

ВЕСТИ КАМАЗА

16+



Новой кабине — новую «одежку»

2

Внимание: комплаенс!

3

Доигрались: увольнения за виртуальные увлечения

4

ДИАЛОГ ПОКОЛЕНИЙ

Новая серия для Сморжука

Татьяна БЕЛОНОЖКИНА. Фото: Владимир ШУШАКОВ

16 февраля свой день рождения отмечает автомобильный завод: 37 лет назад с конвейера КАМАЗа сошёл первый автомобиль.

Этот праздник наверняка значим и для семьи Сморжук. В этот день в 1976 году Николай Сморжук решил поближе познакомиться с «КАМАЗом» и через год устроился на завод слесарем механосборочных работ. Его сын Матвей пришёл на автомобильный в 2004 году. Сейчас рабочие места начальника цеха сборки автомобилей Николая Матвеевича Сморжука и начальника бюро анализа эффективности сборки оригинальных автомобилей Матвея Николаевича Сморжука находятся рядом, но видятся они редко. Отец головой отвечает за темп главного сборочного конвейера, на котором собираются серийные модели. Сын решает бесконечные технологические задачи по освоению сборки новых моделей КАМАЗов, приближая опытные образцы к серийным. Организовать диалог представителей двух поколений корреспонденту «ВК» было непросто.

— Чем вы руководствовались, устраиваясь на работу на автозавод? Как оценивали перспективы предприятия и свои личные?

Николай Матвеевич: На завод я пришёл в 1977 году, до этого три года работал в управлении механизации строительства. Решил поменять профессию после того, как увидел митинг, посвящённый сборке первого автомобиля. Камазовцы выглядели настоящими героями. Мне тоже захотелось оказаться в гуще событий, а ещё увидеть и понять, как из бесформенной груды железа рождается автомобиль.

О карьерном росте не думал. Бригадиром выбрали ребята, с которыми работал, мастером предложил поработать начальник цеха Юрий Григорьевич Ополев. Я упирался, зачем? На своём месте работать проще.

За 35 лет прошёл все ступени и был комсоргом смены, парторгом цеха — это большая школа работы с людьми.

Матвей Николаевич: Я понял, что буду работать на автомобильном после того, как впервые пришёл к отцу на конвейер. Поразили масштабы производства, сложность работы, различные технические приспособления. Я с детства люблю возиться с механизмами, разбирать их, налаживать, совершенствовать.

После окончания девятого класса я поступил в Камский автомеханический техникум, в 2001 пришёл на завод на практику и остался, работал слесарем механосборочных работ. После окончания техникума поступил на вечернее отделение в Казанский технический университет им. Туполева. В 2004-м я уже стал

Николай Сморжук: «Когда сын пришёл в цех на практику, я попросил мастера поставить его на такую работу, чтобы он почувствовал, как достаётся хлеб работникам автомобильного завода».

инженером-технологом, меня увлёк процесс поиска решений неординарных задач.

— Ваш первый проект — это...

Николай Матвеевич: Когда меня, мастера, из хорошей, дружной бригады направили в отстоящую. Принесли мне список коллектива, а я выбросил его в мусорную корзину. Говорил скаждым, записывал все данные вплоть до адреса родителей. Если человек нормально к работе относился, оформлял благодарственное письмо

и отсылал его родителям, ну а если не складывалось, приходилось иногда на глазах у всей бригады вести неловкий разговор.

Когда в очередной раз меня направили в другой коллектив, моя прежняя бригада пришла к начальнику цеха: «Верните нашего мастера!» Такая оценка работы выше любых наград.

Матвей Николаевич: Я и сейчас помню свой первый проект — это разработка многошпиндельного гайковёрта для автомобиля 4308. Финансирования тогда практически не было, но у нас всё получилось, при себестоимости всего 15 000 рублей!

У меня были хорошие учителя. Отец спуска никогда не давал, следил за учёбой, заставлял пересказывать содержание каждой прочитанной книги, ходить в кружки технического моделирования, заниматься спортом. Первые годы работы на заводе я шёл за советом к нему.

Я очень благодарен ещё одному своему учителю — начальнику цеха сборки мелкосерийных автомобилей Рафаэлю Акрамовичу Валееву. Вместе с высококвалифицированными слесарями мы, технологи, собирали первые опытные партии автомобилей. Там-то я и понял, как и почему работает каждая деталь, научился правильно читать конструкторскую документацию, составлять технологические маршруты. Мне повезло — я сейчас работаю в команде Наиля Гинайловича Замалиева, он настоящий профи, у него есть чему поучиться.

— Какие задачи считаете первоочередными и как их решаете?

Николай Матвеевич: Сейчас необходимо сохранить коллектив. Время непростое, с падением объёмов производства начали увольняться люди.

Слагаемых в решении этой задачи много — в первую очередь это качество автомобилей,

от него напрямую зависит спрос. А будет спрос — будет увеличение объёмов производства, а значит, и повышение оплаты труда. В коллективе должна быть доброжелательная атмосфера. Важно сохранить преемственность традиций. Если тебя окружают люди, которые тебя понимают и поддерживают, — всё получится.

Сейчас на втором конвейере началась программа глубокой модернизации, там будут выпускать автомобили нового модельного ряда. Хочется попробовать, узнать и участвовать в создании новой серии.

Матвей Николаевич: Необходимо освоить и выдать в серию автомобили экологического класса «Евро-4». Сейчас идёт доработка и корректировка моделей. Для её решения нужны хорошие специалисты. Подготовка технолога — процесс не быстрый. По своему опыту знаю, что к решению задач вчерашние выпускники готовы только через полгода работы на заводе. Только здесь, на производстве, можно понять процесс становления новой серии.

Задачи решаю, исходя из опыта, ну а если не получается — устраиваю мозговой штурм для нашей команды.

— Чем стал для вас завод?

Николай Матвеевич: Это моя жизнь. Здесь прошло моё становление и как профессионала, и как руководителя. Здесь работают мои друзья и единомышленники. Я рад, что сын пошёл по моим стопам.

Матвей Николаевич: Завод — это мой второй дом. Чтобы успевать решать все поставленные задачи, зачастую приходится работать и по субботам, темп здесь просто сумасшедший. Новые задачи — это новый опыт, а ещё очень хочется, чтобы «КАМАЗ» развивался, процветал, выпускал лучшие машины!



«Главное в автомобиле — это качество», — единомышленники отец и сын

НОВОСТИ

Молодые асы «КАМАЗа»

На днях Министерством по делам молодёжи, спорту и туризму РТ официально названы имена победителей Республиканского конкурса профессионального мастерства среди молодых рабочих основных машиностроительных специальностей и специалистов на звание «Лучший по профессии-2012». В профессиональную элиту вошли и камазовцы.

По специальности «Инженер-технолог» третье место жюри присудило инженеру-технологу ремонтно-инструментального завода ОАО «КАМАЗ» Ильнару Хуснуллину. Напомним: в октябре минувшего года он был признан лучшим в своей номинации по итогам камазовского конкурса профмастерства.

Второе место в республиканском состязании по специальности «Слесарь-инструментальщик» занял работник штампово-инструментального корпуса кузнечного завода Разиль Садыков. До этого он также стал победителем конкурса профессионального мастерства в ОАО «КАМАЗ».

Перемены на автомобильном

С 9 февраля обязанности директора автомобильного завода исполняет Николай Светличный. При этом он не освобождается от своих основных обязанностей главного инженера АвЗ.

