые имеют знания и умения в области разработки и внедрения программ на оборудовании.

Если ранее программы писались самими операторами станков с ЧПУ, что занимало много времени и вело к простоям оборудования, то сейчас за счет приобретения новых компетенций мы не только исключили потери ресурсов, повысив тем самым производительность, но и получили возможности по обработке изделий со сложным профилем.

Какими навыками будут обладать обученные операторы?

Для нас оператор – это сотрудник универсальный, который изначально обладает высокой компетенцией. Он занимается как разработкой программы и ее внедрением (т.е. наладчик станков ЧПУ), так и является, непосредственно, оператором. Хотя это два разных направления.

Влечет ли повышение квалификации за собой увеличение оплаты труда сотрудников, которые освоили новое оборудование?

Конечно. Операторами стали сотрудники завода других специальностей: токарь, мастер участка. Это

новые компетенции и соразмерный рост оплаты труда.

Что еще предстоит осуществить до конца 2024 года?

Из планов на ближайшее будущее – приобретение и введение в эксплуатацию закалочной печи, которая послужит развитию участка по изготовлению высокопрочной метизной продукции.

Алексей Васильевич, что можно считать успехом в вашем деле?

Успех – это первая стружка с первого изделия. В настоящее время на приобретенном оборудовании уже обработано три вида изделий. За счет освоения более сложной продукции ЛМЗ переходит на качественно новый уровень механической обработки. Без подобного системного подхода к развитию и модернизации производства достичь показателей, которые мы запланировали в счетной карте на 2024, было бы невозможно.



Ведутся работы по наведению порядка

ЗА УСПЕХИ В ТРУДЕ



КОЛЛЕКТИВ. В честь праздника Весны и Труда 1 мая в Районном Доме Культуры г. Нязепетровска прошло праздничное мероприятие. За многолетний добросовестный труд были награждены сотрудники Литейно-механического завода **Дорош Ольга Ивановна** и **Гареев Вадим Рамилевич**.

Почётные грамоты и благодарственные письма главы Администрации Нязепетровского района и Собрания депутатов Нязепетровского района вручили председатель Собрания депутатов Нязепетровского района **Бунаков Александр Георгиевич** и глава Нязепетровского городского поселения **Лукоянов Геннадий Васильевич**.

«Когда все получается, это не может не радовать»

Вадим Рамилевич Гареев работает электросварщиком в Механо-заготовительном цехе. За спокойствием и немногословностью скрывается внимательный к деталям, организованный и надежный человек. О таких говорят: «отличник производства». Награды удостоен за неоднократное проявление инициативы по выполнению срочных ответственных заказов.

По словам самого героя, профессия нашла его сама, «обучился и пришел работать на завод». Так бывает, когда в руках любое дело спорится. На работе занимается сваркой крановых узлов, а в свободное время увлекается столярным делом. «С малых лет привык я выполнять всю

домашнюю работу своими руками, — рассказал мужчина. — Когда все получается, это не может не радовать».

Коллеги отмечают, что Гареев во многом служит примером для более молодых специалистов. Был наставником у Алексея Лабзова и у Евгения Митина, с которым теперь работает в одной бригаде.

На вопрос, что ему важно в работе, отвечает: «Когда в цехе тепло, светло и работаешь на новом, хорошем оборудовании — то и на работу идешь с удовольствием. Главное, чтобы была постоянная загрузка и достойная оплата за труд».

Вадим Рамилевич женат, воспитывает двоих сыновей. Младший пока в пятом классе, а старший учится на токаря, планирует работать на заводе, как отец. «Важно, чтобы в семье был порядок, чтобы близкие были здоровы», — говорит он.

«Кто кроме нас?»

Ольга Ивановна Дорош — «хозяйка» и главный распорядитель выдачи металла на производственные участки. Она работает кладовщиком в производственно-диспетчерском отделе.

Ольга Ивановна училась и несколько лет работала по приобретенной профессии контролером ОТК. Но так сложилось, что основным местом работы стал склад металлов. «Может быть работала бы и дальше, но экономический кризис 2008 года серьезно отразился и



на Нязепетровском заводе — в одночасье обрушились объемы производства, не заставили себя ждать серьезные сокращения персонала, — вспоминает женщина. — Такой вариант был точно не для меня — на моих руках было два сына. Получила предложение попробовать себя кладовщиком склада металлов и сразу согласилась. Теперь считаю — правильно сделала».

