

СВЕТ  КАЯ

Мобильная светотехническая лаборатория ВНИСИ стр. 3



«Бережливое производство» на КЭТЗ стр. 6-8

## ЖИЗНЬ



Японская модель менеджмента стр. 13



Хоккейные победы «Светона» стр. 14-15

## С Днём рождения, Анна Геннадиевна!



В 1986 году совсем еще юная Аня Шахпаруянц начала свою трудовую биографию в должности инженера ВНИСИ. Она только-только окончила Московский энергетический институт, где училась по специальности «Светотехника и источники света». Тогда еще мало кто

*Уважаемая Анна Геннадиевна!*

*Желаю Вам счастья, здоровья, и благополучия! Общение с Вами доставляет мне всегда огромное удовольствие! Вас отличает острый ум, тонкое чувство юмора, человечность, терпимость к чужим недостаткам и невероятное чувство такта. От всей души поздравляю Вас с Вашим днем рождения!*

*Е.Ю. Матвеева*

предполагал, что эта чуткая, всегда доброжелательная, веселая, очаровательная девушка уже в 1992 году, после окончания очной аспирантуры ВНИСИ, защитит диссертацию на соискание ученой степени кандидата технических наук (PhD), станет научным сотрудником в лаборатории ЭПРА, а впоследствии – заместителем Генерального директора по производству. Анна Геннадиевна занималась вопросами организации и подготовки производства световых приборов различного назначения – промышленных и уличных светильников, прожекторов, специальных светильников для космических кораблей, а в 2008 году возглавила Всероссийский научно-исследовательский светотехнический институт им. Вавилова (ООО «ВНИСИ»)

*Дорогая Анна Геннадиевна! Вы не обидитесь, если я перейду к привычному обращению:*

*Дорогая Анюта, я знаю тебя давно. Для меня ты – красивая, умная, обаятельная, молодая подруга. Я рада, что ты успешно реализовала свой потенциал. Гены – великая вещь.*

*Продолжай дело своего отца, будь счастлива, успешна, самодостаточна. Я люблю тебя.*

*И.А. Каинсон*

*Дорогая Анна! Я знаю тебя как удивительную, красивую и очень мудрую женщину, которая великолепно умеет сочетать профессионализм – с организаторскими способностями, глубокие знания – с умением воплощать намеченные планы, творческий подход к делу – с завидным талантом видеть перспективу. Эти качества в совокупности с порядочностью, надежностью, женским обаянием, человеческой теплотой, тонким чувством юмора создали тебе прекрасную деловую репутацию и авторитет. Вокруг тебя много людей... Они все разные, но объединены одним – любовью и уважением к тебе.*

*Желаю тебе здоровья и процветания, мудрости решений, просто человеческого тепла и уютного домашнего очага. Пусть претворится в жизнь все задуманное. Пусть всегда рядом будут верные друзья, единомышленники и я, Георгий Боос – твой «однокашник», с которым ты училась шесть незабываемых студенческих лет.*

*Г.В. Боос*

– ведущий национальный центр в области светотехники, и достойно продолжила дело своего отца Геннадия Рубеновича Шахпаруянца.

По инициативе и под руководством Анны Геннадиевны во ВНИСИ был создан Испытательный центр с современным фотометрическим оборудованием, что позволило институту выполнять измерения и испытания осветительных приборов на современном уровне, а также осуществлять экспертно-консультационную деятельность.

*Анна Геннадиевна! Поздравляю Вас с Днем Рождения. Желаю Вам счастья, радости, расширения творческих горизонтов и прихода новых молодых перспективных специалистов. Оставайтесь такой же энергичной, мудрой и чуткой руководительницей. Успехов в Вашей во всех смыслах светлой работе!*

*Е.Г. Боос*

Сегодня институт под руководством Анны Геннадиевны Шахпаруянц продуктивно работает по самым актуальным проблемам современной светотехники. Разрабатываются и выпускаются осветительные приборы специального назначения, осуществляются работы по поиску и внедрению энергоэффективных решений в светотехнике, в том числе в области разработки и модернизации системы стандартов и нормативных документов, выполняется большой объем работ по испытаниям светотехнического оборудования, производится мониторинг систем освещения различного назначения с помощью мобильной светоизмерительной лаборатории.

*Говорят, есть на свете женщины, гармонично наделенные всеми достоинствами – внешне прекрасны так же, как прекрасны душой, умны и великодушны, рассудительны и дружелюбны, они готовы дарить свое тепло и любовь без остатка всем окружающим. Сегодня я могу сказать – я знаю такую женщину, с Днем Рождения, Анна Геннадиевна!*

*С.В. Койнов*

Анна Геннадиевна Шахпаруянц является Президентом Российского национального комитета Международной комиссии по освещению (CIE), вице-президентом Ассоциации Российский Свет и Светотехнической торговой Ассоциации (СТА), представляет ВНИСИ во многих общественных и международных организациях, таких как: LUCI, PLDA, LUX PACIFICA, LUX EUROPA и в отделе Международного Энергетического Агентства 4 E SSL.

*Уважаемая Анна Геннадиевна! Поздравляю Вас с юбилеем! Работа института очень важна для всего светотехнического сообщества. Наши сотрудничества со специалистами ВНИСИ способствует повышению качества работы «Светосервиса».*

*Я желаю Вам дальнейших успехов в Вашем сложном, необходимом деле. Счастья и благополучия Вам, Вашим родным и близким.*

*М.И. Киптик*

У Анны Геннадиевны прекрасная семья. Она не только серьезный ученый, грамотный руководитель, но и любящая мама, жена, внимательная, заботливая дочь. А главное, по-прежнему, юная, с удивительным чувством юмора, никогда не унывающая, мудрая красивая женщина, которую в Холдинге с теплом называют – Настоящая Леди.

## НОВОСТИ ХОЛДИНГА

## О награждении



4 апреля 2013 года в рамках IX Всероссийского Форума-выставки «Госказ-2013» состоялась торжественная церемония награждения лучших Поставщиков Правительства Москвы. За работу в 2012 году звание «Поставщик Правительства Москвы» получили ООО «Светосервис» в номинации «Озеленение, содержание, благоустройство» и ООО «Проектсветстрой» в номинации «Малый бизнес». Заместитель Мэра Москвы Шаронов Андрей Владимирович вручил награды Киптику Михаилу Ивановичу и Иванову Михаилу Кирилловичу.

## «Новинки года»

По итогам Всероссийского конкурса «100 лучших товаров России – 2012» ООО «ЛЗСИ» получило диплом Лауреата и свидетельство «Новинка года» на светильники для архитектурного освещения фасадов зданий наружного освещения со светодиодами и с управлением светом серии ДДУ73 «ИРИДА» и ДДУ74 «АРКУС», вручена также юбилейная медаль к 15-летию конкурса.



## Неплохой результат!

По данным Министерства промышленности Республики Мордовия в рейтинге 30 крупнейших промышленных предприятий Республики Мордовия ОАО «КЭТЗ» заняло 7-е место по ряду показателей за 2012 год.

В частности в рейтинге учитывались такие показатели как: объем производства товаров и услуг, темпы роста объемов производства, доля инновационной продукции, среднемесячная зарплата работника, рентабельность продаж и др.



## Испытательный центр ВНИСИ

«Наука выигрывает, когда ее крылья раскованы фантазией.»  
(Майкл Фарадей)

**С главным метрологом ООО «ВНИСИ» Р.И. Беляевым беседует А.Н. Моренко.**

### Чем занимается Испытательный Центр?

Испытательный Центр светотехнической продукции – одно из научных подразделений ВНИСИ. Он состоит из трех структурных подразделений: светотехническая лаборатория, контрольно-испытательная станция и группа метрологии и менеджмента качества. Фотометрическая лаборатория проводит все виды фотометрических испытаний, электрических испытаний, а также спектральные и термографические измерения.

Все эти виды испытаний и измерений проводятся как для организаций – частных и государственных, так и для индивидуальных заказчиков. Среди государственных заказчиков встречаются и военные организации. Мы работаем и с Министерством Обороны, и с РКК «Энергия» (Ракетно-космическая корпорация имени С.П. Королева). Круг наших заказчиков обширен и он постоянно расширяется, т.к. многие узнают о том, что в Москве есть такой испытательный центр, аккредитованный на компетентность и независимость, который проводит комплексные испытания не только фотометрические, электрические, спектральные, но и в том числе на IP, т.е. влагозащитенность и пылезащитенность, испытания в различных климатических условиях: от -60 С до +100 С. Мы наблюдаем как прибор себя ведёт, подвергая его вибрациям, ударам и т.д. Такие «разрушающие» испытания проводят на контрольно-испытательной станции. Это действительно полный комплекс испытаний, необходимый для современной и качественной продукции.

### Но такая расширенная заинтересованность обусловлена вовсе не обязательной сертификацией?

Нет. Обязательная сертификация – это испытания параметров, напрямую влияющих на безопасность человека. В основном, это – электробезопасность, пожаробезопасность, электромагнитная совместимость и ещё ряд параметров. Считается, что светотехника не влияет на здоровье человека. Но, разумеется, мы как специалисты, как научные сотрудники, не согласны с этим. Мы прекрасно знаем, что свет воздействует на здоровье человека, на его физиологию и психологию. Плохой свет может привести к аварийным ситуациям на дорогах, может нарушить эстетику наружного освещения, отчего поменяется восприятие человеком того или иного здания, т.к. днём оно одно, а ночью другое.

В начале 2013 года у нас появилась мобильная лаборатория, которая делает замеры яркости в on-line режиме, измерения освещенности и яркости фасадов зданий, дорожного покрытия. Наши специалисты анализируют результаты измерений, считают среднюю яркость, средний уровень освещенности и смотрят на соответствие санитарным нормам, строительным нормам, определяют уровень яркости различных рекламных щитов, измеряют уровень засветки окон в жилых домах и т.д.

### Штат вашего подразделения, он неизменен или пополняется?

Он пополняется. У нас каждый год проходят практику студенты-дипломники, которые хотят связать свою последующую жизнь с фотометрией. Многие работают у нас на полставки. Среди них попадаются очень интересные ребята, которым нравится эта



Беляев Роман Иванович, главный метролог ООО «ВНИСИ», представитель отделения БМКО в России

работа, у которых душа лежит к этому. Таких специалистов мы стараемся брать на постоянную работу.

Например, полтора года назад к нам пришел старший инженер, замечательный специалист, выпускник МЭИ, кафедра светотехники, направление фотометрия. Он прошел у нас практику, понабрался опыта и сейчас показывает великолепные результаты как штатный сотрудник.

### Происходит ли взаимодействие с учеными, другими НИИ?

Да, конечно, т.к. у нас во ВНИСИ сосредоточен Российский национальный комитет МКО (Международная комиссия по освещению), президентом которого является Анна Геннадиевна Шапаруняц. Я лично в России представляю 6-е отделение МКО – это фотохимия и фотобиология. И мы, разумеется, с зарубежными и российскими специалистами общаемся не только через почту, если у нас возникают какие-то вопросы.

Происходит общение на различных мероприятиях. Анна Геннадиевна часто ездит в заграничные поездки и принимает участие в конференциях, делает доклады, обменивается опытом. Руководитель Испытательного Центра – Барцев Алексей Анатольевич – тоже ведет очень активную международную деятельность, которая заключается не только в обмене опытом с иностранными и российскими учеными, но также и в анализе рынка иностранной измерительной техники.

Благодаря этому, кстати, у нас появилось новое оборудование, в том числе гониофотометр RIGO-801 немецкого производства, который уже всемирно известен. Потому что такие фотометры есть не только у нас и в Германии, но также присутствуют на одной из производственных площадок компании OSRAM, а также во всемирно известных светотехнических компаниях Zumtobel STAFF и SITECO. В России данный гониофотометр очень популярен и уже не единственный, потому что нашему примеру последовали и другие производители осветительных приборов, которые хотят контролировать характеристики выпускаемой продукции.

Т.е. Испытательный Центр ВНИСИ становится законодателем мод. Можно сказать, что мы направляем специалистов, которые занимаются фотометрией, в выборе фотометрического оборудования. Мы стараемся влиять на российских производителей фотометрического оборудования. К примеру, есть такая компания «ТКА», которая находится в Санкт-Петербурге и делает большой объем оборудования для фотометрических измерений. Они тоже прислушиваются к нашим пожеланиям и замечаниям. Мы общаемся с

ними и напрямую, и на конференциях.

Во ВНИСИ работает несколько докторов наук, которые активно занимаются научной деятельностью, несмотря на преклонный возраст. Они с удовольствием делятся своими знаниями и опытом с молодыми специалистами. Кроме того, есть аспирантура, куда может поступить выпускник вуза и получить ученую степень, а также великолепного руководителя.

### В настоящий момент в лаборатории идёт съемка телесюжета одного из телеканалов. Чем обусловлен такой повышенный интерес СМИ к вам?

Да, пресса к нам часто наведывается, потому что вопрос о качестве освещения сейчас достаточно острый. Он пересекается с вопросом об энергосбережении, т.к. на свет затрачивается большое количество электроэнергии, особенно в городах. В прошлом году я был на конференции в Анапе, куда меня пригласил представитель «Светосервиса-Кубань» Штовхань Андрей Юрьевич. Так как Анапа это курортный город, было много вопросов про энергосбережение при освещении. Освещение у них работает круглосуточно: днем – освещение различных кафе, баров, ресторанов; ночью – освещение пляжей, уличное освещение, которое и создает неповторимый антураж курортного города для отдыхающих и является неким его символом.



Шаровой фотометр (сфера Ульбрихта)

### А телевидение, какие сюжеты снимает: популярное или научные?

Разные. Есть те, которым интересны какие-то обзорные вещи, что творится со светом в городе, что с архитектурным освещением. Какие системы управления освещением используются. Например, некоторые видят динамическую световую подсветку различных объектов, и их интересует, как и что в данном случае работает.

Научно-популярным программам, таким как «Галилео» и «Среда обитания», интересна именно научная направленность Испытательного Центра – каким способом происходят измерения, какие параметры измеряются и испытываются, каковы новые тенденции в научном светотехническом мире.

Вопрос искусства светового дизайна также интересует людей. Особенно тех, кто выходит ночью погулять по ночным улицам и любуется обликом ночного города. Их интересуют эти световые метаморфозы, как



Фото рамы с подвешенным светильником – Гониофотометр RIGO 801

город преобразуется. Ведь облик городских объектов может оставаться неизменным днем и ночью, а может преобразиться при помощи динамического освещения, как на Новом Арбате к примеру. Исчезает монотонность и человек радуется жизни, что психологически очень хорошо.

Для города это тоже большой плюс, это красота. Мы во ВНИСИ контактируем с дизайнерами. Недавно в гостях у Испытательного Центра побывал Президент Союза дизайнеров России – Назаров Ю.В. Юрий Владимирович поддерживает идею о том, что контроль качества света неразрывно связан с дизайнерской идеей в целом. ВНИСИ также контактирует с европейской ассоциацией дизайнеров и проводит каждый год в рамках выставки «Интерсвет» конкурс «Российский светодизайн», где мы награждаем победителей дизайнеров уже реализованных осветительных установок, а также студентов за новые дизайнерские решения. И даже с этой стороны мы поддерживаем молодых специалистов и уже состоявшихся профессионалов в этом деле. Такие инновации в освещении интересны нашему институту, мы стараемся исследовать их с научной точки зрения.

Например, в нашем испытательном центре сейчас проходит интересный эксперимент, результаты которого мы уже опубликовали. Это эксперимент по измерению «синей опасности» света – Blue-light hazard.

На сегодняшний день это очень острый вопрос в Европе и в США, т.к. светодиодное освещение всё массивнее внедряется в повседневную жизнь. Но в нем присутствует ярко выраженная синяя составляющая, чего многие опасаются, т.к. возможно какое-то негативное влияние на здоровье человека. Результаты этих экспериментов будут опубликованы на мартовской международной конференции в Таиланде.



Сотрудники ВНИСИ с гостями. Слева направо: Руководитель Испытательного центра ООО «ВНИСИ», к.т.н. Барцев Алексей Анатольевич; генеральный директор ООО «ВНИСИ», к.т.н. Шапаруняц Анна Геннадиевна; заведующий лабораторией спектрофотометрических и электрических испытаний Крючкова Елена Владимировна; Президент PLDA Герберт Цибульска; преподаватель лаборатории света Королевского технологического университета Швеции Агнета Эйхед; глава лаборатории света Королевского технологического университета Швеции, профессор Ян Эйхед; заведующий лабораторией № 21 Черняк Анатолий Шахнович; главный метролог ООО «ВНИСИ» Беляев Роман Иванович.



Мобильная светотехническая лаборатория ООО «ВНИСИ»

## Мобильная светотехническая лаборатория

**ВНИСИ им. С.И. Вавилова – ведущий национальный светотехнический центр, специализирующийся на решении наукоемких задач в области теории, методов, техники и нормирования освещения.**

Уже более 60 лет в стенах ВНИСИ ведутся поисковые и прикладные исследования по различным направлениям светотехники – решение задач по освещению уникальных объектов, внедрение новых энергоэффективных источников света, разработка и совершенствование научной и нормативной светотехнической базы, фотометрические, тепловые, спектроколориметрические измерения, климатические и механические испытания осветительных приборов, экспертно-консультационная деятельность.

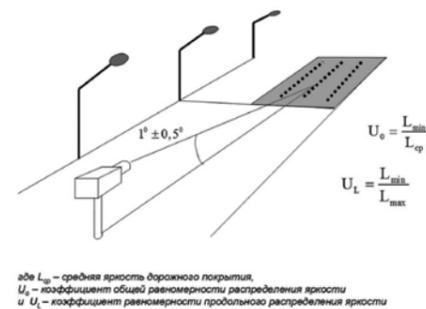
ВНИСИ осуществляет экспертизу установок освещения улиц, дорог и автомобильных тоннелей с целью выбора наиболее эффективных решений, сочетающих высокое качество освещения, безопасность, энергосбережение, экономическую целесообразность и удобство эксплуатации. Для контроля характеристик наружного освещения используется мобильная светотехническая лаборатория, разработанная сотрудниками института.