С этого дня, согласно приказу генерального директора ОАО «КАМАЗ» № 5-к от 8 февраля 2013 года, Ильдус Баянов, возглавлявший автомобильный с ноября 2007 года, переведён на другую работу. В составе Инженерного центра он назначен руководителем группы управления инвестиционными проектами.

РЖД перенимает опыт

12 февраля в рамках дня открытых дверей подразделения «КАМАЗа» посетила делегация филиала ОАО «Российские железные дороги» из Самары. Цель визита — обмен опытом по организации и совершенствованию производства.



Игорь Медведев, председатель Комитета развития Производственной системы ОАО «КАМАЗ» (PSK), продемонстрировал гостям главный сборочный конвейер, конвейер сборки кабин и склады автомобильного завода. Позже в кайдзен-классе АвЗ состоялся семинар, посвящённый развитию PSK. Затем делегация посетила подразделения генеральной дирекции ОАО «КАМАЗ», где им было предложено ознакомиться с внедрением PSK в управленческих офисах.

Члены делегации, в составе которой более 30 человек, по достоинству оценили успехи «КАМАЗа» в организации и оптимизации производственной деятельности. Руководитель делегации, главный инженер Куйбышевской железной дороги Анатолий Соколов так прокомментировал первые итоги визита: «Здесь мы воочию увидели, как выстроены процессы. Очень впечатляет, что система работает и даёт высокие результаты».

Камазовские трамваи онлайн

ООО «Электротранспорт», дочернее предприятие «КАМАЗа», разместило на своём официальном сайте приложения, позволяющие получить информацию о движении трамваев в режиме реального времени.

Для удобства пассажиров челябинские трамвайчики стараются идти в ногу со временем и осваивают IT-технологии. Очередным шагом в этом направлении стала разработка электронных приложений, которые позволяют пассажирам точно планировать своё время и пользоваться услугами самого экологически чистого и популярного вида городского транспорта. Пользователи мобильных устройств могут скачать мобильное приложение для определения местонахождения трамвая по адресу <http://www.doroga.tv/static/howto/>. Выбрав маршрут, кликните на нужную вам остановку, всплывающее окно отобразит время прибытия трамвая.

С МЕСТА СОБЫТИЙ

Везёт сильнейшим

Елена ЕВСТАФЕЕВА. Фото: Владимир ШУШАКОВ

В минувшую пятницу состоялась встреча абсолютных победителей ралли-марафона «Дакар-2013» — команды «КАМАЗ-мастер» — с топ-менеджментом ОАО «КАМАЗ» во главе с генеральным директором компании Сергеем Когогиным.

Беседа протекала в неофициальной дружественной обстановке. Собравшиеся обменивались поздравлениями и делились эмоциями по поводу победы команды в столь значимой гонке. Руководитель команды «КАМАЗ-мастер» Владимир Чагин особо подчеркнул, что эта победа — результат совместных усилий всего многоотраслевого коллектива камазовцев, поскольку каждый внёс свой посильный вклад в общее дело. «Детали для наших машин делаются на всех заводах «КАМАЗа», причём всегда оперативно: и директора, и простые рабочие понимают, что время на под-

готовку у нас ограничено, — подчеркнул он. — Поэтому мы всё делаем вместе — и готовим машины, и обучаем экипажи, и грустим, как в прошлом году, и ликуем и принимаем поздравления со всего мира, как в этом».

Сергей Когогин поблагодарил всех участников команды «КАМАЗ-мастер» за самоотверженный труд, позволивший всем россиянам вновь гордиться своими КАМАЗами, а также предложил возродить традицию встреч гонщиков с трудовым коллективом. «Нужно уметь ценить те светлые и радостные моменты, которые есть в жизни, и делиться ими со всеми камазовцами, — отметил руководитель ОАО «КАМАЗ». — Никогда не стоит забывать, что возвращение статуса сильнейшей команды в мире — это результат нашей общей деятельности».



Выступившая на встрече депутат Госдумы РФ Альфия Когогина отметила значимость победы в деле борьбы за российский автопром. «Я всегда натыкаюсь на агрессивных оппонентов, когда предлагаю какие-то меры по поддержке отечественного автопрома, — поведала она о перипетиях своей думской деятельности. — Мне говорят: его просто нет, он умер или находится при смерти. И гуманнее дать ему уйти, чем постоянно реаними-

ровать». По словам Когогиной, нынешний победный результат лучше всего доказывает то, что российский автопром жив и вполне конкурентоспособен.

Обсуждали на встрече и планы на будущее, ведь следующий «Дакар» для команды начинается уже в феврале — с подготовки машин, многоочасовых тренировок до разработки и технического воплощения новых конструкторских решений. К тому же сейчас

перед командой стоит сложная задача полного обновления всех гоночных машин — это требование нового технического регламента, предложенного организаторами гонки. В 2014–2015 гг. ещё возможно участие в ралли на нынешних грузовиках, однако уже сейчас необходимо тестировать новые гоночные КАМАЗы, которые придут на смену сегодняшним победителям «Дакара».

Неоднократно в речах звучало слово «чудо». Именно так воспринимается победа наших экипажей, потому что все наши конкуренты уже списали команду со счетов на ближайшие два-три года. Как выяснилось, задачей максимум на эту гонку было второе место на пьедестале. Однако новый состав с присущим молодости максимализмом не стал ограничиваться полумерами и занял все три призовых места. Все участники гонки как один признавали, что им действительно повезло. А везёт всегда сильнейшим!

ПРОЕКТЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Камазовская кабина немецкого качества

Татьяна БЕЛОНОЖКИНА. Фото: Владимир ШУШАКОВ

В прошлом году накануне очередного дня рождения с конвейера автомобильного завода сошёл двухмиллионный автомобиль. Очередной год работы предприятия получился продуктивным. Был освоен выпуск 51 комплектации автомобилей КАМАЗ экологического стандарта «Евро-4», вышла в свет опытная партия деталей переднего ведущего моста 6522, организовано производство шасси для низкопольных автобусов 52974 и шасси КАМАЗ-3297 «Маркополо».



Главный проект 2014 года — освоение производства кабины с комплектами фирмы «Даймлер». Корреспонденту «ВК» рассказал о нём руководитель группы по сборке кабины с компонентами «Даймлер» на автомобильном заводе, начальник отдела анализа эффективности сборочных производств Владимир Арасланов.

— Владимир Викторович, когда начнётся реализация проекта?

— Он уже стартовал 10 сентября 2012 года. Принципиальные решения были приняты на совещании по освоению производства автомобилей с компонентами «Даймлер», под протоколом стоит подпись генерального директора ОАО «КАМАЗ» С.А. Когогина. Там же были утверждены сроки реализации проекта.

Первый этап — сборка окрашенного каркаса кабины на Ав3 — должен завершиться 1 сентября. До конца года планируется выпустить 95 новых автомобилей. Второй этап, рассчитанный до конца 2014 года, включает сварку подсобранных деталей каркаса кабины в сборочном кондукторе прессово-рамного завода, их окраску на линии Durr. В течение следующего года планируется выпустить с конвейера более 2000 автомобилей. На третьем этапе каркас кабины будет сварен, окрашен уже на сварочной и окрасочной линии ПРЗ, в 2015 году объём выпуска новой кабины вырастет до 4700 штук.

— Что успели сделать за это время?

— Разработаны и утверждены тактические планы работ — по реализации технологической подготовки, разработке технологического процесса, внедрения оборудования для линии сборки кабин «Даймлер», обучению и подготовке наших специалистов технологии сборки.

Началась и их реализация. Уже утверждены перечни необходимого оборудования, оснастки и инструмента для сборки кабины, техническое

задание выдано, а поставщики будут определены по итогам заседания тендерной комиссии.