Дорош О.И. не раз доводилось передавать свои знания. Выполняла функции наставника в период работы в ОТК, а теперь — и на складе. Помогает новичкам обучаться работать в программе ERP, подсказывает об особенностях хранения различных материалов. «Временами, скажу себе: «кто кроме нас?», и дело начинает двигаться, — говорит героиня. — Как в любой другой профессии важно, чтобы работа приносила удовлетворение, не только материальное. Важно чтобы уважали в коллективе, важно чтобы хотелось на работу идти. Большое удовлетворение приносит даже простое «Спасибо» от коллег, а получить грамоту со сцены районного Дворца культуры — особенно приятно. Я же понимаю, что так оценили мой труд руководители завода. Значит я чего-то стою».

У Ольги Ивановны на ЛМЗ работали оба сына и невестка. Один из сыновей в настоящее время мобилизован, служит в зоне СВО. «Очень жду и молюсь за него», — поделилась она.

ПРЯМАЯ
ЛИНИЯ
С РУКОВОДИТЕЛЕМ

ВОПРОС. Как воспользоваться компенсацией летнего детского отдыха?



Татьяна Владимировна Вахрушева

руководитель ОУП GIRAFFE

«Программа компенсации затрат на приобретение путевок в детские оздоровительные учреждения действует на всех предприятиях группы GIRAFFE. Сотрудник со стажем от трех лет может рассчитывать на возврат 25 % стоимости путевки на сумму до 20 000 рублей в год. А для тех, кто трудится на предприятии больше пяти лет, лимит повышен до 50 % стоимости путевки и 30 000 рублей в год. Если вы относитесь к одной из указанных категорий и желаете участвовать в программе, предоставьте в отдел кадров вашего предприятия следующие документы: договор на приобретение путевки, составленный на ваше имя; чек об оплате путевки; путевку; свидетельство о рождении ребенка. Также необходимо написать заявление на получение компенсации. Денежные средства поступят на счет сотрудника в следующем календарном месяце».

Интерес, терпение, желание довести дело до конца — все эти качества женщина реализует в хобби. По словам Ольги Ивановны, «вязание крючком — её все, и это с детства». Но самое дорогое сердцу — маленький внук. «У нас ним взаимная и любовь, и вера, и радость от общения, — с теплотой рассказывает она. — И с невесткой мне очень повезло, точно знаю — и со слезами, и с радостью я обращусь к ней первой, она во всем меня поддержит».

НЕ ФОРМАЛЬНОСТЬ, А ЗАБОТА О ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЕ

УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ.

Для многих работников, занятых в самых разных сферах экономики, понятие охраны труда — нечто отвлеченное, а порой незнакомое вовсе. Люди зачастую даже не задумываются о том, что на их предприятии есть специалист или целая служба, которые заботятся о безопасности их жизни и здоровья, о том, чтобы на их рабочем месте были созданы максимально комфортные и безопасные условия. Об организации охраны труда и техники безопасности на Заводе Дормаш рассказал Анатолий Бабушкин.



Анатолий Сергеевич Бабушкин
специалист по
ОТ и ПБ ЗДМ

Анатолий Сергеевич, почему вопросам охраны труда и техники безопасности уделяется большое внимание?

Основной задачей охраны труда является снижение рисков травматизма, развития профессиональных заболеваний и уменьшение количества несчастных случаев на работе. Помимо этого, охрана труда помогает снизить неудовлетворен-

ность работой сотрудников и, как следствие, уменьшить текучесть кадров. Это повышает производительность труда и эффективность производственных процессов.

Какие новые направления в работе вашего отдела появились в этом году?

В 2024 году на предприятии проводится очередная специальная оценка условий труда на рабочем месте. Оценка проводится раз в 5 лет с привлечением специализированной организации. Это мероприятие позволяет своевременно проверить состояние рабочего места на предмет соответствия нормам, наличие вредных факторов, эффективность используемых средств индивидуальной защиты (именно эффективность, а не наличие). Нам важно не просто обеспечить специалиста маской или перчатками, а убедиться, что ему комфортно и безопасно в них работать.

Как происходит ознакомление новых сотрудников предприятия с общими правилами по технике безопасности?

В большинстве случаев при собеседовании будущему сотруднику проводится

экскурсия, где специалист предприятия знакомит его с условиями труда на рабочем месте. Далее, при положительном результате собеседования, согласно нормам трудового законодательства, мы обязательно проводим вводный инструктаж новому сотруднику, где рассказываем о специфике производства, правилах нахождения на территории и общих правилах по технике безопасности. Вводный инструктаж проводится комплексно, при участии отдела охраны труда, отдела кадров и отдела ведомственной охраны.

Как осуществляется подбор спецодежды для сотрудников? Существуют ли какие-либо особенности?

