

GIRAFFE: Делаем мир выше, жизнь лучше, работу удобнее

GIRAFFE

ВЫПУСК № 89 / АВГУСТ 2024 ГОДА

НА ЗАВОДЕ ДОРМАШ ОСВОЕНА ТЕХНОЛОГИЯ СВАРКИ АЛЮМИНИЯ



УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ.

Завод Дормаш освоил сварку изделий из алюминия. Приобретение новых компетенций потребовалось в рамках заказа на изготовление алюминиевых ёмкостей объёмом 100 м³.

Для реализации проекта был приобретён сварочный центр для TIG сварки. Новый центр состоит из сварочной колонны и роликовых систем для сборки-сварки ёмкостей из обечаек. Роликовые системы позволяют собирать ёмкости диаметром до 3 500 мм. Длина ограничивается только габаритами цеха. Сварочная колонна позволяет производить сварку собранных ёмкостей.

«Покупка оборудования не закрывает все вопросы производства, – говорит директор по производству **Руслан Николаевич Плотников**. – Любое сложное оборудование необходимо освоить,

изучить. Кроме того, алюминий является непростым материалом для сварки, а все швы подлежат ультразвуковому контролю. Поэтому на начальном этапе мы столкнулись с рядом проблем, в том числе, с несплавлением и порами. Зачастую просто не могли начать сваривать шов, не говоря уже о каком-либо контроле».

Чтобы разрешить возникшую проблему, потребовалось тестирование методов и режимов сварки. Изучение велось как техническими специалистами, так и непосредственными исполнителями. «Мы перебрали множество режимов сварки, сварочных материалов, – рассказал **Руслан Николаевич**. – Немало времени заняла подборка зачистного инструмента для подготовки кромок к сварке, так как при этом ни в коем случае нельзя использовать обычные абразивные

диски. Научились варить алюминий и простыми, сварочными полуавтоматами».

Специалистам Завода Дормаш удалось добиться успехов. В настоящее время при проведении УЗК практически все швы соответствуют требованиям.



Ринат Галимьянович Юмагулов

ген. директор
Завод Дормаш

«Администрация Завода Дормаш выражает особую благодарность сотрудникам: Михаилу Бронину, Николаю Петухову, Герману Карымову, Дмитрию Филиппову. Коллеги провели очень большую работу при освоении технологии сварки алюминия. Впереди ещё много задач, но общими усилиями мы обязательно преодолеем все трудности».



GIRAFFE ВОСПИТЫВАЕТ НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ

УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ.

Предприятия GIRAFFE участвуют в социальной и культурной жизни своих городов, делают вклад в воспитание подрастающего поколения специалистов. Ежегодно на ЛМЗ проходит «Неделя без турникетов», в рамках которой дети Нязепетровска знакомятся с профессиями, деятельностью градообразующего предприятия и его коллективом. В 2024 году в школах города прошел ряд новых выездных профориентационных мероприятий, где были представлены площадки по различным направлениям технического профиля. На каждой такой локации работали модераторы: ветераны и действующие сотрудники ЛМЗ. На встречах ребята не только узнавали об основных профессиях, но и могли попробовать себя в деле. Как итог – шесть мальчиков-подростков пришли работать на ЛМЗ на период летних каникул. Работу им доверили серьезную: ребята были определены в бригады основного производства. Некоторые из них стали работать со своими отцами.

«Понять, чем человеку нравится заниматься, важно еще в школе, – говорит мастер участка МСЦ **Юрий Григорьевич Рева**. – Мы даем возможность ребятам узнать о технических специальностях. Это помогает выбрать учебное заведение и будущую профессию осознанно. Если у школьника или студента есть тяга к определенному виду деятельности, мы, будучи наставниками, готовы ему помочь в становлении. Работа с молодежью – это очень интересно».

Следующим шагом в развитии программы взаимодействия с учебными заведениями стал еще один экспериментальный формат: на базе Литейно-механического завода при содействии администрации Нязепетровского филиала



Каслинского промышленно-гуманитарного техникума студентами выпускного 3-го курса сварщиков было укомплектовано несколько бригад по сборке узлов башенных кранов.

«ЛМЗ заключил трудовые договоры с 17 выпускниками КПГТ, – рассказала начальник отдела кадров **Елена Викторовна Ожегова**. – Мы смогли предложить им индивидуальный график работы: четыре дня работают, один день учатся. Закончить техникум – главное наше условие как работодателя, взявшего ответственность за ребят».

