

ТехноНИКОЛЬ: каждый сотрудник должен осознавать свой вклад в достижение общего успеха

Самый ценный ресурс в Корпорации ТехноНИКОЛЬ – это ее сотрудники, команда профессионалов, совместно решающая стратегические задачи компании. И именно система подачи предложений по улучшениям помогает раскрыть и применить на практике весь их скрытый потенциал. Какие результаты принесла система на сегодняшний день? Как организована подача предложений? И почему быть рационализатором выгодно?

28

Текст: Мария Коваленко

В среднем на каждого сотрудника Корпорации ТехноНИКОЛЬ приходится по 2 рацпредложения в год. Непрерывный поиск «узких мест» и новых возможностей стал стилем работы в компании. Этот принцип нашел отражение и в словах корпоративного гимна: «Здесь главного нет, мы команда. И вместе мы – ТехноНИКОЛЬ». Руководство сделало сотрудников партнерами по достижению общего успеха и не прогадало. Сегодня средняя производительность труда на предприятиях ТехноНИКОЛЬ – 12 млн рублей на одного сотрудника в год, в ближайших планах компании покорить цифру в 15 млн рублей. Для сравнения, средний показатель для отрасли производства строительных материалов – 3 млн рублей. То есть среднестатистический сотрудник ТехноНИКОЛЬ работает примерно в 4 раза продуктивнее, чем его коллеги по цеху на аналогичных предприятиях. На некоторых заводах Корпорации этот показатель превышает среднеотраслевые в целых 8 раз.



Справка о компании

Корпорация ТехноНИКОЛЬ является одним из крупнейших производителей и поставщиков кровельных, гидроизоляционных и теплоизоляционных материалов. Компания представляет широкий ассортимент продуктов для строительства: рулонные кровельные материалы, дренажные мембраны, полимерные мембраны для плоской кровли, теплоизоляционные материалы, композитная и битумная черепица, герметики, рубероид, материалы для транспортно-дорожного строительства. ТехноНИКОЛЬ работает на рынке стройматериалов с 1992 года и на сегодняшний день включает 41 производственную площадку в России, Украине, Беларуси, Литве, Чехии и Италии, собственную торговую сеть из 140 отделений, представительства в 70 странах, а также собственный Научный центр. Клиентами Компании являются свыше 500 независимых партнеров и более 50 000 организаций и физических лиц в России, странах СНГ, Балтии, Восточной и Центральной Европы.

Рационализаторы работают в едином информационном пространстве

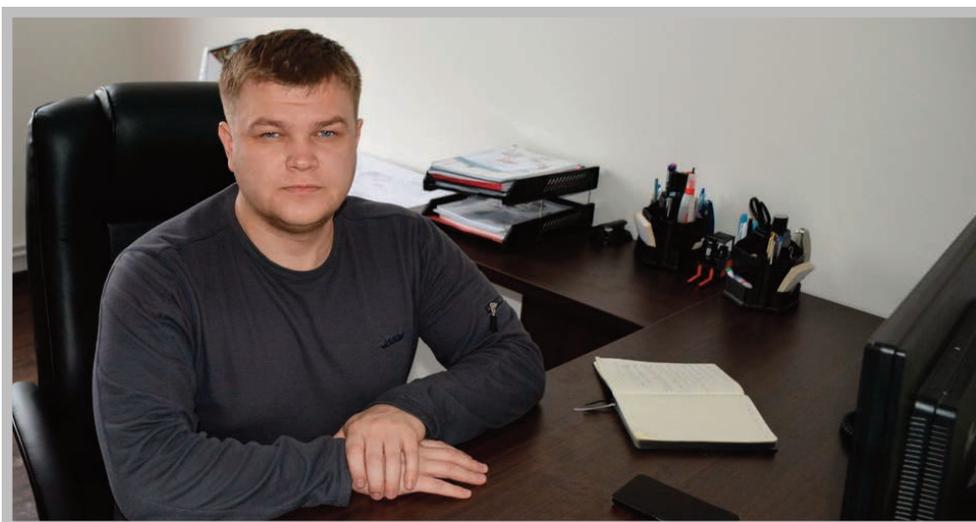
Участие в процессе непрерывных улучшений в ТехноНИКОЛЬ – очень действенный способ заявить о себе. Нередко именно активные рационализаторы рассматриваются в качестве кандидатур на ключевые позиции в компании. Развитая инфраструктура делает процесс подачи предложений максимально простым и прозрачным: для этого существуют стандартизированные бумажные бланки и специальный электронный ресурс. Идеи, поданные на бумажных носителях или в электронном виде, регистрируются в общей базе на корпоративном портале и в обязательном порядке рассматриваются комиссией на уровне предприятия. Кроме того, они автоматически попадают в единое информационное пространство. У многих ключевых руководителей и специалистов ТехноНИКОЛЬ настроены фильтры, и им незамедлительно приходят уведомления о поступивших предложениях по интересующей теме. Таким образом, идея сотрудника Хабаровского завода может помочь решить производственные задачи, например, в Рязани. Положительный опыт тиражируется, а рационализаторы поощряются премией и попадают в кадровый резерв.

