



профессиональное издание от эксперта в строительной отрасли

ТЕХНОЛОГИИ МАСТЕРСТВА

№ 1 (19), март 2022

HR-РУБРИКА

ИСКУССТВЕННЫЙ
ИНТЕЛЛЕКТ
НА СТРАЖЕ
ВОВЛЕЧЕННОСТИ

СЕРВИСЫ

ОТ БУМАЖНЫХ
ЧЕРТЕЖЕЙ
К ЦИФРОВОМУ
ТЕХНИЧЕСКОМУ
ПОРТАЛУ



НАМ НЕ ВСЁ РАВНО!
КАКОЕ НАСЛЕДИЕ МЫ ОСТАВИМ ДЕТЯМ

КОМАНДА ТЕХНИКОЛЬ
Остаемся на связи!

Присоединяйтесь к группе сотрудников
компании в VK.COM



УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!

Ждем вас на странице
TECHNICOL_Team в vk.com.
Там мы продолжим делиться новостями
компании, рассказывать про успехи
команды, поздравлять вас
с профессиональными юбилеями.
Обязательно добавим больше полезных
кейсов и проектов, которые реализуются
на заводах и подразделениях.

Присоединяйтесь, делитесь, ставьте лайки!



Уважаемые читатели!

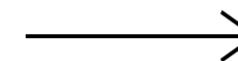
Подготовка номера, который вы сейчас держите в руках, пришлось на конец февраля и начало марта. Это время отмечено неопределенностью и сменой акцентов буквально каждый час. В связи с этим редакция приняла решение снять с публикации несколько материалов, включая Тему номера, чтобы избежать некорректных прогнозов, оценок и комментариев по поводу нашего настоящего и будущего.

Это не значит, что нам нечего сказать! Номер традиционно наполнен вдохновляющими историями из жизни ТЕХНИКОЛЬ: вспоминаем, как небольшое предприятие в Воскресенске за 20 лет выросло до одного из сильнейших игроков на рынке кровельных и гидроизоляционных материалов; вместе с Александром Стасенко пройдем путь от мастера смены до директора производства; поделимся опытом, как искусственный интеллект помогает предотвращать выгорание и не только!

В центре нашего внимания также темы, которые сохраняют актуальность в любые времена: рассказываем о наших «зеленых» проектах и заботе об экологии, о поддержке спорта и любви к биатлону, о полезных цифровых сервисах от ТЕХНИКОЛЬ и благотворительных инициативах.

Желаю вам приятного чтения! 

С уважением,
главный редактор
Владимир Марков



ПРИНЦИПЫ

НАМ НЕ ВСЁ РАВНО

КАКОЕ НАСЛЕДИЕ МЫ ОСТАВИМ ДЕТЯМ



6

СПОРТ

10/ ЛЫЖНЮ!



ПРИНЦИПЫ

12/ КОРПОРАТИВНЫЙ КОДЕКС

КАК ТОЧКА ОПОРЫ

14

10 ЛЕТ

НА РЫНКЕ СТРОИТЕЛЬНОЙ ХИМИИ. С ЮБИЛЕЕМ, СБЕ МИСХ!

16

«ТЕХНОФЛЕКС»

В ВОСКРЕСЕНСКЕ: ЕДИНСТВЕННЫЙ В СВОЕМ РОДЕ

КОМАНДА ТН

18/ БЕЛГОРОДСКИЙ «ЗАВОД ТЕХНО»: В ЛИДЕРЫ ЗА ТРИ ГОДА

ЛЮДИ ТН

Александр Стасенко

ОТ МАСТЕРА СМЕНЫ
ДО ДИРЕКТОРА
ПО ПРОИЗВОДСТВУ



СЕРВИСЫ

22/ ОТ БУМАЖНЫХ ЧЕРТЕЖЕЙ К ЦИФРОВОМУ ТЕХНИЧЕСКОМУ ПОРТАЛУ

УЧЕБНЫЕ ЦЕНТРЫ

26/ ФАБРИКА КАДРОВ:

КАК КРОВЕЛЬНЫЕ ЗАВОДЫ ТЕХНОНИКОЛЬ БОРЮТСЯ С КАДРОВЫМ ДЕФИЦИТОМ И РАЗВИВАЮТ КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

ИТ-РУБРИКА

29/ БЕЗБУМАЖНАЯ ЖИЗНЬ — новые правила игры

HR-РУБРИКА

32/ ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ на страже вовлеченности



ОБУЧЕНИЕ

ЦИФРОВАЯ АКАДЕМИЯ: КЛЮЧ НА СТАРТ!

36



38

Новые продукты

БИБЛИОТЕКА ТН



40/ ЮМОР — ЭТО СЕРЬЕЗНО!

СОДЕРЖАНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ

НАМ НЕ ВСЁ РАВНО!

БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО, ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО УПРАВЛЕНИЯ, ЗАБОТА О ПЕРСОНАЛЕ И ДРУЖЕСТВЕННАЯ КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА — ДАЛЕКО НЕ ПОЛНЫЙ СПИСОК ПРИНЦИПОВ, КОТОРЫМИ РУКОВОДСТВУЕТСЯ КОМПАНИЯ ТЕХНОНИКОЛЬ В СВОЕЙ РАБОТЕ. В ЦЕНТРЕ НАШЕГО ВНИМАНИЯ ТАКЖЕ ОТВЕТСТВЕННОЕ ОТНОШЕНИЕ К ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЕ И ОБЩЕСТВУ, В КОТОРОМ МЫ РАБОТАЕМ. ЭТО ТЕ ТЕМЫ, КОТОРЫЕ ОСТАЮТСЯ АКТУАЛЬНЫМИ В ЛЮБЫЕ ВРЕМЕНА. ВЕДЬ ВМЕСТЕ МЫ СОЗДАЕМ НАСЛЕДИЕ ДЛЯ НАШИХ ДЕТЕЙ, И НАМ НЕ ВСЕ РАВНО, КАКИМ БУДЕТ ИХ БУДУЩЕЕ!



НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ЭКОЛОГИИ ПРОИЗВОДСТВА

За последние 10 лет мы реализовали более 500 проектов, направленных на охрану воздуха и улучшение производственной среды для сотрудников на наших предприятиях. Затраты на эти цели составили порядка восьми миллиардов рублей. У нас большие программы по рециклингу и отходам производства, возврата воды, охраны воздуха. В частности, это очистка отработанных газов, переработка и утилизация королька. В производстве каменной ваты все несколько

сложнее: перейти на электрические печи или отказаться от ваграночной технологии не получится, иначе продукция подорожает в два раза. Но мы можем и продолжаем работать над сокращением выбросов. По каменной вате также есть ряд интересных научных проектов типа использования специальных бактерий, поглощающих фенол. Отметим и проекты, связанные с уходящими газами, — дожиг, очистку, обеспыливание. В Рязани, к примеру, реализуется большая программа по очистке выбросов. Общий объем инвестиций в этот проект экологического мониторинга составит порядка 500 миллионов рублей.

ВТОРАЯ ЖИЗНЬ ОТХОДОВ

Еще одна важная зеленая тема — обращение с отходами. Все предприятия компании не только сдают в переработку бумагу, пластик, батарейки, но и используют в производстве вторичное сырье. Уровень собственного рециклинга на предприятиях, где это возможно, достигает 100 процентов. ТЕХНОНИКОЛЬ также стала первой компанией в России, предлагающей бесплатную утилизацию старых стройматериалов. В 2017 году мы начали принимать на утилизацию минеральную вату и экструзионный пенополистирол. Затем — пластиковые водосточные

системы и ПВХ-мембраны. В декабре 2020 года мы ввели в эксплуатацию первый завод компании по переработке вторичных полимеров, сейчас строим второй. Современная линия позволяет перерабатывать вторичное сырье, включая отслужившие упаковки из полистирола и пенопласта. Полученная в результате переработки гранула вторичного полимера применяется для производства плит XPS для дорожного строительства. В планах на ближайшую пятилетку — в пять раз увеличить переработку пластиков и полимеров и в 10 раз — рециклинг отслуживших свой срок материалов.

МАРАФОН ДОБРЫХ ДЕЛ

В нашей корпоративной культуре мы активно применяем тренд alternative giving — марафон добрых дел, отдавая приоритет не корпоративным подаркам и праздникам, а добрым делам и помощи нуждающимся. Ежегодно на социальные проекты компания тратит более 60 миллионов рублей, и эта цифра будет увеличиваться. Помощь оказывается детским домам, малоимущим семьям, приютам для животных. ТЕХНОНИКОЛЬ также проводит экскурсии и семейные праздники на заводах, участвует в городских социальных акциях по благоустройству, озеленению и защите окружающей среды. Кроме того, компания поддерживает и развивает два биатлонных комплекса — «Алмаз» в Рязани и «Зарю» в Ульяновске. Подробнее об этой социальной инициативе, направленной на популяризацию спорта в стране, рассказываем на стр. 10.

ЗОЛОТОЙ РАБОТОДАТЕЛЬ

То, что мы находимся на верном пути, подтверждают независимые эксперты. К примеру, по результатам 2021 года компания ТЕХНОНИКОЛЬ была удостоена золотого статуса в рейтинге лучших работодателей России Forbes. Этот рейтинг интересен тем, что независимые эксперты оценивали не только средние зарплаты, соцпакет и условия труда, но также экологические, социальные и управленческие факторы. Добавление этих метрик в оценку связано с тем, что молодых специалистов при выборе работодателя все больше интересует не размер заработной платы и полнота социального пакета, а внимательно ли компания относится к окружающей среде, социальной ответственности и качеству корпоративного управления. Отметим и тот факт, что наша компания стала единственным представителем промышленности строительных материалов среди 104 участников рейтинга.



Сергей Колесников,
совладелец и управляющий партнер
ТЕХНОНИКОЛЬ

“ ТЕХНОНИКОЛЬ — признанный лидер производства строительных систем. Этот статус накладывает на каждого сотрудника компании особую ответственность перед обществом и миром. Мы работаем в соответствии с действующим законодательством и поддерживаем государственную политику в борьбе с коррупцией, коммерческим подкупом, недобросовестной конкуренцией. Все сотрудники строго соблюдают внутренний Кодекс правил и этических норм. В ТЕХНОНИКОЛЬ вопросы защиты окружающей среды тесно связаны с эффективностью производства. Чем точнее налажены производственные процессы, тем меньше потребление ресурсов, а значит, меньше вмешательство в природу. В плане экологической составляющей нам, безусловно, есть куда расти, как, впрочем, и большинству российских предприятий. Однако я считаю успешными наши проекты по программам рециклинга и снижению отходов. Мы первыми из производителей стройматериалов стали возвращать в технологический цикл отслужившие свой срок утеплители, ПВХ-мембраны и водосточные системы, а также отходы из вспененного полистирола. Наши предприятия используют вторичное сырье и сдают в переработку бумагу, картон, пластик, дерево, металл и другие отходы. И мне приятно, что подобные проекты высоко оценивают независимые эксперты.

”

НОВАЯ ЖИЗНЬ СТАРЫХ ПОКРЫШЕК

В КОНЦЕ 2021 ГОДА В ВЫБОРГЕ ПРОШЛА ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ АКЦИЯ «МИССИЯ «ШИНА»: ДОРОГА ЧИСТОТЫ». ПРИ ПОДДЕРЖКЕ «ЗАВОДА ТЕХНОФЛЕКС» В ГОРОДЕ БЫЛО СОБРАНО И ОТПРАВЛЕНО НА ПЕРЕРАБОТКУ 20,5 ТОННЫ СТАРЫХ ШИН. МЕТОДОМ МЕХАНИЧЕСКОГО ДРОБЛЕНИЯ ИЗ НИХ СДЕЛАЮТ РЕЗИНОВУЮ КРОШКУ И ИСПОЛЬЗУЮТ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВА КРОВЕЛЬНЫХ ПОКРЫТИЙ.

Выборгский «Завод ТЕХНОФЛЕКС» ежегодно использует до пяти тысяч тонн вторичных материалов: дробленых шин, мешков, пакетов, пластика, отработанных масел. Их добавляют в полимерно-битумную смесь, что позволяет экономить первичные ресурсы. Кроме того, на заводе постоянно проходят акции по сбору и сдаче покрышек на переработку. Полученную резиновую крошку «Технофлекс» использует в рецептурах для производства битумно-гидроизоляционных материалов. А еще такие акции позволяют сплотить коллектив и менять культуру людей в части заботы об окружающей среде.

Переработка старых шин не имеет большой экономической выгоды, но позволяет существенно сократить урон для окружающей среды. Выброшенные покрышки разлагаются в земле более 100 лет. При

нагревании вредные вещества из них выделяются в воздух и почву, а также проникают в грунтовые воды, отравляя окружающую среду. Частицы каучука и смолы, которые входят в состав каждой автопокрышки, при вдыхании с воздухом могут стать причиной возникновения у человека разных заболеваний, таких как аллергия, астма, конъюнктивит и даже онкология. Кроме того, свалки автомобильных покрышек занимают много природных территорий и способствуют увеличению популяции грызунов. Несмотря на столь серьезные последствия, на территории Российской Федерации в настоящее время перерабатывается только 10 процентов от всех шин, и мы рады занимать флагманские позиции в этом начинании.

ТЕХНИКОЛЬ является крупнейшим потребителем резиновой крошки, которая производится из переработанных автомобильных шин, и драйвером развития отрасли по переработке в России.

Кирилл Кемаев,

начальник отдела закупок «Завода ТЕХНОФЛЕКС», Выборг

“

Такие инициативы очень нужны. Сегодня это особенно важно, так как отходов в мире становится все больше и больше, а заниматься переработкой пока еще никто всерьез не начал. Каждый год тысячи покрышек пропадают на свалках и полигонах, хотя они являются бесплатным ресурсом, из которого можно производить резиновую крошку. Мы в компании действительно много внимания уделяем вопросам экологии и рециклинга: в наших рецептах уже очень много вторичных материалов, но мы активно продолжаем внедрять новые технологии переработки.

”



Отсканируйте QR-код для просмотра видео о том, как подарить вторую жизнь подложкам и шинам.

ДАРИМ ТЕПЛО И ПОДДЕРЖКУ

ВСЕ ЧАЩЕ ЛЮДИ И КРУПНЫЕ КОМПАНИИ В ПЕРИОД ПРАЗДНИКОВ ВМЕСТО ЦВЕТОВ, ПОДАРКОВ И СУВЕНИРОВ ВЫБИРАЮТ УЧАСТИЕ В БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ АКЦИЯХ. ДОБРЫМИ ДЕЛАМИ КРАСНЫЕ ДАТЫ В КАЛЕНДАРЕ ОТМЕЧАЕТ И ТЕХНИКОЛЬ.

В рамках зимнего Марафона добрых дел многие наши коллеги, предприятия и подразделения превратились в новогодних добрых волшебников и подарили праздник тем, кто особенно его ждал. Наши коллеги из рязанского «Завода ТЕХНО» порадовали подопечных кризисно-реабилитационного центра «Марфа». Там воспитываются ребята, чьи семьи оказались в сложной жизненной ситуации. Как только взрослые смогут улучшить свое положение, дети снова вернутся к своим родным. Техноколлективы подарили центру телевизор и электропечь, а также привезли к новому столу овощи, фрукты и сладости.