Студенты были направлены, в том числе, на один из ключевых участков ЛМЗ, участок сборки секции башен механосборочного цеха. Понадобился не один месяц проб и ошибок, но в результате завод получил бригаду ответственных, знающих свое дело специалистов. Мастер «молодого» участка **Юрий Григорьевич**, рассказывает: «По началу было тяжело. Вчерашним студентам не сразу поддавались нюансы сборки металлоконструкций, сложно привыкали к сборке по чертежам. Сказывался возраст сотрудников: большинству из них на момент формирования бригады не было 18-ти лет. Однако ребята к нам пришли целеустремленные, и желание «доказать самим себе» было сильнее. Кстати, они во всем такие: и в жизни, и в спорте, и в работе».

На то, чтобы обучиться самостоятельно собирать от-

ветственные узлы, студентам потребовалось меньше года. Сейчас по качеству и скорости сборки узлов молодые специалисты не уступают более опытным своим товарищам по цеху. Все аттестованы на разряды, у каждого за спиной уже год официального трудового стажа. После сдачи выпускных экзаменов одиннадцать из них продолжили работу на предприятии, еще шесть – отправились на службу в армию. По возвращению юноши намерены вернуться на ЛМЗ. Завод сохранит за ними рабочие места. В благодарность за плодотворное сотрудничество директор **Максим Евгеньевич Корямин** лично вручил призывникам армейские наборы и пожелал «достойно проявить себя, всегда уверенно и браво нести службу».

В перспективе молодые специалисты смогут сами взять шефство над следующими студентами КПГТ. У них есть для этого все: желание, полученный опыт, материальный стимул и полномочия, которые завод им предоставит.

«Опыт оказался удачным, появилась уверенность, что выбранная стратегия работает и прием на работу выпускников может и будет приносить плоды, а значит, имеет право на продолжение, – говорит **Елена Викторовна Ожегова**. – Завод всерьез настроен развивать сотрудничество в этом направлении с Каслинским филиалом ПГТ».



Максим Евгеньевич Корямин
директор ЛМЗ

«Литейно-механический завод открыт для сотрудничества с учебными заведениями в части практики. Основными заказчиками являются подразделения технических и инженерных служб, производство и столовая. Для работы со студентами на предприятии назначаются наставники из числа специалистов, сотрудников и руководителей отделов. Поручаются работа и задания, которые подходят под начальную квалификацию. В производстве практикуется оценка в период практики. По достижении оценки более 80 % практиканту предлагается трудоустройство в период учебы. Мы платим сначала ученическое пособие, а после аттестации на профессию практикант становится сотрудником с заработной платой в дополнение к стипендии. В дальнейшем мы сопровождаем ребят до выпуска и гарантируем трудоустройство сразу или после службы в армии. Если в каком-то подразделении ребятам тяжело, то начинаем подыскивать альтернативную специальность или отдел, где они себя больше могут проявить. Такого нет в нашем городе больше ни у кого».

ИГОРЬ КУДРИН – О НОВОМ ТОКАРНОМ СТАНКЕ

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ. Производство GIRAFFE продолжают совершенствоваться, а станочные парки предприятий – пополняться самым современным оборудованием. По прошествии этапа ввода в эксплуатацию и освоения нового токарного станка с ЧПУ на площадке СВЭЧЕЛ мы побеседовали с начальником участка парогазотурбинного оборудования и узнали, какие новые возможности открылись перед предприятием.



Игорь Николаевич Кудрин
начальник
участка ПГТО

Игорь Николаевич, расскажите, какие изделия производятся на новом станке?

Новый токарный станок с ЧПУ закрывает потребности основных направлений СВЭЧЕЛ: производство кабин и ремонт центробеж-



ного оборудования. Теперь мы сами делаем детали, которые ранее ежемесячно заказывали у сторонних организаций. Для производства кабин изготавливаются втулки, бонки и т.д., а для роторов центробежного оборудования – все виды насадных деталей: втулки, полумуфты, диски и другое. Станок позволил значительно улучшить качество

изделий и, естественно, в несколько раз повысить производительность.

Был ли готов персонал к работе на станке?

Подобных станков на СВЭЧЕЛ еще не было, поэтому потребовалась профессиональная переподготовка. Обучение прошли в первую очередь сотрудники, которые были готовы не только работать на новом оборудовании,

но и освоить азы программирования. Теория и практика проходили на базе ЮУрГУ. На получение базовых знаний ушел примерно месяц. В итоге наши специалисты научились составлять и отлаживать программы для станка. Однако основной этап освоения оборудования продолжается: приходится постоянно углубляться в тему самостоятельно по мере возникновения рабочих вопросов.