Работа над улучшениями повышает вовлеченность персонала

Ежегодно в корпорации проводят конкурсы рационализаторов. По итогам 2014 года самым эффективным стал директор по производству Челябинского завода «Акси» Алан Порхаев. Экономический эффект от реализации его предложений составил 39 млн рублей. Всего на счету Алана уже более 100 зарегистрированных предложений, практически все они внедрены или планируются к внедрению в производство. Именно активный, неравнодушный подход к своему делу позволил Алану достичь профессиональных высот: в 33 года он уже возглавляет производственное направление завода «Акси» – крупнейшего на Урале поставщика минеральной

теплоизоляции. Свои первые деньги Алан заработал в 14 лет – помогая отцу-строителю. В 2006 году молодой человек впервые пришел в ТехноНИКОЛЬ на рязанский завод «Техно», где проработал 3 года. По словам Алана, тогда в компании впечатлила особая атмосфера возможностей: когда к твоим идеям не только готовы прислушиваться, но и всячески помогают воплотить их в жизнь. В 2013 году Алан, занимавшийся на тот момент небольшим частным бизнесом, узнал об открывшейся вакансии главного технолога на заводе компании в Челябинске и незамедлительно направил резюме. Алан приступил к работе с энтузиазмом, принимал участие в строительстве и запуске новой современной производственной линии, активно подбирал и обучал персонал и сразу же начал регистрировать идеи по улучшению производственных процессов. По словам самого рационализатора, сейчас в качестве одной из своих ключевых задач как руководителя он видит мотивацию других сотрудников активнее участвовать в поиске улучшений. Пример Алана, всего за полгода выросшего с позиции главного технолога до руководителя производственного подразделения завода, действительно воодушевил коллег: за год сотрудниками завода было внесено более 500 рацпредложений, что в разы превышает показатели предыдущих лет.

«Несмотря на то, что на заводе в Челябинске я работаю всего 2 года, с уверенностью могу сказать, что он стал мне родным, а коллектив – моя вторая семья, – признается Алан. – Все мои предложения направлены на повышение экономической эффективности либо на улучшение условий труда, и осознание того, что ты действительно можешь изменить что-то к лучшему, сделать производство более эффективным, окрыляет. Многие еще в планах, но главная задача сейчас – вовлечь в процесс улучшений каждого сотрудника завода. Предложения должны идти от рабочих, мастеров и начальников цехов. Ведь кто лучше этих людей может знать о проблемах производства и о способах их решения».