Вопросу обеспечения сотрудников качественной спецодеждой руководство уделяет самое пристальное внимание. Это неудивительно, поскольку качественная и комфортная спецодежда говорит об отношении к сотрудникам. Непосредственно на нашем предприятии поставщики спецодежды проходят строгий отбор по многим критериям, а именно: положительные отзывы, сертификация продукции, соответствие материалов определенному классу защиты и т.д. При подборе спецодежды учитывается не только класс защиты (как, например, для электрогазосварщиков), но и индивидуальные параметры человека. Хорошо работает обратная связь: важное значение имеет мнение сотрудников, которые уже носят данную модель. Хочу отметить, что спецодежда для работников предприятия абсолютно бесплатная. Если по каким-то причинам вещи выходят из строя или закончился их срок эксплуатации, замена производится незамедлительно.

Из особенностей хотелось бы отметить следующее: для каждого производственного участка и для ряда специальностей приняты отдельные цветовые решения

для костюмов. Это сделано для разграничения отдельных производственных зон и обозначения принадлежности к определенной профессиональной группе.

Есть ли обратная связь от сотрудников предприятия по вопросам безопасности?

Да, конечно. Работа нашего отдела направлена на обеспечение безопасных и комфортных условий труда сотрудников и без обратной связи, я думаю, не имела бы смысла. Мы постоянно общаемся с коллективом, в том числе, и во время плановых обходов, выясняем проблемные места в производственном процессе и на рабочих местах. Люди обращаются с предложениями и пожеланиями. Большинство вопросов решаем на уровне руководителей подразделений, а общие вопросы передаем руководству предприятия. Ни один вопрос не остается без внимания.

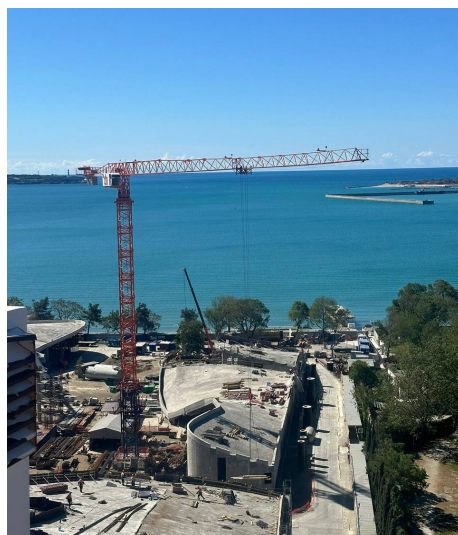
Какие важные правила необходимо соблюдать при работе на производстве?

Прежде всего, каждый сотрудник должен осознавать, что его каждый вечер ждут дома живым и невредимым.

Наше предприятие — это большой организм, состоящий из отдельных звеньев (людей, выполняющих определенные важные задачи). И если, по какой-то причине (травма, болезнь), какое-либо отдельное звено выходит из строя, это негативно сказывается на работе предприятия в целом. Нарушаются графики производства, срываются графики поставок продукции заказчику, что в свою очередь негативно сказывается на поступлении денежных средств на предприятие.

Поэтому, возвращаясь к первому вопросу, хочу отметить, что охрана труда на предприятии является важным звеном в производственном процессе. А соблюдение правил по технике безопасности при работе должно являться основной задачей каждого специалиста на производстве.

ГЕОГРАФИЯ «НАШИХ»