Коллектив управления СБЕ Полимерные мембраны и ПИР помог специальной (коррекционной) общеобразовательной школе-интернату в Вязниках, где учатся ребята с нарушением интеллекта и задержкой психического развития. Коллеги подарили две специальные парты для детей-колясочников, учебные портфели, наборы для творчества, а также передали подарки под елочку от Деда Мороза.



Воскресенский «Завод ТЕХНОФЛЕКС» подарил праздник воспитанникам детского приюта «Любава». В нем воспитываются особенные дети — у них есть родители, они не лишены родительских прав, но не имеют возможности заботиться о малышах.

Благодаря ТЕХНИКОЛЬ администрация смогла приобрести подарки, угощения для праздничного стола, наряды для воспитанников, искусственную ель и новогодние украшения для создания атмосферы домашнего праздника, тепла и уюта.

Сотрудники «Завода ТЕХНИКОЛЬ — Ульяновск» взяли на себя роль Деда Мороза и Снегурочки. Сначала они отправились на праздник в реабилитационном центре для детей с ограниченными возможностями здоровья и подарили каждому ребенку сладости и сувениры от ТЕХНИКОЛЬ. Коллеги также не остались в стороне от акции «Елка желаний», исполнив мечту четырехлетнего Данилы. Он получил детский конструктор Lego и сладкий подарок.

Марафон добрых дел не закончился и с боем курантов. В Красном Сулине при поддержке «Завода ТЕХНО» во время зимних январских выходных были опера-



тивно отремонтированы горячий цех пищеблока и коридор в детском саду компенсирующего вида № 20 «Чебурашка». Всем известно, что еда, приготовленная с любовью, вкуснее. Но для отличного результата нужна и правильная обстановка. Теперь на кухне детского сада светлее и уютнее, в нем также появилась новая холодильная камера. Кроме того, учреждение получило в подарок МФУ

для печати развивающих материалов и документов.

Ну а мы получили в подарок детские улыбки и счастливые глаза, в которых живет вера в чудеса и уверенность в том, что мечты должны сбываться. В 2022 году мы продолжим наш марафон добра и надемся, что в жизни каждого ребенка будет больше любви и заботы!

Отсканируйте QR-код, чтобы узнать больше о волонтерах ТЕХНИКОЛЬ.



ЛЫЖНЮ!

Одной из важнейших социальных инициатив Технониколь является популяризация спорта и развитие соответствующей инфраструктуры. Уже в двух областях России работают современные биатлонные комплексы, где спортсмены могут готовиться к всероссийским и международным соревнованиям, а любители здорового образа жизни кататься всей семьей на лыжах.

Ульяновск — место, где родились Сергей Колесников и его увлечение биатлоном, поэтому первые серьезные шаги в поддержке спорта ТЕХНОНИКОЛЬ сделала именно в этом городе. В 2013 году компания открыла в Ульяновске современный биатлонный комплекс «Заря», который приобрел огромную популярность и среди спортсменов разного уровня подготовки, и среди горожан, которые зимой приезжают покататься на лыжах, а летом — на роллерных лыжах или на велосипедах.

В 2015 году к биатлону начали приобщать и жителей Рязанской области. Для занятий профессиональным и любительским спортом здесь был построен спортивный комплекс «Алмаз». Рядом с ним также расположена гостиница, поэтому тренировки можно совмещать с комфортным проживанием на природе в окружении мещерских лесов и озер. Инфраструктура

«Алмаза» включает более 10 километров лыжных трасс, стрельбище для пневматического биатлона на 20 рубежей и стрельбище на 30 огневых рубежей, трибуны на 300 мест и освещенную лыжероллерную трассу 3,3 километра. Зимний сезон длится с ноября по апрель, а с наступлением климатической весны комплекс открывает двери любителям лыжероллеров и велосипедистам. Каждый год в «Алмазе» проводится лыжный марафон на призы Сергея Колесникова. В январе этого года соревнования прошли уже в четвертый раз и собрали более 250 спортсменов от 17 до 65 лет со всей России, от Москвы до Сахалина. Сергей Колесников пробежал свои 50 километров за 02:54:29, показав личный пример.

В Ульяновске и Рязани также регулярно проходят ветеранские чемпионаты России по биатлону в категории Masters. Среди

участников встречаются как спортсмены со знаменитым прошлым — например, президент СБР Виктор Майгуров и восьмикратный чемпион России Андрей Макавеев, так и те, кто начал серьезные занятия биатлоном в уже довольно зрелом возрасте. Вне конкурса выступают и прославленные спортсмены нашей сборной — Максим Цветков, Евгений Гараничев, Александр Логинов.

В ближайшем будущем в Рязани планируется провести первые за всю историю региона полномасштабные соревнования по биатлону среди мужчин и юниоров Центрального округа с приглашением именитых российских атлетов в качестве гостей. Это позволит повысить престиж области как центра биатлона в ЦФО. Уже сейчас в комплексе регулярно тренируются дети — биатлонисты из Москвы и из других регионов.



Сергей Колесников,
совладелец и управляющий партнер ТЕХНОНИКОЛЬ

“

Мы верим в будущее нашего спорта так же, как мы верим в развитие нашей промышленности. Но для достижения отличных, а главное, стабильных результатов нужны соответствующие условия. Мы надеемся, что современные биатлонные комплексы позволят не только вырастить новые имена в биатлоне и лыжном спорте, за которые мы с удовольствием скоро будем болеть на крупнейших мировых соревнованиях, но и приобщить население к данному виду спорта.

”

В планах и дальнейшая модернизация обоих спорткомплексов. Так, на 2022 год намечено строительство еще одного корпуса в Ульяновске, а в «Алмазе» запланировано увеличение лыжной трассы до пяти километров, очистка и расширение водоема на территории, организация зоны для занятий

триатлоном. Работы будут вестись с учетом принципов экологического потребления — вода из пруда будет применяться для искусственного оснежения трасс зимой, что позволит ежегодно экономить свыше 2,5 миллиона литров воды. Эти изменения позволят «Алмазу» стать тренировочной

базой для спортсменов-многоборцев и обеспечат возможность проведения соревнований по триатлону (плавание, шоссе велосипед и бег).



КОРПОРАТИВНЫЙ КОДЕКС КАК ТОЧКА ОПОРЫ

ОДНИМ ИЗ УСТОЙЧИВЫХ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ТЕХНОНИКОЛЬ ЯВЛЯЕТСЯ СОБЛЮДЕНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ ПРАВИЛ И ЭТИЧЕСКИХ НОРМ. ВСЕ ОНИ ПРОПИСАНЫ В ОДНОМ ДОКУМЕНТЕ, КОТОРЫЙ РАЗРАБОТАН ЕЩЕ В 2008 ГОДУ И С ТЕХ ПОР ЯВЛЯЕТСЯ НАСТОЛЬНЫМ ДОКУМЕНТОМ ДЛЯ КАЖДОГО СОТРУДНИКА ПО ДЕЛОВОМУ ПОВЕДЕНИЮ, КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ И ПОДДЕРЖАНИЮ РЕПУТАЦИИ КОМПАНИИ КАК ЧЕСТНОГО И НАДЕЖНОГО ПАРТНЕРА, ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОГО РАБОТОДАТЕЛЯ И СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ БИЗНЕС-СООБЩЕСТВА. СОБЛЮДЕНИЕ КОРПОРАТИВНОГО КОДЕКСА — НЕ ПРОСТО ВНУТРЕННЯЯ ПОТРЕБНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ. ЭТО ТО, ЧТО ПОМОГАЕТ НАМ ВЫЖИВАТЬ В ПОСТОЯННО МЕНЯЮЩЕЙСЯ РЫНОЧНОЙ СРЕДЕ И ДОБИВАТЬСЯ ВЕСОМОГО УСПЕХА.

ТЕХНОНИКОЛЬ является безусловным лидером в сфере производства и продажи строительных систем. В основе нашего успеха — корпоративный дух, вовлеченность сотрудников в общее дело и вера каждого в цели организации. Мы уважаем личность каждого, служим интересам наших клиентов и стремимся к совершенству в нашей работе. Мы ценим честность и порядочность. Добросовестная деловая практика — наше важнейшее достояние. На этих убеждениях основан внутренний импульс ТЕХНОНИКОЛЬ, который мы отразили в Кодексе корпоративных правил и этических норм. Этот документ определяет общие принципы и правила нашей работы, призван помочь развить практику делового этикета, быть добропорядочным гражданином, чтить законы, совершенствовать навыки в применении законов и нормативных актов, раскрывать профессиональный потенциал и творческую инициативу для достижения целей компании. В связи с неоднозначной новостной повесткой хотим напомнить основные тезисы корпоративного кодекса ТЕХНОНИКОЛЬ. Искренне верим, что они помогают обрести точку опоры не только в повседневной профессиональной деятельности, но и в эпоху больших перемен.

НАМ НЕ ВСЕ РАВНО, ЧТО БУДЕТ ЗАВТРА

Каждый сотрудник ТЕХНОНИКОЛЬ приносит пользу обществу, в котором работает, и той среде, в которой живет. Постоянно улучшая поток создания ценности, коллектив ТЕХНОНИКОЛЬ создает наследие для детей. Сотрудникам компании нравится ощущать себя частью того, что будет и через 100 лет.

ГЛАВНАЯ СИЛА — ЛЮДИ

ТЕХНОНИКОЛЬ формирует лидеров, которые профессионально и системно работают на всех уровнях управления, создают сильные команды и укрепляют командный дух — дух предпринимательства, энергии, взаимной поддержки и созидательной активности. Мы заинтересовываем наших людей, предоставляя им такие возможности, которые они могут получить только в нашей компании, а также веру и свободу, чтобы ими воспользоваться. Постоянное обучение, выявление и устранение коренных причин проблем — так мы пони-

маем совершенствование. Лидерство — энергия, которая продвигает нас вперед.

МЫ ВСЕ РАЗНЫЕ

Компания считает своим долгом предоставлять равные возможности в работе всем сотрудникам и партнерам вне зависимости от расовой или национальной принадлежности, религиозных убеждений, пола, возраста и других различий. Любой сотрудник, независимо от ранга и полномочий, обязан взаимодействовать с другими специалистами компании в уважительной, вежливой и профессиональной манере, невзирая на различия между ними.

ДЕЛОВАЯ ПРАКТИКА

ТЕХНОНИКОЛЬ создала себе репутацию надежного и приверженного этическим нормам члена сообщества и отрасли и стремится к высокому уровню порядочности и справедливости внутри компании. Все сотрудники должны вести коммерческую деятельность честно

и справедливо и не пытаться получить незаслуженное преимущество над кем бы то ни было путем искажения фактов, манипуляции, сокрытия или злоупотребления привилегированной информацией, обмана или применения любой другой недобросовестной деловой практики.

ОТНОШЕНИЯ С КЛИЕНТАМИ

Компания может быть успешной только в том случае, если все сотрудники качественно обслуживают клиентов ТЕХНОНИКОЛЬ. Все они в равной степени заслуживают уважительного и вежливого отношения и имеют право на достоверную информацию о ценах и качестве приобретаемых товаров и услуг, что позволяет сделать им правильный выбор при покупке. Клиенты должны своевременно получать на свои вопросы и замечания компетентные ответы, сделанные в вежливой и добросовестной манере.

МЫ УВАЖАЕМ ЗАКОНЫ

ТЕХНОНИКОЛЬ — признанный лидер производства строительных систем. Этот статус накладывает на каждого сотрудника компании особую ответственность перед бизнес-сообществом, которое с особым пристрастием следит за успехами и достижениями компании. Поэтому каждый техник-коллега обязан не только вести себя в соответствии с нашими внутренними этическими нормами и принципами, но и соблюдать законы, правила и иные предписания государственных регулирующих органов, касающиеся сферы деятельности компании.

БИЗНЕС ВНЕ ПОЛИТИКИ

Как независимая коммерческая организация, мы строим свою работу, воздерживаясь от выражения симпатий или антипатий к различным политическим партиям. Агитация среди сотрудников в пользу любого политического кандидата или общественной организации на рабочем месте, а также компенса-

ция сотруднику любых политических взносов или расходов противоречит нашим правилам. Любая политическая деятельность в рабочее время и в помещениях компании, а также во время корпоративных мероприятий запрещена. При этом ТЕХНОНИКОЛЬ уважает права сотрудников и признает, что политические взгляды — это сугубо личное дело каждого человека. Но участие в деятельности незаконных экстремистских, националистических, шовинистических и других организаций, в основе которых лежит идея насилия, расового или национального превосходства, дискриминации по признаку расы, пола, национальной или религиозной принадлежности, противоречит этическим нормам и принципам компании и является недопустимым.

ИНОГДА ЛУЧШЕ МОЛЧАТЬ

Имя нашей компании обладает исключительной репутацией. Сила нашего бренда — часть наследия, создаваемого и поддерживаемого годами и десятилетиями. К каждому элементу публичных коммуникаций надо относиться как к моментам, когда говорит ТЕХНОНИКОЛЬ. Поэтому мы должны учитывать последствия публичных высказываний о деятельности компании в интернете, прессе, других СМИ. Нигде не следует размещать какую бы то ни было несогласованную информацию о компании или делать комментарии о нашей продукции, оперативной стратегии, финансовых результатах, клиентах или конкурентах — даже в ответ на ложные заявления или провокационные вопросы. Это правило действует и на рабочем месте, и за пределами компании (офиса).

Полный текст Кодекса корпоративных правил и этических норм ТЕХНОНИКОЛЬ размещен на главной странице внутреннего портала. Также вы можете получить его у своего непосредственного руководителя или сотрудника службы персонала.

ЦЕННОСТИ ТЕХНОНИКОЛЬ

Безопасность

Жизнь человека является высшей ценностью в компании. Мы не только неукоснительно соблюдаем существующие правила безопасности, но и постоянно работаем над их совершенствованием. Мы бережно относимся к окружающей среде и экологично ведем свою деятельность.

Надежные отношения с клиентом

Мы создаем долгосрочные отношения с клиентами. Мы ориентируемся на потребности клиентов в работе и делаем все, чтобы, однажды купив нашу продукцию, они стали постоянными клиентами и рекомендовали нас своим друзьям, знакомым и партнерам. Мы бережно относимся к доверию клиента и стремимся оправдать его.

Доброе имя

Мы дорожим нашей репутацией, которую заслужили за годы упорной работы. Наши клиенты знают: ТЕХНОНИКОЛЬ — это надежность и порядочность. Мы ценим такое отношение и понимаем, что наше доброе имя — наш капитал. Наши методы и способы реализации миссии должны быть этичными, а результаты труда должны работать на созидательные цели.

Профессионализм и постоянное совершенствование

Мы считаем, что каждая работа должна осуществляться профессионалом, и стремимся достигать такой экспертизы в своей ежедневной работе. Мы уверены, что настоящий профессионал должен постоянно развиваться и совершенствоваться в стремлении повысить свое мастерство.

Сотрудники и командный дух

Каждый сотрудник компании крайне важен, он привносит свой уникальный опыт, знания и умения в компанию, делает ее успешной и отличной от остальных игроков на рынке. Наша команда — это единый живой организм, мы строим отношения на взаимном уважении и поддержке, мы вместе решаем сложные задачи и добиваемся выдающихся результатов.