Мобильная светотехническая лаборатория ВНИСИ – это:

- мониторинг основных светотехнических характеристик дорожного освещения в режиме плановых проверок;
- удобное в использовании программное обеспечение, предусматривающее учет параметров проезжей части (ширину проезжей части) и осветительной установки (типы осветительных приборов, типы и расположение опор и кронштейнов);
- возможность документирования и протоколирования данных измерений в режиме реального времени;
- измерение средней, максимальной и минимальной яркости и освещенности дорожного покрытия с целью проверки их соответствия нормативным требованиям.

В качестве основного измерительного прибора используется программно-аппаратный комплекс на базе цифрового яркомера последнего поколения со специальным программным обеспечением. Данный изме-



где  $L_{av}$  – средняя яркость дорожного покрытия,  
 $U_e$  – коэффициент общей равномерности распределения яркости  
и  $U_r$  – коэффициент равномерности пробного распределения яркости

рительный комплекс позволяет осуществлять непрерывные измерения яркости дорожного покрытия в процессе движения автомобиля. Результаты измерений записываются на жесткий диск компьютера, после чего с помощью специального программного обеспечения, разработанного специалистами ВНИСИ, рассчитываются значения яркости в соответствующих точках и формируется протокол измерений.

Благодаря автоматизации измерений и обработки распределения яркости дорожного покрытия из движущегося автомобиля можно проводить массовые измерения в достаточно малые сроки, предоставляемые погодными условиями. Измеряя яркость на изображениях высокого разрешения, можно одновременно оценивать качество освещения больших участков автострад и тоннелей. Кроме того, мобильная лаборатория может успешно использоваться для измерений в архитектурном, утилитарном и других видах наружного освещения.

Мобильная лаборатория является частью Испытательного центра ВНИСИ, имеющего аккредитацию Федерального агентства по аккредитации № РОСС RU.0001.21МЛ65 от 14.01.2013 г. о подтверждении соответствия продукции требованиям Технического регламента Таможенного союза «О безопасности низковольтного оборудования (ТР ТС 004/2011) и Технического регламента РФ, а также проведения испытаний с целью подтверждения соответствия осветительных приборов, электрических источников света, в том числе светодиодных, требованиям стандартов и других нормативных документов.

Руководитель сектора сектора специального программного обеспечения службы информационных технологий ООО Управляющая компания «БЛ ГРУПП» **А.А.Коробко**

Всероссийский научно-исследовательский светотехнический институт им.С.И.Вавилова (ВНИСИ)  
129626 Москва, 1-й Рижский пер., 6.  
Тел./факс: (495) 788-32-96  
Тел.: (495) 682-17-01  
www.vnisi.ru



## 40 лет тепличному светильнику в России

В начале 70-х годов прошлого века после решений партийного съезда началось производство конструкций и массовое строительство теплиц в СССР; была создана отрасль защищенного грунта, перед которой были поставлены задачи поставок населению свежих, богатых витаминами овощей в холодное время года.

В 1972 г. на Кадошкинском электротехническом заводе (ныне ОАО «КЭТЗ») было начато производство первых в стране тепличных облучателей ОТ 400, специально предназначенных для досвечивания рассады в рассадных отделениях теплиц. Облучатели комплектовались лампами ДРЛФ 400, массовый выпуск которых был организован на СПО «Лисма», г. Саранск на базе ламп ДРЛ 400. Конечно, особенно по современным представлениям, и лампы ДРЛФ и облучатель ОТ 400 обладали существенными недостатками (малый световой поток и КПД в области ФАР, большие потери потока излучения в верхнюю полусферу), однако именно им было суждено успешно «запустить» производство тепличных овощей, практически во всех регионах страны с холодным климатом. Произошло это благодаря, в том числе, и многим достоинствам облучателя: высокой эксплуатационной надежности (были многочисленны примеры эксплуатации приборов в течение 15 и даже 20 лет) и дешевизне. Аналогичные облучатели в те годы производились и использовались в теплицах стран Западной и Восточной Европы. Суммарный выпуск ОТ 400 за 40 лет, с учетом потребности РЖД, достиг 5 млн шт.

С самого начала работ по тепличным облучателям у специалистов завода установились отношения творческого сотрудничества с ВНИСИ, которые позволяли постоянно улучшать характеристики как отдельных элементов, так и всего светильника в целом.



На фото представлен характерный вид теплицы с облучателями ОТ 400 (1972 г.)

Это сотрудничество продолжается и по настоящее время.

Освоение на СПО «Лисма» к Московской Олимпиаде 1980 г. производства металло-галогенных ламп дало возможность повысить более чем в 2 раза эффективность тепличных облучателей. Впервые в конструкции облучателей появился новый элемент – импульсное зажигающее устройство (ИЗУ). К сожалению, из-за невысокого качества сети и невысокого срока службы самих ламп массового распространения тепличные светильники с МГЛ не получили.

В 80-е годы достаточно отчетливо стали просматриваться перспективы тепличного растениеводства, связанные с внедрением интенсивной «светокультуры» растений. С учетом этого сформировались представления о тепличном облучателе, как о предельно функциональном световом приборе, обладающем минимальными материалоемкостью и весом, высокими КПД и эксплуатационной надежностью. С учетом этого завод постепенно берет курс на производство безкорпусных светильников с отражателем из тонколистового алюминия. Тепличная отрасль весьма благоприятно отреагировала на появление в середине 90-х годов облучателей КЭТЗ с зеркальными натриевыми



Фрагмент автоматической линии окраски корпусов светильников

лампами-светильниками, выпуск которых организовала фирма ООО «Реф-лак».

XXI век КЭТЗ начал существенными инновациями в области тепличных светильников. В 2000 г. завод выпустил светильник ЖСП46-600-001 с натриевыми лампами нового поколения, обладающими световой отдачей до 150 лм/Вт и увеличенным выходом излучения в синей области спектра.

В 2001 году, пожалуй, впервые в отечественной светотехнике завод использовал для изготовления отражателей алюминий марки Alanod, непрерывно улучшая характеристики светильников вместе с ростом коэффициента отражения материала.

С 2006 г. начато производство светильников с электронными ПРА, в том числе с регулированием электрической мощности в пределах (100-50%) и светового потока (100-30%).

Работам по созданию эффективных облучателей для теплиц уделяет постоянное внимание директор КЭТЗ с 1981 г. по 2012 г. Ю.В. Репин. В течение почти 30 лет руководил разработками тепличных облучателей технический директор В.Н.Ильин, с 2012 г. ушедший на пенсию. В разные годы в создании и продвижении на рынок светильников для теплиц принимали и принимают участие ведущие



Административное здание ОАО «КЭТЗ» в наши дни

специалисты завода: Тереханов В.М., Бусаргина М.В., Спиринов А.А., Ульяночкин В.М., Асадулин М.И., Репин В.Ю., Абрамов А.А.

В настоящее время ассортимент тепличных светильников ОАО «КЭТЗ» превышает 20 типов, среди которых светильники мощностью 250 Вт (для междурядового освещения), 400, 600 и 750 Вт с электромагнитными и электронными ПРА. В IV квартале с.г. начато производство нового светильника ЖСПЗ 8-1000-001 с ЭПРА и НЛВД мощностью 1000 Вт с двухсторонними выводами.

В последние несколько лет завод находится в фазе активной модернизации производства, в частности, готовится к пуску цеха по производству электронной аппаратуры для светильников с газоразрядными лампами и светодиодами.

В составе НПО «Галад» компании ООО «БЛ ГРУПП» в содружестве с ООО «БЛ ТРЕЙД» и ООО «ВНИСИ» Кадошкинский электроламповый завод, открывший 40 лет назад направление «Светотехника для теплиц», продолжает его развивать.

Вед. специалист ООО «БЛ ТРЕЙД», зав. лабораторией ВНИСИ им. С.И.Вавилова

**Л.Б. Прикупец**

По материалам ж-ла «ТЕПЛИЦЫ РОССИИ» №4/2012

## Стратегия развития производства GALAD



П.А. Шашин

**Текущее развитие мировой экономики и новые вызовы заставляют компании переходить на инновационные пути развития и изменять производственные системы в соответствии с требованиями рынка.**

В связи с ужесточающимися требованиями по энергосбережению и расширяющимися возможностями электроники светотехника не является исключением общей тенденции. Инновации в области светодиодов, которые произошли в последние годы, получили свое отражение во многих областях применения: сверхтонкие телевизоры и мониторы со светодиодной подсветкой, светодиодные фонари и фары головного света в автомобилях. С каждым годом более широкое применение светодиодная технология приобретает в области уличного и внутреннего освещения. Очевидно, что в ближайшее время светодиоды заменят большинство источников света. В связи с этим наша компания встанет перед определенными вызовами. Важнейшим моментом является смещение изделий на базе светодиодов из области электротехника в область электроника. Для электроники характерна более жесткая конкуренция.

Другая тенденция на рынке – снижение серийности производства. Основываясь на этом, развитие производства Холдинга следует направлять в сторону производства широкой номенклатуры мелкосерийных и единичных изделий.

Наш Холдинг, являясь лидером на российском рынке, должен идти с опережением и определять тренд развития рынка.

Понимая это, мы ставим цели по развитию следующих направлений развития производства Холдинга:

- 1) максимально возможное использование электронных компонентов собственного производства – для повышения добавленной стоимости и снижения зависимости от длительных сроков поставок;
- 2) создание подразделения высококвалифицированных специалистов электронщиков по разработке светодиодных линеек, драйверов светодиодов, ЭПРА, и систем управления освещением;

- 3) автоматизация производственных процессов;
- 4) создание «гибких» производственных мощностей для изготовления широкой номенклатуры мелкосерийных изделий;
- 5) снижение зависимости от сторонних поставщиков ряда основополагающих компонентов, таких как ИЗУ, линзы для светодиодов;
- 6) постановка новой техники в серийное производство в максимально короткие сроки.

Для достижения указанных целей ведутся работы, результаты которых будут видны уже в этом году:

- 1) Введение в эксплуатацию участка производства электронных компонентов на ОАО «КЭТЗ», который будет обеспечивать в первую очередь светодиодными линейками светильники 02 и 03 серий (ДКУ 02, ДКУ 03, Д002), ДКУ 05 «Волна» и потолочных светильников 600\*600;



ДКУ 05 «Волна»

- 2) Введение в эксплуатацию полуавтоматической линии сборки Импульсно-зажигающих устройств (ИЗУ) для мощностей от 70 до 400 Вт;
- 3) Введение в эксплуатацию первой очереди модернизированных сборочных площадок ЛЗСИ, позволяющих перестраиваться на выпуск широкой номенклатуры светодиодных и классических изделий;
- 4) Использование оборудования, закупленного в рамках инвестиционного бюджета КЭТЗ, для быстрого запуска новой техники без изготовления оснастки;

С целью автоматизации процессов ведется разработка автоматизированной линии производства светильников внутреннего освещения 600\*600. Ведутся работы по автоматизации технологических процессов склеивания, герметизации, упаковки и сборки светильников.

Результатом указанных работ и будущих перспективных разработок является построение современного производства в перспективе 2018-2020 гг.

*Руководитель департамента логистики и развития производства ООО Управляющая компания «БЛ ГРУПП»*  
**П.А. Шашин**



Сборка светодиодных светильников на ЛЗСИ

*«Нет смысла нанимать толковых людей, а затем указывать, что им делать. Мы нанимаем людей, чтобы они говорили, что делать нам.»*  
*(Стив Джобс)*

## «Нам хочется быть надежной опорой нашего Холдинга»

**Компании «ОПОРА ИНЖИНИРИНГ» («ОИ»), входящей в холдинг «БЛ ГРУПП», более 5 лет. Это современный промышленный комплекс полного цикла по изготовлению металлоконструкций для наружного освещения, энергетики, молниезащиты, видеонаблюдения и связи. Завод оснащен самым передовым высокотехнологичным оборудованием от ведущих мировых производителей и укомплектован высококвалифицированным персоналом. Об этом и многом другом с исполнительным директором «ОПОРА ИНЖИНИРИНГ» А.Г. Обуховым беседует А.Н. Моренко.**

**– Недавно на «ОИ» был назначен новый руководитель Александр Геннадиевич Верясов, какие существенные изменения на предприятии Вы, как его давний руководитель и старожил, заметили?**

– А.Г. Верясов был назначен на оперативное управление филиалом компании «ОИ». В его задачи входит управление текущей деятельностью филиала, оптимизация и совершенствование производственных процессов, постановка «бережливого производства», что он с успехом и делает в настоящее время.

**– Сколько в последнее время нового оборудования было введено на предприятии?**

– За прошлый год мы ввели несколько единиц сварочного оборудования и технологической оснастки. Это позволило достичь более высоких результатов при производстве сварочных работ и повысить качество выпускаемой продукции.

**– Кто работает на новых станках? Каково образование таких сотрудников и где их обучают? Это местные жители или приезжие?**

– При организации предприятия, мы сразу ставили высокую планку по уровню образования для наших работников. Операторы, которые работают на станках с ЧПУ, только с высшим образованием и имеют длительный опыт работы на нашем оборудовании. Также мы формируем кадровый резерв из тех сотрудников, которые хотят поднять свой профессиональный и технический уровень. Сейчас по многим позициям такой резерв сформирован. Развита система совмещения профессий. Часть рабочих со временем заняла должности мастеров и начальников смен.

Многие из наших коллег совершенствуют технологические процессы в течение длительного времени. Мы идем разными путями. Создан участок по нестандартному оборудованию, его возглавил один из опытных наших сотрудников – Дуданец Валерий Николаевич. Под его началом мы стали объединять и ежедневно воплощать все наши «задумки», накопившиеся за время существования предприятия.

Второй путь – это путь внедрения принципов «бережливого производства». Хотя при проектировании компании и построении производственных потоков многое уже было заложено. Сейчас это нужно совершенствовать и развивать. Это должно стать нормой жизни каждого сотрудника компании. Ведь речь идет не только о рабочих специальностях.

**– Какова репутация «ОИ» и Холдинга в Туле? Каково отношение местных жителей к предприятию? Является ли «ОИ» градообразующим предприятием и где платит налоги?**

– Наша компания имеет хорошую репутацию в Туле. Мы зарплатоприятны и у нас стабильная работа в течение года. Конечно, нам бы хотелось иметь такое определение «градообразующее предприятие», но пока увы, мы можем только об этом мечтать. Мы к этому будем стремиться. Предприятие уплачивает налоги по месту регистрации: в Москве и Туле. Хотя, по состоянию на сегодня, мы полностью укомплектовали штат предприятия, в нашей базе, которую ведет отдел кадров, есть телефоны потенциальных работников, готовых прийти к нам на работу, некий «лист ожидания».



А.Г. Обухов

**– С какими подразделениями Холдинга «ОИ» тесно взаимодействует в своей работе?**

– В своей работе мы тесно взаимодействуем со всеми подразделениями Холдинга. Особенно с подразделениями Торгового Дома. В данном случае нельзя прямо сказать кто больше, а кто меньше взаимодействует. Все подразделения, в рамках своих полномочий, работают в тесном контакте с нашей компанией, ведь мы – одно из подразделений Холдинга!

**– Какой недавний проект, в котором участвовала «ОИ», Вы хотели бы отметить? Какие подразделения Холдинга вам помогли в этом?**

– Все проекты, которые мы ведем, важны для нас и особенно для наших клиентов и заказчиков. Большая часть нашей продукции выпускается по индивидуальным заявкам клиентов. Наиболее масштабный проект прошлого года – программа «Дворы-2012». Нам пришлось организовать производство части опор в городе Самара.

Из интересных проектов – освещение месторождения ВанкорНефть; использование продукции Холдинга в освещении саммита АТЭС на Дальнем Востоке; использование нашего оборудования совместно с оборудованием АХП (архитектурно-художественной подсветки) для Мариинского Театра в СПб и многие другие. У нас интересное взаимодействие с такими компаниями Холдинга, как: СветоПроект, ЛЗСИ и другими.

**– У «ОИ» есть своя уникальная ниша в производстве опор, но, тем не менее, растет ли конкуренция в этом сегменте? В чем уникальность «ОИ»?**

– В своей работе мы объединяем все достижения нашего Холдинга, его богатый опыт и передовые позиции на рынке светотехники. На сегодня мы можем производить практически все, что нужно для светотехнического рынка. В последнее время появляются молодые, агрессивные компании, которые пытаются конкурировать с Холдингом. Часто, получив от нас конструктив изделия с ценой, они размещают его у других производителей. При этом страдает качество изделия, ведь во многих проектах уже заложено оборудование, производящееся в Холдинге. Поэтому, мы стараемся предложить заказчикам наиболее выгодные условия по цене и срокам производства.

**– Есть ли постоянные заказчики у «ОИ»? Кто они, если не секрет?**

– В рамках договорной политики, мы не торгуем напрямую с клиентами. Но у нас есть два больших клиента: Торговый Дом «БЛ Трейд» и Группа Компаний «Светосервис». Это самые главные наши клиенты!

**– Что Вы хотите пожелать читателям нашей корпоративной газеты?**

– Мои пожелания читателям: успехов в нашей общей работе на благо всей компании.

Мы должны сохранить и поддерживать роль лидера на светотехническом рынке России. Ведь один из слоганов «ОИ» звучит: «На чем свет стоит!» и нам хочется быть надежной опорой нашего Холдинга.

## Мы управляем светом



А.В. Сибриков

С исполнительным директором ООО Управляющая компания «БЛ ГРУПП» А.В. Сибриковым беседует А.Н. Моренко.

**– Александр Вадимович, сегодня в Москве работает самая большая система управления наружным освещением в России, на Ваш взгляд это оправдано, и как удалось выстроить подобную систему?**

– Безусловно, оправдано. Ведь Москва – это огромный мегаполис, а грамотное системное управление позволяет решать весь комплекс задач: обеспечивать комфорт и безопасность для населения, энергоэффективность, своевременную работу вечернего, праздничного освещения. Ранее существовала система управления УТУ-4М, которую в начале 70-х годов прошлого века разработала академия коммунального хозяйства им. К.Д. Панфилова, но прошло 30 лет, и она устарела. Мы полностью завершили модернизацию системы управления наружным освещением, она стала проще, более мобильной, гибче.

**– А с чего все начиналось?**

– С разработки в 2005 году под руководством А.И. Киричка «Концепции информатизации наружного освещения г. Москвы». (Об этом см. «СЖ» №1 (19) за 2012 г.).

