

**СПЕЦИАЛИСТЫ** ОАО «НПО Энергомаш», проводя авторский надзор, неоднократно указывали нашим техническим службам на то, что балансировочное оборудование, установленное в цехе 5 (а это станки Савеловского машиностроительного завода ДБ-10, ДБ-12, ДБ-50А), морально и физически устарело, и существует необходимость его замены. Тем более что в ОАО «НПО Энергомаш» применяются станки немецкой фирмы «Schenck». Последней каплей в принятии решения о приобретении нового балансировочного оборудования стало то обстоятельство, что в 2005 году ОАО «Протон-ПМ» всерьез взялось за изготовление деталей для РД-191. Наши старейшие балансировочные станки не позволяют определять моментную и векторную балансировку, требование которой указано в конструкторской документации деталей и узлов РД-191. Перед техническими службами встала задача: кому из производителей отдать предпочтение при выборе балансировочного оборудования. На сегодняшний день насчитывается несколько мировых лидеров по его производству. Наиболее известные среди них уже упоминаемая немецкая фирма «Schenck», американско-германская «Hofmann» и итальянская «Семб».

Осуществляя свой выбор, технические службы главного инженера по новой технике и технологические службы первым делом «прозондировали почву», на каком оборудовании работают наши соседи по промплощадке. Выяснилось, что ОАО «ПМЗ» и ОАО «Авиадвигатель», как и ОАО «НПО Энергомаш», используют балансировочные станки фирмы «Schenck». Получив интересующую информацию от специалистов ОАО «ПМЗ», технологические службы подготовили техзадание и

## ● Курсом техпереворужения СДЕЛАН ПЕРВЫЙ ШАГ

**В сентябре 2006 года в цехе 5 парк технологического оборудования пополнился новым балансировочным станком американско-германской фирмы «Hofmann». Это событие стало отправной точкой реализации программы техпереворужения на предприятии.**

направили его в московское представительство «Schenck» — фирме «Диамех». Параллельно с этим такое же задание было выдано находящемуся в Перми «Центру прогрессивных

мы «Hofmann» оказалось наиболее оптимальным. Нельзя сказать, что этот первоначальный выбор в пользу «Hofmann» сразу же стал окончательным. У технических служб оставалось еще

ва, энергетика цеха О. Мальгина, начальника участка А. Муковникова, старшего мастера А. Ожгибесова. Также под началом немецкого специалиста проходило обучение работе на станке. В течение недели балансировщик 6-го разряда Владимир Трушников осваивал новое для себя оборудование. В итоге Владимир удостоился лестных отзывов от своего немецкого наставника, который отправился домой, в Германию, со спокойной душой только после того, как убедился, что его ученик может самостоятельно выполнять балансировку деталей и узлов.

Новый станок достаточно прост и удобен в обслуживании. Средствами его управления являются встроенный компьютер, а способами управления — пульт, компьютерная клавиатура, которая к тому же продублирована на сенсорном дисплее. Работая на таком оборудовании, предприятие выигрывает в качестве и значительно сокращает время на выполнение технологических операций. Кроме того, существенно расширяются функциональные возможности балансировочного участка цеха 5. Можно с полной уверенностью говорить о том, что мы сделали первый и очень ответственный шаг в приобретении современного прогрессивного оборудования.

**В. ВЛАСОВ,**  
заместитель  
главного технолога.



**В. Трушников за работой.**

технологий», который является официальным дилером фирмы «Hofmann». Получив коммерческие предложения от фирм «Schenck» и «Hofmann», после первичной их проработки стало понятно, что станок, предлагаемый фирмой «Диамех», по своим техническим характеристикам не подходит для нашей номенклатуры деталей. Дело в том, что фирма «Диамех» представила нашему предприятию станок, который производит балансировку более тяжелых деталей, чем нам требуется. Соответственно более мощный станок дороже стоит, в то время как вес наших деталей и узлов не превышает 100 кг. Поэтому предложение фир-

мы «Hofmann» оказалось наиболее оптимальным. Нельзя сказать, что этот первоначальный выбор в пользу «Hofmann» сразу же стал окончательным. У технических служб оставалось еще

очень много сомнений, даже после многочисленных консультаций со специалистами разных предприятий: ОАО «ПМЗ», ОАО «Авиадвигатель», ОАО «НПО Энергомаш», ЗАО «РЕМОС-ПМ». Окончательное решение в пользу фирмы «Hofmann» было принято после ознакомления с данным оборудованием в ОАО «Новомет».