Владимир Марков, генеральный директор ТЕХНОНИКОЛЬ

“ Мы — единая команда. Доверяйте и поддерживайте друг друга. Помощь и взаимовыручка — основа взаимоотношений сотрудников компании. В ТЕХНОНИКОЛЬ поощряется открытость в работе и уважение людей, где не только возражения, но и поддержка друг друга — фундаментальные элементы. Мы верим, что наша культура честности и доверия является краеугольным камнем нашего успеха и ключом в наше будущее. ”

”

10 ЛЕТ НА РЫНКЕ СТРОИТЕЛЬНОЙ ХИМИИ С ЮБИЛЕЕМ, СБЕ МИСХ!

СЕЙЧАС В ЭТО ТРУДНО
ПОВЕРИТЬ, НО ЕЩЕ
10 ЛЕТ НАЗАД НАЙТИ
ОТЕЧЕСТВЕННУЮ МОНТАЖНУЮ ПЕНУ
НА ПОЛКАХ МАГАЗИНОВ БЫЛО
ПРАКТИЧЕСКИ НЕВОЗМОЖНО.
ВСЕ ИЗМЕНИЛОСЬ БЛАГОДАРЯ
ТЕХНОНИКОЛЬ. В 2011 ГОДУ
ДЛЯ РАЗВИТИЯ НАПРАВЛЕНИЯ
СТРОИТЕЛЬНОЙ ХИМИИ БЫЛО СОЗДАНО
НОВОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ, КОТОРОЕ
ВЫВЕЛО КОМПАНИЮ НА ЛИДИРУЮЩИЕ
ПОЗИЦИИ НА РЫНКЕ БИТУМНЫХ
МАСТИК, ПРАЙМЕРОВ И МОНТАЖНЫХ
ПЕН В РОССИИ.

СБЕ Мастики и строительная химия появилась на свет в феврале 2012 года в ответ на кратный рост продаж материалов для трубной переизоляции. Стало понятно, что жидкие изоляционные продукты могут быть не только комплектацией, но и отдельным продуктом. Новое подразделение начало свою экспансию с определения перспективных рынков и направлений развития продуктов строительной химии. «Мы рассматривали самые разные направления развития: добавки в бетон, промышленные наливные полы, антикоррозийную защиту металла и бетона, огне- и биозащиту дерева, проникаю-

щие составы для укрепления и защиты бетона, дорожную краску, полиуретановые герметики, силиконовые герметики, шовные герметики и т. д. Брались за все, искали свои продукты и рынки, опираясь на свои сильные стороны. От каких-то продуктов и направлений приходилось отказываться, чтобы сосредоточить свои силы на более перспективных», — вспоминает **Евгений Сомов**, коммерческий директор СБЕ МиСХ.

С самого начала своей истории СБЕ МиСХ активно инвестировала в развитие производства. В 2012 году был запущен но-



вый цех по производству мастик и праймеров в Воскресенске. 21 сентября 2016 года в Рязани торжественно открыт завод по производству однокомпонентных полиуретановых монтажных пен. Это стало важным событием не только для СБЕ, но и компании в целом: таких продуктов ТЕХНОНИКОЛЬ ранее не выпускала. На заводе установлена высокоскоростная производственная линия «Помасол» (Швейцария). Высокоточное оборудование помогает обеспечить стабильное качество выпускаемой продукции, не уступающее лучшим европейским брендам. В 2019 году запущен второй завод по производству монтажной пены в Елабуге, где внедрена уникальная технология, направленная на увеличение мощности и сокращение производственных затрат и времени переходов с одного вида продукции на другой. На сегодняшний день в состав СБЕ входит шесть заводов по производству битумных мастик и праймеров, два завода по производству монтажной пены и три участка по производству бутилкаучуковых и полиуретановых герметиков. С 2020 года МиСХ проводит масштабную программу по механизации и автоматизации производств мастик и праймеров.

Над выведением на рынок новых продуктов битумной группы и формированием новых каналов сбыта работала коммерческая служба. Масштабный опрос клиентов

и глубокий анализ рынка помогли определить слабые места товарной матрицы и запустить производство двух новых продуктовых линеек: для традиционной розницы и сегмента DIY. Так в 2013 году появилась линейка «Акваст», которая значительно улучшила позиции корпорации в сегменте битумных мастик и праймеров. В этом же году начались первые продажи монтажной пены. Реализация первого года составила около 100 тонн, и в последующие два года продажикратно росли.

В 2015 году для направления монтажных пен была сформирована региональная команда продавцов. Они занимались активным поиском и подключением новых клиентов. Так появились монопартнеры,

которые из всего ассортимента ТЕХНОНИКОЛЬ покупают только монтажную пену. Они требовали особого внимания и ресурсов для подключения к информационным системам и настройке отгрузок в их адрес. СБЕ МиСХ активно обучала новых торговых партнеров, проводила презентации, демонстрации и слепые тесты выпенивания на объектах. Глубокое погружение в тему строительной химии позволило сделать следующий шаг: расширить ассортимент герметиками и клеями.

Сегодня продукты СБЕ МиСХ являются обязательным элементом для многих систем компании и отгружаются более чем с 20 ее складов. Специфика продуктовой линейки подразделения подразумевает отгрузки малыми партиями, но часто. Для этого дополнительно открыто 15 складов ответственного хранения, расположенных максимально близко к потребителям. Подразделение также активно развивает сервис малотоннажного транспорта и предоставляет льготные тарифы на доставку транспортом от 1,5 до 10 тонн по более чем 400 направлениям.

В 2021 году ТЕХНОНИКОЛЬ достигла лидерской доли на рынке РФ по объему продаж не только битумных мастик и праймеров, но и монтажных пен. Однако рынок строительной химии продолжает расти и потенциал его высок, поэтому СБЕ МиСХ не останавливается в своих изысканиях и продолжает процесс поиска и создания новых инновационных продуктов.



Екатерина Горячева,
руководитель СБЕ Мастики
и строительная химия

“
За 10 лет работы СБЕ МиСХ ТЕХНОНИКОЛЬ стала №1 на рынке битумных мастик и праймеров и на рынке монтажных пен. Впереди нас ждут новые цели и новые вершины. Я благодарю всю команду за высокую вовлеченность и профессионализм. Желаю каждому из вас профессионального развития и новых ярких побед!
”



«ТЕХНОФЛЕКС» В ВОСКРЕСЕНСКЕ: ЕДИНСТВЕННЫЙ В СВОЕМ РОДЕ

Весной этого года завод «Технофлекс» в Воскресенске отмечает 20-летний юбилей. За это время он вырос из ориентированного на рынок Московского региона небольшого завода до одного из сильнейших игроков на рынке рулонных кровельных и гидроизоляционных материалов. Воскресенский «Технофлекс» также является единственным заводом — производителем самоклеек не только в семействе ТЕХНИКОЛЬ, но и в России. О других отличительных особенностях юбилея рассказываем в праздничной статье!



С ВЫСОКОГО СТАРТА

Завод «Технофлекс» был построен в 2002 году на территории бывшего завода фосфатных минеральных удобрений и изначально планировался как крупнейшее в России производство наплавленных рулонных кровельных и гидроизоляционных материалов. Планка сразу была высокой, так как в корпорации уже были два завода-передовика в Учалах и Рязани. Воскресенск не только должен был встать в одну линейку со старейшинами, но и занять лидирующие позиции.

Первая линия Fire с производственной мощностью 5 млн м² стартовала в июне 2003 года. Через три года на заводе работали уже две линии Fire и Techno европейского лидера по производству оборудования — итальянской компании Voato.

В 2005 году была запущена первая линия по производству мастик и праймеров мощностью 30 тысяч тонн продукции в год. А спустя четыре года на заводе внедрили уникальную технологию в России — линию самоклеек Nicoband. Даже сегодня воскресенский «Технофлекс» является единственным заводом — производителем самоклеек в ТЕХНИКОЛЬ и в стране.

В 2017 году на заводе открыли четвертую линию «Райзер» по производству рулонных кровельных материалов и новое направление добавок в бетон, а производственная мощность составила до 80 тысяч тонн готовой продукции в год. Следуя передовым общемировым тенденциям, в производстве применяют поликарбоксилатные эфиры. Они являются эффективными пластификаторами для бетонной смеси и позволяют не только снижать расход цемента, но и получать высококачественные бетоны с выдающимися техническими свойствами.

ПРИЗНАНИЕ

В 2012 году предприятие отмечено дипломами губернатора Московской области в номинациях «Лучшее среднее предприятие» и «Лучшее предприятие — экспортер» конкурса «Лучший субъект предпринимательской деятельности Московской области». При этом организаторы отметили, что одновременно получить два диплома не удавалось еще никому. В 2014 году Государственная инспекция труда в Московской области вручила заводу сертификат доверия работодателя. В 2018 году более 20 работников завода были удостоены наград главы городского поселения Воскресенск за добросовестный труд и высокое

профессиональное мастерство, а директор завода Шатмурат Гимранов был награжден юбилейной медалью «80 лет городу Воскресенску».

ДОЛГОЖИТЕЛИ ЗАВОДА

За 20 лет коллектив завода в Воскресенске вырос с шести до 200 человек. Большинство из них работают больше 10 лет и достигают новых высот вместе с родным предприятием. Шатмурат Гимранов в течение 12 лет успешно руководит заводом «Технофлекс» в Воскресенске и является лидером для своих подчиненных: твердость характера позволяет организовывать работу команды, настраивать на получение результата и поддерживать запал и инициативу. Настойчивость и оптимизм позволяют во что бы то ни было достигать намеченных целей и практически сразу ставить новые. В 2022 году Шатмурат вместе с заводом отмечает и свой 20-летний юбилей в ТЕХНИКОЛЬ. Почти столько же в компании работает Татьяна Леснова, которая стояла у истоков строительства завода «Никогласс» города Воскресенска, а сейчас руководит финансовой службой трех заводов в этом городе и уже несколько лет стабильно появляется на корпоративной Доске почета в центральном офисе. Александр Исаенко был принят на завод

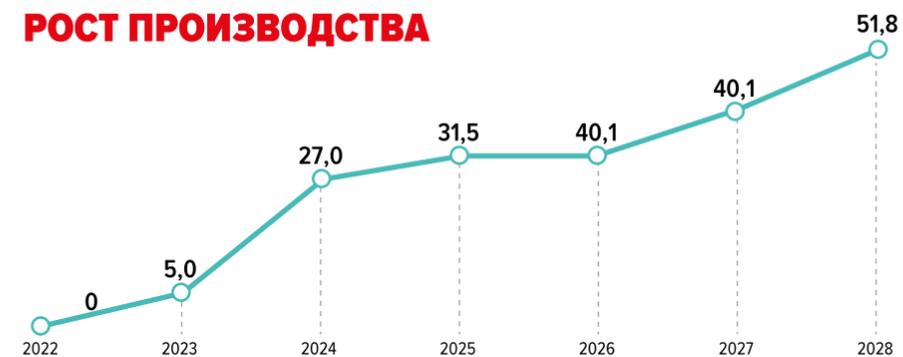
инженером-электронщиком в далеком 2003 году и до сих пор помнит, как в первый рабочий день, 1 июля, первая линия выпустила первые пять рулонов материала. Александр Канищев начал в 2003 году в должности намотчика в упаковочном узле, а сегодня работает аппаратчиком на пропиточных агрегатах. Михаил Макаров за 19 лет прошел путь от намотчика до начальника участка по производству самоклеек. Андрей Попов пришел на завод в 2004 году битумщиком четвертого разряда, а сейчас занимает должность главного технолога направления мастик и праймеров СБЕ МиСХ. А инженер по подготовке производства Сергей Смольницкий в 2006 году был битумщиком третьего разряда.

С ЗАБОТОЙ ОБ ОКРУЖАЮЩЕМ МИРЕ

Ежегодно на осуществление природоохранной деятельности предприятием расходуются около двух миллионов рублей. В рамках утвержденных программ экологического контроля проводятся замеры выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух и осуществляется вторичная переработка отходов производства. В 2021 году было сдано около 80 тонн макулатуры и 120 тонн полимерных материалов. В технологическом процессе предприятия активно используется сырье из продуктов вторичной переработки отходов (резиновая крошка, полимерные материалы).

При поддержке «Технофлекса» в Воскресенске появился памятник в честь экипажа истребителя МиГ-29 КУБ, который смог увести падающий самолет от школы и жилых домов в декабре 2014 года. Завод также периодически организует экскурсии для школьников на производство и курирует детский социально-реабилитационный центр «Любава». В декабре 2021 года благодаря помощи предприятия администрация смогла приобрести новогодние украшения и подарки для ребят и создать общими усилиями атмосферу новогоднего праздника и домашнего уюта.

РОСТ ПРОИЗВОДСТВА



Теплая атмосфера царит и в самом коллективе. Летом наши коллеги выезжают на природу. К примеру, в августе прошлого года около 80 техников-механиков отправились на совместную рыбалку. Рекорд по улову принадлежит заместителю директора по безопасности Виталию Яриновскому, который поймал 27 кг рыбы. А зимой все с нетерпением ждут традиционных ледовых состязаний между командами заводов воскресенской площадки ППК ТЕХНИКОЛЬ. Город славится своими хоккейными традициями. С малых лет здесь выходят на лед не только мальчишки, но и девочки. Воскресенская СДЮШОР «Химик» воспитала немало чемпионов, в том числе и главного тренера молодежной сборной России олимпийского чемпиона Игоря Ларионова. Поэтому многие из наших коллег — выпускники СДЮШОР и до сих пор продолжают в свободное время играть в хоккей, несмотря на занятость.

В 2021 году турнир состоялся 14 февраля на льду СК «Горняк», и победу в нем одержала команда завода «Технофлекс».

ГОД РЕКОРДОВ

В 2021 году Воскресенск взял сразу несколько новых высот. Было произведено и реализовано более 51 млн м² кровельных и гидроизоляционных материалов, что является абсолютным рекордом с момента запуска завода! Воскресенск также добился рекордных показателей по продажам самоклеящихся лент-герметиков — суммарный объем превысил 1 млн м². Продолжается и процесс совершенство-

вания на заводе: ведется реновация на новой территории в 10 га, летом планируется запуск третьего станка для нарезки самоклеящихся лент, начаты проекты по строительству пятой линии Voato (запуск в сентябре 2022 года) и шестой линии самоклеек (запуск в 2023 году).



Шатмурат Гимранов,
директор завода «Технофлекс»,
г. Воскресенск

“

Поздравляю коллектив с важным событием — 20-летним юбилеем! Желаю развития и постоянного движения вперед и вверх! Никогда не останавливаться на достигнутом, стабильности, надежности, уверенности в завтрашнем дне и великолепных перспектив! Чтобы каждый сотрудник гордился тем, что работает в этом коллективе. Перед нами стоят сложные задачи, но мы обязательно справимся, наше общее дело будет совершенствоваться и развиваться. Будут воплощаться планы и цели, наша жизнь будет наполнена интересными и яркими событиями. Мы уверены в себе и полны энтузиазма, наш коллектив сможет сделать еще очень много успехов в работе!