**– Александр Вадимович, ваша система – это эксклюзив, или ее можно тиражировать? Интересна ли она кому-нибудь за рубежом?**

– Специфика нашего оборудования в том, что оно разработано с большим запасом по надежности и функциональным возможностям специально для наружного освещения города Москвы. В Европе не так много многомиллионных городов, их можно пересчитать по пальцам, и критерии подхода к управлению освещением очень разные. У них не столь высоки требования к наружному освещению, а климат и условия эксплуатации благоприятней, поэтому и система управления примитивнее.

Гости-иностранцы проявляют интерес к нашим разработкам, но не более того. У них всё своё. И мы идём параллельным с ними курсом.

**– Сколько человек в вашей команде?**

– Когда мы начинали, нас было около 47 человек. Сейчас – 103 сотрудника, из них 45 с высшим образованием. Средний возраст на нашем предприятии – 38 лет, это самый зрелый возраст. Практически весь

состав ИТР, занятый в эксплуатации прошел электромонтерскую школу. На мой взгляд, а также с точки зрения эксплуатации, эта нормальная система.

**– А каков уровень образования ваших сотрудников? Есть ли перспективы карьерного роста для молодого человека с высшим образованием?**

– У нас работает много электромонтеров с высшим образованием. Приходит молодой человек и идет работать электромонтером, чтобы посмотреть, понять специфику нашей работы с самых азов. У таких ребят всегда есть перспективы.

**– Александр Вадимович, вы ведь участвовали в конференции «Свет и безопасность на федеральных автомобильных дорогах»?**

– Участвовали, но доклада не было из-за ограничения по времени. Тем не менее мы необходимую информацию представили и продемонстрировали совершенно новый образец регулятора-стабилизатора, который ещё никто не видел. Это постарался наш ООО «Светотехсервис-Металлоконструкция» специально к конференции.

**– Каковы ещё направления вашей деятельности?**

– Основные наши традиционные направления: проектирование, строительномонтажные работы, наладка, последующая эксплуатация систем управления наружного и архитектурно-художественного освещения, коммерческого учета управления, оборудования энергосбережения. В конце прошлого года была смонтирована и запущена комплексная система управления архитектурно-художественным освещением.

**– Это новое направление?**

– Безусловно, да. Ничего подобного пока мы ни у кого не видели. Она включает в себя большое количество подсистем. Особенно интересными, на мой взгляд, являются системы визуализации образов и создания сценариев и видеонаблюдения. С точки зрения техники, видеонаблюдение давно применяется. А с точки зрения архитектурно-художественной подсветки это, безусловно, новшество. Потому что пока никто за своими объектами вживую не наблюдает. Все по привычке гоняют людей, а мы наблюдаем по камерам. Надеюсь, что в этом году наши наработки получат дальнейшее развитие.

**– Спасибо, Александр Вадимович, за интересный разговор, я думаю, далеко не последний для нашего издания. Возможно, в следующем номере мы сможем более подробно поговорить о комплексной системе управления архитектурно-художественным освещением.**



Это лимонное дерево осталось Александру Вадимовичу от прежних хозяев кабинета. Он его поливает. Деревце растет и плодоносит, можно сказать, прямо на рабочем месте. На Новый Год с него сняли очередной урожай лимонов.

## Продвижение продукции GALAD

С руководителем отдела технического продвижения ООО «БЛ ТРЕЙД» Д.М. Ходыревым беседует А.Н. Моренко.



Д.М. Ходырев

**– Дмитрий, расскажите, какие цели и задачи ставятся перед отделом технического продвижения?**

– Наши цели вытекают из особенностей рынка светотехники. Наша компания производит и продает технически сложный продукт на рынке с высоким уровнем конкуренции. Еще одна особенность заключается в том, что светотехнические приборы и решения – это всегда часть более глобальных проектов нового строительства или реконструкции. Как следствие, люди, которые этим занимаются, участники нашего рынка, не всегда являются специалистами именно в сфере светотехники и решении задач освещения. Поэтому свойства и качество этого продукта не всегда очевидны для нашего потребителя. И в то же время решения о выборе оборудования принимаются очень серьезные, а освещение напрямую влияет на качество жизни и работы людей и даже их безопасность.

Наша миссия, если хотите, заключается в том, чтобы помогать людям принимать наиболее эффективные решения в сфере светотехники с помощью оборудования нашей компании. Как светотехник, я хочу, чтобы освещение в нашей стране было на мировом уровне с использованием только нашего оборудования.

**– Ну а все-таки, Дмитрий, цели, озвученные Вами, безусловно, важны, но, что это для нашей компании, для нас с Вами лично, для каждого нашего работника?**

– Если сформулировать иначе – наша цель – добиться доминирования компании в умах наших потребителей. И, как прямое следствие, в продажах. Нельзя продать то, во что не верят люди. Наш продукт – это гордость российской светотехнической отрасли, и все потребители и участники рынка должны об этом знать. От того, как идут эти продажи, зависит стабильность компании, а значит и стабильность каждого работающего в этой компании, и моя, и ваша, Андрей.

**– А как Вы продвигаете продукцию Холдинга? У Вас есть особые рычаги воздействия?**

– По сути, мы используем полный набор маркетинговых инструментов. Наши усилия направлены на клиентов, на продукт и на создание материалов для продвижения.

**– Что значит материалы для продвижения?**

– Это что, как и в каком виде представлена информация о нашей продукции в профессиональной среде. Это печатные и электронные каталоги компании и материалы о ней, электронные базы для компьютерных программ проектирования (любых, в каких работают наши потребители), брошюры, листовки, освещение в прессе и т.д. Это то, с чем мы сами и все остальные сотрудники идут к клиентам. От того, на каком уровне это делается, зависит мнение о нас, и принимаются нужные нам решения. Ведь, что бы мы ни делали, мы никогда не сможем пообщаться с каждым клиентом. Большая их часть все равно работает и принимает свои решения с помощью информационных материалов компании. Вот почему это так важно. Как я сказал выше, мы не хотим быть «просто еще одной светотехнической компанией». Мы должны доминировать, а следовательно, не только качественно работать, но и уметь качественно предъявить клиенту наши возможности.

**– Дмитрий, Вы сказали о сопричастности к общему делу и важности своей работы для всех. А кто является ключевым для нас клиентом?**

– Работу с клиентами мы строим, отталкиваясь от структуры нашего рынка и действующих на нем законов. Важнейшим, ключевым клиентом для нас является проектировщик. Большая часть решений в светотехнике принимаются на основе проектной работы, а нам важно, чтобы именно наша продукция легла в основу проекта. Для успеха этот этап крайне важен. Ведь в этом случае в дальнейшей конкурентной борьбе мы получаем мощную помощь в лице самого проектировщика, который отстаивает принятые им же решения. Он становится нашим союзником. В лучшем случае, борьбы может и вовсе не произойти, а продукция будет спокойно закуплена соответственно проекту. Всегда гораздо проще сесть в поезд изначально, чем пытаться запрыгнуть в него на ходу. Для эффективной работы с проектировщиками мы используем такие приемы, как коллективные презентации, визиты к ним на рабочие места, рассылку каталогов почтой. И конечно, самое главное – оказываем своевременную помощь и поддержку. Благодаря этому они сами нам звонят и приносят проекты, которые мы передаем для реализации сотрудникам Службы Сбыта.

**– А с кем еще приходится работать?**

– Нам также важны и другие группы клиентов. Например, наша сбытовая политика строится через дилерские сети, мы должны обучать персонал дилерских компаний и учить их знать и продавать нашу продукцию. С прошлого года для этой цели используется технология онлайн-презентаций (вебинаров).

**– Правильно ли я понимаю, что в изготовлении самого продукта вы участия не принимаете?**

– Напротив, мы принимаем самое непосредственное участие в работе над продуктом. Благодаря тому, что мы общаемся с клиентами каждый день, мы получаем информацию с рынка и можем оценить конкурентоспособность наших решений и оказать экспертную помощь продакт-менеджерам и конструкторам. Так, в этом году разрабатывается стратегический план «Каталог 2016» – это обобщенное видение того, каким должен быть наш продукт через 3-4 года и к чему должны стремиться компании. В работе над этим планом участвуют БЛ ТРЕЙД, наши заводы и Управляющая Компания. Но в основе всего лежит концепция – сама ассортиментная матрица, которая формируется сейчас в отделе технического продвижения – конечно, с помощью всего экспертного сообщества Холдинга. Мы объединим в ней все, что мы понимаем о рынке, что придаст компании новый импульс к развитию.

**– Из Вашего доклада на конференции «Свет и безопасность», которая прошла 19 февраля 2013 года следует, что не стоит так однозначно оптимистично смотреть на светодиодные технологии. Почему? Сколько времени в России ещё будут эксплуатироваться светильники с натриевыми лампами (ДНАТ) и каков их процент от общего числа выпускаемых светильников Холдинга?**

– На эту тему было уже так много дискуссий, и они не прекращаются. На мой взгляд, дело в том, что светодиодные технологии сейчас находятся на стадии интенсивного развития. Все в динамике – параметры, цены, технологии. Поэтому ситуация на этом участке рынка никак не может устояться. В «зоне турбулентности» находятся и нормативные документы, и решения, и мнения потребителей. Много недостоверной информации, информационных конкурентных войн. Даже сейчас, несмотря на начавшееся массовое внедрение светильников на основе светодиодов, на рынке нет устоявшихся мнений, вызывающих всеобщий консенсус и доверие. Экспертному сообществу нужно время, чтобы получить и осознать достоверные данные об эксплуатации светильников и сравнить их с тем, что заявляется на бумаге. Однако это не отменяет того факта, что светодиодные технологии нужно очень активно применять – только так мы и получим единое понимание того, куда двигаться отрасли.

Продолжение на стр. 8



Те самые чудо-шкафы (регуляторы-стабилизаторы), которые впервые были представлены на конференции в МАДИ.

## ПРОФИ

Основателем концепции «бережливого производства» считается выдающийся японский бизнесмен Тайити Оно, создавший производственную систему Toyota в 1950-ые годы. Сначала концепцию бережливого производства применяли в отраслях с дискретным производством, прежде всего в автомобилестроении. Затем концепция была адаптирована к условиям процессного производства. Позднее идеи «бережливого производства» стали применяться в торговле, сфере услуг, комму-

нальном хозяйстве, здравоохранении, вооружённых силах и секторе государственного управления.

Бережливое производство предполагает вовлечение в процесс оптимизации бизнеса каждого сотрудника и максимальную ориентацию на потребителя.

О внедрении данного инвестиционного проекта нашим читателям рассказали ведущие специалисты Кадошкинского Электротехнического Завода.

## Ориентируемся на потребителя

## ЯПОНСКАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА В КАДОШКИНО

Рассказывает **Крысин Николай Александрович** – начальник технологического отдела Кадошкинского Электротехнического Завода.



Н.А. Крысин

Основной задачей, поставленной при реализации программы на ОАО «КЭТЗ», является выпуск новых видов продукции, связанных на прямую с инновационными проектами в области светотехники и экономии энергоносителей, изготовление импортзамещающих изделий и устройств, освоение новых видов технологий и глубокой модернизации действующего производства, обеспечивающей снижение себестоимости и повышение производительности труда, как важных показателей конкурентоспособности нашей продукции, и увеличение к 2016 году объёмов производства в 2 раза.

« В тендере побеждает тот, кто имеет лучшие возможности по выполнению условий заказчика »

Разработка такого вида продукции потребовало от инженерно-технического персонала предприятия проведение тотального аудита действующих производственных процессов и используемого оборудования. Эти мероприятия дали возможность определить требуемые направления в инвестировании на развитие и модернизацию производства, минимизировать затраты для достижения **главной цели этого проекта** – создания новых инновационных продуктов, современных энергосберегающих световых устройств.

Сегодня уже очевидно, что применение электронных компонентов и электроники в производстве светотехнической продукции будет расширяться с каждым годом. Если в 2008 году в составе изделия доля электронных комплектующих была не более 10-12%, то сегодня в любом светодиодном (СД) светильнике она составляет до 85% его стоимости. И поэтому главным и основным направлением нашего инновационного проекта является создание на ОАО «КЭТЗ» самого современного производства электронных компонентов. Также нужно отметить, что на сегодняшний день главными поставщиками такого рода комплектующих являются зарубежные компании. А значит, дополнительным аргументом в создании такого уровня производства будет направление импортозамещения.

Для выполнения этой задачи уже разработаны или находятся на стадии предпрое-

фикационных испытаний некоторые типы изделий и устройств.

Второе направление в инвестиционном плане – создание участка изготовления корпусов для мелких серии светильников. Потребность в таком производстве диктует рынок – это очевидно. Всё чаще потребитель (особенно светодиодных светильников, электронных тепличных светильников) требует решения для него специальных задач в минимальные сроки. А в тендере побеждает тот, кто имеет лучшие возможности по выполнению условий заказчика, у кого есть оборудование, имеющее гибкую систему переналадки т.е ЧПУ. Инновационные технологии освещения на базе светодиодных источников света, требуют кропотливого и точного расчёта конструктивных решений отвода тепловой энергии от самих источников света. Такого рода задачи могут быть решены и воплощены в реальный продукт только при использовании набора оборудования, предлагаемого в нашем проекте. Задача этого участка ещё в том, чтобы минимизировать затраты на изготовление оснастки при отработке конструкторско-технологических решений новых изделий для перехода от опытного производства к серийному. Тем самым снизить себестоимость продукции.

« Результатом проекта станет – создание инновационных продуктов производства при применении новых технологических решений »

Третье направление инвестиционного плана связано с созданием нового серийного продукта – балласта с отводом для применения его в комплексе с такими электронными устройствами как: УРМ, БЗУ. Аналогов такого производства в России не существует. А также для производства следующего поколения ПРА. Отличительной чертой данной конструкции будет выполнение дополнительных норм европейских стандартов по снижению потерь электроэнергии в этих устройствах. Данная линейка балластов будет выпускаться в двух модификациях. Разница – в применении различных типов индукционных материалов. Заявленный в проекте набор оборудования позволит решить не только проблемы с увеличением объёмов производства ПРА на 50% к 2016 году (2,5 млн штук в год) и начать выпуск абсолютно новой конструкции балласта, обеспечивающей снижение себестоимости продукта на 8-12% в зависимости от его мощности, но без снижения его электротехнических параметров.

Модернизация инструментального хозяйства. Определенный в этой части инвестиционного плана набор оборудования обусловлен только экономической целесообразностью изготовления всей используемой на ОАО «КЭТЗ» штамповой оснастки силами самого предприятия. ОАО «КЭТЗ» ежегодно тратит на приобретение за рубежом штампов для изготовления ПРА- более 6 000 000 рублей со сроком исполнения этих заказов – 5-6 месяцев. При реализации третьего направления проекта планируется увеличить объёмы производства балластов более чем на 50%, что естественно приведёт к увеличению затрат по приобретение импортных штампов до 10-11 млн рублей в год. Естественным решением будет – закупить необходимый набор высокоточного оборудования для создания на ОАО «КЭТЗ» реального импортзамещающего производства инструмента и оснастки. Это решение продиктовано желанием предприятия снизить себестоимость выпускаемых им светильников без ухудшения их качества и эксплуатационных свойств.

Окончательным результатом этого проекта станет – создание инновационных продуктов производства при применении новых технологических решений, оптимально интегрированных в действующее предприятие.

## РЕАЛЬНОСТЬ НАСТОЯЩЕГО

Рассказывая о новой системе, **Асадулин Марат Иргизарович** – начальник конструкторского отдела, подчеркивает, что модернизация ПРА (пускорегулирующих аппаратов), направленная на снижение материалоемкости, принесет предприятию дополнительный доход, а это экономия 6-8 рублей с одного аппарата.



М.И. Асадулин

Марат Иргизарович сообщил, что за последние полгода предприятием сделан большой шаг в светодиодном освещении. Был создан отдельный, специализированный участок по сборке светодиодных светильников. В короткие сроки были освоены уличные светильники ДКУ02-40(80,120), произведена модернизация этих светильников в части уменьшения трудоемкости при производстве. Разработаны и изготовлены светильники ДКУ02-200 на базе мощных светодиодов ХМ-L. Внедрены в производство прожектора Д002-200.

Одним из перспективных направлений, по его мнению, является освещение административных и общественных зданий. Свето-

диодное освещение помещений может быть реализовано с применением встраиваемых, накладных или подвесных светодиодных светильников. При этом освещение может быть локальным и выполнять декоративную функцию, либо светодиодные светильники могут использоваться для общего освещения помещений. В этом направлении освоены в производстве светильники ДВО01-40 с тремя видами стекол. Изготовлен вариант накладного исполнения ДПО01. Для офиса БЛ ТРЕЙД изготовлены светильники ДВО03-60, ДСО03-60. Для ЖКХ подготовлено производство светодиодных светильников ДБО11, ДБО66. Ещё вчера светодиодное освещение было перспективой будущего, сегодня реальность настоящего.

В направлении освещения теплиц подготовлено производство светильника ЖСПЗ8-1000 с новым исполнением отражателя.

« Ещё вчера светодиодное освещение было перспективой будущего, сегодня реальность настоящего. »

Асадулин Марат Иргизарович убежден, что наладив изготовление импортзамещающих изделий и устройств, освоив новые современные виды технологий и завершив глубокую модернизацию действующего производства, мы сможем обеспечить снижение себестоимости продукта (а это важный показатель конкурентоспособности нашей продукции). Это также позволит увеличить объёмы производства, снизить затраты, что приведет к повышению эффективности работы. А реализовав план мероприятий, который уже на заводе утвержден предприятием, можно будет конкурировать в светотехнической промышленности как по цене, так и по качеству.

## ИСТОРИЧЕСКИЙ ФАКТ

**Плаксин Владимир Викторович** – начальник цеха производства пускорегулирующих аппаратов обращает внимание на то, что достаточно жесткая конкуренция на светотехническом рынке обязывает постоянно работать над повышением технического уровня продукции, расширением и обновлением ассортимента, а также увеличением объёмов их производства.

« Два года, 2012-2013 войдут в историю предприятия как переломные, связанные с модернизацией производства »



В.В. Плаксин

Владимир Викторович рассказывает, что в цехе производства пускорегулирующих аппаратов все началось в 2012 году. Стали освобождаются площади механического участка, он был полностью отремонтирован: покрашены стены, потолки, залиты полы, проведены коммуникации. Оборудование было размещено по новой планировке, согласно

которой было установлено место под быстрый пресс автомат «BRUDER» и комплект станков с ЧПУ «AMADA», включающий в себя пробивной и гибочные станки, установку резки лазером. На сборочном участке подготовлено и оборудовано место под сборку светодиодных светильников, установку намоточных станков, новых линий сборки на



Пресс автоматы «BRUDER» на механическом участке

## ПРОФИ



Пресс автоматы «BRUDER»

уширенной пластине – цех преобразился. За короткий срок предстояло пустить в строй 10 единиц оборудования, 6 новых линий и все это не останавливая ни на минуту выпуск основной продукции.