Определены место и планировка нового конвейера сборки кабин. Он будет располагаться на осях БВ, на отрезке в 100 метров разместятся 23 позиции. Сборка кабин на конвейере будет заканчиваться как раз на существующем месте установки кабин на ГСК-2, что позволит напрямую подавать кабину на конвейер сборки автомобилей без дополнительных перемещений. Перед поставкой на основной конвейер будет проверяться не только качество сборки, но и тестироваться электронная начинка кабины.

Сейчас на этой площадке располагаются 947 и 948-й склады логистического центра, цех ремонта и обслуживания оборудования, цех мягкой обивки. Уже утверждены планы по их перемещению.

В новом цехе будет сделан капитальный ремонт, залиты новые полы. За образец сборочного производства взят конвейер в турецком городе Аксарай, где выпускают «Мерседесы». Но наш конвейер будет оснащён новым высокотехнологичным оборудованием, которое позволит обеспечить высокий уровень качества. Мы уже имеем опыт такой работы, для сборки автомобилей «Евро-4» было поставлено оборудование, которое позволяет решать технические задачи на самом высоком уровне.

— Сколько моделей кабин будет освоено?

— В первую очередь пройдёт подготовку к серийной сборке кабина магистрального тягача 5490. Основная часть комплектующих на этом этапе придёт из Германии с завода города Вёрт: поставщики должны обеспечить конвейер оперением кабины, панелью приборов, рулевым колесом, сиденьями, в том числе для второго спального места. Со временем уровень локализации будет повышаться. Следующая модель — КАМАЗ-65206, седельный тягач, предназначенный для региональных перевозок, на очереди автомобильное шасси 65207, которое станет «фундаментом» для различных спецнастроек.

На новых большегрузах будет стоять логотип «КАМАЗа», и мы должны сделать всё, чтобы наша машина по качеству не уступала немецким автомобилям.

ТЕХНОЛОГИИ

Дания МАЖИТОВА. Фото: Александр ФРОЛОВ

Одна из задач, поставленных перед коллективом цеха окраски кабин ПРЗ на 2013 год, — подготовиться к выпуску новой кабины. Для этого понадобится модернизация. По плану она должна начаться летом, во время корпоративного отпуска, а пока цех решает насущные задачи дня сегодняшнего: своевременную окраску и доставку на главный сборочный конвейер камазовских кабин, которые вот уже 2,5 года имеют совершенно иное, чем прежде, качество. Краткий экскурс в недавнюю историю цеха мы совершаем вместе с его начальником Евгением Кашным.

Мы движемся вперед



— Евгений Александрович, монтаж современной окрасочной линии Durr, работающей в цехе, начался в 2006 году. Напомните, как он проходил.

— Инвестиционный проект «КАМАЗа», призванный создать современное окрасочное производство кабин для грузовых автомобилей, реализовывался поэтапно в течение четырёх лет. Соглашение с компанией Durr о поставках компонентов окрасочной линии было подписано в 2006 году. На первом этапе, до ноября 2007-го, шёл демонтаж старо-

го оборудования и монтаж установки для подготовки поверхности деталей кабин и их катафорезного грунтования. Запуск рабочих камер линии окраски состоялся в марте 2008 года, а камера окраски вторичного грунта с камерой сушки вошла в строй в ноябре 2009-го. На последнем, четвёртом, этапе была смонтирована камера окраски финишного покрытия — также с камерой сушки. Торжественный запуск полностью готовой линии окраски состоялся 25 июня 2010 года.

На каждом этапе были свои трудности, к примеру, зачастую приходилось вести работы, не останавливая производство. Тем не менее, мы с ними справились силами коллектива цеха и тех специалистов — монтажников и наладчиков из всех ремонтных подразделений, на плечи которых была возложена основная задача по установке и монтажу. Руководил проектом заместитель главного инженера Расуль Гарипов, в состав проектной группы



С момента запуска линии Durr на качество окраски не поступило ни одной рекламации

входили советник директора по окрасочной оснастке Нурия Нуриева, заместитель главного инженера, начальник отдела промышленной электроники Алмас Гильманов, заместитель руководителя проекта Александр Соломахин, который отвечал за транспортные системы, заместитель руководителя монтажа Леонард Герасимов, и.о. главного энергетика Владимир Комышев. Ваш покорный слуга в то время работал в отделе главного механика и отвечал за логистику проекта.

Новая технология окраски позволила снизить количество дефектов в три раза.

— Какие результаты в итоге были достигнуты?

— Изначально производительность линии составляла 75 тысяч кабин в год с возможностью увеличения выпуска до 125 тысяч. Чтобы

соответствовать нынешнему темпу производства, надо было постоянно наращивать мощности. В этом нам очень помогли принципы и инструменты PSK. Сегодня я могу сказать, что по нашей вине задержки на главном сборочном конвейере не бывает. Кроме того, новая технология окраски позволила сразу же снизить количество дефектов в три раза. С момента запуска новой линии у нас не было ни одной рекламации от потребителей по качеству лакокрасочного покрытия. Этому способствовало и то, что мы перешли с анафорезного на катафорезный способ грунтования, что позволило в четыре раза повысить коррозионную стойкость покрытия. Первыми в России мы стали применять вторичное грунтование на грузовых автомобилях. Прежде эту

технологию использовали только в производстве легкового автотранспорта. Благодаря ярким, сочным цветам улучшилась декоративность лакокрасочного покрытия (автомобиль, как и человека,

часто встречают «по одежке»), значительно снизилось количество ручного труда за счёт применения окрасочных роботов.

— Да и в цехе, что сразу бросается в глаза, очень чисто, а в камеру окраски, как я прочитала на предупреждающей табличке, можно входить только в специальных костюмах.

— В цехе работает хорошая система кондиционирования, отсутствует запах, пыль, взвесь. В камерах окраски создаётся избыточное давление, подаётся очищенный и увлажнённый воздух. Средняя температура 22-24 градуса, влажность 49-50%. Основную долю окрашивания берут на себя 12 роботов: четыре — на вторичном грунте и восемь — на финишной окраске. Есть скрытые моменты — внутри кабины, внутри двери, на днище. Их окрашивают люди в специальных защитных комбинезонах.

— Новая кабина в 2013 году начнёт собираться на Ав3 из готовых узлов. В 2014 году эта кабина будет вариться уже на ПРЗ. К этому времени надо модернизировать окрасочную линию. Что конкретно предстоит сделать?

— Сейчас на заводе практически ежедневно проходят совещания по этому вопросу, в том числе и с на-

шими партнёрами из фирмы Durr. Им поставлена задача модернизировать имеющуюся у нас технологию: во-первых, доставку кабины из цеха сварки-сборки кабин, во-вторых, процесс транспортировки внутри цеха. Предстоит ещё разработать и установить новую программу для роботов — у кабины будет новый, отличный от прежней, силуэт. Эту опцию мы берём на себя. Тем самым поможем существенно снизить стоимость проекта, а попутно докажем, что не зря посылали своих специалистов набираться опыта в Германии.

— Условия труда поменять, а коллектив?

— Условия труда поменять кардинально, и сегодня многие хотели бы у нас работать. Одно время мы даже ввели жёсткий конкурсный отбор персонала. Особенно среди тех, кого мы потом направляли на учёбу в Германию: операторов роботов, наладчиков автоматических линий. Таким образом, половину персонала мы набрали заново и обучали, а другая половина — те, кто остался со старой линии. Приходилось их не только обучать работать по-новому, но и по-новому мыслить. В итоге мы добились неплохих результатов — повышения качества и увеличения производительности. Коллектив, а штатная численность цеха — 350 человек, очень дружный. Кризис, естественно, всех затронул, в том числе и наших работников, но все они прекрасно понимают, что у нас рано или поздно будет увеличение производительности, рост заказов и продаж. Тем более, что сейчас очень быстрыми темпами прорабатывается новая кабина. Мы и так уже конкурентоспособны, а с новой кабиной станем ещё привлекательнее, поднимемся на новую ступень на мировом уровне.