**АЛАН ПОРХАЕВ,
ДИРЕКТОР ПО
ПРОИЗВОДСТВУ
ЧЕЛЯБИНСКОГО
ЗАВОДА
«АКСИ»**

ОТ	ТЕМА	ПОЛУЧЕНО	РАЗ...	КАТЕГОРИИ
Дата: На прошлой неделе				
Робот р...	Поступило рац.предложение по СБЕ МИ	... Ср 03.06....	10 ...	
Робот р...	Поступило рац.предложение по СБЕ МИ	... Вт 02.06.2...	10 ...	
Робот р...	Поступило рац.предложение по СБЕ МИ	... Вт 02.06.2...	10 ...	
Робот р...	Поступило рац.предложение по СБЕ МИ	... Вт 02.06.2...	10 ...	
Робот р...	Поступило рац.предложение по СБЕ МИ	... Вт 02.06.2...	10 ...	
Робот р...	Поступило рац.предложение по СБЕ МИ	... Вт 02.06.2...	10 ...	
Робот р...	Поступило рац.предложение по СБЕ МИ	... Вт 02.06.2...	10 ...	
Робот р...	Поступило рац.предложение по СБЕ МИ	... Пн 01.06....	10 ...	
Робот р...	Поступило рац.предложение по СБЕ МИ	... Пн 01.06....	10 ...	
Робот р...	Поступило рац.предложение по СБЕ МИ	... Пн 01.06....	10 ...	
Робот р...	Поступило рац.предложение по СБЕ МИ	... Пн 01.06....	10 ...	
Робот р...	Поступило рац.предложение по СБЕ МИ	... Пн 01.06....	10 ...	
Робот р...	Поступило рац.предложение по СБЕ МИ	... Пн 01.06....	10 ...	
Робот р...	Поступило рац.предложение по СБЕ МИ	... Пн 01.06....	10 ...	
Робот р...	Поступило рац.предложение по СБЕ МИ	... Пн 01.06....	10 ...	
Робот р...	Поступило рац.предложение по СБЕ МИ	... Пн 01.06....	10 ...	
Робот р...	Поступило рац.предложение по СБЕ МИ	... Пн 01.06....	10 ...	
Робот р...	Поступило рац.предложение по СБЕ МИ	... Пн 01.06....	10 ...	

Пн 01.06.2015 16:45

Робот рацпредложений <srv_eknmail@tn.ru>

Поступило рац.предложение по СБЕ МИ

Кому Бертова Татьяна г.Рязань

От сотрудника Цыс Дмитрий, В.(8098) поступило рациональное предложение по СБЕ СБЕ МИ **Место улучшения**

установить дополнительные вибраторы на бункер с доломитовой крошкой на участке переработки отходов. это позволит улучшить сыпание крошки и исключить её слипание на стенках бункера.

[Ссылка на предложение](#)

Рис. 1. Информатор в корпоративной почте о поступивших предложениях.

Есть ли место для рационализаторов на современном производстве?

Секрет высокой эффективности заводов ТехноНИКОЛЬ во многом в использовании современного, высокопродуктивного оборудования. На всех предприятиях – построенных с нуля или приобретенных у бывшего собственника, компания принципиально устанавливает самые современные линии от лучших в мире производителей оборудования. Кроме того, ТехноНИКОЛЬ ежегодно осуществляет серьезные инвестиции в их модернизацию. Мощное оборудование обеспечивает высокий уровень автоматизации, роль человеческого фактора на неинтеллектуальных участках работы минимизируется и эффективность растет. Но в процессе эксплуатации сотрудники ТехноНИКОЛЬ выявляют возможности для улучшения даже самой передовой западной техники. Ведь производитель – не эксплуатационщик и не может учесть всех факторов конкретного производства. Так, сотрудники Рязанского завода по производству теплоизоляции на основе экструзионного пенополистирола «ТехноПЛЕКС», ставшего в 2015 году победителем Первой Всероссийской премии производительности труда среди производителей строительных материалов России, нашли возможность улучшить немецкие линии. Установленные производителем шибберные задвижки в дозаторах сырья периодически забивались гранулами полистирола, что могло привести к выходу узла из строя. В рамках реализации рацпредложения одного из сотрудников завода задвижки были заменены на поворотные заслонки и проблема полностью отпала.

Поиск скрытых потерь

Принципы бережливого производства, лежащие в

основе корпоративной философии ТехноНИКОЛЬ, подразумевают постоянную работу над устранением безвозвратных потерь – времени, сырья, ресурсов. Важным аспектом такой работы является сам поиск потерь – ведь зачастую сложно понять, что они в принципе есть. В компании применяется целый комплекс известных инструментов lean-менеджмента, направленных на поиск «узких мест». Среди них карта «Потока создания ценности», организация рабочего пространства по принципу 5С: сортировка, соблюдение порядка, содержание в чистоте, стандартизация, совершенствование.

Во главу угла работы каждого сотрудника положен принцип: дать клиенту максимальную пользу при минимальных затратах. При этом по возможности исключаются неэффективные издержки, не представляющие ценности для клиента. Один из видов «скрытых» потерь – неэффективная транспортная логистика. Так, предложение сделать дополнительный проем в стене между складом готовой продукции и производственным цехом на заводе «Шинглас» в Рязани позволило сократить расстояние на каждом вывозе продукции как минимум на 200 метров, что в результате принесло экономический эффект около 600 тысяч рублей в год.