”

«ЗАВОД ТЕХНО» В БЕЛГОРОДЕ СТАЛ ЧАСТЬЮ ТЕХНИКОЛЬ В МАРТЕ 2018 ГОДА, КОГДА КОМПАНИЯ ЗАКРЫЛА СДЕЛКУ ПО ПОКУПКЕ 100 ПРОЦЕНТОВ АКЦИЙ АО «ЗНОИМ», ВХОДЯЩЕГО В ГК IZOVOL. НА ПРЕДПРИЯТИИ СРАЗУ ЖЕ СТАРТОВАЛА ПРОГРАММА ИНТЕГРАЦИИ И МОДЕРНИЗАЦИИ ЗАВОДА. ВСЕГО ЗА ОДИН ГОД БЫЛО УСТАНОВЛЕНО И ВВЕДЕНО В ЭКСПЛУАТАЦИЮ СОВРЕМЕННОЕ ЕВРОПЕЙСКОЕ ОБОРУДОВАНИЕ. ЭТО ПОЗВОЛИЛО АВТОМАТИЗИРОВАТЬ МНОГИЕ ПРОЦЕССЫ ПРИ ВЫПУСКЕ КАМЕННОЙ ВАТЫ, ПОВЫСИТЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА НА 17 ПРОЦЕНТОВ, СОКРАТИТЬ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ПОТЕРИ НА ТРИ ПРОЦЕНТА И ЗАЛОЖИТЬ ПРОЧНЫЙ ФУНДАМЕНТ ДЛЯ ДАЛЬНЕЙШИХ УСПЕХОВ: ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОВЕДЕННОГО В КОНЦЕ 2021 ГОДА АУДИТА ОЦЕНКИ РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ППК ТЕХНИКОЛЬ БЕЛГОРОДСКИЙ «ТЕХНО» ЗАНЯЛ ПЕРВОЕ МЕСТО.

БЕЛГОРОДСКИЙ «ЗАВОД ТЕХНО»: В ЛИДЕРЫ ЗА ТРИ ГОДА

ВЕКТОР ПЕРЕМЕН

Становление производственной системы на заводе началось с приходом нового директора — Алексея Фадеева, имеющего богатый опыт на должности исполнительного директора «Завода ТЕХНО» в Рязани. Первый год ушел на решение всех юридических вопросов и внедрение новой организационной структуры, что стало фундаментом будущих успехов. Дальше новый руководитель начал последовательно и настойчиво менять устаревшие стереотипы и мировоззрение коллектива, параллельно оптимизируя и автоматизируя производственные процессы. Работа велась сразу по трем направлениям: «Управление бизнес-процессом охраны труда и техники безопасности», «Управление персоналом», «Управление бизнес-процессами». И на заводе даже появилась специальная должность — агент перемен.

ТРУД ПРЕКРАСЕН, КОГДА БЕЗОПАСЕН

Жизнь человека — высшая ценность в ТЕХНИКОЛЬ, поэтому на заводе почти сразу был организован комитет

по охране труда. Под его началом проводятся регулярные совещания по улучшению этого показателя, специализированные викторины с памятным сувенирами и сессии по культуре безопасности с участием директора. На производстве также появились плакаты с фотографиями сотрудников с их семьями и памятки на русском и английском языках.

МОТИВИРУЕМ НА ПОДВИГИ

Во времена больших перемен оставаться вовлеченными в работу и полными сил — задача со звездочкой. Чтобы поддержать команду, отметить все ее успехи и вдохновить на новые свершения, на заводе была создана Доска почета, на мониторах регулярно показывают новости завода с достижениями сотрудников, проводятся внутренние соревнования бригад «Гонка за лидером», также состоялся конкурс водителей погрузчиков. Не забывают и про отдых: для сотрудников и их семей организуются экскурсии и корпоративные мероприятия. Особое внимание уделяется развитию персонала. Многие уже прошли обучение в местных вузах по бережливому производству. Отдельные семинары на эту тему провела Татьяна Бертова, руководитель комитета по бе-

режливому производству ТЕХНИКОЛЬ. На заводе также действует собственная школа кадрового резерва, помимо аналогичных школ СБЕ МИ и ППК. Три уровня кадрового резерва позволяют охватить всех работников. В школу может подать заявку любой желающий независимо от занимаемой должности, компетенций и навыков. Помимо самовыдвиженцев, на обучение направляются сотрудники с большим потенциалом по инициативе их руководителей. На заводе активно ведется процесс ротации сотрудников и подготовки кадрового замещения. Об успешности этой работы говорит тот факт, что белгородский «Завод ТЕХНО» вырастил уже несколько талантливых управленцев: главный инженер, а впоследствии директор Александр Прокопьев ныне возглавляет производство в Челябинске, главный механик Денис Даньков стал главным инженером на новом заводе в Ульяновске, а начальник цеха Евгений Агуреев получил назначение на должность директора по производству в Ульяновск.

КУРС НА КАЙДЗЕН

В части оптимизации производственных бизнес-процессов на заводе продолжили обновлять оборудование и увеличивать мощности. В первую очередь были автоматизированы многие рутинные процессы, которые могут выполняться без участия человека, внедрена система электронного документооборота с контрагентами, разработана и запущена система ППУ (подача предложений по улучшению процесса снизу вверх), а также подача предложений ПБ, направленных на улучшение условий и безопасности труда снизу вверх.

Каждый рабочий на заводе может предложить оптимизировать какой-то участок производственного процесса. Все предложения рассматриваются с одинаковым вниманием. В первое время люди редко высказывали свои идеи, так как не верили, что их слова будут услышаны. Но благодаря успешному внедрению первых рацпредложений и эффективной обратной связи сегодня кайдзен-совершенствование любого рабочего процесса — привычные слова для каждого сотрудника.

Важной составляющей успеха является наглядная визуализация и освещение среди коллектива текущих показателей ССП. Каждый сотрудник имеет право знать цели и задачи коллектива и свое место в этой цепочке. Ведь коллектив — это единый механизм, от каждого зависит будущий результат. Так, на предприятии на информационных досках ежемесячно вывешивается актуальная информация по текущим и плановым значениям по всем показателям. Эта же информация дублируется в электронном виде на дашборде, разработанном с помощью надстроек Power Query и Power Pivot. Электронный формат позволяет фильтровать результат по конкретным показателям за определенный период времени.

Помимо освещения целей и промежуточных результатов, не стоит забывать о необходимости контроля. За каждым кайдзен-проектом закреплен ответственный сотрудник. В его обязанности в том числе входит контроль за сроками и проверка результатов. На заводе организовано еженедельное общее собрание в онлайн-режиме. Все проблемы и сложности обсуждаются всем коллективом.



Алексей Фадеев,
директор «Завода ТЕХНО», г. Белгород

“

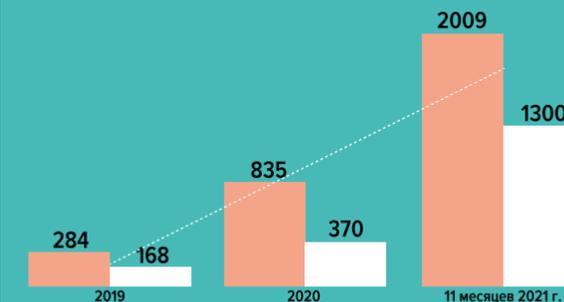
По итогам 2021 года мы стали первыми среди всех предприятий производств ППК ТЕХНИКОЛЬ. Это, конечно, высокий уровень, мы гордимся своими успехами, но не собираемся останавливаться на достигнутом. Мы продолжим непрерывный процесс совершенствования во всем не ради высокой оценки или похвалы, а для самоорганизации и выстраивания процессов, призванных облегчать труд сотрудников. Особое внимание в этом году планируем уделять обучению персонала и программе «+5-3», а также автоматизации и цифровизации. Идеи наших сотрудников уже давно опережают время. Сегодня все базовые процессы отлажены, поэтому у нас теперь будет достаточно ресурсов на реализацию инновационных кайдзен-проектов. С таким профессиональным, целеустремленным и сплоченным коллективом одно удовольствие работать!

”

ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ

Общий итог по всем блокам	2021	97,40%
	2020	92,49%
	2019	88,08%
Управление бизнес-процессом Охрана труда и техника безопасности	2021	97,50%
	2020	97,10%
	2019	95,80%
Управление бизнес-процессами	2021	97,00%
	2020	88,30%
	2019	79,75%
Управление персоналом	2021	98,00%
	2020	92,06%
	2019	88,69%

ДИНАМИКА ПОДАЧИ ППУ ПО ГОДАМ



АЛЕКСАНДР СТАСЕНКО: ОТ МАСТЕРА СМЕНЫ ДО ДИРЕКТОРА ПО ПРОИЗВОДСТВУ

ЦИКЛ РАССКАЗОВ
О КАРЬЕРНЫХ
ВОЗМОЖНОСТЯХ
В ТЕХНИКОЛЬ ПРОДОЛЖАЕТ
ИСТОРИЯ АЛЕКСАНДРА СТАСЕНКО,
НОВОГО ДИРЕКТОРА ЗАВОДА
ПО ВТОРИЧНОЙ ПЕРЕРАБОТКЕ
ПОЛИМЕРОВ В ХАБАРОВСКЕ.
СВОЙ ПУТЬ В КОМПАНИИ ОН
НАЧИНАЛ С ДОЛЖНОСТИ
МАШИНИСТА ЭКСТРУДЕРА
ПЯТОГО РАЗРЯДА НА ЗАВОДЕ
«ТЕХНОПЛЕКС», ГДЕ ВСКОРЕ
ВЫРОС ДО НАЧАЛЬНИКА
ПРОИЗВОДСТВА, НО В КОНЦЕ
2015 ГОДА ПРИНЯЛ РЕШЕНИЕ
О ПЕРЕЕЗДЕ В ДРУГОЙ
ГОРОД. ОДНАКО УЖЕ В МАРТЕ
АЛЕКСАНДР ВЕРНУЛСЯ
ОБРАТНО И В ХАБАРОВСК,
И В ТЕХНИКОЛЬ.



Александр, как вы узнали о компании ТЕХНИКОЛЬ и почему захотели в ней работать?

Я очень долго искал себя. Успел поработать на разных производствах и не на производствах тоже, а потом случайно увидел вакансию машиниста экструдера пятого разряда в ТЕХНИКОЛЬ. Мимо завода я проезжал каждый день на работу, поэтому точно знал, что это надежный и стабильный работодатель. Когда пришел на собеседование, начальник производства **Алексей Елисеев**, оценив мой предыдущий профессиональный и руководящий опыт, сразу предложил мне должность мастера смены. Так начался мой путь в компании.

Значит, вам не удалось поработать машинистом экструдера?

Вовсе нет, я работал машинистом экструдера и четвертого, и пятого разряда. Мне это было нужно, чтобы понимать, как устроен процесс производства полистирола изнутри. Мастер смены в целом контролирует производство, в то время как машинист экструдера пятого разряда отвечает за систему аспирации — следит за работоспособностью вторичного экструдера и вывозит готовую продукцию, а машинист экструдера четвертого разряда — это отладчик фрезерных кабин и одновременно упаковщик.

Когда устроились на работу, что впечатлило больше всего?

Когда я пришел на завод, меня в первую очередь интересовали производственные процессы. Мне важно было разобраться во всех деталях оборудования, понять, как функционирует каждый элемент, кто за что отвечает и как они взаимосвязаны. И чем больше я погружался в работу оборудования, тем больше у меня появлялось идей по улучшению текущих процессов. Я всегда замечал за собой, что мне нравится придавать индивидуальность вещам собственными руками. И в этом плане мне повезло, что в ТЕХНИКОЛЬ активно поддерживают рационализаторские предложения сотрудников, а перспективные идеи дают возможность внедрить на практике.

Сколько времени потребовалось, чтобы освоиться на новом месте?

В общей сумме порядка пяти месяцев. Сначала у меня была стажировка 1,5 месяца. В этот период начальник производства показывал мне оборудование и объяснял рабочие процессы. Но практики было мало, и я чувствовал себя неподготовленным. Не поверите, в этот период мне даже снились страшные сны: я все время бежал и резал брак. Через полтора месяца меня сразу поставили одного в смену. Стало еще страшнее, но деваться было некуда. Вот тут я и начал быстро учиться, впитывать всю информацию как губка и за три месяца полностью освоился со всем оборудованием. А еще мне перестал сниться брак.

Какая была следующая ступень в карьере? Почему эту должность предложили именно вам?

Моим следующим шагом была должность начальника производства. Почему предложили именно мне — хороший вопрос! Как мне потом рассказывали, причиной стал мой организованный и исполнительный подход к работе: на моем участке всегда был полный порядок и чистота, все процессы отлажены, а инструменты на своих местах. К тому моменту у меня было уже достаточно знаний и опыта, я мог самостоятельно решить многие проблемы. Конечно, у меня не все получалось сразу. Но именно такие ситуации и становятся отправной точкой для личного развития и роста.

Как бы вы количественно оценили свои результаты на этой позиции?

За 2,5 года мне удалось полностью перевести производство на заводе «ТЕХНОПЛЕКС» на вторичную гранулу. Географически завод расположен далеко от рынка сырья, стоимость доставки существенно увеличивала себестоимость продукции. По этой причине хабаровский «ТЕХНОПЛЕКС» отставал от других заводов компании. За счет смены поставщика и установки более производительного оборудования нам удалось снизить себестоимость на тысячурублей относительно других заводов в короткий срок.

Какие основные задачи стоят перед вами сейчас?

В сентябре прошлого года я перешел на должность директора по производству на Хабаровском заводе по вторичной переработке полимеров. Сейчас главная задача здесь — наладить плановое обслуживание и ремонт линии, повысить ее производительность, при этом сохраняя качество продукции. Также в ближайших планах расширение производства за счет выноса дробилок за территорию цеха и установки еще одной линии по производству гранул.

За семь лет вырасти из мастера смены до директора по производству. Это исключение или правило?

Мое мнение — ни то ни другое. Конечно, тот путь, который я прошел, очень непростой и психологически трудоемкий, но, тем не менее, он вполне реальный и увлекательный. Это вызов, выход из зоны комфорта, но также это колоссальный опыт и знания, которым вас не научат ни в одном вузе.

Что оказало наибольшее влияние на ваше развитие и карьерный рост?

Сложно выделить что-то одно. Каждое событие имело значение в моем развитии. Из последнего, наверное, стоит отметить, что завод по вторичной переработке полимеров, которым я сейчас руковожу, я же сам и запускал, то есть устанавливал оборудование, прокладывал коммуникации, отлаживал линии, обучал персонал и т. д. Процесс усложнялся тем, что параллельно в тот период я работал начальником производства на заводе «ТЕХНОПЛЕКС».

Какие личные качества помогают вам в работе?

Прежде всего это внутренняя мотивация и дисциплина, которые подкреплены упорством, максимальной самоотдачей и холодной головой.

Как бы вы описали идеального топ-менеджера ТЕХНИКОЛЬ?

Сложный вопрос. Однозначно этот человек — трудоголик по своей природе. Он должен разбираться во всех процессах, даже если он лично в них не участвует. Быть справедливым по отношению к сотрудникам и доверять им, помогать в их развитии и контролировать результаты их работы.