БРИГАДА МАСТЕРОВ

Самоконтроль и стабильность

Гузель ГАТИНА. Фото: Владимир ШУШАКОВ

Если бы была на «КАМАЗе» традиция посвящать каждый год одной тематике, то 2013-й можно было бы смело объявить на автогиганте годом качества. На первой в этом году встрече с топ-менеджментом «генерал» определил курс на полный разворот в области качества. Поднять его на новый уровень способны не только волевые решения управленцев, но и люди, которые имеют большой опыт за плечами и признанное качество работы.

Итак, в рамках воображаемого нами года качества мы отправились на ремонтно-инструментальный завод, в цех запасных частей, чтобы познакомиться с настоящими мастерами своего дела и узнать, в чём секрет их первоклассной работы. Наши герои — члены бригады № 321, качество работы которых за последний квартал прошлого года признано лучшим.

Мастер цеха запасных частей Владимир Мачурин встречает нас у входа на завод и сразу ведёт знакомить со своей командой. Ни много ни мало 20 человек под его руководством. За полтора года работы в этой бригаде он успел каждого узнать лично и, как впоследствии поделились работники, к каждому найти свой подход.

— В коллективе работают фрезеровщики, шлифовщики, токари, слесари-инструментальщики, электроэрозсионист, наладчик ЧПУ, распределитель работ. То есть все основные заводские рабочие профессии присутствуют в нашей бригаде, — говорит Владимир, а на вопрос о том, как удаётся достичь высоких показателей по качеству, отвечает, что в бригаде на высоком уровне самоконтроль. — Здесь

у многих есть личное клеймо, а это значит, что рабочий отвечает за сделанную работу. И если деталь даст сбой, то определить, кто допустил брак в работе, будет несложно. Большая часть бригады — костяк, сформированный лет 20-30 назад, есть люди, которые работают практически с основания РИЗа. Вы спрашиваете, как достигается высокое качество? Вот на основе большого опыта и достигается.

Сами члены бригады считают, что потеря бдительности не даёт разноплановый характер работы. Рабочие собирают зажимные приспособления, сварочные стелды, изготавливают штампы, собирают и ремонтируют пресс-формы. Их продукция отправляется на все заводы автогиганта. «Работа непростая. Каждый день что-то новое, детали практически не повторяются, в отличие от наших соседей, у которых монотонная работа», — говорит Назим Хисамутдинов, работающий на универсальном фрезерном станке и отметивший недавно полувековой юбилей.

Его коллега, фрезеровщик Виктор Запорожан, тоже юбиляр — накануне нашей встречи он отпраздновал 30-летие работы на РИЗе.

В строящиеся Челны Виктор Григорьевич прибыл с семьёй из Волгограда. Приехал за романтикой, перспективами и жильём. Быстро здесь освоился, всё устраивало, говорит он. «Да и сейчас бы ничего менять не стал. Работа нравится, люди тут ответственные, заказы выполняют добросовестно и в срок. Вот только загрузки маловато сейчас. Хотелось бы, чтобы уверенность была в завтрашнем дне, в том, что и завтра будет работа», — делится фрезеровщик.

В бригаде много юбиляров, кто-то отмечает профессиональные даты, кто-то личные. Средний возраст в коллективе близится к 50 годам, а средний стаж наверняка переваливает уже за 30. Однако есть в бригаде и мо-



Все основные заводские рабочие профессии присутствуют в 321-й бригаде

лодёж, примерно четверть от общего числа. Ребята работают уже по несколько лет и видят перед собой широкие перспективы.

— Сюда я устроился в 2002 году, уходил в армию и снова вернулся на завод, — рассказывает Александр Крючков, ведь надо двигаться вперёд. Молодой наладчик станков с ЧПУ Сергей Завалов с местом определился чётко и не хочет пока ничего менять. Бывший работник участка высоких технологий на РИЗе трудится уже восемь лет. И ещё профессионально занимается музыкой — он барабанщик в одной известной челнинской группе. И если на работе станок всё делает по заранее заданному алгоритму, то поимпровизировать всегда можно с коллегами по творчеству.

О мастере Владимире Мачурине Сергей отзывается положительно: «Знакомы мы с ним давно, несколько раз на Грушинский фестиваль вместе ездили. И я был приятно удивлён, когда узнал,

что Владимир будет мастером в нашей бригаде. Он сумел что-то новое привнести в работу коллектива и с каждым из нас найти общий язык». Самое главное, что бригада стабильная и дружная, считают рабочие. Ведь атмосфера в коллективе играет немаловажную роль и напрямую отражается на качестве работы. Просто и понятно об этом сказал слесарь-инструментальщик Владимир Симонов, самый опытный член бригады: «Мы стараемся друг к другу относиться с уважением. Я считаю, хорошие отношения с коллегами на первом месте. А дальше уже дело техники: просто делай своё дело на отлично. В цехах PSK ведь чётко указано — исключить потери от брака. Ну и просто неприятно, если придут ко мне и скажут, что я на самоконтроле, да ещё и брак в работе допустил. 37 лет стажа такое выслушивать не позволяют».



Виктор Запорожан: «Важно быть уверенным в завтрашнем дне»

Смотрите телепрограмму

ВЕСТИ КАМАЗА



В пятницу в 19.45 и в субботу в 12.45 на канале «Рен-ТВ Наб. Челны»

Поднесите камеру смартфона к QR-коду — и вы сможете увидеть телепрограмму «Вести КАМАЗа» на экране своего телефона.

ПЕРВОЕ ИНТЕРВЬЮ

Внимание: комплаенс!

Ольга ЕРАШОВА. Фото: Владимир ШУШАКОВ

Среди самых опасных для международного бизнеса рисков независимые эксперты называют сегодня те, что связаны со сферой регулирования и комплаенса. В России слово «комплаенс» пока ещё относится к разряду новых заимствований, хотя наиболее интегрированные в мировую экономику предприятия уже рассматривают систему внутреннего контроля, обеспечивающую соблюдение законодательства, как обязательную составляющую системы управления. В ОАО «КАМАЗ» разработка и внедрение элементов системы комплаенса начались с 2010 года, были утверждены комплаенс-политика группы организаций ОАО «КАМАЗ» и Кодекс корпоративной этики, а в минувшем году образована новая структура — служба внутреннего аудита и комплаенса. Её возглавил Андрей Комаров, имеющий значительный опыт работы в сфере аудита и внутреннего контроля. Сегодня он отвечает на вопросы нашего корреспондента.

— Андрей Сергеевич, в чём причина появления на «КАМАЗе» нового направления деятельности?

— Новым это направление можно назвать лишь отчасти. Система внутреннего распорядка со своими требованиями и правилами существовала на «КАМАЗе» всегда. Но изменившиеся экономические условия, последовательная интеграция компании в мировую автотроп диктуют необходимость сверки часов с «мировым временем».

— Комплаенс-политику в этом смысле можно сравнить с некой «подушкой безопасности»?