Естественно, встал вопрос об обучении персонала. Вместе с отделом кадров нашли молодых, образованных ребят, которые с интересом вместе со специалистами, занимающимися пуско-наладкой, стали вникать в работу нового для нас оборудования. 6 работников предприятия решили продолжить свое обучение на светотехническом факультете МГУ им. Огарева.

Большую помощь получали от инженерных служб завода. Им приходилось работать по 9-10 часов в день, а иногда без выходных. В максимально короткие сроки надо было запустить новые участки в работу.

С пуском участка «малых серий»,

возможности выпуска новых изделий резко возросли. Сконвейера завода стали выходить светодиодные светильники, приносящие предприятию существенную прибыль. За ними большое будущее благодаря их преимуществам (простоте конструкции, высокой световой отдаче, механической прочности и др.).

Успешно запущен «BRUDER» со штампом на новую уширенную пластину, дающую снижение себестоимости выпущенных нашим предприятием изделий и светильников.

На сборочный участок приобретены два намоточных станка «AUMAN» немецкого производства. Первоначально были трудности установки программы на разные типы катушек ПРА, но наши работники показали свою настойчивость и эрудированность, и теперь эти станки встали в ряд по выпуску новых изделий на уширенной пластине, как из медного провода, так и из алюминиевого, что приводит к снижению трудоемкости и повышению производительности труда.

С первой частью задачи коллектив цеха ПРА и инженерных служб завода с честью справился. Осталось внедрить линии СМД и ИЗУ. И мы понимаем, что это завтрашний день и без пуска этих линий нам уже не обойтись. Мы верим в свой коллектив, уважаем достоинство и трудолюбие каждого работника нашего цеха. И уверены, что со всем этим мы справимся, не подведем руководство предприятия в выполнении поставленных задач.

Владимир Викторович уверен, что два года, 2012-2013 войдут в историю предприятия как переворотные, связанные с модернизацией производства, установкой современного оборудования, отвечающего новым стандартам.

## МОЯ МЕЧТА

**Кулаков Владимир Анатольевич**, начальник цеха производства светильников, рассказал еще об одном направлении по внедрению «бережливого производства».

За пилотный проект взяли сборку уличных светильников, поставили себе амбициозные задачи: из двух сборочных конвейеров сделать один, цель – увеличить производительность труда на 30-35%. Для этого полностью пересмотрели систему сборки светильника 02 серии, которая занимает более 80% всего выпуска уличных светильников и создали единый поток, но с перспективой встроить в него все остальные серии.

Изначально темп выхода светильника составлял 51 секунду, постоянно работая над снижением издержек за два месяца достигли темпа 40 секунд.

«Моя мечта, чтобы в скором будущем и на наше предприятие приезжали посмотреть, а может, даже и чему-нибудь поучиться»

Задача поставлена: через четыре месяца добиться темпа выхода светильника 32 секунды. Преимущество построенного потока – совершенно четко, ясно и понятно, на каком посту что делается. Структурирована задача для каждого оператора, рабочее место устроено так, что у рабочего под рукой находится весь набор комплектующих и инструментов для выполнения необходимой операции. Всё находится в доступности вытянутой руки, и, соответственно, это уменьшило время на выполнение операций, плюс оптимизировало необходимость поставки комплектующих, т.е. каждая комплектующая на определенное рабочее место, поэтому упростилась задача снабжения этого участка всеми необходимыми комплектующими.

Новый поток очень наглядно показывает проблемы каждого рабочего места: у кого-то проблемы с качеством комплектующих, у кого-то проблема с качеством инструмента, у кого-то с качеством покупных деталей. Все эти проблемы решаются. Четко понятен адрес этой проблемы, четко понятно действие, которое необходимо для устранения этого, и совместно с техническими службами вносятся необходимые изменения, с целью сокращения времени выполнения операций. Постоянно придумываются разные приспособления для упрощения работы, вносятся изменения в конструкцию светильника, для того чтобы сделать работу проще, легче и быстрее.

Эффект «бережливого производства» – нет никакой беготни, суеты, лишних передвижений. Каждый оператор на участке знает свои действия и спокойно выполняет тот набор операций, который ему прописан. Сбалансировали загрузку между опе-



В.А. Кулаков

рациями, чтобы все операторы были одинаково загружены, сейчас проводится ряд орг. тех. мероприятий совместно с конструкторами и технологами для дальнейшего упрощения той или иной операции.

Следующий шаг – оптимизация внутрицеховой логистики с целью сокращения занятого в этой сфере персонала, с целью сокращения запасов находящихся на границах рабочих участков и, вообще, в цехе незавершенного производства, с целью внедрения вытягивающей системы. Для того чтобы в этот процесс включились и другие участки, которые являются поставщиками сборочного участка, это – малярный участок, сварочный участок, штамповочный участок, участок резки металла и отдела материально-технического снабжения со своим складом.

Конечная цель – чтобы весь цех работал по вытягивающей системе, чтобы скорость реагирования на изменение в плане была как можно быстрее. Новая система позволяет мгновенно осуществлять переналадку без сбоя производительности.

Руководством завода была организована экскурсия для руководителей производства, на предприятие, которое уже много лет занимается внедрением «бережливого производства» и имеет определенные успехи, конкретно мы были на предприятии ОАО «ГАЗ». Решили посмотреть лучшую практику, у кого есть чему поучиться, и своими глазами увидели, как это работает и, самое главное, что «бережливое производство» работает без лишних проблем.

Вернувшись с экскурсии, на некоторые собственные процессы в производстве я стал смотреть по-другому (под другим углом) и вижу то, на что раньше не обращал внимания.

Начали появляться идеи, задумки, которые ещё предстоит внедрить в производство по «бережливому производству», которому нет предела совершенства...

Моя мечта, чтобы в скором будущем и на наше предприятие приезжали посмотреть, а может, даже и чему-нибудь поучиться в плане внедрения «бережливого производства».

## МЫ НЕ СТОИМ НА МЕСТЕ

В коллективе инструментального цеха трудятся 35 человек разных профессий. Средний возраст работников 43 года. В среднем за год цехом изготавливается 110 штампов, 90 штук различных шаблонов и приспособлений. Одной из выполненных задач инструментальным цехом было изготовление дублера штампа вырубки П- и Т-образной пластины, который производился в Швейцарии. Благодаря высококвалифицированным специалистам инструментального цеха, эта задача была успешно выполнена. Данная оснастка работает по настоящее время.

«Создаются все благоприятные условия для работы, творчества и выполнения производственных задач.»

У нас много задач: изготовление технологической оснастки, нестандартного оборудования и инструмента в установленных объемах, и все это в заданные сроки, с качеством, соответствующим требованиям технологической и конструкторской документации.

Для инструментального цеха в 2012 году было закуплено новое металлообрабатывающее оборудование с программным управлением. Это высокоскоростной вертикально-фрезерный центр VF-3SSYT и проволочно-вырезной электроэрозионный станок EW-C530F. Благодаря приобретению данного оборудования появилась возможность изготавливать детали более сложной конфигурации и профиля к технологической оснастке. На этом оборудовании работают оператор обрабатывающего центра Володин Сергей Иванович и электроэрозионист



С.В. Комиссаров

Рябой Валерий Леонидович. Этим работникам было оказано доверие освоить новый вид профессии. Они своим желанием и настойчивостью успешно освоили навыки работы на высокоточном оборудовании, которое требует высоких знаний, тем самым оправдывая возложенное на них доверие.

Стала усовершенствоваться технология изготовления оснастки, что позволило повысить производительность, а самое главное – качество изготавливаемого продукта. Это говорит о том, что мы не стоим на месте, а движемся вперед.

Также вместе с новшествами вливаются и новые молодые кадры, которые стремятся приобрести навыки и повысить свой уровень и квалификацию, а это значит, что есть уверенность в завтрашнем дне.

Существенно изменился облик инструментального цеха. В 2012 году был произведен полный капитальный ремонт всего цеха, включая бытовые помещения.

Создаются все благоприятные условия для работы, творчества и выполнения производственных задач.

**С.В. Комиссаров,**  
начальник инструментального цеха.



Вертикально-фрезерный центр VF-3SSYT в инструментальном цехе

## СОВЕРШЕНСТВУ НЕТ ПРЕДЕЛА

**Таношина Татьяна Анатольевна** – начальник отдела кадров рассказывает о работе по подготовке квалифицированных специалистов.

Очень непросто привлечь готовых специалистов на промышленное предприятие в маленький рабочий поселок, а без них предприятие не может реализовывать свои инновационные проекты. Нехватка квалифицированных кадров ощущается на нашем предприятии. Поэтому администрацией взят курс на подготовку специалистов с высшим техническим образованием из числа работников предприятия.

Для решения этого вопроса, в рамках реализации программы «Бережливое производство», в 2012 году были направлены на заочное обучение в Мордовский университет им. Н.П.Огарева на светотехнический факультет 3 работника предприятия, а уже в 2013 году – планируем направить 10 работников.

Мы подали заявку на участие в Президентской программе повышения квалификации инженерных кадров, участие в которой обеспечит развитие дополнительных профессиональных навыков специалистам нашего предприятия по направлению «Светодиоды, светодиодные

«Готовить профессиональные кадры заранее – значит готовить свое будущее.»

лампы и конструирование энергоэффективных световых приборов на их основе».

Готовить профессиональные кадры заранее – значит готовить свое будущее. Растить кадры необходимо еще со школьной скамьи. Мы активизировали взаимодействие со школами района, проводим встречи с учениками, организуем экскурсии, где ребята знакомятся с предприятием, с профессией своих родителей. Ведем работу по целевым направлениям на обучение в ВУЗы выпускников школ.

Кроме того, подписали договор о сотрудничестве по подготовке инженерных кадров с Мордовским государственным университетом. В рамках реализации данного договора с целью подготовки и привлечения молодых специалистов на наше предприятие, в марте текущего года на базе университета были проведены встречи со студентами светотехнического факультета и факультета электронной техники, а на базе предприятия – обзорная экскурсия.

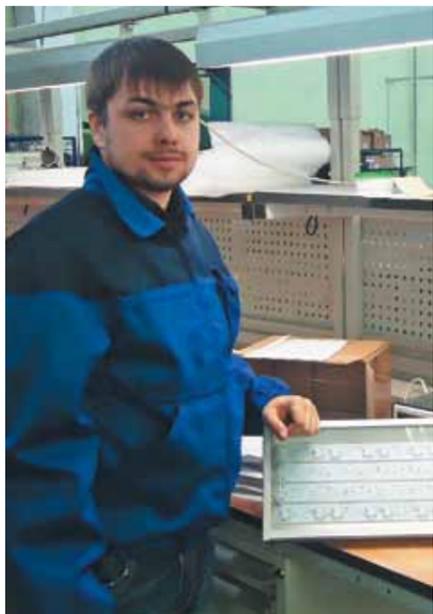
Продолжение на стр. 8

## ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ

Продолжение. Начало на стр. 6

## ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

**Альмяшев Ринат Равильевич** – старший мастер цеха производства пускорегулирующих аппаратов продолжил наше знакомство с «Бережливым производством».



Р.Р. Альмяшев

Наш завод – градообразующий, он кормилец людей, которые ему всегда верили и верят по сегодняшний день. На одном из совместных совещаний с руководством ООО УК «БЛ ГРУПП» было сказано: «Одной веры мало, должны быть гарантии дальнейшего развития предприятия». Думаю, что светодиодное направление, в которое мы вливаемся, это и есть наше будущее и наш гарант развития.

При освоении новой технологии производства вставал ряд вопросов. В связи с этим в сентябре месяце был откомандирован на ООО «ЛЗСИ», чтобы перенять опыт и ответить на волнующие нас вопросы. Командировка была познавательна, вопросы разрешены. Не скрою, мне было приятно общаться с профессионалами, знающими свое дело. Предприятие и коллеги, работающие на нем, оставили о себе неизгладимые впечатления. По приезду на родное предприятие мы начали усердно налаживать

## ПРЕОДОЛЕТЬ МИЛЛИАРДНЫЙ БАРЬЕР...

Своим мнением делится **Славкина Наталья Владимировна** – начальник отдела оплаты и организации труда.

Мы являемся лидерами российского рынка по производству пускорегулирующих аппаратов (ПРА), производя 90% продукции данного вида в стране. Акцентируя внимание на том, что сегодня наше предприятие выпускает продукцию почти на 900 млн руб. в год, сообщила об амбициозных планах руководства и всего коллектива предприятия – преодолеть миллиардный барьер в действующих ценах. Планируется, что через два года объемы производства и производительность труда увеличатся на 50% и это связано прежде всего с реконструкцией и модернизацией производства, механизацией и автоматизацией процессов.

Наданный момент наш отдел много времени уделяет организации труда, позволяющей решать экономические задачи, состоящие в обеспечении роста производительности труда, улучшении использования трудовых ресурсов и рабочего времени. С декабря месяца мы разрабатываем прогрессивные технические обоснованные нормы труда, позволяющие выявить и реализовать резервы повышения эффективности и в сфере производства, и в сфере управления. Повышение норм выработки, конечно же, приведет к высвобождению численности рабочего персонала, но главной задачей этой работы является, прежде всего, обеспечение кадрового персонала нового вида производства, которое будет запущено уже в этом году. Так как рынок труда в нашем поселке ограничен, это единственная возможность безболезненно и без сокращения штата сохранить квалифицированных кадровых рабочих, тем самым увеличив объемы производства, не увеличивая численность нашего предприятия.

производство светодиодных светильников. И вот в октябре мы получили готовый продукт ДКУ02-40, который соответствовал всем требованиям. Я был рад за нас, что мы в сжатые сроки смогли наладить производство и изготовить технологичный, конкурентоспособный продукт.

Руководство предприятия ставит перед нами задачи по повышению производительности. Совместно с техническими службами мы двигаемся в этом направлении, смотрим, что возможно сделать с конструкторской и технологической стороны. В доказательство этому можно сказать, что в октябре месяце, когда мы только начали производить осветительные приборы нового поколения, норма выработки была – 3 светильника на человека, а на сегодняшний день это – 5 светильников на человека. Мы и дальше будем работать в этом направлении.

Хочется отметить, что почти все комплектующие поставлялись с ООО «ЛЗСИ». В силу обстоятельств, были разные ситуации с поставками. Мы изыскивали пути и выходили из сложившихся ситуаций. Это был сигнал нам. Поэтому думаю, на перспективу, что в будущем мы должны на своем предприятии организовать производство собственных комплектующих на данные светильники. Организовать полный цикл изготовления продукта.

По прошествии нескольких месяцев нам предложили освоить также уличные светильники ДКУ02-80, ДКУ02-120 и офисные ДВО01-40. С чем, как считаем, мы справились успешно. В марте 2013 года освоили еще один вид офисных светильников бизнес-класса ДВО03-60. Изготовили опытную партию. На мой взгляд, продукт удачный, и он обязательно найдет своих покупателей.

Анализируя планы производства по месяцам, вижу, что наши светодиодные светильники нашли своих потребителей и становятся еще более востребованными на рынке. Думаю, положительные тенденции продолжатся.

Не могу не отметить, что мы на этом небольшом производственном участке коллективно пытаемся создать некую систему, при которой большинство вопросов решались бы в установленном порядке. Благодарен всем коллегам за понимание и помощь в этом.

Считаю, что мы можем производить надежную, конкурентоспособную продукцию, которая дает возможность людям зарабатывать, реализовать себя, приносить прибыль!

Политика в области оплаты труда все больше используется как инструмент повышения трудовой мотивации работников и эффективности деятельности предприятия. При этом, основанная на принципе создания более тесной зависимости заработной платы от полученного результата, а не от количества времени, проведенного на рабочем месте, такая политика направлена на повышение заинтересованности рабочих в конечном результате.



Н.В. Славкина

Разработанная на предприятии программа по повышению производительности труда рассчитана поэтапно на 2 года. Но все это невозможно сделать одним росчерком пера, здесь потребуются работа всего трудового коллектива: от «мозговой атаки» инженерно-технического персонала до непосредственных исполнителей, а именно основных производственных рабочих.

Продолжение. Начало на стр. 5

Что же касается светильников с лампами ДНаТ, мне кажется, они будут применяться еще достаточно долго. Это хороший, надежный, простой и недорогой источник света, а светильники на их основе абсолютно понятны в плане своих параметров и того, как их правильно применять. Как следствие, их исчезновение возможно только тогда, когда на смену придет столь же очевидное и явное решение, подтвержденное эксплуатацией в массовом порядке.

Да, конечно, их доля неуклонно снижается, но позвольте – многие до сих пор используют пресловутую лампу накаливания, несмотря на принудительные запреты! Люди привыкли к ней. Сила инерции будет удерживать и лампы ДНаТ, вопрос лишь в том, в какой мере.

Как светотехническая компания, мы должны быть готовы к такому развитию



Садово-парковые светильники GALAD (ЖТУ06 Шар)

событий. Да, рынок светодиодных изделий стремительно растет, и к нему приковано всеобщее внимание. Мы должны занять там свое место, и при этом рынок светильников с лампами ДНаТ должен остаться полностью нашим.

**– А что с подделками нашей продукции. Насколько часто мы с этим сталкиваемся, как боремся и боремся ли с контрафактом?**

– Вы знаете, к этому можно относиться по-разному. Это ведь своеобразное признание нас и нашей продукции. Обратите внимание, мы, похоже, единственная светотехническая компания в России, чья продукция подделывается, причем и название, и внешний вид. О чем это говорит? О том, что потребитель выбирает нас, а некоторые участники рынка пытаются на нашем имени заработать.

Но бороться надо, и в первую очередь информационно. Методы борьбы разные, это и коммерческие (оставим их за рамками нашей беседы) и, конечно, разъяснительная работа. Еще несколько лет назад подделки, очевидно, отставали технологически и качественно. Это влияло на безопасность, срок службы и затраты на обслуживание. Важно было объяснить это потребителю. Но сегодня подделки под нас становятся все более качественными. А это говорит о том, что нам уже пора выводить новые «топовые» изделия. Мировой опыт свидетельствует – любая успешная продукция через некоторое время тонет в море подражателей, и нет другого рецепта лидерства, как выпускать новые изделия и идти на шаг впереди других.