Среди безвозвратных потерь можно выделить транспортные, потери времени на ожидание, затраты на достижение избыточного, ненужного клиенту качества, дефекты и брак, требующие переделки, излишние запасы сырья, перепроизводство. В компании также выделяют особый вид потерь, в работе с которым кроется наибольший потенциал развития – нереализованные способности и возможности сотрудников.

Рац. предложения.
[Сообщить об ошибке](#) [Помощь по разделу](#)

Заявки II | Информация | Стандарты | НСИ | Экономика | Цены | Гонка | CRM | Персонал | Документы | Обучение | Отчеты | ВО средства | Ана

Рац. предложения | Сертификаты | Новости | Распоряжения | SharePoint

Рац. предложения по охране труда и технике безопасности размещаются в разделе "Персонал - Журнал происшествий".

Административная структура ТН: Все

Номер/Поиск: Автор: Статус:

СБЕ: Направление: Дата создания с по Поиск **Найдено предложений: 263**

№	Дата	Статус	Автор	СБЕ	Завод/Отдел/Служба	Направление	Место улучшения	Суть/Эффект/Результат
22331	02.03.2015	Внесено	Голиков Михаил Александрович	СБЕ МИ	ПП Юрга - КВ-Юрга - Производственный цех № 1	Оборудование	Шнек X22028 и X22027. ЗН №282698	Во время работы нет возможности прочистить шнек, т.к. он постоянно в работе, даже когда выброс отходящих газов переведен в атмосферу. Влага из королькового транспортера смачивает шнек и забивает отверстие.
22332	02.03.2015	Внесено	Полигуль Александр Иванович	СБЕ МИ	ПП Юрга - КВ-Юрга - Производственный цех № 3	Складирование/хранение	Зона хранения поддонов.ЗН №282841 от 02.03.15	В зоне хранения пустых поддонов таблички с указанием размеров необходимо закрепить повыше или на полу рядом с ячейками через трафарет указать размеры поддонов.
22338	04.03.2015	Выполнено	Булатов Василий Александрович	СБЕ МИ	ПП Юрга - КВ-Юрга - Отдел программного обеспечения	Программное обеспечение	ТОиР	Настроить e-mail для гл. энергетика, гл. механика, ведущего инженера-электроника, начальника производства, инженера-технолога. Условие следующее: при переводе заявки в статус "Выполнено".
22339	04.03.2015	Нецелесообразно	Лиханов Алексей Юрьевич	СБЕ МИ	ПП Юрга - КВ-Юрга - Производственный цех № 1	Оборудование	Стол охлаждения л-1. ЗН №284341 от 04.03.15	Демонтировать крышу стола охлаждения на л-1. Это увеличит обзорность линии и горячий воздух не будет скапливаться по крышей.
22340	04.03.2015	Внесено	Лиханов Алексей Юрьевич	СБЕ МИ	ПП Юрга - КВ-Юрга - Производственный цех № 1	Производство/технология	Система видеонаблюдения. ЗН №284342 от 04.03.15	Перенести камеру на холодильной зоне л-1 пониже. Это позволит видеть большую площадь ковра.

Рис. 2. Корпоративный портал.

«Мы стремимся максимально автоматизировать процессы и применять самое современное оборудование. Но ключевым ресурсом повышения эффективности являются именно люди, их идеи и вовлеченность в общий процесс создания ценности. Понимая это, Корпорация ТехноНИКОЛЬ ставит кадровый вопрос на одно из ключевых мест. Мы создаем максимально комфортные для работы и жизни сотрудников условия, – рассказал генеральный директор компании ТехноНИКОЛЬ

Владимир Марков. – Особый вид «скрытых» потерь – низкая квалификация кадров. В решении этой проблемы мы приняли проактивную позицию. Сегодня открыто уже 17 собственных Учебных центров ТехноНИКОЛЬ. С 2007 года обучение в них прошли более 50000 человек. Это наши сотрудники, студенты и преподаватели профильных образовательных организаций, специалисты, работающие в отрасли. Это инвестиции в качество и повышение эффективности в будущем».