— Комплаенс — один из методов минимизации рисков ущерба репутации компании, проявлений коррупции, неэтичного поведения. Помимо необходимости соблюдения внутренних нормативных документов, комплаенс означает, что деятельность персонала должна соответствовать действующему российскому законодательству и нормам международного права. Правительства развитых стран, включая США и Европу, уделяют повышенное внимание антикоррупционной теме. Я имею в виду американский закон FCPA по противодействию коррупции в отношении чиновников, принятый ещё в 70-е годы XX века, но активное применение которого началось в 2000-х, или закон Великобритании 2011 года о борьбе со взяточничеством. Как известно, 17 апреля прошлого года Россия стала 39-й страной, присоединившейся к Конвенции ОСЭР (Организации экономического сотрудничества и развития), на основе чего были внесены поправки в Административный кодекс РФ.

ДЕПО

Берегись, трамвай!

Гузель ГАТИНА

Предупреждающие знаки будут ещё долго напоминать об аварии, случившейся на Орловском кольце ранним утром 5 февраля. В тот день, напомним, грузовой автомобиль съёс опору электрических сетей. Водитель фуры, видимо, не рассчитал скорость и не сумел справиться с управлением своего грузовика. К счастью, жертв нет. Однако в результате ДТП была обесточена линия, остановилось движение всех трамвайных вагонов города на пять часов, а тысячам челнинцев в час пик пришлось искать альтернативный способ добраться на работу.

— Дорожно-транспортных происшествий с такими последствиями, чтобы ни один вагон не вышел в направлении нового города на протяжении нескольких часов, не было уже лет 20, — говорит начальник отдела безопасности движения ООО «Электротранспорт» Наталья Карачевцева. — Авария произошла в 4 часа 43 минуты, и только в 10 часов 01 минуту

удалось запустить движение. Однако сделано это по временной схеме с ограничением на участке, где произошло повреждение контактной сети скоростного режима. Для завершения ремонтных работ требуется заменить сбитую опору, в настоящее время подготовка к этому ведётся.

Сумма ущерба, причинённого предприятию в результате

развитии комплаенс-процедур, и «КАМАЗ» активно взаимодействует со специалистами «Даймлера» по использованию наилучшего опыта.

— В чём, по-вашему, заключается актуальность и важность комплаенса для самого «КАМАЗа»?

— В создании здоровой деловой атмосферы как внутри «КАМАЗа», так и при контактах с внешним миром. Эффективная борьба с коррупцией создаёт соответствующий уровень для справедливой конкуренции, повышает прозрачность и управляемость бизнеса. Комплаенс — своего рода фундамент для создания системы внутреннего контроля. Но его важность трудно переоценить и в бизнес-партнёрстве в целом. Любая организация или фирма, взаимодействующая с нами, фактически выступает «под нашим флагом»: представляет наши интересы и так или иначе формирует образ «КАМАЗа». Естественно, руководству компании отнодь не безразлично, какое впечатление создаётся в результате — ведь от этого во многом зависит не только наше настоящее, но и будущее. Мы должны чётко понимать, кто наши партнёры. Поэтому в партнёрстве так важно иметь общую систему ценностей, и комплаенс продвигает эту мысль последовательно и недвусмысленно.

— А что сегодня делается, чтобы комплаенс на «КАМАЗе» превратился в «основной закон» жизни?

— Выработка адекватных процедур для предотвращения коррупционных действий — процесс серьёзный. Пересмотрены внутренние процедуры и регламенты, идёт активная работа с партнёрами — диле-

рами, сервисными центрами, дочерними обществами. Во всех договорах обязательно указаны требования по соблюдению законодательства.

— Какие процедуры были пересмотрены?

— Комплексные проверки контрагентов, договорная работа, ценовая политика, сертификация дилеров, сервисных центров, официальных партнёров, политика по спонсорству и благотворительности и другие. Усовершенствованы процедуры по проведению конкурсов при закупках. Усилена работа по предотвращению любых потенциальных конфликтов интересов как внутри компании, так и при взаимодействиях с партнёрами. Проведены анализ и ранжирование сделок по степени рисков. Особенно пристально рассматриваются контрагенты в оффшорных зонах.

— Почему так важно участие в этой деятельности высшего руководства компании?

— Сегодня комплаенс — та сфера деятельности, которой топ-менеджмент компании уделяет повышенное внимание. Без этого невозможно сделать столь существенные изменения, очень важны личное участие и личный пример руководителя. Стандарты комплаенса нашли отражение в Кодексе корпоративной этики, работает «горячая линия» +7 (8552) 37-18-37, чтобы ра-

Сводка «горячей линии»

Ведётся три расследования о злоупотреблениях должностными полномочиями. На автомобильном заводе расследуется схема возврата численных работникам денег. В других подразделениях проверяется информация о закупках по завышенным ценам и сговор с поставщиками.

ботники и наши партнёры по бизнесу могли конфиденциально и, по желанию, анонимно сообщать о возможных фактах нарушений. Создан и действует КСК — Координационный совет по комплаенсу, на совещаниях с руководителями заводов, подразделений, служб обсуждаются эти вопросы, проведено внутреннее обучение персонала.

— В чём может быть уверен человек, который наберёт номер «горячей линии»?

— В сохранении строгой конфиденциальности и в том, что вся информация обрабатывается в особом порядке. По фактам, где есть признаки коррупционных действий, организуются проверки.

— На «КАМАЗе» с недавних пор появилось выражение «не прошли комплаенс». Почему «проходят» не все?

— Причина либо в том, что контрагент заставляет усомниться в достаточной степени благонадёжности — соответствии деятельности контрагента требованиям действующего законодательства, либо условия работы с контрагентом не являются в достаточной степени прозрачными и понятными.

— Вы отметили внимание федеральных властей к антикоррупционной тематике. Но поговорка «не подмажешь — не поедешь» бытует из века в век, а фольклор отражает то, что свойственно менталитету... Возможно ли, на ваш взгляд, внедрение комплаенс-политики в России?

— Некоторые рейтинги говорят, что в плане противодействия коррупции наша страна находится на весьма низком уровне. Но ситуация меняется. И, поскольку «КАМАЗ» — сторонник не разговоров, но действий, это значит, что нужно начинать с себя. Так уже было, например, с внедрением Производственной системы на основе философии Lean. Система комплаенса — культурного порядка, поскольку затрагивает такую тонкую сферу, как взаимоотношения в бизнесе. Но сегодня без этого невозможно цивилизованное развитие делового мира.

НАУКА И ПРАКТИКА

Пример для республики

Гузель ГАТИНА

Коллегия Министерства образования и науки РТ состоялась на этой неделе в Набережных Челнах. В повестке дня вопрос взаимосвязи между производством и образованием. Чтобы своими глазами увидеть, как в реальной жизни организована эта взаимосвязь на предприятиях автограда, многочисленная делегация (без малого сто человек) посетила завод двигателей «КАМАЗа».

Студенты Технического колледжа при заводе двигателей со второго курса начинают проходить производственное обучение, закреплять теоретические знания на производстве. Больше 30% выпускников колледжа, получив диплом об образовании, остаются работать на заводе. Колледж не только готовит кадры для завода, но и подстраивает своё обучение под потребности производства. Так, например, в 2012 году был открыт набор на подготовку термистов, дефицит которых уже ощущает термолитейное производство. Так, например, в 2012 году был открыт набор на подготовку термистов, дефицит которых уже ощущает термолитейное производство.