**– Вы часто бываете в разъездах по России и за рубежом. Какова цель этих поездок, каков имидж Холдинга за рубежом?**

– У этих поездок разные цели. Если мы говорим о России, то наша компания – глобальная в сфере освещения и работает в масштабах страны. Условно говоря, сидя только в офисе в Москве, мы проиграем активным мелким региональным игрокам. Ведь живое общение и контакт с потребителем – это исключительно важно. Динамика помогает нам поддерживать актуальную базу контактов и владеть ситуацией. Если не общаться с реальным потребителем каждый день, можно потерять представление о том, что в действительности происходит, что нужно людям.

Если мы говорим о зарубежных странах,

то наш рынок – неотъемлемая часть мирового. Время от времени проводятся международные выставки, форумы и конференции. Холдинг должен быть представлен там как с имиджевой точки зрения, так и для того, чтобы сверить свои современные разработки с тем, что делают другие мировые лидеры, в буквальном смысле «пощупать» их руками, пообщаться с зарубежными коллегами. Итогом этого становятся новые идеи для наших нужд и бесценный опыт, который применяется и в маркетинге, и в продвижении.

Не просто так мы готовим сейчас свои каталоги в переводе на 3 иностранных языка – наша продукция может и должна присутствовать не только в России и СНГ. Нам ничего не мешает это делать.

**– Дмитрий, расскажите немного о себе, о Вашем служебном продвижении в Холдинге? Как Вам удалось, совсем еще молодому человеку, проделать путь от простого электромонтера до руководителя отдела в БЛ ТРЕЙДе?**

– Ну, электромонтером я был уже достаточно давно. Я работал тогда в научно-исследовательском институте телевидения и радиовещания (ВНИИТР). Ни для кого не секрет, что деньги в науке не везде льются рекой, вот и приходилось подрабатывать. Это был довольно интересный опыт – работать на стройке за 500 рублей в день. Кстати, занятный факт, что я и в НИИ прошел с самого низа до начальника отдела светотехники и светотехнической же лаборатории. И уже оттуда пришел в Холдинг.

В Холдинге я работал инженером-проектировщиком, а потом техническим консультантом, затем заместителем в отделе. И я искренне благодарен всем своим и прошлым, и нынешним руководителям. Для меня честь – возглавлять такое замечательное подразделение – с традициями и ответственностью. В то же время это только часть пути, а не конечная остановка. На каждом этапе – свои инструменты и ответственность. Чем больше инструментов, ресурсов и ответственности, тем больше можно сделать. Для меня это очень интересно.

**– Дмитрий! Что Вы можете пожелать нашей молодежи? Как надо работать, чтобы появились возможности профессионального, карьерного роста внутри Холдинга?**

– Вы знаете, внутренняя культура нашей компании такова, что для сотрудников всегда существуют возможности для развития. Ведь компании важно, чтобы каждый человек был максимально эффективен, а это очень хорошо для тех, кто хочет чего-то добиться.

Нужно каждый день думать, как что-то сделать лучше и качественнее. Надо предлагать, не стесняться говорить об этом, и, главное, делать. Конечно, для этого должно быть не все равно. Когда большинству не все равно, компания развивается. Да, бывают и тяжелые моменты, не все получается, но важно просто не опускать руки, а двигаться дальше.

И конечно, всегда важно помнить, что главное – это семья и близкие люди. Тогда и на работе, и в жизни все будет гармонично складываться.

**– Спасибо, Дмитрий, за интересный разговор, удачи Вам, дальнейшего карьерного роста и благополучия!**

## Непростой путь к успешной карьере

**Своими мыслями с читателями нашей газеты делится Руководитель службы по управлению персоналом Парпарова М.Л. Она рассказывает о буднях Службы по управлению персоналом, об интересном опыте работы, о непростом пути к карьере, о том, как важна работа по проекту «Золотой фонд» Холдинга.**

### БЕЗ «ЗОЛОТЫХ ДЕЛ МАСТЕРОВ»... НЕ ОБОЙТИСЬ

Известно, что успех любого дела зависит от людей, от их профессионализма, уровня ответственности, способности повести за собой, зажечь идеями, и главное, довести задуманное до логического конца. Именно такие сотрудники являются движущей силой – «локомотивом», за которым идет весь состав.

Часто говорят, что незаменимых нет. Но, порой, потеря даже одного звена в цепи, может привести к последствиям необратимым: временным, качественным и имиджевым, и это может отразиться на главном результате – на конкурентной способности Холдинга, а, следовательно, на каждом из нас.

«Золотой фонд» – это проект по планированию и развитию карьеры «ключевых» специалистов Холдинга. В основном, это руководители подразделений или сотрудники, от деятельности которых зависит эффективность предприятия. Это может быть главный сварщик, ведущий технолог или наладчик оборудования. Их уникальное преимущество – в знании специфики работы именно этого предприятия, кроме того, они любят свое дело и неравнодушны к судьбе Холдинга. Именно эти «ключевые», способные сплотить вокруг себя коллектив, **являются основной ценностью** как для отдельного предприятия, так и для Холдинга в целом.

Совместно с руководителями предприятий, мы составляем списки, а затем и проводим встречи с людьми. Беседуя с каждым человеком, нам важно понять и оценить не только их профессиональную и личностную готовность к развитию, но и удовлетворенность работой в компаниях, их уровень мотивации и предпочтения, которые позволяют им работать с полной отдачей. Для кого-то наиболее важным является перечень выполняемых обязанностей, для других – занимаемая должность или хороший дружный коллектив.

В результате оценочных мероприятий мы составляем карьерные планы, даем рекомендации. Внимание руководителей мы обращаем на готовность сотрудников к расширению круга профессиональных обязанностей и зоны ответственности, на их навыки и потенциал, а также их личностные качества, такие как, как лидерство, инициативность, организаторские способности, умение самостоятельно принимать решения и т.п. Кому-то необходимо дополнительное обучение, кто-то уже готов решать более сложные задачи. Кроме этого, очень важно желание самих сотрудников, их стремление к самообразованию и развитию.



М.Л. Парпарова

При этом важно отметить, что РОСТ возможен не только карьерный, но и профессиональный. Так, например, некоторые специалисты с удовольствием берутся и, надо отметить, с успехом справляются с функцией наставника и передают свой опыт, эксклюзивные знания, обучая более молодых и перспективных сотрудников, обеспечивая преемственность.

Сегодня такой список насчитывает человек 300-400 по всему Холдингу. На каждом предприятии они составляют около 10-15% от общей численности.

Таким образом, мы формируем кадровый резерв, даем возможность руководителям вовремя увидеть нужного человека для кадровых перестановок (ротации) или последующего карьерного роста.

По результатам такой работы уже состоялись назначения в ряде предприятий. Так, несколько успешных в настоящее время руководителей предприятий Холдинга назначены именно после таких оценок (Исполнительный директор Филиала «Восточный» ООО «Светосервис» Сибриков А.В., Директор ООО «Светотехсервис-Металлоконструкция» Белокобильский О.Н., Заместитель генерального директора по светодиодной технике ООО «ЛЗСИ» Сулов А.В., Голубенко В.В. – Начальник производственно-технического отдела OPORA ENGINEERING Тула).

Из последних кадровых изменений можно отметить смену управленческого состава эксплуатационного подразделения ГК СВЕТОСЕРВИС ЮЗАО, перестановки в производственно-техническом отделе ООО «Светосервис-Подмосковье», назначение ключевых руководителей в предприятии ООО «СТС-МК», Технического директора в предприятии ООО «Светосервис-Санкт-Петербург» Колесникова П.И., Начальника производства OPORA ENGINEERING – Провоторова Е.В.

Деятельность любой успешной и развивающейся компании в условиях современного рынка невозможно представить без высококвалифицированных сотрудников. Требования, предъявляемые к производ-

ственному и административному персоналу, чрезвычайно высоки и продолжают расти с каждым годом. Для поддержания профессионального мастерства на должном уровне необходимо систематическое получение передовых знаний и навыков, а также освоение новых приемов и методов.

Именно поэтому одна из целей Службы по управлению персоналом – **повышение профессионализма** наших сотрудников. Мы регулярно организуем мероприятия по обучению и развитию персонала.

В ноябре 2012 года успешно прошло долгожданное обучающее мероприятие для сотрудников кадровых подразделений Холдинга. Мы сделали акцент на региональных предприятиях и заводах. Первый день был полностью посвящен тренингу по подбору персонала.

Его целью было повышение эффективности работы по подбору. Участники получили знания и навыки, а также смогли обменяться собственными мнениями и опытом. Тренинг был подготовлен и проведен Руководителем направления по подбору и адаптации персонала Болотниковой Марией.

Во второй день состоялось обучение работе в программе MS Excel. На конкретных примерах были разобраны типичные ошибки при работе в этой программе. Участники на практике учились использовать инструменты и возможности MS Excel. Занятие было подготовлено и проведено Заместителем руководителя службы Максеевой Наталией и нашим Ведущим аналитиком Кудрявцевой Анной.

В ближайшее время состоится обучение, направленное на повышение квалификации в области «Разработки и внедрения системы менеджмента профессиональной безопасности и охраны труда, системы экологического менеджмента». Проектом руководит Руководитель Департамента организационного развития и управления проектами Задорожный В.А. На обучение он приглашает в основном сотрудников заводов, курирующих в своей деятельности данные вопросы.

Еще одна важная задача, которую мы перед собой ставим – это развитие управленческих навыков и повышение личностной эффективности сотрудников и руководителей Холдинга. За последние полгода были организованы мероприятия для повышения результативности персонала на OPORA ENGINEERING: это двухдневные тренинги для руководителей подразделений «Планирование как инструмент оперативного управления» и «Совещание как инструмент управления».

Была сформирована группа из 14 человек, которые два дня полностью с погружением отработывали такие навыки как: планирование деятельности, формулирование целей и постановка задач, расстановка приоритетов и проведение совещаний. Тренинговый процесс снимался на видео, чтобы потом понять, что у участников получается, а что требует дальнейшего развития. Результа-

ты активно обсуждались, выполнялись различные интерактивные задания.

### УСПЕХ КОМПАНИИ – БЛАГОПОЛУЧИЕ КАЖДОГО ИЗ НАС

Практика показывает, что подобные мероприятия реально позволяют повышать управленческую культуру, развивать эффективный менеджмент, растить кадры.

Ведь правильное управление – залог успеха компании, а успех компании – благополучие каждого его работника: и комфорт, и удовлетворение, и общение с единомышленниками и материальное благополучие.

Для OPORA ENGINEERING в 2012 году мы проводили обучение дважды, продолжим и в текущем году. Надеемся, что итоги будут достойными, и с удовольствием вручим сертификаты за успешно реализованный объект. Этот опыт мы планируем тиражировать, далее пойдем на Лихославль.

Надо отметить, что тренинги – очень действенный путь развития и обучения. Методом активного включения человека в процесс обучения происходит активное познание, в том числе развивается самооценка. Человек может реально оценить свои знания и навыки, а мы наглядно увидели его возможности для правильной расстановки сил. Учиться так интересно, да и результат очевиден. Мы видим, как ребята изменились, как меняется их видение проблем. Пусть еще молодые, но уже понимающие в каком направлении идти, думать, что и как менять, к чему стремиться.

### УПРАВЛЕНИЮ МОЖНО И НУЖНО УЧИТЬСЯ...

Руководство Холдинга делает акцент на повышении профессионального уровня среднего менеджмента, причем не только в части развития знаний и умений, но и в части формирования личностных навыков. Высококвалифицированный специалист не всегда может быть эффективным управленцем, а нам нужны профессионалы, умеющие грамотно и эффективно управлять процессами и людьми для получения наилучшего результата. Собственно, в этом и суть построения системы менеджмента качества в Холдинге: управление качеством, работа на результат.

### ... И ОТ КАЖДОГО ИЗ НАС ЗАВИСИТ, КАКИМ БУДЕТ ЭТО НАШЕ ОБЩЕЕ БУДУЩЕЕ..

Сотрудники кадровых подразделений Холдинга не только привлекают людей для работы в наших компаниях, но и стараются, чтобы не было текучести, чтобы люди не разочаровывались, не уходили... Обучающие мероприятия, которые мы организуем, это серьезный стимул для многих, кто думает о своей карьере. Подобные навыки и в коллективе пригодятся, и даже в личной жизни помогут, а нам очень важно, чтобы каждый из вас просто был счастлив, тогда и работа будет спориться и атмосфера для всех будет доброй.

## Лихославль распахнул свои двери

Мы давно привыкли к высказываниям «Работа-дом-работа», «Работа второй дом» и т.д. Вот на заводе и решили познакомиться новичков, тех, кто отработал менее шести месяцев, с новым для них домом – заводом «Светотехника». Хотелось, чтобы работники побывали в разных цехах и подразделениях, узнали немного о 65-летней истории предприятия, о мероприятиях, которые проводятся для работников.

Для начала собрали всех в учебном классе, на втором этаже главного корпуса. Ирина Петровна Тесленко сказала несколько слов об истории завода, когда все начиналось, затем провела экскурсию: посетили испытательный центр, участки покраски и гальваники цеха металлопокрытий, сборочное производство, более подробно ознакомились с производством светодиодных светильников, нового направления в освещении. В заготовительном-штамповочном цехе смогли увидеть работу координатно-пробивного пресса с ЧПУ TRUMPF, посетили участок литья пластмасс и современный складской комплекс. Затем вернулись в учебный класс, где Ирина Николаевна Орлова начальник службы персонала вкратце рассказала о правилах внутреннего трудового распорядка, о необходимости общаться в службу персонала об изменениях

паспортных данных, места проживания, получении дипломов, возможности обучения и повышения квалификации на рабочем месте.

С интересом новички просмотрели юбилейный фильм о заводе. Наталья Николаевна Лобова специалист по связям с общественностью – председатель профкома сообщила о коллективном договоре и социальной программе, о работе заводского турклуба под руководством Петрова Владимира Петровича, о мероприятиях и экскурсиях, которые проводятся для работников завода и членов их семей.

Председатель молодежного совета Елена Радостева показала презентацию о работе молодежного совета завода, пригласила всех желающих принимать активное участие в проводимых мероприятиях.

В конце всех участников попросили заполнить анкеты. Хочется отметить, что всем понравилась такая форма знакомства с заводом, работники узнали много полезной информации не только о работе, но и о проведении досуга. Мы и дальше планируем проводить такие познавательные экскурсии для вновь принимаемых работников.

Начальник Служба персонала ООО Лихославльский завод «СВЕТОТЕХНИКА»  
И.Н. Орлова



Экскурсия по сборочному производству светодиодных светильников на ЛЗСИ

**ВЫСТАВКИ И КОНФЕРЕНЦИИ**

**День светотехника в Университете дизайна**

В пятницу 1 марта в Московском Государственном Университете дизайна и технологии прошел пятнадцатый традиционный семинар День светотехника Москвы на тему: «Дизайн света – направления и перспективы».

Открыл и вёл семинар Ю.Б. Айзенберг.



Ю.Б. Айзенберг

С докладом «Световой дизайн освещения кремлевских башен и стен» выступила М.П. Белякова, представлявшая ООО «СветоПроект». Её выступление сопровождалось 3-d слайдами и экскурсом в историю освещения Кремля. Вопросы докладчице в основном задавались по теме дальнейшей целесообразности эксплуатации ламп накаливания в кремлевских звездах.



М.П. Белякова

О приемах светового дизайна на празднике «Вокруг Света» рассказала М.А. Черняк, сопроводив свой доклад красочными видеофрагментами.

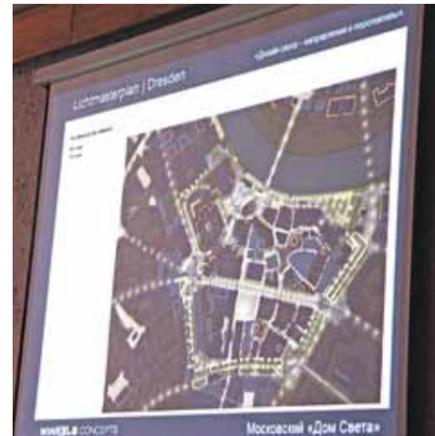


М.А. Черняк

К. Винкельс из Дортмунда призвал молодых дизайнеров не бояться участвовать в различных конкурсах и рассказал, что сам открыл своё дизайн-бюро после того, как успешно выиграл ряд номинаций. Далее последовал его подробнейший рассказ о проекте художественно-архитектурной подсветки Дрездена с подробными картами-схемами исторической части города. Свой подход к проекту он построил, отталкиваясь от известной картины художника Жоржа де Латура «Магдалена со свечой», за что не раз во время семинара удостоивался похвалы от Ю.В. Назарова. В этой картине, как сказал докладчик, художнику удалось добиться всего того, о чём мечтает каждый светодизайнер.



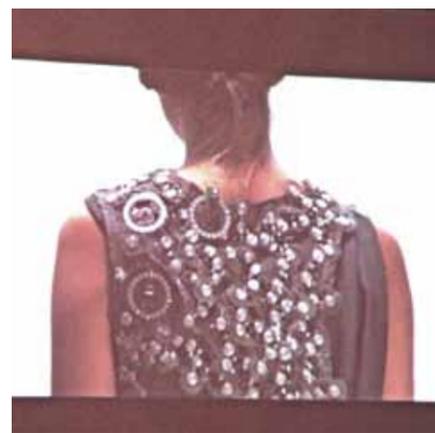
К. Винкельс



Доклад «Светодизайн костюма» Т.С. Васильевой сопровождался видеороликами с фрагментами из фильмов.



Т.С. Васильева



Компанию «THORN» представила Е.В. Дюбанова, напомнившая присутствующим о том, кто первым изобрел люминесцентные лампы. В своем докладе она представила ряд новинок компании, представляющих собой автономно работающие модули из светильника, опоры и встроенными в неё аккумуляторными батареями.



Е.В. Дюбанова



Н.В. Вдовенко



Компанию «Филипс» в области светового дизайна представила Н.В. Вдовенко.



Завершающим докладом на семинаре был доклад «Световой дизайн современного города» Ю.В. Назарова. В нём Юрий Владимирович показал как удачные, так и не очень примеры архитектурно-художественной подсветки городских зданий, которую он приравнял к таинству.