ОТ БУМАЖНЫХ ЧЕРТЕЖЕЙ К ЦИФРОВОМУ ТЕХНИЧЕСКОМУ ПОРТАЛУ

ПО ИТОГАМ 2021 ГОДА

NAV.TN.RU — один из самых популярных ресурсов компании. В год его посещают около 700 000 человек, и эта цифра постоянно растет. Вспоминаем, как появился первый цифровой интерактивный инструмент в Техноиколь, как он эволюционировал и благодаря этому становился интересным все более широкой аудитории.

Все начиналось в далеком 2009 году. В то время еще не было LTE-частот и 3D-технологий, Apple не продемонстрировала всему миру свой первый iPad, а менеджеры ТЕХНОИКОЛЬ продвигали собственные кровельные материалы на встречах с заказчиками посредством бумажных инструкций, чертежей и макетов. Но помимо готовых решений для крыш, в компании уже была наработанная база знаний по фасадам и фундаментам. Количество технических решений росло в арифметической прогрессии. Клиентам становилось все сложнее и сложнее ориентироваться в них. Потребитель уже не мог самостоятельно подобрать решение без глубокого погружения в контекст, а сотрудники компании перестали успевать обрабатывать быстро растущие запросы. Именно эти события послужили предпосылками создания единой платформы, на которой можно было бы агрегировать все решения с удобной навигацией. Так появился первый цифровой интерактивный инструмент ТЕХНОИКОЛЬ — «ПроектНавигатор».



Екатерина Косова,

один из авторов «ПроектНавигатора»,
руководитель отдела маркетинга и технической
поддержки СБЕ TN-International

“

До 2009 года основными инструментами для продвижения материалов были бумажные инструкции по применению материалов и альбомы узлов примыканий к основным элементам конструкции. Однажды на встрече с архитекторами ГАП рассказывал о том, где и какая будет кровля, на бумажном макете здания. Визуально было очень понятно, что и где в здании будет располагаться и какие конструкции нужно продумать. Возникла идея: а что если собрать все наши материалы в одном здании-макете, выделить зоны по типам конструкций и приложить чертежи, технические листы — сделать большой справочник по нашим решениям и материалам. Помимо кровельных систем, было решено показать на макете фундаменты, фасады и другие конструкции.

Я попросила архитекторов помочь выбрать тип зданий, который бы в себе сочетал наибольшее количество типов конструкций, остановились на жилом здании со встроенно-пристроенными помещениями и складском комплексе. После этого нарисовала на бумаге прототип и вручную собрала решения для ряда конструкций. Стало понятно, какой набор контента необходим для проекта: альбомы узлов, технические листы и многое другое. Счет по количеству узлов шел на тысячи. После подготовки контента мы отрисовали 3D-модель здания и начали формировать будущий вид «ПроектНавигатора», каждая модель здания состояла из нескольких типов конструкций и строительных систем, а уже система в себе содержала набор материалов, альбом узлов, технический лист, описание и документацию.”



Первый выпуск приложения «ПроектНавигатор» вышел на диске в 2009 году и сразу произвел фурор. Для компании это стало началом большого пути совершенствования системного предложения и возможностей его презентации клиентам. В приложении был реализован простой и понятный для пользователей интерфейс, который включал такие разделы, как «Системы», «Чертежи», «Калькуляторы» и «Документы». Основная задача программы заключалась в удовлетворении растущего спроса и популяризации решений ТЕХНОИКОЛЬ среди проектировщиков и заказчиков. Приложение устанавливалось на компьютер и поддерживало как автономную работу, так и синхронизацию с сервером.

За время существования «ПроектНавигатора» было установлено несколько тысяч копий на компьютеры проектировщиков. Для сотрудников ТЕХНОИКОЛЬ диск или флешка с программой служили поводом для посещения клиента и возможностью обсудить решения, применяемые в текущих и будущих проектах.

Благодаря успешности «ПроектНавигатора» в России проект был масштабирован на страны СНГ. Дополнительно были выпущены специализированные версии для Беларуси, Украины и Казахстана. «ПроектНавигатор» проработал аж до 2017 года, но даже в 2020 году клиенты звонили и спрашивали про обновление для приложения.

Россия отвечает от стран — лидеров цифровизации на пять — восемь лет. По итогам первого полугодия 2021 года только 11 процентов российского бизнеса отличается высоким уровнем цифровизации. 83 процента российских бизнесов находится на первой-второй стадии цифровизации. Это значит, что у них нет CRM-системы, организованного сбора и анализа данных, возможности анализировать свою аудиторию и ее нужды. А значит, они не могут развиваться настолько быстро, чтобы успевать за меняющимся миром.

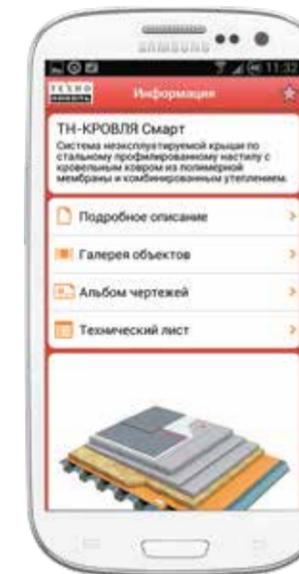
ПЕРЕХОД НА ЦИФРОВЫЕ РЕЛЬСЫ

Неожиданная популярность приложения и бурное развитие мобильных технологий привели к осознанию очевидного факта: нужно переводить «ПроектНавигатор» на цифровые (мобильные) рельсы. Так в 2013 году в компании появилось собственное мобильное приложение ITN Info с единой базой технических решений и быстрым доступом ко всей информации с мобильного устройства. Приложение можно было скачать как

для платформы Android, так и iOS. Неоспоримым преимуществом приложения являлось наличие доступа к базе TN в любой момент времени: например, можно было быстро посмотреть что-то в дороге или непосредственно перед встречей с заказчиком, а также наглядно показать решение и документацию к нему. Приложение поддерживало автономный режим, что было немаловажно для пользователей из отдаленных регионов, где нет устойчивой стационарной и мобильной связи.

ПЕРВЫЕ НА РЫНКЕ

С каждым днем спрос на цифровые технологии для бизнеса на рынке увеличивался. Клиенты все чаще отдавали предпочтение онлайн-ресурсам вместо десктопных приложений. Назрела очередная необходимость адаптации навигатора к новым требованиям клиентов. Ориентируясь на предпочтения потребителей, уже в 2012 году команда ТЕХНОИКОЛЬ начала перенос приложения на веб-ресурс. Дополнительно была реализована функция быстрого поиска нужного продукта по ключевым словам. Новый навигатор — NAV.TN.RU — стал еще более популярным, чем мобильное приложение. Любой интернет-пользователь мог зайти на сайт и скачать нужные решения. ТЕХНОИКОЛЬ снова опередила конкурентов: в тот период времени ничего аналогичного на рынке не было.



С самого начала, помимо детальных описаний готовых систем и строительных материалов, в NAV.TN.RU были заложены программы расчетов. Они позволяли рассчитать объемы и характеристики материалов под каждый конкретный проект. Это облегчало работу проектировщиков и помогало клиентам выбрать наилучший вариант.

- выполнение расчетов;
- проектирование;
- поддержка при эксплуатации;
- поддержка при монтаже;
- выдача гарантий;
- техническая поддержка при выборе решения;
- обучение.



Версия 1. 2012 г.

В 2017 году ресурс «ТЕХНО Навигатор» получил Гран-при в категории «Веб-сайты» премии «Ради дома PRO Awards — 2017».

Глобальная тенденция к автоматизации бизнеса привела к изменениям в веб-пространстве: все больше сайтов трансформировалось в адаптивный и стандартизированный формат под мобильные устройства. Команда ТЕХНОНИКОЛЬ полностью переделывает NAV.TN.RU. За основу берутся идеи и разработки, которые так понравились клиентам, а сам портал создается уже на совсем другом техническом уровне. Команда ТН внедрила многие передовые на то время технологии и практики, используемые лидерами отрасли в США и Европе.

По итогам 2021 года NAV.TN.RU — один из самых популярных ресурсов компании, но пришло время обновить интерфейс и добавить дополнительные функциональности. Продуктовая команда ТН провела масштабное исследование целевой аудитории. Оно помогло выявить текущие потребности пользователей, определить ключевые метрики и учесть новые вводные еще на этапе проекти-

Совершенно новый навигатор со всеми техническими решениями и сервисами компании появился в 2016 году. Популярность ресурса стала расти с новой силой. Теперь сайт стал интересен не только проектировщикам, но и другим целевым аудиториям — торговым партнерам, заказчикам, сотрудникам ТН и даже частным клиентам. За пять лет количество визитов увеличилось с 200 тысяч до одного миллиона в год. Одним из главных нововведений на NAV.TN.RU стали технические сервисы, которые оказывают различные подразделения технической дирекции. Теперь они доступны для широкого круга клиентов. Первыми доступными сервисами стали:

рования. В результате была разработана концепция стандартизированного дизайна ресурсов технической дирекции, которая помогла улучшить оформление NAV.TN.RU и доработать содержимое.



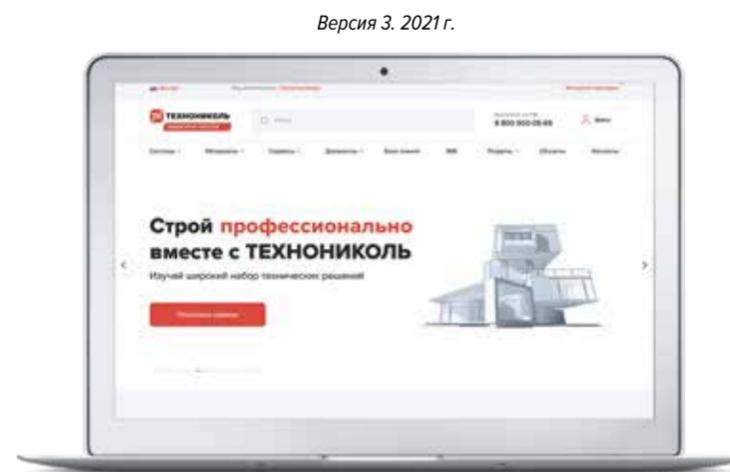
Алексей Колдашев,
руководитель направления
Цифровые сервисы

“ Технический портал NAV.TN.RU — особенный продукт для меня, моя работа в ТЕХНОНИКОЛЬ началась именно с него и позволила мне получить прекрасный глубокий опыт как в клиентском поле, так и в корпоративных коммуникациях. В 2020 году мы запланировали полную переработку UX/UI, используя весь полученный ранее опыт для разработки новой версии. Нарисовали более 200 макетов, провели ряд интервью с клиентами, проработали интерфейс и наполнение с сотрудниками ТЕХНОНИКОЛЬ. Новая версия NAV.TN.RU вышла в июне 2021 года, релиз прошел достаточно гладко и без потерь. Посетители портала получили современный удобный интерфейс, а мы — хороший потенциал для реализации клиентских сервисов. По итогам 2021 года был обеспечен естественный прирост посещаемости NAV.TN.RU на 30 процентов, а раздел «База знаний» стал одним из самых посещаемых разделов портала.

”



Версия 2. 2016 г.



Версия 3. 2021 г.

НАВИГАТОР СЕГОДНЯ

Сегодня «ТЕХНО Навигатор» — это профессиональный интерактивный справочник строительных систем ТЕХНОНИКОЛЬ, который создан с целью упростить выбор тепло-, звуко- и гидроизоляционных систем для фундаментов, полов, фасадов и крыш, а также сократить время на проработку выбранного технического решения.

Ключевыми разделами являются:

1. **Каталог систем и материалов** (>400 материалов).
2. **Сертификаты и инструкции** (>1700 документов).
3. **Технические сервисы** для любой целевой аудитории (15 технических сервисов).
4. **ВМ-раздел** с плагинами и библиотеками.
5. **Калькуляторы** для расчета объема и количества материалов.
6. **Специализированные разделы** по энергоэффективности, пожаробезопасности и звукоизоляции.
7. **База знаний** (>2500 статей с информацией по применению материалов и систем).

«ТЕХНО Навигатор» помогает быстро и просто выбрать подходящую систему для фундамента, фасада, пола или крыши в зависимости от функциональных и конструктивных особенностей проектируемого здания, находить необходимую информацию о применяемых в строительных системах ТЕХНОНИКОЛЬ материалах — их вес, толщину, расход и другие характеристики, получать информацию об особенностях устройства деталей проектируемых кон-

струкций, выполнять необходимый технический расчет, а также знакомиться с действующими нормативными документами в строительстве для проектирования крыши, пола, фасада, фундамента.

Посещаемость «ТЕХНО Навигатора» за пять лет выросла в пять раз. Сегодня ресурс посещают 700 тысяч человек в год, и эта цифра продолжает расти.



Андрей Белый,
руководитель службы
региональных технических
представителей

“ ТЕХНОНИКОЛЬ — лидер отрасли. Этот статус подразумевает самую высокую нагрузку по техническому сопровождению клиентов. Речь идет и о количестве запросов, и о их качестве. При этом меняются условия современного мира — высокий темп, мобильность и удаленка делают невозможной очную отработку каждого клиента. Единственный выход — цифровизация, то есть перевод инструментов в формат онлайн. Именно эту задачу призван решить технический портал «ТЕХНО Навигатор», который за время существования стал неотъемлемой частью по оказанию сервиса максимальному числу партнеров в любое время в любом месте и с максимальным качеством.

”

ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ

Пандемия дала мощный толчок к цифровизации бизнеса. Сложившаяся ситуация в экономике увеличила проникновение диджитализации в жизни пользователей. Это дало дополнительный приток пользователей в «ТЕХНО Навигатор». Понимая востребованность своего инструмента, продуктовая команда технической дирекции продолжает развивать свой сервис.

Планы на ближайший год — грандиозные:

- ✓ **развитие личного кабинета** для проектировщика;
- ✓ **интеграция с PIM** (единым хранилищем информации по продуктам);
- ✓ **развитие сметного сервиса** и смежных с ним;
- ✓ **улучшение поиска** на сайте, SEO оптимизация;
- ✓ **оптимизация UX** в базе знаний;
- ✓ **увеличение атрибутивного состава** продукции и настройка фильтрации;
- ✓ **добавление раздела КМС;**
- ✓ **кастомизация контента** под выбранную роль на сайте и многое-многое другое.