Такой опыт подготовки рабочих кадров для производства не мог остаться незамеченным. Для членов делегации — руководителей исполкомов городов и районных центров республики, представителей Министерства образования и науки Татарстана и различных учебных заведений — заводчане провели экскурсию по основным цехам. Гости увидели конвейер сборки двигателей, побывали на арматурном производстве, в цехе по производству шестерней и в информационном центре завода двигателей. Они встретились и с выпускниками Технического колледжа, работающими на этих участках. Как рассказал директор колледжа Пётр Кудряшов, на заводе есть цеха,



Гостям показывают конвейер сборки двигателей, на финишной секции которого трудятся выпускники Технического колледжа

которые полностью укомплектованы выпускниками колледжа, некоторые из них работают сейчас в должности начальников цеха и начальников производства.

— По федеральным образовательным стандартам, которые разрабатывались в 2006 году, большое внимание сейчас уделяется практической части профессионального обучения, — говорит руководитель ГБОУ СПО «Технический колледж» Пётр Кудряшов. — Это положительно сказывается на качестве подготовки рабочих. Выпускник колледжа не только готов сразу приступить к работе, он уже адаптирован к условиям производства, так как остаётся работать в той бригаде, в которой проходил производственную практику.

Камазовский опыт, несомненно, будет транслиро-

ваться и на другие предприятия республики, заверил нас заместитель министра образования и науки РТ Андрей Поминов, который в составе делегации посетил завод двигателей:

— У нас есть и иные примеры подобного рода сотрудничества, в том числе и в Челнах. Но этот — самый впечатляющий. Мы сегодня увидели, как надо организовывать обучение на уровне начального и среднего профессионального образования. Вот эта сцепка, связь между обучением и производством — залог дальнейшего профессионального образования. Вот эта сцепка, связь между обучением и производством — залог дальнейшего профессионального образования. Такой опыт, несомненно, должен распространяться.

ДИСЦИПЛИНА

Вплоть до отлучения от «КАМАЗа»...

Татьяна БЕЛОНОЖКИНА

По сравнению с 2011 годом, общее количество правонарушений, совершённых на предприятиях и в подразделениях ОАО «КАМАЗ» в прошлом году, уменьшилось с 2358 до 1782 случаев. Но статистика, озвученная заместителем генерального директора ОАО «КАМАЗ» по безопасности Ильдаром Шамиловым на совещании в профкоме, порадовала не всех.

Значительно — с 313 до 231 — сократилось число случаев проноса спиртных напитков и появления на рабочем месте в нетрезвом виде, уменьшилось с 452 до 332 число выноса и вывоза материально-производственных запасов, при этом количество недоvalhoжений и переволожений продолжает расти. Если в 2011 году зафиксировано 181 нарушение, то в 2012-м — уже 239. Единственным подразделением, в котором по итогам 2012 года их количество по сравнению с предшествующими 12 месяцами выросло почти в три раза, стал логистический центр. На заводе двигателей оно уменьшилось со 135 до 82 случаев, на прессово-рамном — с 29 до 18, на автомобильном — с 15 до 10.

За прошедший год специалистами департамента экономической безопасности было проведено 29 проверок финансово-хозяйственной деятельности. Итог работы — применены меры материального и дисциплинарного взыскания к 61 работнику, по собственному желанию был уволен один руководитель и два специалиста, ещё три руководителя и один специалист возмещают «КАМАЗу» нанесённый ущерб.

— К сожалению, зачастую камазовцы легкомысленно относятся к хранению информации на рабочих местах, используют пароли, к которым легко подобрать ключ, а значит, облегчают доступ посторонним лицам к документам. Это может привести к очень серьёзным последствиям, — подчеркнул Ильдар Асхатович.

Больше всего нарушений такого характера — 28 — было выявлено на прессово-рамном заводе, на автомобильном — 24, на литейном — 23.

Пока одни не умеют или не хотят защитить информационные ресурсы, другие



Детали, найденные под грудой мусора. Этот приём часто используется при хищении

используют возможности компьютера не по назначению. Рекорд по нецелевому использованию трафика принадлежит специалистам, призванным обеспечивать бесперебойную работу компьютеров. Центр информационно-коммуникационных технологий «поглотил» за год 38 гигабайт!

— Профсоюз должен не только представлять интересы камазовцев перед работодателем, но и контролировать эффективность труда каждого специалиста и рабочего, — уверен И.А. Шамилов. — Благодаря принципиальности профсоюзных лидеров удалось добиться снижения числа дисциплинарных нарушений. Следующий шаг — обеспечение экономической безопасности.

— Необходимо напоминать на встречах с камазовцами, что каждое хищение влечёт за собой самые серьёзные последствия, — поддержал топ-менеджера председатель профкома ОАО «КАМАЗ» Гумер Нуретдинов. — В наведении порядка должен быть заинтересован каждый работник компании.

ИНЦИДЕНТ

Доигрались

Ольга ЕРАШОВА

За бурные виртуальные впечатления шестеро камазовцев поплатились реальным местом работы.

Игре как феномену человеческой деятельности с давних пор уделяли внимание серьёзные учёные. Культура выросла из игры или игра есть плод культуры — дискуссии продолжают. А человечество играет себе — на бирже, на рынке, на сцене, в любовь...

На новый виток игра вышла в эпоху всеобщей компьютеризации: компьютерные игры рассматриваются как явление современной медиакультуры. Возникло самостоятельное научное направление — игрология. При этом здравомыслящие люди тревожатся и пытаются достучаться до умов: мол, приверженность игровым практикам растёт оттого, что уменьшается реальное пространство связей и контактов! Слышит ли их тот, кого Йохан Хёйзинга, нидерландский культуролог, ещё в 30-е годы прошлого века назвал «хомо люденс» — человек играющий? И что за ним, эволюция или деградация того, что ещё недавно гордился именем «хомо сапиенс»?

Наши размышления можно было бы отнест к путным философствованиям: есть у человека свободное время — почему бы не поиграть? Но мы не собираемся встревать ни в чьё личное пространство (кто-то узоры на потолке изучает, а кто-то с зелёным змием милуется, так ведь?). Не будем воскрещать и жуткие интернетные же сообщения о том, как психически неустойчивые игроки переносят свою агрессию на живых, чаще всего близких людей. Речь

инциденте можно было бы забыть. Однако...

Сигнал о том, что в ООО «КАМАЗ-Энерго» работает игровой сервер, к которому регулярно подключаются сотрудники «КАМАЗа», поступил в службу персонала прошлым летом. Блок заместителя генерального директора ОАО «КАМАЗ» по безопасности отреагировал немедленно. Выездная проверка показала: вырисовывается крупномасштабное полотно.

Центральными фигурантами на нём обозначились два наладчика контрольно-измерительных приборов, которые приспособили для интерактивного общения



тестовый компьютер. (Кто не в курсе: играющие образуют две команды — террористов и полицейских, а далее — стена на стенку, выплеск адреналина). Один за другим (высокие технологии — у нас на службе!) к ним подключались работники других — более десятка! — подразделений «КАМАЗа». «Журнал событий», который вёлся на игровом сервере, зафиксировал подключение

телодвижение своего «хозяина». Или не придавали этому значения.

Чем дольше расследовалось дело, тем дальше дистанцировалось виртуальное от реального.

Как рассказал нам начальник бюро информационно-технического обеспечения Булат Мифтахов, когда потребовались объяснительные, гениальные «стратегии» в действительности оказались отнюдь не столь храбрими. Наладчики попытались применить запечатлённый в фольклоре приём «Иван — на Петра, Пётр — на Ивана», заявляя, что виноват во всём их бывший коллега, на тот

должительное время. В данный промежуток времени работать не мог, поэтому играл».

Все объяснительные заканчиваются примерно одинаково — как в детском саду: «Больше обещаю на работе не играть».