Ю.В. Назаров



Ю.Б. Айзенберг

**ВЫСТАВКИ И КОНФЕРЕНЦИИ**

**Конференция «Свет и безопасность на федеральных автомобильных дорогах»**

19 февраля 2013 года в конференц-зале Московского автомобильно-дорожного института (МАДИ) состоялась конференция «Свет и безопасность на федеральных автомобильных дорогах», организаторами которой выступили РОСАВТОДОР, МАДИ, Холдинг БЛ ГРУПП, ВНИСИ им С.И. Вавилова.



В начале конференции приветственные обращения её участникам произнесли Зам. руководителя Росавтодора Быстров Н.В. и ректор МАДИ Приходько В.М.



Е.Ю. Матвеева прочитала доклад на тему: «Методы расчета срока действия энерго-сервисного контракта»

На конференции было прочитано 16 докладов. Основные темы докладов:

- роль освещения в безопасности дорожного движения;
- совершенствование нормативной базы освещения федеральных дорог;
- новые методы контроля качества осветительных приборов;
- инновационные технологии;
- энергосберегающие установки на автодорогах и др.



А.Г. Шахпарунянц прочитала доклад на тему: «Нормативная база освещения федеральных автомобильных дорог как важный фактор обеспечения безопасности движения».



Модератором мероприятия выступил проректор по научной работе МАДИ Иванов А.М.



А.А. Коробко прочитал доклад на тему: «Мобильная лаборатория для контроля освещения автомобильных дорог»



Д.М. Ходырев прочитал доклад на тему: «Современные осветительные приборы и металлоконструкции для федеральных автомобильных дорог»



Р.И. Беляев прочитал доклад на тему: «Контроль качества осветительных приборов для федеральных автомобильных дорог»



Мероприятие посетили свыше 100 участников, в том числе 24 представителя регионов России.



В рамках конференции «Свет и безопасность на федеральных автомобильных дорогах» была организована мини-выставка светотехнического оборудования. Идея разместить в фойе учебного корпуса МАДИ мини-экспозицию, для которой планировалось привлечь проверенные компании с новейшей продукцией, принадлежала РОСАВТОДОРУ.



На выставке была представлена следующая продукция Холдинга TM GALAD: новые уличные консольные светильники GALAD (ДКУ02, ДКУ01, ЖКУ05 (Консул), ДКУ05 (Волна), уличный подвесной светильник ДСУ01 (Дельта), тоннельный светильник ДПУ39 (Геспер); ЖКУ15-150-101



На мини-выставке был представлен совершенно новый образец регулятора-стабилизатора производства завода «Светотехсервис-Металлоконструкция».

Помимо экспозиции внутри учебного корпуса, на улице перед входом были представлены мобильная лаборатория ВНИСИ, где всем желающим наглядно демонстрировались её возможности, и мачта с мобильной короной производства OPORA ENGINEERING. На минивыставке были также представлены опоры производства OPORA ENGINEERING.

По окончании конференции была принята резолюция, в которой по итогам анализа представленных на конференции докладов и выступлений в прениях были выделены основные направления и перспективы развития освещения федеральных автомобильных дорог, повышения его энергоэффективности и экономичности.

Доклады-презентации участников конференции в PowerPoint находятся по адресу: <http://yadi.sk/d/A4AiEbdX2m8Zl>

## Организационное развитие Холдинга

Ключевыми словами в названии подразделения являются – организационное развитие. Когда мы говорим об управлении персоналом или управлении финансами, то в принципе понятно, о каком функционале идет речь. А вот что такое организационное развитие, особенно применительно к Холдингу? Во-первых, это развитие компаний Холдинга как экосистемы. Соответственно, должны быть определены единые и понятные для всех правила, стабилизированы управленческие и производственные процессы, а деятельность компаний четко взаимосвязана. Во-вторых, организационное развитие – это движение Холдинга вперед, и проходя по расширяющейся спирали, система управления Холдингом, деятельность компаний Холдинга должны непрерывно развиваться и совершенствоваться.

### Основные направления деятельности Департамента организационного развития и управления проектами

В деятельности департамента можно выделить несколько основных направлений. Первое – это организация разработки и внедрения целевой модели системы управления, направленной на повышение эффективности деятельности Холдинга, а также организационной и процессной модели. Второе – организация разработки и описание бизнес-процессов. Третье – разработка и организация внедрения эффективных управленческих технологий. Четвертое – организационная и информационная поддержка изменений системы управления. Пятое – диагностика системы управления и разработка предложений по повышению эффективности и результативности системы управления. Шестое – информационное и нормативно-техническое обеспечение компаний Холдинга.

Указанные направления деятельности реализуются на основе международного стан-



В.А. Задорожный

дарта ИСО 9001:2008. Он накладывает минимальные общепризнанные в мировой практике требования к системе управления и деятельности компаний для результативного достижения целей. Суть стандарта – ориентация деятельности компаний на потребителя. Система менеджмента качества холдинга формируется с учетом рациональности, необходимости и достаточности требований и процедур.

В структуре департамента сформированы три сектора – сектор организационного развития, сектор поддержки и развития системы менеджмента качества и библиотечно-информационный сектор.

### Основные результаты 2012 года

Одним из основных результатов 2012 года является результативно функционирующие в соответствии с требованиями международного стандарта ИСО 9001:2008 системы менеджмента качества (или системы качественного менеджмента) в 15 компаниях Холдинга, что было подтверждено в ходе прошедшего летом 2012 года ресертификационного аудита.

Отдельно необходимо отметить сертификацию в 2012 году системы менеджмента ООО «СТС-МК».

Сотрудники департамента принимали участие в разработке, переработке, актуализации 72 различных регламентирующих документов (в компаниях Холдинга утверждено около 180 различных регламентов). Особо хотелось

бы отметить проведенную работу по процессам закупок, эксплуатации архитектурно-художественной подсветки и высоковольтных сетей, анализа и выбора объектов для участия в торгах, управления персоналом и др. Безусловно, при описании бизнес-процессов специалисты департамента работают совместно с сотрудниками многих подразделений компаний Холдинга и только в рамках коллективного конструктивного взаимодействия может быть достигнут оптимальный результат.

В 2012 году проведено 23 внутренних аудита систем менеджмента качества в компаниях Холдинга, по результатам которых разработано порядка 200 рекомендаций по совершенствованию деятельности компаний Холдинга.

В рамках внедрения эффективных систем управления в ООО «Светопроект» и ООО «Светосервис-Подмосковье» была внедрена система электронного документооборота, в ООО «БЛ ТРЕЙД» проведены работы по внедрению системы управления взаимоотношениями с клиентами, доработан блок автоматизированной системы по сопровождению тендеров и аукционов.

Регулярно и оперативно осуществляется обеспечение нормативно-технической документацией сотрудников компаний Холдинга, информирование о новинках светотехнической литературы и статей периодических изданий, новостей светотехники и пополнения патентного фонда. За 2012 год библиотечно-информационным сектором размещено на интранете около 200 различных материалов. Поддерживается и регулярно пополняется специализированной литературой фонд научно-технической библиотеки.

### Основные задачи на 2013 год

Внедрение интегрированной системы менеджмента качества в ООО Лихославльский завод «Светотехника». Интегрированная система менеджмента качества предполагает внедрение на заводе помимо системы менеджмента качества, системы экологиче-

ского менеджмента (на базе стандарта ИСО 14001:2004) и системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда (на базе стандарта OHSAS 18001:2007). Их внедрение демонстрирует готовность предприятия не только соблюдать обязательные нормативные требования в этих областях, но и управлять этими системами на более серьезном уровне, анализируя и предотвращая соответствующие риски.

Внедрение системы менеджмента качества выполняется в соответствии с требованиями стандарта ИСО 9001:2008 в ООО «Светосервис – Северный Кавказ». Компания столкнулась с объективной необходимостью стабилизации и развития своей деятельности с учетом уже наработанной практики в других компаниях Холдинга.

Регламентация основных бизнес-процессов в филиале Восточном ООО «Светосервис» и ООО «СТС – МК».

Одной из интересных задач является внедрение элементов системы бережливого производства в производственную систему ООО «Светосервис». Это продиктовано необходимостью сокращения времени производственного цикла в эксплуатации. В реализации данного проекта задействована команда из руководителей и специалистов разных подразделений Холдинга.

В целом, подводя итог, можно отметить, что в компаниях Холдинга система менеджмента качества работает, «оживлена» в ежедневную деятельность и развивается вместе с Холдингом. В целом этому способствуют корпоративный дух и ценности компании, структурированность бизнеса, команда руководителей и специалистов, профессионализм топ-менеджмента, динамизм роста и результативность внедрения управленческих, технических, информационных и технологических изменений и инициатив.

Руководитель Департамента организационного развития и управления проектами  
В.А. Задорожный

## ГК «Светосервис» – территория «бережливого производства»

*«Не нужно бояться проблем, они содержат в себе возможности для решения. Но если Вы не будете искать проблемы, проблемы разыщут Вас.»  
(Уильям Эдвардс Деминг)*

В январе – феврале 2013 года в компаниях ООО «Светосервис» и Филиал «Западный» ООО «Светосервис» были реализованы двухэтапные проекты по внедрению в производственные системы компаний инструментов «бережливого производства», направленные на развитие производственной системы и повышение эффективности деятельности предприятий. Анализ производственных процессов предприятия, оценка резервов повышения эффективности. В качестве пилотных объектов для отработки методологии были определены Служба эксплуатации наружного освещения «Восток» и Отделение «Северо-Запад».

Штурм-прорыв (метод быстрых улучшений) – программа по реализации методов «Бережливого производства» (далее по тексту – БП), которая предполагает комплексный подход, включающий обучение персонала с параллельным внедрением инструментов бережливого производства: «пять S», Kanban, картирование потоков создания ценности, «диаграмма Исикавы», «Штурм-прорыв» и т.д.

Проект по внедрению БП преследует следующие цели: повысить конкурентоспособность путем повышения эффективности и качества оказания услуг по эксплуатации наружного освещения, укрепления базовых знаний персонала, улучшения процесса менеджмента.

Задачами проекта являются:

- проведение обследования и анализа деятельности компаний;
- определение перечня «слабых мест», требующих реорганизации;
- оценка потенциала повышения эффективности деятельности компаний и их сотрудников;
- обучение руководителей и специалистов концепции БП;

– демонстрация на практике эффективности использования инструментов БП;

- оценка экономического эффекта, полученного в ходе реализации «Штурм-прорыва».

В ходе реализации проекта консультантами была проведена серия интервью с сотрудниками для аккумуляции самых острых проблем и возможных путей их решения.

После освещения всех проблем организован семинар для персонала с целью выявления основных направлений для работы. В рамках каждого направления методом мозгового штурма определяется наилучший путь решения проблем. В качестве одного из направлений для развития была взята проблема уменьшения времени подготовки электромонтеров к выезду для освобождения времени для более качественного выполнения текущих заданий и увеличения объемов работ. По итогам проведенных мероприятий сокращение времени составило 50 минут (67,5% от текущего времени подготовки к выезду), что эквивалентно выполнению ≈ 121 дополнительного задания в год (18.250 рабочих часов в год). Это дополнительное время было высвобождено без привлечения дополнительного персонала и при минимальных изменениях существующей системы.

Во время обучения сотрудники компаний сформировали ряд предложений, часть из которых реализовали в течение обучения методикам БП. Именно эти мероприятия, проведенные в течение 2-х дней позволили сократить время. Как пример таких мероприятий можно привести:

- Использование времени оформления документов на подготовку машины к выезду;
- Премирование за сокращение времени на работу;
- Внедрение программы рационализаторских предложений;
- Обеспечение работников лучшим инструментом и дальнейшее нацеливание



Было

на мнение работников при покупке новых инструментов;

- Упорядочивание размещения автотранспорта на стоянке;
- Обустройство склада по системе 5 S.

Реализация остальных предложений (порядка 70 предложений), требует стратегического решения руководства и будет осуществлена в ходе поддержания и совершенствования БП. Например:

- Закупка более современного и удобного автотранспорта и оборудования;
- Введение системы электронного документооборота;
- Утилизация материалов, не используемых более 10 лет;
- Обеспечение рационального хранения материалов;
- Мероприятия по повышению квалификации и мотивации персонала;
- Снабжение автомобилей on-line навигацией.

Чтобы поддерживать и развивать достигнутые улучшения, каждый сотрудник должен понимать и реализовывать основные принципы БП:

**Философия «Бережливого производства»** – цель каждого сотрудника – выполнять свою работу и постоянно повышать ее эффективность;

- вспомогательные функции приносят пользу только тогда, когда они помогают процессу оказания услуг.



Стало

### Улучшения бизнеса

– скорость постоянного совершенствования является главным фактором улучшений;

- улучшения должны идти от рядовых сотрудников с поддержкой руководства. Другими словами, в процесс вовлекаются все сотрудники.

### Роль руководства и система управления

- руководство своим примером демонстрирует рядовому персоналу степень вовлечения в работу;
- стандарты работы и диалоги об эффективности – основа постоянного совершенствования;
- усилия должны быть направлены не только на получение быстрых экономических результатов, но и на долгосрочные цели (визуализация, стандарты работы, обучение и повышение квалификации работников).

Важно понимать, что успешность реализации проекта зависит не только от инициативы и вовлеченности руководства. Каждый сотрудник должен ощущать причастность к успехам и проблемам своего подразделения и компании в целом.

В БП самое главное – не методики, а люди и системы постоянного вовлечения и мотивации персонала. Это 80% успеха.

Руководитель Департамента организационного развития и управления проектами  
В.А. Задорожный

*«Люди вместе могут совершить то, что не в силах сделать в одиночку; соединение умов и рук, сосредоточение их сил может стать почти всемогущим.»  
(Дэниел Уэбстер)*

## Японская модель менеджмента

Последние несколько лет все ярче заметны преобразования, нацеленные на повышение эффективности, постоянное повышение качества выпускаемой продукции. Это связано с внедрением в нашем Холдинге системы менеджмента качества, которая поможет нам выйти на новый, более высокий, уровень деятельности.

В мире данная практика уже давно влилась в привычный ежедневный рабочий ритм.

Сегодня хочется Вас познакомить с уже устоявшимися, эффективными методами управления Японией.

Менеджмент в Японии, как и в любой другой стране, отражает её исторические особенности, культуру и общественную психологию. Управление непосредственно связано с общественно-экономическим укладом страны. Анализ японского управления персоналом представляет особый интерес по многим причинам. Эта область менеджмента, где наиболее выразительно проявляются отличия японского стиля от достаточно изученного и широко распространенного, западного (американского) стиля. Ниже приведены сопоставления применяемых основ управления в Японии и США.



Управление персоналом в стране Восходящего Солнца основывается на философии «мы все – одна семья». И, если вы спросите японца, где тот работает, он назовет в ответ наименование самой компании. Организации, которым удалось достичь подобного отношения в коллективе, достигли наибольшего успеха. По данным опроса сотрудников SONY 75-85% опрошенных считают себя одной «командой», усиленные совместные действия которых принесут всем ее членам пользу.

По данным опроса сотрудников SONY 75-85% опрошенных считают себя одной «командой», усиленные совместные действия которых принесут всем ее членам пользу.

Практика Японии показывает, что работники, длительное время работающие вместе, готовы делать то, что необходимо всему коллективу. Понимание того, что его личное благополучие зависит от результатов деятельности фирмы, поощряется соответствующими материальными выплатами и духовными стимулами. Управление при этом носит чисто рекомендательный характер.

В результате таких внутрикорпоративных отношений заметно снижается и текучесть кадров и повышается уровень ответственности. Судя по статистике, на 1000 японских рабочих приходится всего 25 дней прогулов. Для сравнения, в США - 343 дня, то есть в 14 раз больше.

Для более четкого представления японского менеджмента важно рассмотреть отношение японцев к группе и их взаимоотношения внутри группы. Поведение, в этом случае, полностью соответствует конфуцианскому принципу «каждому – свое место». Японский работник непременно должен подчинять своё поведение общественным целям и идеям. Одним из приоритетов группы также является принцип «не высывайся». Ведь группа сама может признать чей-то приоритет. И если кто-то из группы добился высоких результатов – это считается достижением группы.

По данным опросов, 70% японцев считают себя обязанными принимать близкое участие в делах коллег (в США 45% жителей, в Англии 36%, в ФРГ 31%, во Франции 12%, а в России 6%).

Нормой деятельности же для самого руководителя является каждодневное при-

сутствие на производстве. Он непременно должен заниматься решением возникающих вопросов на месте, проводить беседы с сотрудниками о дальнейшем совершенствовании и повышении эффективности работы. На все жалобы со стороны служащих следует немедленная реакция их начальника.

Но даже управляющим в Японии не предоставляется отдельный кабинет. Скромное и совместное размещение сотрудников служит напоминанием о том, что они прилагают совместные усилия к достижению компании успеха.

Своеобразен и порядок ротации на японских фирмах. В отличие от США, где человек всю свою жизнь может проработать мастером, в Японии считают, что длительное пребывание в одной должности приводит к потере его интереса к работе.

Таким образом, смена профиля составляет примерно один раз в 5 лет. В результате чего каждый служащий приобретает 5-6 специальностей и становится профессионалом широкого профиля.

Безусловно, японские компании активно способствуют карьерному росту, но в первую очередь, по службе продвигаются люди, обладающие такими качествами, как честность, порядочность, скромность и трудолюбие.

По данным опросов, 70% японцев считают себя обязанными принимать близкое участие в делах коллег (в США 45% жителей, в Англии 36%, в ФРГ 31%, во Франции 12%, а в России 6%).

Отбор кандидатов в управляющий состав обычно производится из числа работников компании, ведь необходимо найти человека, детально знающего специфику производства. Таким же образом фирмы усиливают преданность своего штата.

Специфика японского менеджмента учитывает психологию людей и их социальный статус. Именно поэтому их модель управления позволила добиться высочайших успехов в бизнесе, способствовала совершенствованию традиционных методов управления в других странах с сильной и развитой экономикой.

Статья подготовлена по материалам сайта <http://infomanagement.ru/>  
Подготовил менеджер по рекламе В. Титов.

## НАШИ БИОГРАФИИ

### Рудаков Владимир Сергеевич



Люди, с которыми работает Владимир Сергеевич рассказывают о нем: «Он уважительно относится к своим коллегам, считает их замечательными, работящими, смекалистыми, уверен, что подходить к человеку нужно, как к Человеку, а не как к абстрактной единице.