**С начала 2007 года во всех подразделениях управления и в цехах 79 и 86 вступила в действие новая система оплаты труда, основанная на РМТО. За прошедшие два месяца были проведены 2 пробные оценки качества труда. Все линейные руководители в данных подразделениях сдали зачеты на знание инструкции по управлению персоналом. В течение этого «игрового» периода руководители вели таблицы учета указаний на нарушения.**

**Результаты второй пробной оценки качества труда.** 67% работников сохранили 6 ранг стимулирующей доплаты (СД), 15% были оценены на 5 ранг СД и 2% — на 4 ранг. Всего лишь два человека оценены на 3 ранг, а оценок, соответствующих 2 и 1 рангам не было вообще. Качество труда 16% работников было оценено более чем на 6 ранг СД, причем у 4 работников сразу же на 11 ранг.

По результатам изменения рангов следующая картина: после первой пробной оценки 12% работников изменили ранг на шаг (+1), 20% работников сделали шаг (-1), и 6% — шаг (-2). По результатам второй оценки уже 27% работников перешли на ранг выше (+1), 6% совершили шаг (-1), и лишь 1% — шаг (-2).

О чем говорят данные результаты? Опасения некоторых работников, в т. ч. и некоторых руководителей, не оправдались. Нет несправедливого массового занижения оценок. Нет и резко-го завышения рангов. Что же есть? Есть 1/3 работников (33% работников, оцененных не на 6 ранг), труд которых

оценен иначе, чем труд большей части коллектива (у 67% работников сохраняется

**Результаты ведения таблицы учета указаний на нарушения.** Руководители впер-

## Внедрение РМТО: переход на новую систему

вы стали давать подчиненным им работникам указания на нарушения и отмечать эти нарушения в специальном таблице учета. Чего мы таким образом хотим добиться?

**Главная цель — повысить заинтересованность каждого работника и, в первую очередь, каждого руководителя в результатах труда как отдельного работника, так и подразделения целиком.** Ведь если нарушение замечено вышестоящим руководителем, то указание должен получить руководитель того подразделения, где и произошло это конкретное нарушение. И только потом — по цепочке — это указание на нарушение «доходит» до конкретного работника, ответственного за конкретный участок работы, где оно и произошло.

ет, что факт любого упущения (нарушения сроков, нарушения приказов, распоряжений, должностной инструкции или трудового договора, несоблюдение технологии проведения работ, инструкций по технике безопасности, превышение полномочий, опоздания, прогулы) в работе любого работника его подразделения — это недоработка, в первую очередь, самого руководителя. За что он заслуженно и получает указание на нарушение от своего вышестоящего руководителя вперед своих работников и в большем количестве, ведь 3 ЧТС (часовая тарифная ставка) руководителя однозначно больше 3 ЧТС работника.

К чему это приведет? К появлению заинтересованности руководителей всех

## ● Новая модель оплаты труда

принципом в новой системе управления — единоначалием — каждый руководитель несет *единоличную* ответственность за все, что происходит во вверенном ему подразделении. Это означа-

ет, что факт любого упущения (нарушения сроков, нарушения приказов, распоряжений, должностной инструкции или трудового договора, несоблюдение технологии проведения работ, инструкций по технике безопасности, превышение полномочий, опоздания, прогулы) в работе любого работника его подразделения — это недоработка, в первую очередь, самого руководителя. За что он заслуженно и получает указание на нарушение от своего вышестоящего руководителя вперед своих работников и в большем количестве, ведь 3 ЧТС (часовая тарифная ставка) руководителя однозначно больше 3 ЧТС работника.

ет, что факт любого упущения (нарушения сроков, нарушения приказов, распоряжений, должностной инструкции или трудового договора, несоблюдение технологии проведения работ, инструкций по технике безопасности, превышение полномочий, опоздания, прогулы) в работе любого работника его подразделения — это недоработка, в первую очередь, самого руководителя. За что он заслуженно и получает указание на нарушение от своего вышестоящего руководителя вперед своих работников и в большем количестве, ведь 3 ЧТС (часовая тарифная ставка) руководителя однозначно больше 3 ЧТС работника.

ет, что факт любого упущения (нарушения сроков, нарушения приказов, распоряжений, должностной инструкции или трудового договора, несоблюдение технологии проведения работ, инструкций по технике безопасности, превышение полномочий, опоздания, прогулы) в работе любого работника его подразделения — это недоработка, в первую очередь, самого руководителя. За что он заслуженно и получает указание на нарушение от своего вышестоящего руководителя вперед своих работников и в большем количестве, ведь 3 ЧТС (часовая тарифная ставка) руководителя однозначно больше 3 ЧТС работника.