Есть ли у предприятия потребность в другом современном оборудовании?

Существует большая потребность в новых токарных станках. На сегодняшний день очень много времени отнимает «ручная» доводка изделий до требований чертежа, а они очень высокие для роторного оборудования. Обновление станочного парка приведет к повышению качества изделий и производительности труда.

ДАНИЛ БАДРЕТДИНОВ: «МЕНЯ МОТИВИРУЕТ РЕЗУЛЬТАТ»



КОЛЛЕКТИВ. Знакомьтесь, **Данил Ринатович Бадретдинов**, оператор станков с ЧПУ и укротитель самого «умного» портально-фрезерного обрабатывающего центра ЛМЗ. Это он составляет технологические процессы, пишет программы для «чудо-станка» и обслуживает его. Конечно, не в одиночку: в бригаде работают и другие высококлассные специалисты.

О первых днях своей работы на заводе мужчина вспоминает: «В 2018 году пришел устраиваться, предложили начать токарем-расточником на горизонтально-расточном станке МСЦ. Прошел стажировку, начал осваиваться и уже тогда понял, что мне это интересно».

За пять лет работы на ЛМЗ Бадретдинов успел поработать на всех карусельных станках: и на больших, и на маленьких. Данил Ринатович – один из первых, кто начал знакомиться с новым оборудованием. «Когда я получил предложение освоить «портальный», не сомневался ни минуты, – говорит он. – Учеником проработал порядка месяца, а далее начал выходить в смену самостоятельно. Большая благодарность моим наставникам: **Булатову М.В., Сукину Д.В.**».

Обучение, которое проходит непосредственно «в стенах завода», является для

Данила Ринатовича большой нематериальной мотивацией. На вопрос, что еще придает ему сил развивать свои профессиональные навыки, он ответил: «Меня мотивирует результат. Нравится, когда есть конкретная цель, которую нужно достичь, и достаточно времени, чтобы придумать действенную стратегию для ее достижения».

В свободное от работы время Данил Ринатович предпочитает проводить время на свежем воздухе, путешествовать по старинным городам России вместе с семьей, готовить и экспериментировать с рецептами приготовления разных блюд: «Просто люблю «поколдовать», пофантазировать, а еще больше люблю порадовать близких, друзей. Получаю от этого ни с чем не сравнимое удовольствие». Отдельная радость для Бадретдинова – когда жена и дети провожают и встречают с работы. «Если иду в ночную

смену, обязательно подкладывают в сумку «вкусняшки» к чаю. Они – моя надежда и опора в любой ситуации и в любое время суток».

Бадретдиновы – активные участники мероприятий и неоднократные победители конкурсов. В 2024 году Данил Ринатович с супругой Натальей и двумя маленькими детьми одержали победу в районном конкурсе «Моя семья – мое богатство». «Есть только одна жизнь, и следующий такой шанс может не выпасть» – говорит Данил Ринатович. Именно это движет мужчиной, помогает успевать везде, делать все от него зависящее и «ловить удачу за хвост».



КОРПОРАТИВНЫЙ СПЛАВ GIRAFFE

ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ.

Выходные в кругу коллег и близких, прекрасные пейзажи плюс небольшие капризы уральской погоды – простой рецепт для поднятия корпоративного духа. В очередной раз коллективы группы компаний отправились в путешествие на катамаранах. В этом году масштаб мероприятия поразил воображение: для совместного сплава объединились представители десяти предприятий! Река Юрюзань еще не принимала в своей акватории сразу 200 туристов одновременно.

Два дня на воде, ночь в палатках, песни под гитару, активности с мячом и спокойные настольные игры. Культурная программа предусматривала отдых на любой вкус и возраст, а потому, оказалась по душе многим. Сплав вызвал массу положительных эмоций. Организаторы выезда получили душевные отзывы.

«Край, в котором мы живем – один из самых красивых, – поделилась впечатлениями начальник отдела маркетинга **Анастасия Варавва**. – Мы поднялись на Лимоновский гребень, откуда открывается



прекрасный вид, сходили в походную баньку, общались с коллегами в неформальной обстановке, пели песни у костра. Тур выходного дня – возможность по-другому взглянуть на людей, с которыми работаешь плечом к плечу».