Владимир Сергеевич не приемлет предательства и мелкого вранья, очень дорожит доверием людей, а главное человеческое достоинство, по его мнению, – честь и совесть. Владимир Сергеевич – настоящий трудолюбивый, получает истинное удовольствие от работы. У него большие планы и много идей, которые он намерен осуществить вместе с трудовым коллективом, поэтому степень вовлеченности сотрудника в реализацию проекта – на сегодня один из важнейших критериев его оценки деятельности каждого из нас. Мы это понимаем и ценим!

Он возглавил завод в непростое время, на его ответственности серьезная модернизация производства. По мнению его коллег 2012-2013 годы – это поистине революционные для предприятия годы. Знаменательно и то, что в этом году Владимир Сергеевич перешагнул тот жизненный рубеж, когда мудрость, жизненный опыт и профессионализм становятся верными союзниками во всех делах. А в успехе мы уверены! С прошедшим юбилеем Вас, Владимир Сергеевич!

### Татьяна Алексеевна Захарова



2-го апреля отпраздновала юбилей сотрудница ООО «Светосервис» Татьяна Алексеевна Захарова.

В Холдинг она пришла в 2009 году, уже много лет трудится электромонтером по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

Несмотря на непростые производственные условия и столь редкий сейчас для женщин выбор мужской профессии, Татьяна Алексеевна успешно справляется с обязанностями благодаря своей ответственности и исполнительности. Коллеги говорят о ней и как об отзывчивом, искреннем и добром человеке. Татьяна Алексеевна работает с напарницей – Надеждой Егорьевной Халиной.

Обе дружат уже 12 лет, судьба так сложилась, что напарницы живут рядом, потому часто ходят друг к другу в гости.

Коллеги-мужчины прекрасно знают их, любят и уважают за профессионализм. Хорошую работу сотрудниц отмечают даже в ГУП «Моссвет», государственной организации, в ведении которой находятся объекты наружного освещения Москвы.

У Татьяны Алексеевны две взрослые дочери, уже подарившие ей замечательного внука 10 лет и внучку 5 месяцев – вот в чем секрет ее жизненного оптимизма!

### Владимир Михайлович Крючков



Владимир Михайлович родом из с.Озерки Саратовской области, родился 29 января 1963 г. Окончил Саратовское техническое училище №48, получил квалификацию – монтажник радиоаппаратуры и приборов 3-го разряда.

Свой профессиональный путь в отрасли наружного освещения Владимир Михайлович начал в 2002 году в СГУП «Мосгорсвет» с должности электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования. Затем в 2005 г. был принят в ООО «Молния-ЭМ», а потом начал работу в Филиале «Западный» ООО «Светосервис».

Увидев его ответственное отношение к работе и желание расти в профессии, руководство в январе 2011 г. повысило его в должности до мастера участка. Сейчас у Владимира Михайловича в подчинении 4 бригады электромонтеров. Благодаря высокому профессиональному уровню и умению быть строгим, но справедливым и ответственным руководителем, ему ежедневно удается вме-

сте со своим коллективом успешно выполнять производственные задачи. В 1999 году присвоено звание «Ветеран Труда». А в жизни это общительный и веселый человек, умеющий своим позитивным отношением к жизни «заражать» окружающих. Женат, имеет дочь.

### Виктор Николаевич Сахаровский



Виктор Николаевич родился 25 марта 1953 г. в с.Купанское Ярославской области. В 1979 г. окончил Московский энергетический техникум с квалификацией техник-энергетик. Виктор Николаевич работает в отрасли более 40 лет. За плечами участие

в разработке и реализации многих важнейших проектов по реконструкции, текущему и капитальному ремонту наружного освещения объектов Москвы: района Крылатское, Тропаревского парка (площадь лесопарка – 519 га), участков Московской кольцевой автодороги, а также Киевской, Боровского, Рублевского, Можайского и Кутузовского шоссе и многих других.

За многолетний и плодотворный труд Виктор Николаевич был неоднократно премирован за рационализаторские разработки и предложения. В 2010 году присвоено звание «Почетный энергетик города Москвы». Сейчас работает в должности Заместителя технического директора по эксплуатации Филиала «Западный» ООО «Светосервис».

Виктор Николаевич пользуется заслуженным авторитетом всего коллектива компании за высокий уровень внутренней дисциплины, стремление к самосовершенствованию, глубокие знания, любовь и преданность профессии. А еще он открытый, доброжелательный, искренний и отзывчивый человек, любящий муж и отец двух сыновей.

### Константин Александрович Нехороший



18 марта 2013 г. Константину Александровичу исполнилось 50 лет. Родился в г.Приморске Запорожской области. Квалификацию инженера по эксплуатации радиотехнических средств получил в Житомирском высшем училище радиоэлектроники ПВО.

В ООО «Светосервис» пришел в 2006 г. электромонтером по ремонту и обслуживанию электрооборудования Эксплуатационного участка №2 Сектора эксплуатации АХП (архитектурно-художественной подсветки).

Показав себя ответственным, знающим сотрудником, в июле 2008 года был переведен на должность мастера того же участка. Коллектив Константина Александровича насчитывает 14 человек. Многочисленные реализованные производственные решения, требующие неординарного подхода и грамотного планирования, – это его будни. За ними – добросовестный профессионал и умелый руководитель. Ко всему прочему коллеги и подчиненные знают и уважают его за готовность помочь словом и делом.

У Константина Александровича любопытное увлечение: выращивает кроликов.

### Горелова Валентина Васильевна



Валентина Васильевна справляла юбилей 10 марта. Родилась в Москве, первая освоенная профессия – портной, уже позднее в 1984 году начала свой трудовой путь в качестве бухгалтер. Полюбив эту работу – занимается ею и сейчас в

Филиале «Западный» ООО «Светосервис». В Холдинге Валентина Васильевна работает 7 лет и за это время была неоднократно награждена почетными грамотами и денежными премиями за высокопрофессиональное отношение к своей работе и инициативность. Добрый, общительный человек, всегда готовый помочь своим коллегам. У Валентины Васильевны есть взрослый сын. А еще стоит сказать, что освоенное ремесло портного не было совсем ею забыто - Валентина Васильевна вышивает крестиком великолепные картины.

**Всем нашим юбилярам и их близким желаем крепкого здоровья, благополучия, вдохновения и света на душе и в жизни!**

## За круглым столом

В этот раз за круглым столом собрались совсем небезразличные люди, да и сама тема разговора заряжала оптимизмом. Речь шла о детях, спорте, воспитании, об очень важном социальном проекте, который реализуется в нашей компании с 2011 года. Это создание детской хоккейной команды «Светон».

Разговор получился живой и интересный, а в нем приняли участие: Дмитрий Афанасьев – главный тренер детской хоккейной команды «Светон», его воспитанник, а теперь уже и помощник Алексей Еськов (тренер по вратарям), Президент хоккейного клуба ветеранов – Сергей Сусанин, а также наши сотрудники Ян Голубев и Андрей Моренко.

## КАК ЭТО ВСЕ НАЧИНАЛОСЬ...

**Андрей:** Дмитрий, если не ошибаюсь, Вы были чемпионом Москвы, очень перспективным игроком, расскажите о себе чуть подробнее.

**Дмитрий:** Я воспитанник школы СПАРТАКА, играл там с 1984 по 1991 годы, где стал вдумкратным чемпионом Москвы. После этого уехал в Омск, учился в институте физкультуры, где вошел в состав команды омского «Авангарда». Три года выступал в команде мастеров. На товарищеских играх в Швеции, к сожалению, получил сильную травму, после чего мне было не рекомендовано работать с тяжестями, но для Первой Лиги я подходил. После окончания института отыграл два сезона в команде «Горняк», г. Райчихинск, Амурской области. Два года был лучшим игроком.



**Андрей:** А как Вы стали тренером?

**Дмитрий:** В 1999 году открылась «Северная Звезда», куда меня и пригласили мои партнеры по хоккейной команде 1974-го года рождения: давай попробуй в качестве тренера, ведь ты же окончил институт физкультуры. Я попробовал, и мне очень понравилось...

Вот мой воспитанник – Алексей Сергеевич Еськов. Сейчас он тренер вратарей. А у нас 6 вратарей в команде.

**Андрей:** Как Владислав Третьяк, он ведь тоже был тренером вратарей?

**Алексей:** Третьяк первым создал Школу вратарей, сначала в США, а потом в России («Серебряные Акулы») – и это очень здорово! А у нас был проект, чтобы ребята заиграли хотя бы в первых лигах.

**Андрей:** Дмитрий, Алексей ведь Ваш воспитанник? Приятно осознавать, что он остался рядом с Вами, вернулся под Ваше крыло, но уже как равноправный партнер?

**Дмитрий:** Да, конечно, и сейчас я могу на него полностью положиться.

**Андрей:** Алексей, расскажите, а как случилось, что Вы остались рядом со своим тренером?

**Алексей:** Я начинал свою карьеру в «Золотой шайбе». Играл защитником. Мне дали сначала полевую форму. А потом у нас из команды ушел вратарь, и я решил играть в воротах.

К тому времени построили каток ДЮСШ №2 «Северная звезда», и с 1999 года я начал тренироваться там вместе с нашей дворовой командой. А с 2000 года пере-

шел в команду Дмитрия Анатольевича, и стал играть под его руководством за команду 1988 г.р. Потом окончил детскую спортивную школу, стал серебряным призером чемпионата Москвы 2-й группы в составе «Созвездия» московской школы ДЮСШ №6. После окончания попросился к Дмитрию Анатольевичу. Очень хотелось поучиться, посмотреть, как они работают, набраться тренерского опыта. Мне понравилось, и я выбрал для себя этот путь, тем более, что уже учился в Московский институт физкультуры.

**Андрей:** Я так понимаю, что Дмитрий Анатольевич сыграл немаловажную роль в Вашей жизни?

**Алексей:** Я бы сказал, что, значительную. Мы с ним и не прекращали общаться. И когда он предложил стать его помощником, я и 10-ти секунд не думал, ответил согласием.

## ОТ ИДЕИ ДО ВОПЛОЩЕНИЯ...

**Андрей:** А кому пришла в голову идея создания детской хоккейной команды?

**Сергей:** Естественно, Георгию Валентиновичу. В сентябре 2011 г. он предложил «собрать детей с улиц» в хорошую хоккейную команду...

**Андрей:** Дмитрий, как Вы думаете, почему Георгий Валентинович пригласил именно Вас под свою идею?

**Дмитрий:** Мы познакомились где-то в 2001-2002 годах. Тогда мы начали со своей командой Южного Медведково выигрывать на всех топовых международных турнирах, занимать рейтинговые места в Москве, обыгрывая известные клубы, попали в тройку сильнейших команд по 95-му году рождения. Он разглядел во мне, видимо, человека амбициозного и перспективного в деле развития детского хоккея в СВАО.

**Андрей:** Это была муниципальная команда?

**Дмитрий:** Нет, это была детско-юношеская спортивная школа.

**Андрей:** А как произошло знакомство?

**Дмитрий:** Так сложилось, что мы вместе играли. Он еще задолго до нашего личного знакомства участвовал в организации всех наших турниров, где, кстати, с его подачи, три турнира провел Павел Буре. Георгий Валентинович организовывал и регулярно проводил там Кубок Бооса, сейчас он стал уже традиционным, только называется «Кубок префекта Золотая шайба».

**Андрей:** Так он начал уже давно, еще, когда был депутатом Северо-Восточного округа Москвы?

**Дмитрий:** Да. Он всегда серьезно занимался детьми и детским хоккеем и еще отправлял победителей Кубка Бооса (в том числе и социально-неблагополучных детей) за границу: в Египет, в Словакию, в Турцию. Я встретился на его пути позже.

**Андрей:** Расскажите, как создавалась команда?

**Дмитрий:** В начале сентября 2011 года мы обсудили с Георгием Валентиновичем все вопросы по экипировке и аренде льда в спорткомплексе «Медведково». А 25 октября с Алексеем Еськовым мы начали активную работу, обошли шесть общеобразовательных школ, пригласили около 25 мальчишек. Потом к нам начали приходить еще ребята. 15 февраля мы встали впервые на коньки, приезжал Георгий Валентинович, Павел Буре. Наш главный помощник Андрей Игоревич Ушаков посмотрел на поле и сказал: «Что это?! Как же их тренировать?!» А ребята, действительно, были на нулевой базе и с трудом стояли на льду. А я ответил: это команда «Светон». Но ребята так речевку отчеканили: громко, красиво и командную песню выдали, что вопросов больше не возникло. Но это было только начало. Сейчас мы уже и родителей активизировали.

**Андрей:** А что уже и достижениями можете похвастаться?

**Дмитрий:** Времени прошло очень мало, но уже можем. Смотрите, мы 15 февраля 2012 г. вышли на лед, а сегодня 27 марта 2013, а мы уже чемпионы Кубка префекта и бронзовые призеры турнира «Золотая шайба», в прошлом году мы заняли 7-8 места по СВАО (возрастная группа 2000-2002 г.р.).

## ДЕТИ УЛИЦЫ

**Андрей:** Дмитрий, Вы сказали мальчишки стали приходить, откуда они приходят?

**Дмитрий:** У нас все мальчишки из Южного Медведково. Плюс к нам добавились



Слева направо: Алексей Еськов, Дмитрий Афанасьев, Сергей Сусанин.

ребята из области. Сарафанное радио, к сожалению, донесло, что Афанасьев работает...

**Андрей:** Почему к сожалению?

**Дмитрий:** Я много ребят из спортивной школы отсеял. Я сказал: вы детская спортивная школа, вы играете там. Но те, кто ей не подошел – идите сюда.

**Андрей:** Правильно ли я понимаю, что Вы набрали мальчишек именно с улиц, и тех, которых не взяла спортивная школа...

**Дмитрий:** Да. По сути, никому не нужных.

**Андрей:** А сколько всего ребят и есть ли дети из неблагополучных семей?

**Дмитрий:** Есть, конечно, и еще около 10 человек, асоциальных. Всего 50 человек. У нас не одна команда. Сегодня мы играем второй командой в финале Кубка префекта. Т.е. одной мы уже выиграли финал, а сегодня у нас второй финал и закрытие турнира.

**Андрей:** Мы за Вас кулаки держать будем. Желаем победы и красивой игры. Ещё такой вопрос: Дмитрий, Вы играете в четыре пятёрки?

**Дмитрий:** У нас в каждой команде по три пятёрки. Мы берем самых маленьких, мы берем всех, все равны. У нас есть черные, красные, желтые, белые, зеленые свитеры. Мы так тренируемся: сегодня я в желтом, а завтра в белом. И нет такого между ребятами, что я первый, а ты второй. Ты докажи делом какой ты, а не на словах. А доказывать надо на площадке, у каждого всегда есть шанс.

**Андрей:** Как сложились взаимоотношения с родителями?

**Алексей:** Хороший вопрос. Нам интересно с ребятами работать. Но в первую очередь была работа с родителями. Мы ставили родителей часто собираться. Почему? Чтобы они знали, куда ходят их дети.

**Сергей:** В первые три месяца тренировок ни одного родителя не появилось. Зато сейчас для многих это уже семейный интерес.

**Андрей:** Проявились ли как-нибудь родители из проблемных семей?

**Дмитрий:** Проявились. На первом же собрании. Одна из родительниц сказала, что мы никогда никому не платили и платить не будем. Я говорю: «И правильно! Наша секция абсолютно бесплатная, а мы пригласили вас, чтобы познакомиться с вами. Вот вам баул с формой, получите и распишитесь. Вам выдали форму, вам покупают лед, ваша задача – приходить, приводить своих детей. А если ребята сами добираются, хоть иногда приходите посмотреть, чем они занимаются.»

**Андрей:** А кто следит за состоянием здоровья ребят?

**Сергей:** Все дети застрахованы. У нас как-то один пришел, очень перспективный игрок, месяц ходил. Но как только коснулось здоровья (два раза в год ребята проходят диспансеризацию), оказалось, что у него диагноз «внезапная смерть». Такими вещами мы рисковать не можем. Мы прикрепилась к 17-му диспансеру и отслеживаем каждого ребенка индивидуально. Если у него, к примеру, сколиоз или со зрением что-нибудь, то он обязательно находится под постоянным наблюдением спортивного диспансера.

## ТРЕНЕРСКИЕ СЕКРЕТЫ...

**Андрей:** Дмитрий, а кто из Холдинга вас опекает, помогает, поддерживает?

**Дмитрий:** Мы с Георгием Валентиновичем договорились, что есть Президент клуба Сергей Валерьевич Сусанин, на него и опираться. Он всегда с нами, к нему обращаемся

по всем вопросам развития команды.

**Андрей:** Сергей, а Вы сами играете?

**Сергей:** Да я захожу в ветеранскую команду, которая была создана в 2001 году и до сих пор играю в этой команде. И эстафету я принял в тот момент, когда решался вопрос, кто возглавит эту команду. Выбор пал на меня.

**Андрей:** Дмитрий, в чем ваш тренерский секрет? Как у Вас так быстро заиграли ребята, которые были отсеяны в солидных командах? Чем Вы берете?

**Дмитрий:** У меня уже отработанная система. Есть яркие примеры, на которые я опираюсь, есть мой игровой спортивный опыт. К этому надо добавить мой Омский период, где передо мной были яркие примеры: тренер, который меня обучал, я всё на тетрабочку переносил.

**Андрей:** А кто был Вашим тренером в Омске?

**Дмитрий:** Киселев Леонид Георгиевич, с которым я проработал три года. Он был главным тренером Супер Лиги. На сегодняшний день это КХЛ, а тогда – Супер Лига (Омский Авангард). Также это в молодежной хоккейной команде «Ястребы» Михаил Анатольевич Комаров, который меня тренировал в Первой Лиге. Потом были и другие очень сильные направляющие, которые мне дали толчок.

**Андрей:** А Вы делаете ставку на командную игру или на индивидуальную?

**Дмитрий:** Хоккей – коллективная игра, но команда состоит из индивидуалистов. Мой секрет очень простой: найти к каждому ключик. Это самое главное. Когда нашел, то я знаю над какими индивидуальными параметрами мне надо работать, для того чтобы составить коллективный план.

Сложность работы тренера в том, что не просто надо дать какое-то упражнение, а добиться умения его применить, чтобы и игрок и команда работали эффективно. Поэтому все планирую на каждый день, на месяц и на год. Складываем крестики с ноликами и получаем результат.