Что же произошло с точки зрения службы безопасности? Булат Мифтахов резюмирует: — Действия «игроманов» квалифицируются как грубое нарушение Положения по регламентации работы пользователей КИС ОАО «КАМАЗ» при обработке, хранении и передаче информации, утверждённого приказом генерального директора № 44 от 10 марта 2010 года. Согласно этому документу, пользователю запрещается

момент в подразделении уже не работавший. Однако, как подтвердилось, поддерживали и настраивали игровой сервер они уже вполне самостоятельно.

— Прочие участники, — продолжал Булат Мунирович, — не считали унизительным детский лепет типа «играл в сетевую игру в обеденный перерыв и крайне редко», «играл в игру во вне рабочее время». Многие пишут, что запустили игру в обеденный перерыв, но тут раздался телефонный звонок. Они якобы свернули игру, переговорив по телефону, и ушли на обед. После обеда, в связи с большим объёмом работы, не сразу замечали свернутую игру и лишь спустя некоторое время, спохватившись, её выключали.

А вот признание, вышибающее слезу умиления: «Я с 10.30 до 15.00 с перерывами играл в компьютерную игру Counter-Strike, так как мои функции заключаются в обработке БД (базы данных — Ред.) в приложении MS Access, в которой одновременно можно работать только с одной БД. В данный промежуток времени выполнялось множество сложных запросов, каждый из которых занимает про-

должительное время. В данный промежуток времени работать не мог, поэтому играл».

В игре «Контр-Страйк» есть специфическое выражение: «headshot» — «выстрел в голову». Его, в общем-то, и получили главные действующие лица. Уцелевшие и удержавшиеся на своих должностях «соратники» отделались «ранениями» и «контузиями» разной степени тяжести: дисциплинарными взысканиями, лишением премии. Кое-кого и «разжаловали» — пришлось распрощаться с «профмастерством». Скрикошители снаряды и по руководителям игроков, вынужденным объясняться с начальством на своём уровне.

Игра априори подразумевает проигрыш. Его надо уметь пережить. Важно, чтобы те, кто оказался в разряде «хомо люденс», сделали правильные выводы уже в реальной жизни. А вместе с ними — и все мы.

О ВРЕМЕНИ И О СЕБЕ

Кормили ноги, обутые в сапоги

Ольга ЕРАШОВА. Фото: Николай ТУГАНОВ

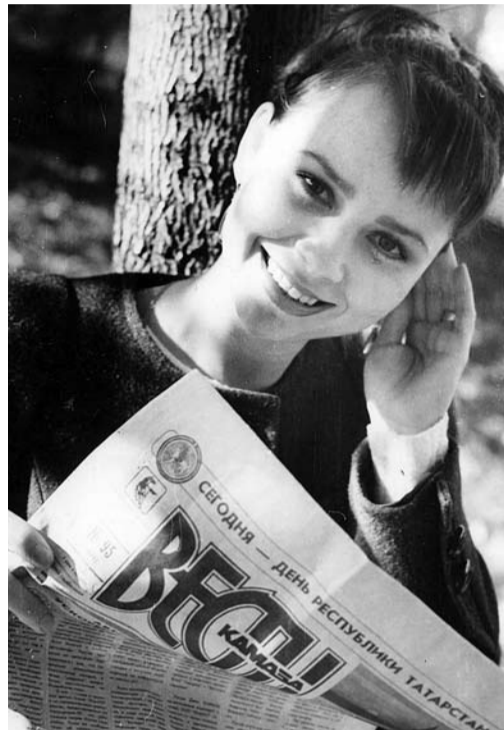
В этом году у нашей с вами газеты, уважаемые читатели, — двойной юбилей. В сентябре исполнится 40 лет со дня первого выпуска «Рабочего КАМАЗа». И вот уже 20 лет, ровно половину жизни, газета-правопреемник называется «Вести КАМАЗа». Сотни журналистов прошли за эти годы через редакцию, пропустив, в свой черёд, «КАМАЗ» через собственное сердце. Многие сегодня успешны в профессии и узнаваемы в Челнах. Многие разъехались по городам и странам, а «иных уж нет», как сказал некогда поэт.

Героями новой рубрики станут авторы, чьи фамилии хранят редакционные подшивки разных лет. Какие пути привели их на «КАМАЗ», чем запомнились им период работы в газете, какие трудности и радости довелось испытать, — всё это ценно для нашей общей истории. Первое слово — первому редактору, Валерию Леонидовичу Аракчееву.

— Идея издавать собственную газету на «КАМАЗе» вызрела в 1973 году сама собой. Хотя автогипан был «в моде», о нём писала пресса всех уровней, в городе выходили «Знамя коммунизма», «Камские зори» — но к этому времени коллектив камазовцев уже значительно превосходил число строителей, появились и свои специфические проблемы, а газета считалась мощным рычагом для их решения.

Примечательно, что в штат новой редакции из пяти человек я был зачислен последним — оказался, что называется, перед фактом. И первые годы вынужден был работать с людьми, попавшими сюда волею случая. Моей опорой стала одна Галина Ивановна Михайлова — единственный профессиональный журналист, с которой до этого мы вместе работали в Нижнекамске. С её подачи, как я понимаю, меня и «призвали» на «КАМАЗ» (с должности заместителя редактора городской газеты «Ленинская правда»). Самым веским «аргументом» за переезд стали перспективы работы для моей супруги, которая была вынуждена работать воспитателем в детском саду из-за перенасытка в нижекамских школах — можете себе такое представить? — учителей иностранного языка.

Хотя... Ещё раньше, когда мы жили в Германии, я уже решил для себя, что обязательно попаду на «КАМАЗ». Сколько было тогда публикаций о великой стройке, какие космические планы обсуждались — всё это, конечно, влекло молодёжь, мудро было не зарисываться всеобщим энтузиазмом и романтикой (хотя я не люблю этого слова). Журналистам — в том числе. И удивительные тогда были первые руководители — заводов, общественных организаций: они умели убеждать. Помню, от секретаря



Свою газету всегда читал

парткома «КАМАЗа» Аркадия Андреевича Родыгина после беседы я вышел просто окрылённым, уверовав, что лучшего места на всей Земле не сыщешь!

Так вот, первый этап, когда формировался редакционный коллектив, был очень тяжёлым. Бороться приходилось на совершенно неожиданных фронтах. Как объяснить, например, что у сотрудницы нярек — элементарные проблемы с русским языком, и этому мало помогает то, что её супруг — высокопоставленный идеологический работник? Что диплом даже о высшем образовании не гарантирует умения писать? Внутренних нестыковок было множество.

Но шёл «естественный отбор», приходили совсем другие люди, и среди них — либо уже профессионалы, либо те, кто желал таковыми стать и имел на то все шансы. Встречались по-настоящему одарённые. Приехал Владимир Жигульский. Потом Пётр Дронов, за

ним — Татьяна Дронова, Зинаида Горбункова... Ориентируясь на штат районной газеты, постепенно справлялись с кадровыми проблемами.