ДЕФИЦИТ РАБОЧЕЙ СИЛЫ КОСУЛСЯ ПРАКТИЧЕСКИ ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ. В РЕЙТИНГЕ ВОСТРЕБОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ РАБОТНИКИ С ОПЫТОМ И УЗКОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКОЙ В РАЗЫ ОПЕРЕЖАЮТ ТЕХ, КТО ПОЛУЧИЛ ФОРМАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ. ОПЫТ ВЫТЭСНЯЕТ КОРОЧКИ И ДИПЛОМЫ, НА ПЕРВЫЙ ПЛАН ВЫХОДЯТ СПЕЦИАЛИСТЫ С РЕАЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКОЙ. НЕХВАТКА КАДРОВ В ОБЛАСТИ РАБОЧИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ВЫНУЖДАЕТ ПРОМЫШЛЕННЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ БРАТЬ СИТУАЦИЮ В СВОИ РУКИ. КТО-ТО ИДЕТ ПО ПУТИ СОТРУДНИЧЕСТВА С УЧЕБНЫМИ ЗАВЕДЕНИЯМИ. В НАПРАВЛЕНИИ «БИТУМНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И ГРАНУЛЫ» ТЕХНОНИКОЛЬ РЕШИЛИ СПРАВИТЬСЯ С ЗАДАЧЕЙ БОЛЕЕ СИСТЕМНО И СОЗДАЛИ СЕТЬ СВОИХ УЧЕБНЫХ ЦЕНТРОВ НА БАЗЕ КРОВЕЛЬНЫХ ЗАВОДОВ «ТЕХНОФЛЕКС».

КАК ЭТО УДАЛОСЬ, РАССКАЗАЛА РУКОВОДИТЕЛЬ ОТДЕЛА ПЕРСОНАЛА СБЕ «БИТУМНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И ГРАНУЛЫ»

НАТАЛЬЯ БИРЮКОВА.



ФАБРИКА КАДРОВ: КАК КРОВЕЛЬНЫЕ ЗАВОДЫ ТЕХНОНИКОЛЬ БОРЮТСЯ С КАДРОВЫМ ДЕФИЦИТОМ И РАЗВИВАЮТ КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

ВЗЯТЬ ВСЕ В СВОИ РУКИ

Руководство компании неоднократно акцентировало внимание на развитии кадрового потенциала. Инвестиции в обучение и рост профессионализма работают на решение нескольких задач: расширяют компетенции сотрудников, ускоряют адаптацию и повышают вовлеченность персонала, а значит, увеличивают производительность труда. Вкупе эти меры сказываются на экономическом успехе компании в целом. Кадровая текучка на любом промышленном предприятии оборачивается большими затратами. Современная производственная линия — это всегда работа сложного технического оборудования. Многие процессы автоматизированы, и чтобы сотрудник, что называется, бесшовно влился в процесс, ему нужно изучить технологические нюансы и освоить на 100 процентов технику безопасности. Неподготовленный кандидат, впервые оказавшийся в производственной среде, испытывает настоящий стресс. Ведь ни в высших, ни в средних специальных

По сути, мы взяли на себя роль государства в части подготовки по рабочим профессиям не только для ТЕХНОНИКОЛЬ, но и для отрасли в целом.

учебных заведениях практически не готовят узких специалистов. Сварщики, электрики, электронщики — да! А вот найти, например, дипломированного аппаратчика на пропиточных агрегатах фактически невозможно.

НАЧАТЬ СНАЧАЛА

Основа производственного потенциала — это сотрудники. И чтобы выстроить кадровую систему на предприятии, нужно начинать с самого начала: закрыть потребность в базовых специализациях. Согласно действующим нормативам по специальностям, востребованным,

в частности, на кровельных заводах «Технофлекс», профессиональная подготовка является обязательной. На деле это означает, что без специального образования кандидат не может работать, а обучение по данным направлениям проводят только лицензированные центры.

Возник небольшой диссонанс. С одной стороны, государство вводит в нормативное поле рабочие специальности и предъявляет требования к уровню подготовки. С другой стороны, в стране фактически отсутствует возможность такую подготовку получить. Перед нами встала непростая задача: нужно было закрывать производственные потребности и при этом соответствовать требованиям российского законодательства. Так появилась идея систематизировать обучение, сделать его более основательным и масштабным.

ПОЛУЧИТЬ ПРОФЕССИЮ НА ЗАВОДЕ

С этого момента началась большая работа. Изначально возникла идея пойти по известному пути и договориться с учебными учреждениями. Однако выяснилось, что в России нет организаций, готовых учить по нужным специальностям. Было решено на каждом заводе СБЕ «Битумные материалы и гранулы» создать учебные центры, разработать программы, обучить преподавательский состав и получить лицензии на профессиональную подготовку по рабочим профессиям.

На каждом предприятии из действующих сотрудников был сформирован преподавательский состав. Технологи, специалисты по охране труда, менеджеры по персоналу, начальники ОТК, начальники производств прошли масштабное обучение по TWI и составлению СОП, методам наставничества, методикам работы с группой (тренинг для тренеров). Таким образом мы создали глобальную систему внутреннего тренерства. Коллектив предприятий был вовлечен в процесс создания образовательных программ, на что ушло около девяти месяцев. Для



этой цели весь производственный процесс пришлось разложить на множество операций, определить необходимые знания и навыки для их выполнения, что и легло в основу образовательных программ. Огромную роль в этом вопросе сыграла руководитель службы управления производственной технологией СБЕ БМИГ **Ольга Сизихина.**

Следующий этап — организация учебных классов. Одним из условий получения образовательной лицензии является соответствие помещений нормам СанПин. Они регулируют микроклимат, освещение, соблюдение санитарно-эпидемиологических норм и прочее. Все классы прошли строгую проверку со стороны Роспотребнадзора.

Масштабы работы действительно впечатляют. Мы действовали сразу в нескольких направлениях: создавали комфортные и безопасные условия для обучения, разрабатывали программы, готовили преподавательский штат. Итог этой работы — получение лицензии.

На сегодняшний день в учебных центрах можно обучиться одной из восьми специальностей:

- ✓ аппаратчик на пропиточных агрегатах;
- ✓ оператор узла посыпки и охлаждения;
- ✓ машинист расфасовочно-упаковочной машины;
- ✓ намотчик рулонов;
- ✓ оператор турбосмесителя / оператор по приготовлению битумно-полимерной смеси;
- ✓ сливщик-разливщик;
- ✓ укладчик-упаковщик;
- ✓ оператор размоточно-склеивающего станка.

Обучение длится месяц и состоит из нескольких блоков: охрана труда, оборудование и технологические процессы, возможные

причины неисправностей оборудования и способы их устранения, контроль качества, кодекс ТЕХНОНИКОЛЬ. Теория в учебных классах подкрепляется учебной и производственной практикой, которую проводят мастера производственного обучения непосредственно в цехах и в лабораториях заводов. Таким образом, оказавшись на производстве, слушатели демонстрируют высокий уровень теоретической и практической подготовки. В качестве перспективы на будущее для более глубокой подготовки студентов будут разработаны специальные VR-тренажеры. С их помощью практические навыки студенты смогут отработать в режиме виртуальной реальности.

Дополнительно мы сняли фильм, который рассказывает, как устроено производство, раскладывая процесс шаг за шагом: от приемки сырья до контроля качества готовой продукции и применения на объектах. За пять минут мы смогли показать нашу линию, оснащение лабораторий и показать атмосферу наших заводов.

Настоящей поддержкой для новых сотрудников является система наставничества. Она развивается вместе с учебными центрами и служит опорой для тех, кто только начинает свой путь в профессии. Задача наставника — максимально мягко включить сотрудника в производственный процесс, раскрыть ему детали и нюансы, быть поддержкой в сложных ситуациях.

ПРОФЕССИЯ, ДОСТУПНАЯ КАЖДОМУ

Пройти обучение может каждый, кто претендует на заводские вакансии по указанным специальностям: новые кандидаты и сотрудники компании, которые хотят



БЕЗБУМАЖНАЯ ЖИЗНЬ — НОВЫЕ ПРАВИЛА ИГРЫ



Владислав Уткин,
директор по информационным
технологиям

Наша жизнь безвозвратно изменилась, пандемия коронавируса внесла свои коррективы, и вот уже новая реальность с новыми правилами игры и новыми задачами окружает нас повсеместно. Быстрая регистрация сделки, получение справки на сайте госуслуг или сдача отчетов в налоговую без личного присутствия уже не мечта, а реальность. Электронная цифровая подпись — новое слово в современном документообороте. Рассказываем, как она работает, как ее получить, а также о том, как можно и нужно ее использовать в ТЕХНОНИКОЛЬ.

В нашей компании все больше и больше процессов начинает работать в безбумажном виде, мы об этом уже писали в прошлом выпуске журнала. Чтобы чувствовать себя комфортно в столь быстро меняющемся мире цифровых технологий и пользоваться всеми благами цивилизации, нужна электронная цифровая подпись.

звучит очень просто, а с другой — это сложная процедура, которая должна обеспечить защиту и безопасность ваших документов. Ведь в большинстве случаев ЭЦП полностью приравнивают к подписи, поставленной вашей рукой при помощи шариковой ручки.

ПРОСТАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ ПОДПИСЬ (ПЭП)

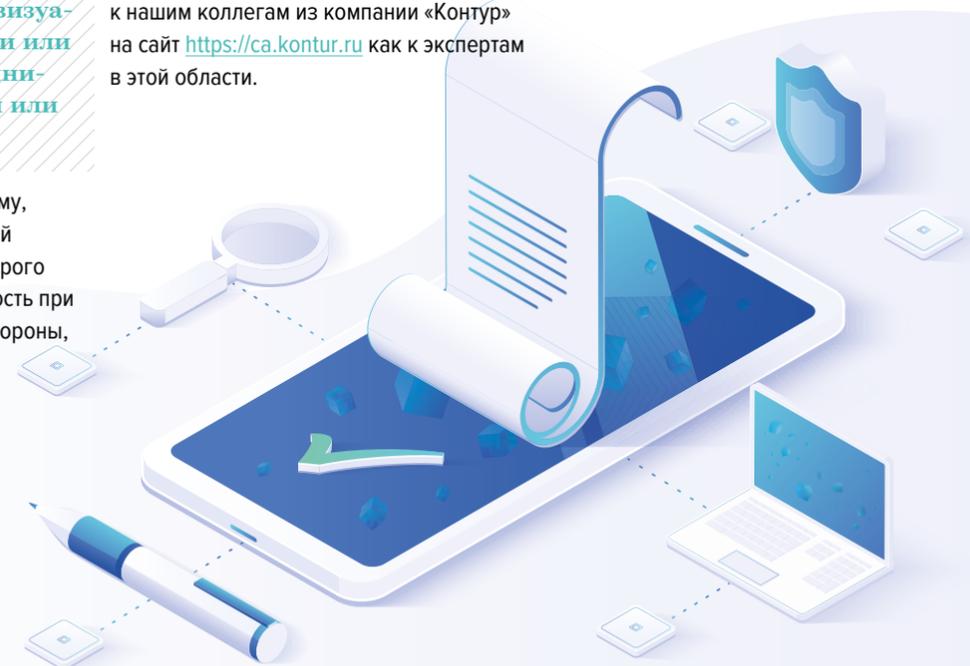
Это знакомые всем коды доступа из СМС, коды на скретч-картах, пары «логин — пароль» в личных кабинетах на сайтах и в электронной почте. Простая подпись создается средствами информационной системы и подтверждает, что электронную подпись создал конкретный человек.

КАКИЕ ВИДЫ ЭЛЕКТРОННЫХ ПОДПИСЕЙ СУЩЕСТВУЮТ?

За ответом на этот вопрос мы обратимся к нашим коллегам из компании «Контур» на сайт <https://ca.kontur.ru> как к экспертам в этой области.

ЭЛЕКТРОННАЯ ЦИФРОВАЯ ПОДПИСЬ (ЭЦП) — это комбинация знаков или паролей, которая служит эквивалентом обычной подписи на бумаге. На документе электронная подпись может визуализироваться виде печати или штампа или иметь дополнительно поле для эмблемы или штампа времени.

Если говорить совсем уж по-простому, электронная подпись — это большой и сложный пароль, с помощью которого вы можете подтвердить свою личность при подписании документов. С одной стороны,



расширить компетенции и перейти на другую должность. За время обучения студенты успевают освоить теорию, учебную и производственную практику. По окончании обучения всех ждет итоговая аттестация. И только те, кто сдаст экзамен, который включает в себя практическую квалификационную работу и теоретические вопросы, получают свидетельство о присвоении рабочей профессии. После трудоустройства новички проходят стажировку в течение 14 производственных смен под присмотром наставников и только после этого получают доступ к самостоятельной работе.

Обучение бесплатно для каждого. Кроме того, для студентов предусмотрена стипендия в размере одного регионального МРОТ.

Как показывает практика, **>95%** обучившихся остаются работать в ТЕХНОНИКОЛЬ. За время существования проекта сертификаты об освоении рабочих специальностей в Учебных центрах направления Битумные материалы и гранулы уже получили 444 человека.

«В учебный центр я попал, имея опыт работы на производстве, — рассказывает Иван Лавров, оператор турбосмесителя на

«Заводе Технофлекс» в Юрге. — Я пришел на предприятие в 2017 году, работал на узле упаковки. В это время еще не было подобной программы, поэтому азы специализации осваивал вместе с наставником. Когда появилась возможность пройти лицензированное обучение и расширить свои компетенции, я сразу согласился. Развитие — это мой путь. Конечно, программа обучения более глубоко погружает в новую специальность: мы осваиваем теорию, отрабатываем практику, разбираем стандартные операции и много времени уделяем нестандартным ситуациям. И это очень важно, это помогает чувствовать себя уверенно, в том числе и во время нештатных происшествий. Обучение стало своего рода базой для дальнейшего движения вперед. Как только я узнал о том, что идет набор в Школу аппаратчика, подал заявку».

Но самое важное — мы видим отличные результаты на производстве. За 12 месяцев 2021 года мы не зафиксировали ни одного случая травматизма сотрудников. И это настоящая победа.

«До запуска Учебного центра на заводе было сложно работать с новыми сотрудниками. Прием работников без специального образования, совершенно не знакомых с производством, оборудованием, нюансами выпуска продукции,

требованиями к безопасной работе, сулил колоссальные затраты. По факту мы имели трудоустроенного сотрудника, который не мог полноценно приступить к своим обязанностям, — отмечает Константин Корчуганов, начальник производства «Завода Технофлекс» в Юрге. Сейчас на работу выходит уже подготовленный сотрудник со всем багажом необходимых знаний. Мы получаем готовых специалистов как при приеме на работу, так и при переводе сотрудников на другую должность, что очень важно для производства в целом».

Произошло сокращение количества технических простоев до установленных регламентом норм, на 12% снизилось количество мембран второго сорта, а уменьшение производственного брака и вовсе составило 30%.

Цифры говорят сами за себя и ярко демонстрируют эффективность проекта. Разработанная система предполагает не просто теоретическое освоение навыков по конкретной специальности, она подразумевает качественное введение в должность. А это влечет за собой сокращение простоев, уменьшение производственного брака и повышение производительности.

ГДЕ ИСПОЛЬЗУЕТСЯ ПЭП?

ПЭП чаще всего применяется при банковских операциях, а также для входа в информационные системы, получения госуслуг, заверения документов внутри корпоративного электронного документооборота (ЭДО).

Простую электронную подпись нельзя использовать при подписании электронных документов или в информационных системах, которые содержат гостайну.

ЮРИДИЧЕСКАЯ СИЛА ПЭП

Простая подпись приравнивается к собственноручной, если между участниками ЭДО заключено соглашение, где прописаны:

- правила, по которым подписанта определяют по его простой электронной подписи;
- обязанность пользователя соблюдать конфиденциальность закрытой части ключа ПЭП (например, пароля или СМС-кода, присланного на телефон).