Еще одна участница, начальник юридического отдела **Ирина Васильева** позже рассказала: «Не первый сплав в моей жизни, в том числе, и по Юрюзани, но в этом году было необычно всё: от глубины воды и

сильного течения, нехарактерных для этой реки, дождя и склизкой грязи, до красочности корпоративной формы коллег, чувства сплоченности, теплоты и гордости за причастность к группе компаний».

ПРИЗЫ ЗА ШАГИ

ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ. Третий год подряд в GIRAFFE проходит марафон оздоровительной ходьбы и бега. Сотрудники предприятий соревнуются в двигательной активности, улучшают собственное здоровье и самочувствие, а лидеры получают ценные подарки.

На СВЭЧЕЛ подвели итоги очередного этапа марафона. По условиям организатора, участники на протяжении трёх месяцев должны были проходить не менее 10 000 шагов в день. До финиша дошли 16 человек. Первое место заняла **Ирина Смирнова**, оказавшись на шаг впереди **Зинаиды Овсянниковой**, легендарной победительницы прошлых этапов соревнований.



На рабочем месте Ирина Евгеньевна занимается закупкой оборудования и материалов, а в свободное время – в буквальном смысле «идет на пути к цели». «Я – постоянный участник марафона, а вот занять первое место удалось только с четвертого раза», – рассказала чемпион-

ка. На вопрос, в чем секрет победы, она ответила: «Никакого секрета нет, я двигалась много всегда: после обеда регулярно гуляла по территории предприятия. Участие в марафоне «подтолкнуло» увеличить нагрузки и расстояния. С момента очередного старта добавились обяза-

тельные вечерние прогулки. По окончании соревнования по привычке продолжаю много двигаться. Люблю плавание: зимой хожу в бассейн, летом активно отдыхаю на озерах. Год назад появился огорожок. Выращивание цветов и овощей тоже требует больших энергозатрат».

За победу в марафоне Ирина Евгеньевна получила путевку на семейный курорт «Утес». «Подарок от предприятия превзошел все ожидания, – поделилась впечатлениями счастливая обладательница первого приза. – Мы с семьей провели незабываемые выходные в санатории. Гуляли на свежем воздухе, купались, наслаждались вечерними развлекательными программами».

ГЕОГРАФИЯ «НАШИХ»



Архитектурный ансамбль «Вознесенский»,
г. Тюмень



Монтаж 4-х башенных кранов
TDK-10.180, г. Благовещенск

АЛЕКСАНДР КАРМАНОВ: «БЕЗОПАСНОСТЬ – МОЯ РАБОТА»

УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ.

За созданием любого продукта стоят люди. Поэтому жизнь и здоровье сотрудников являются для предприятия одним из первых приоритетов. О работе в сфере охраны труда, а также развитии культуры безопасности на ЛМЗ мы побеседовали с начальником подразделения ОТ, ПБ и экологии ЛМЗ.



Александр Юрьевич Карманов
начальник
отдела ОТ, ПБ
и экологии ЛМЗ

Александр Юрьевич, давайте познакомимся. Расскажите о своем профессиональном пути. Сколько лет Вы работаете в сфере ОТ, ПБ и экологии?

Свой профессиональный путь в области охраны труда, промышленной безопасности и экологии я начал год назад. Конечно, во время предыдущей трудовой деятельности я сталкивался с вопросами охраны труда, но вплотную данным направлением начал заниматься, устроившись на ЛМЗ.

Год назад Вы возглавили целое направление деятельности. Какую основную задачу Вы поставили перед собой тогда?

Я задался целью организовать полноценное функционирование системы управления охраной труда. Главный индикатор эффективности

работы службы – отсутствие случаев травматизма на рабочих местах, ведь первостепенным является сохранение жизни и здоровья сотрудников. В первую очередь это требует взаимодействия с людьми и повышения их чувства ответственности к соблюдению норм безопасности при выполнении работ.

В плане личного профессионального развития важной задачей для меня является постоянное повышение уровня компетентности во вверенном мне направлении работы.

Круг обязанностей, возложенных на сотрудников службы, достаточно широк. Специалисты в области ОТ, ПБ и экологии должны оценивать риски, управлять ими, вести документацию. Какие для этого нужны навыки и компетенции?

К основным навыкам я отношу умение работать с законодательными документами в области охраны труда, умение внедрять требования данных документов в рабочий процесс, мотивировать каждого работника на соблюдение требований безопасности, непрерывное самосовершенствование и развитие по своей профессии. Также важно умение выстроить взаимодействие не только внутри коллектива, но и с государственными органами и сторонними организациями, с которыми приходится сотрудничать по вопросам

охраны труда и промышленной безопасности.