ет, что факт любого упущения (нарушения сроков, нарушения приказов, распоряжений, должностной инструкции или трудового договора, несоблюдение технологии проведения работ, инструкций по технике безопасности, превышение полномочий, опоздания, прогулы) в работе любого работника его подразделения — это недоработка, в первую очередь, самого руководителя. За что он заслуженно и получает указание на нарушение от своего вышестоящего руководителя вперед своих работников и в большем количестве, ведь 3 ЧТС (часовая тарифная ставка) руководителя однозначно больше 3 ЧТС работника.

ет, что факт любого упущения (нарушения сроков, нарушения приказов, распоряжений, должностной инструкции или трудового договора, несоблюдение технологии проведения работ, инструкций по технике безопасности, превышение полномочий, опоздания, прогулы) в работе любого работника его подразделения — это недоработка, в первую очередь, самого руководителя. За что он заслуженно и получает указание на нарушение от своего вышестоящего руководителя вперед своих работников и в большем количестве, ведь 3 ЧТС (часовая тарифная ставка) руководителя однозначно больше 3 ЧТС работника.

ет, что факт любого упущения (нарушения сроков, нарушения приказов, распоряжений, должностной инструкции или трудового договора, несоблюдение технологии проведения работ, инструкций по технике безопасности, превышение полномочий, опоздания, прогулы) в работе любого работника его подразделения — это недоработка, в первую очередь, самого руководителя. За что он заслуженно и получает указание на нарушение от своего вышестоящего руководителя вперед своих работников и в большем количестве, ведь 3 ЧТС (часовая тарифная ставка) руководителя однозначно больше 3 ЧТС работника.

**В. КАРАБАЕВ,**  
ведущий специалист  
Центра  
административного  
менеджмента.

## ● Памятная дата МАРСИАНСКИЕ ХРОНИКИ С. КОРОЛЕВА

**2007 год — год космоса. 12 января страна отметила 100-летний юбилей со дня рождения легендарного советского конструктора — Сергея Павловича Королева.**

**К** ЭТОЙ дате телестудия Роскосмоса подготовила документальный фильм «Марсианские хроники С. Королева». Автор и режиссер проекта Т. Бочарова признается, что «над сценарием пришлось немало поработать, хотелось не просто показать Королева как гениального конструктора, но и как человека со свойственными ему причудами, с точки зрения нас, простых смертных. Гении всегда выглядят в наших глазах нелепо. Больше всего меня поразило, что Королев, загоревшись однажды мечтой о Марсе, всю жизнь эту мечту пытался реализовать, несмотря на все неурядицы и сложности. Как сейчас бы сказали, он был еще и талантливым менеджером. Его марсианским проектом занималась вся страна: от генеральных секретарей до простых инженеров и конструкторов».

По рассказам очевидцев, С. П. Королев редко думал о «земном». Он всегда носил одно и то же серое драповое пальто, потертое на рукавах, любил цветные байковые рубашки, редко надевал галстук. Мечтой всей его жизни была экспедиция на Марс.

А началось все в 1927 году в Москве открылась «Первая мировая выставка межпланетных аппаратов и механизмов». Когда посетители покидали выставку, они записывали свои имена в специальную книгу участников межпланетной экспедиции. Среди желающих был и студент Высшего технического училища С. Королев. Правда, в отличие от других, со своим желанием он не расставался ни на мгновение и делал все, чтобы межпланетные полеты стали реальностью. Молодой инженер создал группу, в которую вошли такие же мечтатели о космической одиссее. Название было простое — ГИРД — груп-

па инженеров по изучению реактивного движения. В шутку молодые ученые аббревиатуру расшифровывали так: «группа инженеров, работающих даром». Было это в 1931 году. Спустя несколько лет Королев уже возглавлял конструкторское бюро, а в 1957 году в космос был запущен первый спутник.



Конструктор мечтал о Марсе, но часто ему приходилось работать над проектами, которые диктовались временем. Он делал боевые ракеты, но не расставался с мыслью о Красной планете, даже когда был в заключении на Колыме. Схему первой радиоуправляемой ракеты Королев нарисовал прямо на стене барака. Возможно, если бы все складывалось так, как хотел ученый, на Марс мы бы полетели еще в 1967 году.

Фильм уникален тем, что в нем впервые будут показаны кадры, которые долгое время были засекреченными. О мечте всей жизни выдающегося конструктора впервые рассказывают соратники и родные: Б. Е. Черток, Н. С. Королева, А. Ф. Цандер.

**(«Российский космос»).**