Иногда требуется сначала лично подтвердить легитимность своей простой электронной подписи. Например, для получения подтвержденной учетной записи на портале госуслуг нужно лично прийти в один из центров регистрации с документом, удостоверяющим личность.

НЕКВАЛИФИЦИРОВАННАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ ПОДПИСЬ (НЭП)

Усиленная НЭП создается с помощью программ криптошифрования с использованием закрытого ключа (набора букв и цифр). Она идентифицирует личность владельца, а также позволяет проверить, вносили ли в файл изменения после его отправки. Человек получает в удостоверяющем центре два ключа электронной подписи: закрытый и открытый. Закрытый ключ хранится на специальном ключевом носителе с ПИН-кодом или в компьютере пользователя — он известен только владельцу и его нужно держать в тайне. С помощью него владелец генерирует электронные подписи, которыми подписывает документы. Открытый

ключ электронной подписи доступен всем, с кем его обладатель ведет ЭДО. Он связан с закрытым ключом и позволяет всем получателям подписанного документа проверить подлинность НЭП. Открытый ключ принадлежит владельцу закрытого ключа и прописывается в сертификате электронной подписи.

ГДЕ ИСПОЛЬЗУЕТСЯ НЕКВАЛИФИЦИРОВАННАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ ПОДПИСЬ?

НЭП можно использовать для внутреннего и внешнего ЭДО, если стороны предварительно договорились об этом.

ЮРИДИЧЕСКАЯ СИЛА НЭП

Участникам ЭДО нужно соблюдать дополнительные условия, чтобы электронные документы, заверенные НЭП, считались равнозначными бумажным с собственноручной подписью. Сторонам нужно обязательно заключить между собой соглашение о правилах использования НЭП и взаимном признании ее юридической силы.

КВАЛИФИЦИРОВАННАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ ПОДПИСЬ (КЭП)

Усиленная КЭП — самый регламентированный государством вид подписи. Как

и НЭП, она создается с помощью криптографических алгоритмов и базируется на инфраструктуре открытых ключей, но отличается от НЭП в следующем:

- обязательно имеет квалифицированный сертификат в бумажном или электронном виде;
- программное обеспечение для работы с КЭП сертифицировано ФСБ России;
- выдавать КЭП может только удостоверяющий центр, который аккредитован Минкомсвязи России.

ГДЕ ИСПОЛЬЗУЕТСЯ КЭП?

КЭП нужна, чтобы сдавать отчетность в контролирующие органы, участвовать в качестве поставщика и заказчика в электронных торгах, работать с государственными информационными системами, обмениваться формализованными документами с ФНС, вести электронный документооборот внутри компании или с ее внешними контрагентами.

ЮРИДИЧЕСКАЯ СИЛА КЭП

Эта подпись придает документам юридическую силу без дополнительных условий. Если организации ведут ЭДО, подписывая документы КЭП, их юридическая сила признается автоматически согласно федеральному закону «Об электронной подписи».



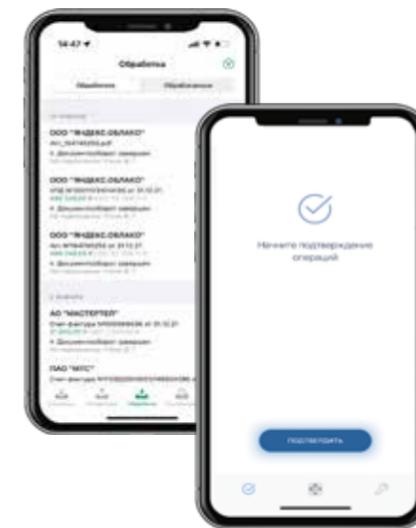
КАКИЕ ЭЛЕКТРОННЫЕ ПОДПИСИ МОЖНО И НУЖНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ В НАШЕЙ КОМПАНИИ, КОМУ ОНИ НЕОБХОДИМЫ?

При использовании электронного документооборота практически во всех цифровых процессах можно использовать ЭЦП взамен собственноручной. К примеру, при ознакомлении с внутренними документами корпорации и согласовании процедур в различных бизнес-процессах (тот же внутренний процесс согласования платежей). В новых бизнес-процессах, которые все больше и больше цифровизируются в нашей компании, как пример — подписание приказа на отпуск, подписание авансового отчета и т. д.

Для внутренних процедур согласования документов подойдут простые или неквалифицированные (в нашем случае облачные) подписи. Ведь мы доверяем нашим коллегам и сотрудникам, поэтому перестраховка в данном случае нам ни к чему. А вот при работе с внешними клиентами или партнерами уже потребуется усиленная квалифицированная подпись. Сейчас в корпоративном центре функциональные директора уже сделали себе облачные цифровые подписи для подписания различных входящих документов, таких как акты выполненных работ, накладные на поставку оборудования или материальных ценностей. Здесь работа отлажена и строится довольно просто: сотрудник, имеющий усиленную квалифицированную электронную подпись, устанавливает себе на мобильный телефон специальное приложение, которое и выступает в роли электронной подписи.

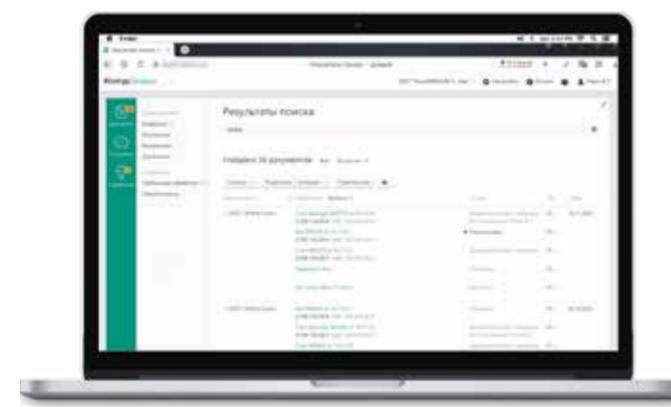
Электронные документы от внешних партнеров поступают в личный кабинет на сайте оператора ЭДО. Пройдя внутреннюю процедуру согласования, электронный документ можно подписать электронной подписью. Кликнув на кнопку «Подписать»

и подтвердив подписание документа на своем мобильном телефоне, вы полностью завершаете процедуру.



Так выглядит личный кабинет и процесс подписания на мобильном телефоне

Дальнейшее развитие цифровых процессов в нашей компании подразумевает наличие электронных подписей у всех сотрудников, участвующих в цифровых процессах: у кладовщиков для электронного подписания отгрузочных документов, у всех участников процедур согласования, да и у простых сотрудников для подписания внутренних документов.



Личный кабинет оператора ЭДО «Диадок»

КАК ЖЕ ПОЛУЧИТЬ ЭЛЕКТРОННУЮ ПОДПИСЬ В ТЕХНОНИКОЛЬ?

Наша компания заинтересована в развитии безбумажного документооборота. Для упрощения процедуры получения электронных подписей нашими сотрудниками в ближайшее время будут организованы корпоративные центры регистрации. В каждой точке присутствия нашей компании на территории РФ в ваших подразделениях будет организован центр регистрации ЭЦП. Вам нужно будет предоставить необходимые документы: паспорт и заполненное заявление, а все процессы взаимодействия с уполномоченным удостоверяющим центром будут произведены ответственным сотрудником.

РИСКИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЭЦП

Конечно, в любом цифровом процессе есть как положительные, так и отрицательные стороны. Электронная подпись имеет свои минусы или, говоря языком айтишников, уязвимости. При всех мерах защиты и шифрования существует риск утери или взлома вашей ЭЦП хакерами.

В судебной практике уже зарегистрировано множество случаев, когда производились мошеннические действия с электронной подписью при покупке или регистрации недвижимости в различных компаниях. Не стоит забывать, что сегодня ЭЦП полностью приравнивается к вашей собственноручно поставленной подписи. Электронные подписи принимаются в судах, а также могут быть проверены нотариусом.

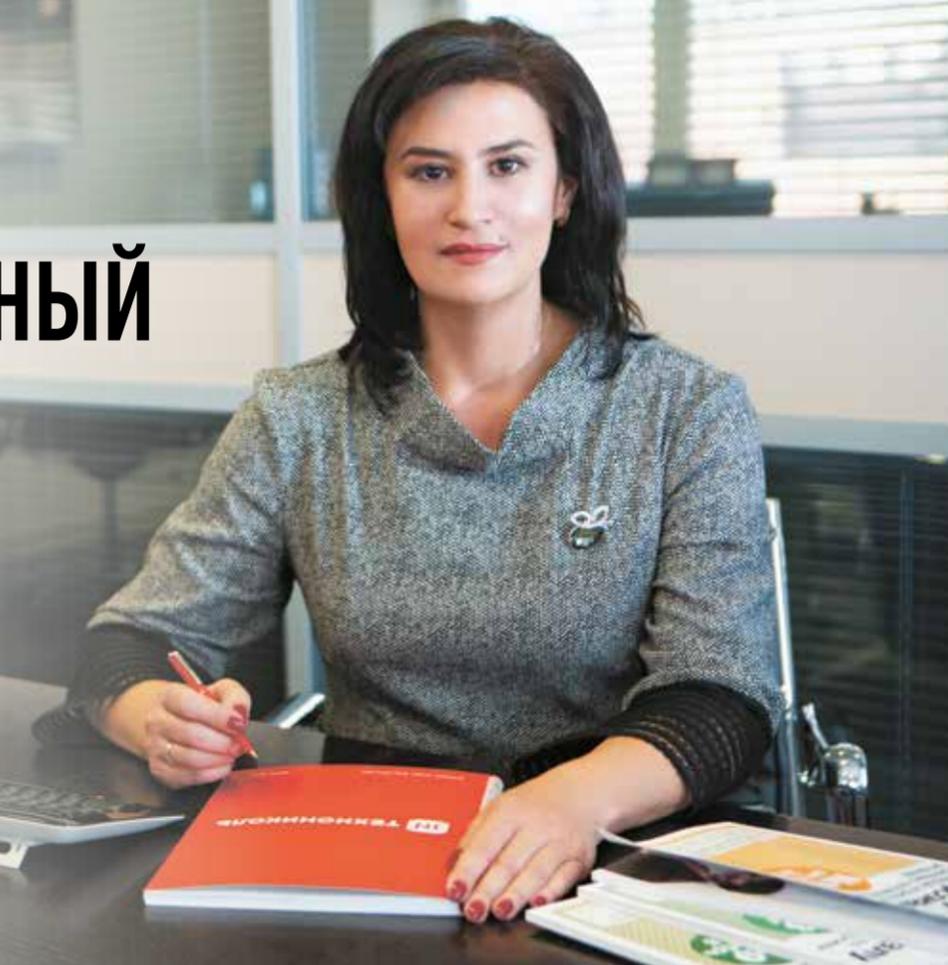
С цифровой подписью, как и с любым паролем, стоит соблюдать осторожность, а также не пренебрегать правилами информационной безопасности — хранить пароли и ключи в недоступных для мошенников местах, не передавать третьим лицам пароли, закрытые ключи, а также свои электронные устройства.

Елена Ясинецкая,
HR-директор ТЕХНОНИКОЛЬ

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ НА СТРАЖЕ ВОВЛЕЧЕННОСТИ

МИР ИЗМЕНИЛСЯ
И УЖЕ НИКОГДА
НЕ БУДЕТ ПРЕЖНИМ.

ГИБРИДНАЯ И УДАЛЕННАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА ТРЕБУЕТ
РЕГУЛЯРНОЙ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ ОТ
СОТРУДНИКОВ. СЕГОДНЯ КОМПАНИИ
ЕВРОПЫ И РОССИИ МАССОВО
НАЧИНАЮТ ПЕРЕХОДИТЬ НА УМНЫЕ
ПЛАТФОРМЫ, СПОСОБНЫЕ САМИ
ОБРАБАТЫВАТЬ И АНАЛИЗИРОВАТЬ
ПОЛУЧАЕМЫЙ МАССИВ ДАННЫХ
И ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИВАЮЩЕЙ
ОБРАТНОЙ СВЯЗИ. ТЕХНОНИКОЛЬ
В ПЕРВЫХ РЯДАХ ПРОТЕСТИРОВАЛА
ТЕХНОЛОГИЮ ИСКУССТВЕННОГО
ИНТЕЛЛЕКТА, КОТОРАЯ ПОМОГАЕТ
ЗАБОТИТЬСЯ О БЛАГОПОЛУЧИИ
СОТРУДНИКОВ, ПРЕДУПРЕЖДАТЬ
ВЫГОРАНИЕ И ПОВЫШАТЬ
ВОВЛЕЧЕННОСТЬ. РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТОГО
ПИЛОТНОГО ПРОЕКТА ПЕРЕД ВАМИ!



Организации всего мира уже пришли к однозначному пониманию, что ключом к бизнес-эффективности является корпоративная культура. Для ее улучшения нужны современные методы, работающие в режиме реального времени независимо от того, офис у вас, удаленка или гибриды, интеллектуальный продукт или производство. Осознавая потребность в непрерывной обратной связи от сотрудников в период пандемии, компания ТЕХНОНИКОЛЬ одной из первых начала искать новые возможности. Решением стала технология искусственного интеллекта Yva.ai, которая показывает уровень вовлеченности сотрудников в режиме реального времени и позволяет повысить эффективность компании, развивая лидерские качества в командах.

Пилотный проект Yva.ai стартовал в ТЕХНОНИКОЛЬ в конце 2021 года и был рассчитан на три месяца. В нем приняли участие почти 600 сотрудников компании из следующих подразделений:

- Корпоративный центр: Дирекция ИТ, ОЦО Корпоративных продаж, Техническая дирекция;
- СБЕ МИ: Управление СБЕ, ПП Челябинск;
- СБЕ МиСХ: Дирекция по продажам, ОЦО DIY, ПП Воскресенск;
- СБЕ TN-International: Отдел закупок.

ЗАДАЧИ

Руководители ТЕХНОНИКОЛЬ едины во мнении, что основная задача современного менеджмента — не контроль подчиненных, а расширение прав и возможностей сотрудников. Именно поэтому в компании есть интерес к созданию благоприятной среды для самообучения, в которой каждый может преуспеть и полностью раскрыть свой потенциал, делясь своим опытом с коллегами и получая от них обратную связь в режиме реального времени. В течение многих лет компа-

ния агрегировала статистику по различным метрикам, но для полноты картины руководителям не хватало информации о потребностях и благополучии сотрудников. Чтобы собрать и систематизировать недостающую информацию, а затем на ее основе найти новые возможности для развития компании, было решено опробовать платформу Yva.ai.

Интеграция бизнес-процессов пилотной группы сотрудников с Yva.ai должна была:

- ✓ **познакомить с возможностями** системы и оценить ее работоспособность в ТЕХНОНИКОЛЬ;
- ✓ **определить уровень социального капитала** сотрудников;
- ✓ **определить долю сотрудников**, находящихся в красной зоне выгорания;
- ✓ **подтвердить валидность данных** на практике для масштабирования системы.