Как Вам удается выстроить взаимодействие вашей службы с другими подразделениями?

С первых дней своей работы я убедился в том, что руководители структурных подразделений и начальники производственных участков ЛМЗ заинтересованы в совместной работе. Поэтому взаимодействие наладилось быстро. Все возникающие вопросы решаются оперативно, точно и в срок.

Что уже удалось сделать за год работы?

В текущем году проведен ряд экспертиз промышленной безопасности опасных производственных объектов. Большая часть внутренних руководящих документов по охране труда и промышленной безопасности приведены в соответствие с требованиями действующего законодательства и внедрены в жизнь, актуализированы инструкции по охране труда.

С сентября 2023 года вступили в силу новые правила обеспечения сотрудников средствами индивидуальной защиты. В связи с этим на нашем заводе для целого ряда профессий потребовалось увеличить номенклатуру и повысить класс выдаваемых средств индивидуальной защиты.

Какие ключевые мероприятия в области ОТ, ПБ и экологии реализуются сейчас?

Успешно прошла совместная противопожарная тренировка с участием пожарно-спасательной части № 69 ФГКУ г. Нязепетровск. В настоящее время осуществляется периодический медицинский осмотр работников. Также мы готовим ряд специалистов предприятия к аттестации по вопросам промышленной безопасности в Ростехнадзоре.

Существуют ли тренды цифровизации в области ОТ, ПБ и экологии? Насколько этот вопрос актуален для ЛМЗ?

Прогресс не стоит на месте, нужно подстраиваться под текущие изменения, и мы это делаем. В данный момент на ЛМЗ проводится пилотное тестирование оборудования для проведения обучения в области охраны труда. Занятия при помощи данного оборудования проходят в виртуальной реальности. Доступен целый ряд программ.

Кроме того, завершается процесс внесения норм расхода спецодежды и средств индивидуальной защиты в систему 1C-ERP. Это позволит не только контролировать полноту и своевременность обеспечения каждого работника средствами индивидуальной защиты, но и своевременно планировать закупку.

ПРЯМАЯ ЛИНИЯ

«2024 год – юбилейный для нашего завода. По случаю 55-летия предприятия и Дня машиностроителя состоится праздник. Приглашены все сотрудники, представители администрации города, бывшие директора, представители компаний-партнёров.

Мероприятие пройдет 27 сентября 2024 г. в Городском Дворце Культуры, начало в 17.00».

**Желаем нашим дорогим юбилярам
здоровья, счастья,
благополучия и успехов во всех
начинаниях!**

Тип целей СчК	Содержание блока	Выполнение, %							
		ЛМЗ		ЗДМ		Крановые техноло- гии		Жираф френт	
Блок 1. РЫНКИ	Выполнение планово-экономических показателей/ плана реализации/ целевого протока по продуктам.		25 %		33 %		0 %		83 %
Блок 2. ТОВАРЫ И УСЛУГИ	– Повышение качества продукции/услуг. – Повышение удовлетворенности заказчиков. – Реализация спецпроектов.	80 %			50%		57 %		78 %
Блок 3. УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ	– Достижение целевых показателей программ: повы- шения ликвидности, безопасности труда, «Адапта- ция новых сотрудников», «HR - бренд», «Здоровье и благополучие». – Выполнение плановых финансово-экономических показателей: проток, удельный проток на н/час, чи- стая прибыль.	56 %			56 %		87 %		77 %
Блок 4. ОПЕРАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ	– Достижение целевых показателей внедрения про- грамм: внутренних информационных систем, «Про- дукт-Рынок-Ресурсы». – Исключение главных рисков недостижения целей стратегической карты 2024 года.	60 %			67 %		100 %		29 %
Блок 5. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА	– Выполнение целевых показателей по программам: безопасности труда, обучения и развития. – Приведение иерархии предприятий в соответ- ствие с нормами управляемости.	100 %			0 %		50%		100 %
Блок 6. КОРПОРА- ТИВНАЯ КУЛЬТУРА	Достижение целевых показателей корпоративных программ: «Прозрачность-доверие-результат», «Пла- нета-Люди-Прибыль», программы перекрестной оцен- ки соблюдения корпоративных правил.	100 %			100 %		100 %		75 %
Всего исполнение		68 %			57 %		73 %		71 %
ОЦЕНКА		удовл.			неуд.		удовл.		удовл.