TDK-10.215 и TDK-16.300 на строительстве ТРК «Винный город» г. Геленджик

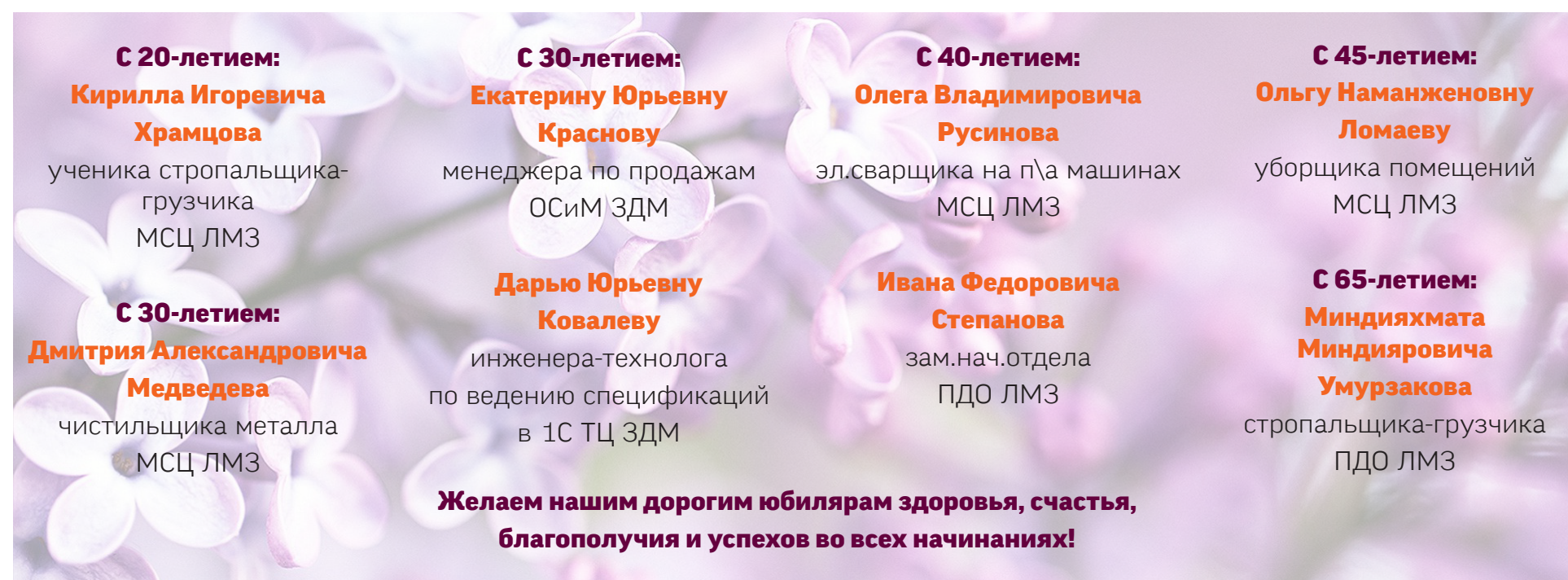


Пять кранов GIRAFFE на строительстве ЖК комфорт-класса, г. Уфа

Дорогие читатели!

Делитесь фотографиями с кранами GIRAFFE!
Отправляйте ваши снимки на электронную почту редакции marketing@kprotekt.ru. Ждем ваших писем!

ПОЗДРАВЛЯЕМ ЮБИЛЯРОВ МАЯ!



С 20-летием: Кирилла Игоревича Храмцова ученика стропальщика- грузчика МСЦ ЛМЗ	С 30-летием: Екатерину Юрьевну Краснову менеджера по продажам ОСимЗДМ	С 40-летием: Олега Владимировича Русинова эл.сварщика на п\а машинах МСЦ ЛМЗ	С 45-летием: Ольгу Наманженовну Ломаеву уборщика помещений МСЦ ЛМЗ
С 30-летием: Дмитрия Александровича Медведева чистильщика металла МСЦ ЛМЗ	Дарью Юрьевну Ковалеву инженера-технолога по ведению спецификаций в 1С ТЦЗДМ	Ивана Федоровича Степанова зам.нач.отдела ПДО ЛМЗ	С 65-летием: Миндияхмата Миндияровича Умурзакова стропальщика-грузчика ПДО ЛМЗ
Желаем нашим дорогим юбилярам здоровья, счастья, благополучия и успехов во всех начинаниях!			

ВЫПОЛНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СЧЕТНЫХ КАРТ ЗА АПРЕЛЬ

Тип целей СчК	Содержание блока	Выполнение, %									
		ЛМЗ		ЗДМ		Крановые техноло-гии		Жирафф рент			
Блок 1. РЫНКИ	Выполнение планово-экономических показателей/ плана реализации/ целевого протока по продуктам.		50%	0 %		0 %		83 %			
Блок 2. ТОВАРЫ И УСЛУГИ	– Повышение качества продукции/услуг. – Повышение удовлетворенности заказчиков. – Реализация спецпроектов.	100 %		67 %					43 %	89 %	
Блок 3. УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ	– Достижение целевых показателей программ: повышения ликвидности, безопасности труда, «Адаптация новых сотрудников», «HR - бренд», «Здоровье и благополучие». – Выполнение плановых финансово-экономических показателей: проток, удельный проток на н/час, чистая прибыль.	89 %			89 %		75 %			77 %	
Блок 4. ОПЕРАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ	– Достижение целевых показателей внедрения программ: внутренних информационных систем, «Продукт-Рынок-Ресурсы». – Исключение главных рисков недостижения целей стратегической карты 2024 года.	80 %				33 %		100 %			40%
Блок 5. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА	– Выполнение целевых показателей по программам: безопасности труда, обучения и развития. – Приведение иерархии предприятий в соответствие с нормами управляемости.	100 %		100 %					50%	100%	
Блок 6. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА	Достижение целевых показателей корпоративных программ: «Прозрачность-доверие-результат», «Плана-Люди-Прибыль», программы перекрестной оценки соблюдения корпоративных правил.	100 %		100 %		100 %		75 %			
Всего исполнение		84 %			71 %			62 %			77 %
ОЦЕНКА		хорошо		удовлет-воритель-но		неудов-летвори-тельно		хорошо			