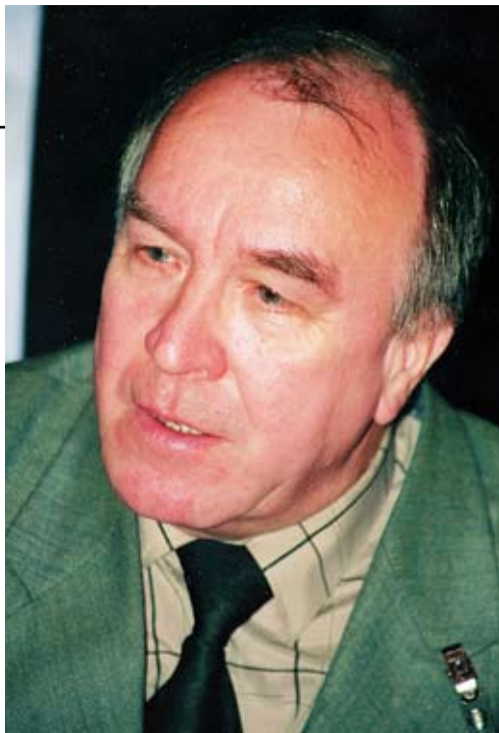
Проблемы с транспортом, с перемещением из нового города (где жили) в старый (где была редакция) и на заводы — всё это с годами забылось. Правда, в распоряжении редакции был «ГАЗик»-«козлик», телефоны в каждом отделе — но не более того! Кормили журналиста, естественно, ноги. Причём обутые в сапоги.

У нас сформировался хороший рабковский актив на заводах. Люди верили, что печатное слово кое-что значит. И это было правдой. Если говорить о проблемах тех лет в целом, то сложность как раз заключалась в том, что на «КАМАЗе» собрались совершенно разные люди со всех концов страны. Как правило, ехали с амбициями: был, например, на прежнем месте мастером — согласен на переезд при условии повышения в должности.

АНЕКДОТ ИЗ ЖИЗНИ ОТ АРАКЧЕЕВА

Приехал как-то Жванецкий, выступил с концертом в ДК «Автотаводе». В то время «КАМАЗ» часто дарил артистам свою микролитражку. Вот после концерта Бех приглашает сатирика посидеть в «Оне».

— Ну, что скажете, Михаил Михайлович? — Что скажешь... «Она» — это ведь не машина... Все замерли. Жванецкий, выдержав паузу: — «Она» — это одежда!



ИЗ ДОСЬЕ «ВК»:

Валерий Аракчеев родился 4 февраля 1942 года в г. Горьком. Его отец погиб под Смоленском в 41-м. Мать отправила малыша к бабушке в село Красный Ключ под Нижнекамском. В пятм классе у Валерия появилась первая газетная публикация. Десятилетку окончил в Елабуге и по комсомольской путёвке отправился на строительство Иркутского алюминиевого завода. Будучи третьекурсником Горьковского иняза, в 1965 году был направлен в Алжир переводчиком. По окончании вуза лейтенанта Аракчеева призвали в армию. 2,5 года с семьёй провёл в Германии. Затем был собором «Строительной газеты», «Советской Татарии». С отличием окончил Высшую партию в Ленинграде. Главным редактором камазовской газеты становился трижды. Кавалер ордена «Знак Почёта», медали «За трудовое отличие». Заслуженный деятель культуры РТ. Заслуженный камазовец. Нынешний статус — главный редактор информационно-аналитического журнала «Lean-Компьютер».

С одной стороны, это можно понять. С другой — далеко не каждый обладал талантом руководителя, имел необходимую квалификацию, опыт работы с людьми. Назначения на руководящие посты происходили зачастую спонтанно. Отсюда — истоки многих конфликтов на производстве, для которого превыше всего был ПЛАН, некомпетентность, грубость, о чём в газету поступали письма иногда за подписями больших коллективов. Надо отдать должное первому камазовскому «генералу» Льву Борисовичу Васильеву, уже названному мною Родыгину. В большинстве случаев они давали добро на критику. В нескольких очень серьёзных случаях разбиралась газета — по качеству автомобилей, методам организации труда на заводах. Сколько случаев, когда бригады приходили в редакцию, благодарили журналистов за поддержку. Обиженные тоже приходили — объясняться.

Мне довелось быть главным редактором «Рабочего КАМАЗа», «Вестей КАМАЗа» в разное время, в общей сложности — около 20 лет. Не жалею, что сложилось всё именно так, хотя были возможности уехать в Казань. Я всегда был против пренебрежительных словечек «газетка», «многоотражка». Все мы знали и были убеждены, что делаем большое серьёзное дело.

СПОРТ

Лыжные старты



Радик ГАБИТОВ

В начале февраля дизелисты выехали на базу отдыха «Дубки», чтобы выявить сильнейших в лыжных соревнованиях. Подобные соревнования, организованные профсоюзным комитетом, стали традиционными — ими открывают ежегодную спартакиаду завода двигателей.

Лично-командное первенство по лыжным гонкам проходило по четырём возрастным категориям. Соревнующимся необходимо было преодолеть дистанцию в три километра. Стоит отметить, что борьба была упорной в каждой возрастной группе. На финише всех участников ждал горячий чай, буря аплодисментов и поздравлений.

По окончании соревновательной части все заводчане переместились в столовую, где за кружечкой чая смогли поделиться эмоциями и переживаниями, обсудить насущные дела и просто справиться о жизни друг друга. В заключение состоялось награждение победителей, которые получили почётные грамоты и ценные подарки.

Победителями в своих возрастных категориях стали Андрей Кунаев (140-й цех), Алексей Сафиуллов (082), Анатолий Волков (265), Рашид Шайхутдинов (556), Дилера Шайдуллина (119), Марина Барнаева (204), Файруза Цураки (043) и Валентина Крухмалева (103). В командном первенстве первое место заняла сборная команда

службы главного инженера, второе место принадлежит термогальваническому производству, третье — производству коробок переменных передач и запасных частей двигателя. Поздравляем! Все дизелисты провели свободное время в отличном настроении и получили прилив сил на следующую трудовую неделю.

Замечу, что база отдыха «Дубки» в этом году основательно подготовилась к зимнему сезону. В этом году оборудован новый хоккейный корт, дополнительно закуплены новые коньки и лыжи. Дизелисты и гости города уже смогли на себе ощутить все прелести зимнего отдыха.

В конце февраля на лыжи встанут руководители производств, отделов и цехов завода двигателей. Традиционная директорская гонка приурочена к 23 февраля.



Объявление

Автомобильный завод объявляет тендер на оказание услуг по очистке оснастки окрасочных линий от наслоений эмали ЭП1236. Контактный телефон 8 (8552) 37-11-19.

ВЕСТИ КАМАЗА

Рукописи, присланные в редакцию, не рецензируются и не возвращаются. Мнения авторов газетных публикаций могут не совпадать с мнением редакции. За достоверность предоставляемой информации и содержание объявлений несут ответственность авторы материалов и рекламодатели.

Газета зарегистрирована в Министерстве Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций. Рег. ПИ №16-00525 от 10.03.2011 г. Выходит с 1973 года, до 1993 года под названием «Рабочий КАМАЗ». Периодичность выпуска — один номер в неделю.

Главный редактор: Екатерина АНТИПИНА e-mail: antipina@kamaz.org

Зам. главного редактора: Елена ШЕЯНОВА e-mail: SheyanovaEN@kamaz.org

Компьютерная верстка: Елена ФОРТУНА

Учредитель и издатель: открытое акционерное общество «КАМАЗ». Адрес: 423827, РТ, г. Набережные Челны, пр. Автозаводский, 2.

Редакция «ВК»: 45-23-30, 6-85-59, 6-88-08, 6-88-84, 6-88-99.

Пресс-служба «КАМАЗа»: 45-21-95. Факс: 45-29-36.

Распространяется бесплатно.

Газета отпечатана офсетным способом с готового оригинал-макета редакции «ВК» в типографии ИП Камалова В.Т.

Время подписания в печать — 20 часов. Подписано в печать — в 20 часов. Тираж 20 400 экз.

При перепечатке ссылка на «Вести КАМАЗа» обязательна.

Официальный сайт ОАО «КАМАЗ» http://www.kamaz.ru