**Андрей:** Как проходят тренировки? Я слышал о больших нагрузках...

**Дмитрий:** Да. У меня сложно. Существуют специализированные сборы. Например, выезжали в Калининград, на хороший лед. Там практически школа выживания была: более 20 суток по 4 тренировки в день, без выходных. Поэтому отсеиваются ребята, которые не могут выдержать нагрузок. А ребята, которые проявляли какую-то агрессию, считали себя суперлидерами, крутыми, изменились, некогда им самолюбованием заниматься, да и пришли такие, которые могут дать отпор... У нас же разные возраста, начиная с 1997 по 2002 г.р., разница 5 лет, а тренируются совместно.

**Сергей:** Кстати интересный случай был на финале в прошлом году. Там некоторые родители соперника повели себя очень нервно, создалась, что называется, нездоровая атмосфера, которая быстро передалась на детей. После матча вспыхнула потасовка, но наши достойно себя повели и дали отпор. Нельзя давать слабину, ведь впереди новые встречи, новые турниры. Тренеры и судьи быстро погасили конфликт.

**Дмитрий:** В основное время тогда сыграли 4:4. Нас обвинили, что мы затаили время, но время игры на тот момент еще не вышло, так как игра была до 18.00. Сергей всё видел, игра была сумасшедшая, интересная.

## СПОРТИВНАЯ ЖИЗНЬ



«Золото» младших «светлячков».



Выстраданное «Серебро» старшей команды «Светон».

Я говорю: если вы сильнее, то обыграйте нас по буллитам, докажите, что сильнее. А победителей, как известно, не судят.

**О ЛИДЕРАХ...**

**Андрей:** А какие отношения сложились у Георгия Валентиновича с детьми? Что важно, на ваш взгляд, в этом общении для ребят?

**Дмитрий:** Для ребят важно его мнение, как-то он зашел в раздевалку к ним и сказал: «В первую очередь ваша задача слушать тренера, слышать тренера, подражать тренеру, любить тренера, для того, чтобы вы могли все лучшее у него взять и добавить что-то своё, развить это и на выпуске показать себя». Он молниеносен, и не дает отвлекаться от главного. Ребята его слышат, чувствуют в нем лидера.

**Андрей:** А на Вас он как-то повлиял? Все-таки столько лет совместной работы...

**Дмитрий:** Еще бы... Он же очень сильная личность, человек слова, детей любит, спорт профессионалов уважает. Он мне золотые слова сказал однажды. Мы тогда в хоккей отыграли в Калининграде. Я задал вопрос: как там в политике дела обстоят, ведь спорт гораздо интересней, у вас там совещание за совещанием... Как можно по 8 часов совещаться? А он ответил «А как ты по 8 часов на льду: у каждого своя ответственность перед людьми и перед делом, которое делаешь. Посмотри, как они играют игру (я не буду говорить про политиков, которых он имел в виду). Вот как они играют в хоккей, такие они и в жизни».

Знаете, мне нравятся лидеры и идейные люди в них сочетание всех качеств: и трудолюбия, и внимания, и понимания, всего, всего. У меня симпатия к людям, которые не могут стоять на месте, я такой же.

**Андрей:** А у команды есть ли кумиры – звезды КХЛ, НХЛ, советского хоккея?

**Дмитрий:** Мы водили ребят и на МХЛ (Молодежная хоккейная лига), и водили их на КХЛ смотреть. Но на самом деле мы стараемся прививать советскую школу хоккея. Это Тарасов, Харламов, Якушев, Фетисов, Гимаев...

**Сергей:** Вскоре должен выйти фильм про Харламова. Он ожидаем всеми, кто интересуется хоккеем.

**Дмитрий:** Гимаев работал с нами в Калининграде, он сейчас ответственный за Северо-Запад по ветеранскому хоккею, путинскому.

До Калининграда мы катались вместе. Он всегда с Георгием Валентиновичем тренировался. Даже реклама такая была: «ве-



дущий советский хоккеист... И он приходил в старых коньках (мы все думали, где он взял такие? с его молодости, что ли, остались). Ну и катание у него, конечно на высшем уровне.

**ЛДА МНОГО НЕ БЫВАЕТ..**

**Андрей:** Дмитрий, вы часто вспоминаете Калининград, почему?

**Дмитрий:** Да я радовался, уезжая отсюда, по дому скучал, по семье, устал страшно, а сейчас вспоминаю, такое время было тяжелое, но очень интересное... Столько удалось сделать!!! Мы двумя командами стали бронзовыми призерами, начали отбирать у литовцев медали. До Бооса там не было даже катков. Когда мы уезжали – уже были построены катки в Гусеве (первый), достраивался – в Светлогорске, Калининграде, Со-



ветске, в университете. А вообще для спорта и не перечислишь: какое-то большое количество спортивных площадок, там же залов толком спортивных в школах не было.

**Андрей:** А на какие средства существует команда? Вы говорили, что родители ни за что не платят.

**Сергей:** Хоккей – это дорогой вид спорта. Даже перемещение спортсменов – это баулы, это заказ автобусов, это форма, это клюшки, которые без конца ломаются, – всё деньги. Конечно, без поддержки финансовой просто невозможно. Самое главное, что Георгия Валентинович является гарантом всего. Он и подарки со своего юбилея направил на нужды клуба – так и написал в пригласительных: «Убедительная просьба не утруждать себя поиском подарка. Не мучайте себя также упражнениями в составлении икебаны. Дети Хоккейного клуба будут благодарны Вам за посильное участие в их спортивных достижениях». Это вообще традиция Бооса – все подарки на благотворительные цели, в детские Дома, например.

**Андрей:** А сейчас какие планы? Нет амбиций, выйти на более высокий уровень? Греть на всю страну?

**Дмитрий:** Если греть, если стремиться к тому, чтобы школа Бооса была сильная, то нужен постоянный лед. Детей мы научим, тренеров-профессионалов пригласим, чтобы именно была Школа с большой буквы.

**Сергей:** Мы вели переговоры с Буре, который приезжал и вербально подтвердил

свое желание дать имя, согласился дать мастер классы, но, к сожалению, до подписания мы с ним пока не продвинулись.

**Дмитрий:** Я оцениваю потенциал, который есть у меня. У Георгия Валентиновича свой потенциал, талант, ум, характер. Он многое может дать детям. На сегодняшний день мы сделали лишь первые шаги. И куда следовать дальше? Производить новый набор малышей, которые еще не охвачены. Просто физически у нас нет ни сил, ни времени. Если их «причесать», мы столько найдём Харламовых в России, что Кросби будут отдыхать. В общем, идет проект... Мы готовы расширяться, но нам нужна своя крыша... Такая, например, как та, что Георгий Валентинович построил в Светлогорске, Гусеве. Там бассейн, волейбол, теннис,

**Наши Светлячки**

**Сразу же после разговора с Дмитрием Афанасьевым, Алексеем Еськовым и Сергеем Сусаниным я с нетерпением отправился на финал старшей команды «Светона» (1998-1999 г.г. рождения). В финальном поединке она уступила 1:5 достаточно сильной команде Бутырского р-на, и я, конечно, сначала расстроился. Но ненадолго, так как увидел своими глазами очень важные вещи.**

В первую очередь, слаженные действия нашей команды. Противник строил игру, опираясь на одного не по годам развитого игрока, физически явно превосходившего наших мальчишек. Он успевал и в атаку, и в оборону, и отнимал шайбу, и забивал нам одну за другой шайбы (отметим, что этот игрок получил приз лучшего игрока турнира). Но наши «светлячки» выступили очень достойно, несмотря на то, что их серьезная подготовка «с нуля» началась чуть больше года назад. Во-вторых, у нас уже сформировалась команда в полном смысле этого слова, сплоченная, дружная, с чувством самоуважения и уважения к сопернику, готовая к совместным действиям. И это было очень заметно. Мы действовали очень органично и слаженно, вместе встречая противника, и вместе идя в атаку. И, наконец, мы забили такой гол-красавец!!! Наш защитник Максим под номером 27 издали забросил шайбу в верхний угол ворот. Этот гол по красоте стоил всех забитых нам шайб вместе взятых. В итоге в этой возрастной группе мы взяли серебро.



А младшие наши светлячки (2002 г.р.) – заняли первое место в том же Кубке префекта СВАО, проходившем в рамках «Золотой шайбы». Ребята выиграли по буллитам у команды Бутырского района. Основное время закончилось вничью 4:4, в серии буллитов наш вратарь не пропустил ни единой шайбы.

Награждение обеих наших команд прошло сразу же по окончании игры.

**От всех читателей нашей газеты мы поздравляем ребят, а также их наставников с этими яркими и впечатляющими победами в начале их, надеемся, долгого и славного спортивного пути!**

Огромное спасибо в организации съемок, приглашении на финал Президенту нашего хоккейного клуба Сусанину Сергею! Благодарим Яна Голубева за предоставленную информацию и организацию интервью с наставниками команды.

**А. Моренко**

## 60 минут темноты

23 марта по всему миру прошла ежегодная акция «Час земли». Организаторы данной международной/глобальной акции – Всемирный Фонд дикой природы (WWF) – призывает всех желающих продемонстрировать свое отношение к климатическим изменениям на планете и в последнюю субботу марта в 20.30 по местному времени отключит свет и все возможные электроприборы на час.

Целью акции является попытка привлечь внимание общественности и политиков к проблеме загрязняющих атмосферу выбросов, что ведет к глобальному потеплению.

Впервые это мероприятие было организовано Всемирным фондом дикой природы в 2007 году, уже на следующий год получило мировую поддержку, а в 2009 году уже стало самой массовой акцией в истории человечества, оно коснулось более миллиарда жителей планеты.

В 2103 году акция прошла под девизом «Твой ход – мой ход: Брось вызов миру,



чтобы спасти Планету!»

Россия участвует в «Часе Земли» с 2009, но лишь в 2013 году эта акция распространилась на самое сердце России - Кремль.

Благодаря указу Президента РФ, обращающего все больше внимания на проблемы экологии, в Кремле погасили свет и подсветку (за исключением рубиновых звезд и подсветки штандарта Президента). На целый час во тьму погрузились 90 высотных зданий города, в том числе Московские высоты, как МИД и МГУ, освещение ПКМО «Горького», ПКМО «Сокольники», спорткомплекса «Лужники», ВВЦ, Большого театра и др.

Так же все возможные электроприборы отключил самый большой парусник в мире «Седов», который в этот час находился в кругосветном плавании.

Самой большой проблемой было решить техническую сторону задачи, ведь не существует одного центрального пульта управления светом. К решению вопроса были подключены все специалисты и службы города.

Из всех объектов, учувствовавших в акции, Кремль является наиболее энергоемким. В общей сложности было отключено 4500 светильников - мощностью 1500 кВт.

Подача команды на отключение подсветки всех объектов подавалась с площадки на Воробьевых горах в присутствии представителей Департамента топливно-энергетического хозяйства, Департамента природопользования, Государственной Думы и Всемирного Фонда дикой природы (WWF).

Вопросы, на которых акцентирует внимание акция «Час Земли» для нашего Холдинга знакомы не понаслышке. Проблема «загрязнения светом» не раз поднималась и обсуждалась сотрудниками нашего Холдинга на различных конференциях, в СМИ.

Благодаря профессионализму наших специалистов, в проектах нашего Холдинга учитываются и сводятся к минимуму факторы, влияющие на окружающую среду, а значит, мы можем гордиться, что каждый день вносим свой вклад в будущее наших детей.

Подготовил В. Лаврик

## ВЫСТАВКИ

## Авиа модернизация



С 8 по 10 февраля 2013 года в Москве в выставочном комплексе «Крокус Экспо» на выставке «Росавиаэкспо» Холдинг «БЛ ГРУПП» представил светотехническое оборудование TM GALAD предназначенное для повышения безопасности наземной инфраструктуры российской авиации.

## Огни для Олимпиады



С 26 февраля по 1 марта 2013 года в выставочном центре «Кубань ЭКСПОЦЕНТР» прошла 24-я Международная архитектурно-строительная выставка YugBuild, на которой наш Холдинг продемонстрировал возможности энергосбережения в архитектурном освещении, а так же в освещении Олимпийских объектов.

## Свет зеленого хозяйства



В Киеве с 4 по 6 февраля 2013 года на Международной промышленной ярмарке «Тепличное хозяйство 2013» Холдинг BL GROUP представил образцы энергосберегающего оборудования для нужд тепличного хозяйства.

## Спорту быть!

С 26 по 28 марта 2013 года на территории ВВЦ прошел Международный спортивный форум «Спорт 2013», на котором Холдинг BL GROUP представил проекторное оборудование TM GALAD для освещения спортивных объектов и больших открытых пространств.

Подготовил Вячеслав Титов

## ЛИТЕРАТУРНЫЙ КЛУБ

## Новинки «Литературного клуба»

Мы продолжаем знакомить наших читателей с новинками «Литературного клуба», интранет-проекта, инициированного Библиотечным информационным центром.

В этом выпуске Матвеева Елена Юрьевна рекомендует почитать книгу Бернара Вербера «Энциклопедия Относительного и Абсолютного знания» и книгу Кристофера Бакли «Здесь курят».

## «Энциклопедия Относительного и Абсолютного знания»

Множество интересных фактов. По результатам прочтения этой книги Вы всегда сможете «блеснуть эрудицией» в любой компании.



Аннотация:  
«Энциклопедия относительного и абсолютного знания» – книга-легенда!

С нее началось восхождение Вербера к вершинам мировой славы!

Текст книги состоит из 245 коротких отрывков энциклопедического характера.

Именно из нее герои Бернара Вербера черпают всевозможные курьезы и мудрости, из которых впоследствии делают выводы, накладывающие неизгладимый отпечаток, как на героев, так и на читателей романов.

Статьи «Энциклопедии» не подчиняются ни алфавитному порядку, ни какой-либо иной структуре, поэтому начинать читать ее можно с любого места. По большому счету это просто сборник забавных сведений и занятных историй – однако некое общее тематическое направление в ней все-таки прослеживается.

Ссылки на «Энциклопедию относительного и абсолютного знания» встречаются практически в каждом произведении Бернара Вербера. В ней собраны и обобщены все упоминаемые в других книгах, необычные факты и добавлены новые – те, что,

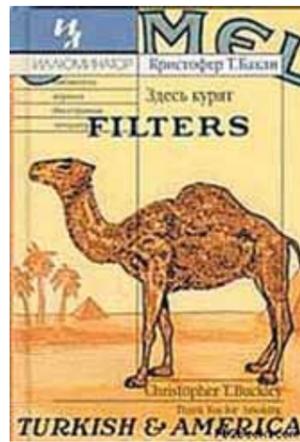


вероятно, лягут в основу будущих произведений.

«Энциклопедия Относительного и Абсолютного знания» в электронном виде (Word, 791 Kb) есть в библиотеке Холдинга.

## Кристофер Бакли «Здесь курят».

Сатирический памфлет. Написано с юмором. Хорошая книга, если хочется почитать что-то легкое, «не заумное».



## Аннотация:

«Здесь курят» – сатирический роман с элементами триллера. Герой романа, представитель табачного лобби, умело и цинично сражается с противниками курения, доказывая полезность последнего, в которую ни в грош не верит. Особую пикантность придает роману эпизодическое появление на его страницах известных всему миру людей, лишь в редких случаях прикрытых прозрачными псевдонимами.

Баркли представляет производителей электронных сигарет, никотинового пластыря и др. борцов с табакокурением в виде акул-мироедов того же порядка, что и сигаретные магнаты. Их основная цель та же, что и у героя романа – это нажива.

Автор и его герои острословят, отпускают каламбуры, украшают свою речь афоризмами: «Существует только один способ съесть слона. Принимать его по чайной ложке».

Книга написана легким разговорным слогом с безукоризненно продуманной символическостью каждого эпизода.

## Корпоративный конкурс «Ребенок о моей профессии»

В нашем Холдинге трудится более 4000 человек. Каждый день, становясь у станка, садясь в машины, работая за компьютером, мы посвящаем себя свету. Но коллектив наш – гораздо больше, ведь среди нас есть много родителей. Дети вдохновляют их жаждой познания, неутомимым упорством первооткрывателей, не подозревая этого, и очень гордятся своими мамами и папами, искренне желая хоть капельку быть похожими на них. А знают ли они, чем именно занимаются их родные?

## Предлагаем проверить это!

Мы открываем конкурс детского рисунка «Ребенок о моей профессии» в двух возрастных категориях: от 0 до 6 лет и от 7 до 12 лет включительно

К участию приглашаются все дети нашего большого коллектива Холдинга.

Возможно, для ребенка Вы ловите свет сачком и наполняете им светильники, или громоздите безграничные таблицы, или создаете своими руками детали опор?

Хороший повод вместе провести время, повеселиться, а возможно и сделать открытие (наконец-то ребенок узнает, куда его мама или папа уходят утром!), дополнится ПРИЗАМИ. Победа ВЫИДЕТ В СВЕТ - это публикация работ призеров в новогоднем подарочном издании.

Условия участия: улыбки, замечательное настроение – и работы, присланные с этого момента и не позднее 30 июня 2013 г. по электронной почте [Morenko@bl-g.ru](mailto:Morenko@bl-g.ru) или к нам в отдел: **1-й Рижский пер., д. 6, стр. 1, здание ИК, каб. 409.**

Обязательно приложите информацию о вашей семье, фотографию и контактный телефон – иначе как фортуна отыщет вас?

На интранете в новом разделе «Конкурс «Ребенок о моей профессии» мы будем размещать присланные работы, а 1 июля откроем общее голосование, которое продлится весь месяц.

Проголосовать можно будет и по электронной почте [Morenko@bl-g.ru](mailto:Morenko@bl-g.ru), и по телефону +7 495 780 63 61, представившись и назвав достойных из достойнейших.

Победители – авторы самых светлых, ярких, задорных, правдоподобных и фантастических рисунков будут объявлены 30 августа 2013 г. на интранете. Мы обязательно свяжемся с ними.

Награждение – дело серьезное, требуются долгие дни основательной тренировки, оттачивание мастерства и достижение совершенства передачи приза. Потому вручение состоится в декабре.

## Ждем работы!

С уважением, **Наталья Москвитина**,  
Отдел по связям с общественностью  
ООО Управляющая компания «БЛ ГРУПП»