РЕШЕНИЕ

Yva.ai — это своего рода МРТ-сканер здоровья организации. Платформа помогает лучше понять, что происходит внутри подразделений, кто является лидером в коллективе, кого из сотрудников лучше переместить из одного подразделения в другое, чем не удовлетворены сотрудники и как именно поднять их вовлеченность. Для решения всех этих задач Yva.ai один раз в неделю задает каждому сотруднику от пяти до 11 индивидуальных вопросов из общего числа 105 калиброванных вопросов, предусмотренных в системе.

Вопросы разделяются на две категории:

- **Опыт сотрудников в компании** (благополучие, вовлеченность, удовлетворенность).
- **Эффективность сотрудников** (обратная связь от сотрудника сотруднику по результативности, неформальному лидерству и навыкам по принципу оценки 360).

Для ответов требуется около двух минут в неделю. Ответы сотрудников абсолютно



анонимны. Платформа Yva.ai гарантирует, что не предоставляет пользователям, руководителям и администраторам системы доступ к индивидуальным ответам сотрудников. Все ответы усредняются по группе или департаменту размером пять человек и более, обрабатываются автоматически и представляются в интерфейсе платформы в анонимном виде.

Ценность платформы для линейного сотрудника — это самое главное в Yva.ai. В личном кабинете каждый сотрудник видит обратную связь про себя от коллег по работе, данные о том, чем коллеги довольны или недовольны, и о том, что конкретно нужно делать сотруднику, чтобы развиваться. Традиционные опросные системы не предоставляют личные кабинеты сотрудникам, а все результаты представляются обобщенными.

В режиме реального времени Yva.ai позволяет увидеть:

- **В чем силен данный сотрудник и каков рейтинг его социального капитала.** В системе существует пять видов социального

капитала: протекция, инновация, доминантность, экспертиза и интеграция. По данному рейтингу можно определить относительную позицию сотрудника в компании по каждому из видов социального капитала.

- **Выгорает сотрудник или нет.** Ежедневно Yva.ai формирует отчет с индексами выгорания сотрудников и причинами их недовольства. Рекомендации Yva.ai позволяют исправить проблемы до того, как ключевой сотрудник принял решение об увольнении.

- **В каком подразделении не хватает навыков сотрудника.**

В отличие от традиционных опросных систем, патентованный алгоритм Yva.ai сам выбирает, кого о чем и о ком спрашивать, так как сначала выявляет круги сотрудничества (кто с кем взаимодействует в совместных кросс-функциональных проектах) и выдвигает гипотезы о проблемах на основе предыдущих ответов. Если система выявила в определенном департаменте растущую проблему, то попытается в следующий раз задать вопросы, чтобы установить причины проблемы. Например,

если система выявит в отделе разработки низкий NPS руководителя (индекс готовности рекомендовать руководителя), то в следующий раз попытается выяснить, что именно нужно проработать текущему руководителю: целеполагание, уважение к сотрудникам, микроменеджмент и пр. Искусственная нейросеть Yva.ai также научилась предсказывать увольнения сотрудников с точностью до 85 процентов. На основе полученной информации руководители могут принять решение о ротации сотрудника в другое подразделение, пока он сам не ушел из-за отсутствия карьерного роста.



Дмитрий Волков,
директор по продажам СБЕ МиСХ

“ Я считаю Yva удобным индикатором измерения температуры в коллективе. Есть наглядные корреляции графиков показателей в зависимости от настроения команды, например после каких-либо событий (выплаты премий, командные встречи или, наоборот, когда пришлось проявить воспитательные меры). На старте применение инструмента кажется интересным, но, чтобы интерес не угас, нужно сотрудникам давать обратную связь на их обратную связь, простите за каламбур. А также обсуждать и показывать сотрудникам, что мы видим и что планируем с этим делать.”

РЕЗУЛЬТАТЫ

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПИЛОТИРОВАНИЯ ПЛАТФОРМЫ YVA.AI В ТЕХНИКОЛЬ СОСТАВЛЯЕТ ТОЛЬКО ТРИ МЕСЯЦА. КОНЕЧНО, ДЕЛАТЬ ВЫВОДЫ ЕЩЕ СЛИШКОМ РАНО, НО ПОСЛЕ ПЕРВИЧНОГО СБОРА ДАННЫХ УЖЕ ЕСТЬ НЕКОТОРЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ. С ПОМОЩЬЮ СИСТЕМЫ YVA.AI УДАЛОСЬ ВЫЯСНИТЬ, ЧТО:



92%

УРОВЕНЬ ВОВЛЕЧЕННОСТИ УЧАСТНИКОВ ПИЛОТНОЙ ГРУППЫ

Самый низкий показатель среди подразделений — 83%, в нескольких подразделениях он достигает 100%

79%

УРОВЕНЬ БЛАГОПОЛУЧИЯ

Варьируется от 60 до 93% в разных подразделениях

<4%

СОТРУДНИКОВ ИЗ ПИЛОТНОЙ ГРУППЫ НАХОДЯТСЯ НА ПОЗДНЕЙ СТАДИИ ВЫГОРАНИЯ

Это низкий процент, но в любом случае требуется дальнейшая работа с данной категорией сотрудников

СОТРУДНИКИ, ПРИНЯВШИЕ УЧАСТИЕ В ПРОЕКТЕ, ПОЛУЧИЛИ ОЦЕНКУ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ.

увидели, по каким компетенциям их можно назвать выдающимися, а какие, по мнению коллег, входят в их зону роста

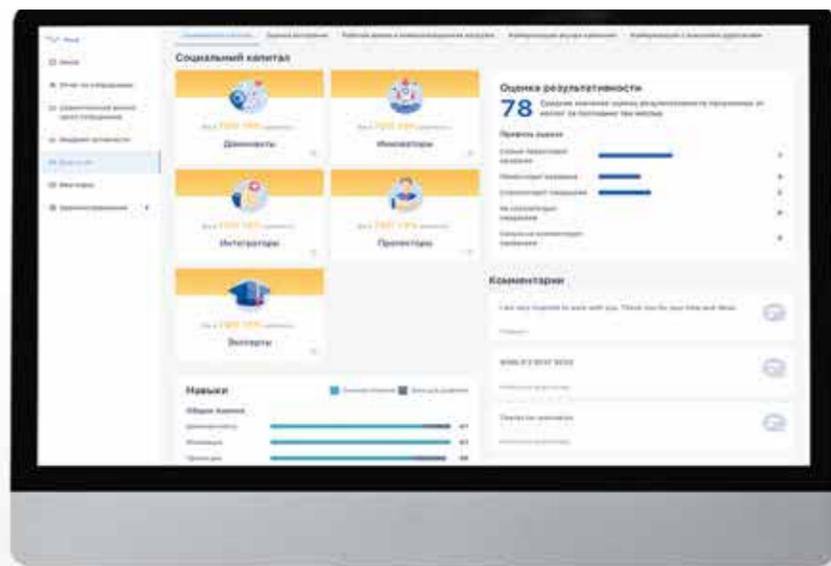
РУКОВОДИТЕЛЯМ СТАЛА ДОСТУПНА ИНФОРМАЦИЯ ОБ УРОВНЕ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА СОТРУДНИКОВ.

кто и какими лидерскими навыками обладает и прочее



Василий Ткачев,
операционный директор СБЕ Минеральная изоляция

“ Yva — классный инструмент даже с учетом того, что во время пилотного проекта он работает у нас всего на 30 процентов возможностей. Он дает точную и актуальную картинку. На сегодня. И дает каждую неделю. Уверен, что такие системы рано или поздно войдут в нашу жизнь, потому как они повышают эффективность организации, позволяют удерживать ключевых сотрудников и выявлять выгорание на самом раннем этапе.”



Екатерина Сорокина,
директор по персоналу СБЕ Минеральная изоляция

“ Yva — удивительная система, которая позволяет заглянуть в будущее. По словам ее разработчика Давида Яна, система умеет анализировать коммуникационную активность и тональность и по ее изменению показывать стадии выгорания сотрудника и его возможное увольнение. Рынок труда XXI века — это рынок сотрудника, квалифицированные кадры в большом дефиците. При этом сотрудники и кандидаты становятся все более избирательными. Поэтому удержание персонала — один из ключевых трендов современности и одна из самых важных задач руководителей и эйчаров. Мы вкладываем в каждого сотрудника большие ресурсы — деньги, время, наши эмоции... Бывает очень обидно, когда хороший и ценный сотрудник внезапно увольняется, а причина лежит в какой-то мелочи, каком-то недопонимании или мелком конфликте. Yva помогает выявлять такое точечное снижение вовлеченности и дает возможность быстро скорректировать ситуацию. У нас пока действует пилотная, ограниченная в функциональности система. Но даже в таком формате мы получаем большой объем информации, очень ценной для работы с людьми. Я очень надеюсь, что пилотная эксплуатация перерастет в полномасштабную. Это даст нам невероятно мощный инструмент для аналитики данных по сотрудникам.”

ЦИФРОВАЯ АКАДЕМИЯ: КЛЮЧ НА СТАРТ!



КОРПОРАЦИЮ ТЕХНОНИКОЛЬ ВСЕГДА ОТЛИЧАЛО ДИНАМИЧНОЕ РАЗВИТИЕ И СТРЕМЛЕНИЕ К ПОСТОЯННОМУ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ. И СЕЙЧАС ПЕРЕД КОМПАНИЕЙ СТОЯТ НОВЫЕ ИНТЕРЕСНЫЕ ВЫЗОВЫ ПО ЦИФРОВИЗАЦИИ И ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ БИЗНЕСА. О ПРОЙДЕННОМ ПУТИ И ПЛАНАХ НА БУДУЩЕЕ МОЖНО ПОДРОБНО УЗНАТЬ В КНИГЕ «ЧЕРЕЗ ТЕРНИИ — К ЦИФРЕ». А СЕЙЧАС МЫ РАССКАЖЕМ О ТЕХ ЛЮДЯХ, КОТОРЫЕ ВЫСТУПАЮТ ДРАЙВЕРАМИ ЦИФРОВЫХ ПЕРЕМЕН.

Идея создать носители цифровых компетенций внутри компании назревала давно, и в середине 2021 года было принято решение создать Цифровую академию. Лидерами и идеологами этого начинания стали технический директор **Евгений Войлов** и ИТ-директор **Владислав Уткин**. После череды переговоров в качестве партнера была выбрана одна из ведущих технологических корпораций в России — группа компаний VK (ранее Mail.ru), которая обладает большим профессиональным опытом в этой области: две собственные школы Geekbrains & Skillbox, заточенные на цифровое обучение. Совместно мы разработали годовую программу обучения цифровым компетенциям и навыкам. В нее вошли четыре важных и актуальных для корпорации образовательных модуля: Product Management (управление цифровыми проектами и полноценными цифровыми продуктами под ключ), кросс-функциональное взаимодействие, которое позволяет настроить разные смежные

подразделения на максимально результативную совместную работу и минимальные потери времени на согласование, Project Management и блок Digital Marketing, направленный на успешное внедрение цифрового продукта на рынке.

Как говорил Ларри Пейдж из Google: «У тебя могут быть самые замечательные карты Google Maps в мире, но, если ими никто не пользуется, в них нет никакого смысла».

Важно не только сделать отличный продукт или сервис — важно, чтобы он приносил ценность и удовольствие от использования тысячам людей!

Отбор участников был непростым и проходил в несколько этапов. Кандидатов было гораздо больше, чем количество

мест в группе. В итоге конкурс составил больше трех человек на место. Вовлеченность в реализацию цифровых проектов, заинтересованность и высокая мотивация, успешная реализация текущей профессиональной деятельности, согласование и поддержка лидеров функциональных и бизнес-подразделений — вот лишь неполный перечень критериев, по которым оценивали будущих студентов. В итоге сегодня в цифровой академии обучаются 24 человека.

После утверждения списка участников стартовало онлайн-обучение по модулю «Управление проектами» и сразу выделилась пятерка лидеров, которые первыми освоили материал и выполнили все домашние задания: ведущий интернет-маркетолог СБЕ СКХ **Сергей Цыхмистро**, руководитель департамента закупок СБЕ TN-International **Алексей Климентьев**, бизнес-аналитик департамента разработки программного обеспечения **Светлана Кудинова**, руководитель проектно-расчетного центра технической дирекции **Антон Шелестов** и руководитель управления по инфраструктуре ИТ-департамента **Алексей Горбатенко**.

После успешного завершения дистанционного модуля студенты посетили офис VK. В рамках встречи коллеги узнали, как устроена продуктовая разработка, на примере VK Cloud Solutions, обсудили современные инструменты и технологии для DevOps, поучаствовали в дискуссии, как

правильно организовать работу с данными. Нетворкинг и обмен идеями прошел успешно, и группа отправилась на трехдневный тренинг по управлению проектами. Обучение было интенсивным и насыщенным: командная работа, разбор сложных кейсов, смелые идеи, зарождение новых проектов и яркие презентации.



VK Cloud Solutions



VK Cloud Solutions (CS) — облачная платформа веб-служб от VK, имеет доступ к передовым технологиям и делится лучшими практиками и кост-эффективными решениями. CS предоставляет инфраструктурные и платформенные сервисы, экспертную поддержку, кастомные и частные инсталляции, консалтинговые услуги.

DevOps (от англ. development & operations) — методология автоматизации технологических процессов сборки, настройки и развертывания программного обеспечения. Предназначена для эффективной организации, создания и обновления программных продуктов и услуг. Основана на идее тесной взаимозависимости создания продукта и эксплуатации программного обеспечения, которая прививается команде как культура создания продукта.

Впереди у коллег подведение итогов первого модуля и освоение новой темы по управлению кросс-функциональными командами. Пожелаем им удачи, скорейшего освоения новых знаний и прорывных успехов в цифровизации.



Светлана Кудинова,
бизнес-аналитик департамента разработки программного обеспечения

“ Участие в Цифровой академии позволяет мне знакомиться с новыми тенденциями в менеджменте, систематизировать и обновлять знания в профессии. Нравится четкая и насыщенная программа обучения, а тренинг по окончании первого модуля бросил вызов опыту и заставил переложить теорию в практическое русло. Это возможность получить новые навыки и почувствовать настоящий командный дух ТЕХНОНИКОЛЬ.



Евгений Войлов,
технический директор

“ Мы с Владом присутствовали на тренинге и выступали в качестве инвесторов — оценивающих подачу цифровых проектов командами. Это был очень интересный новый опыт. Важно отметить, что команды невероятно спродвинулись за три дня в качестве подготовки проектов, стратегий и презентаций, подтянули навыки публичных выступлений и проявили себя как очень креативные и вместе с тем системные ученики. Было позитивно и ярко!



Сергей Цыхмистро,
ведущий интернет-маркетолог СБЕ Скятная кровля и холст

“ Цифровая академия ТЕХНОНИКОЛЬ — это актуальный и необходимый формат развития внутреннего потенциала компании. Гибридная модель обучения на основе онлайн-курсов в сочетании с очными тренингами оптимально вписывается в работу без отрыва от производства. Больше всего понравилась бизнес-экскурсия в головной офис VK Group. Опыт одной из ведущих ИТ-компаний России очень важен для цифровой трансформации ТЕХНОНИКОЛЬ. Полезным для меня оказался очный тренинг по направлению «Управление проектами», поскольку позволил в режиме трехдневного интенсива прокачать навыки экспресс-подготовки концепций и стратегии развития цифровых проектов в условиях ограниченных ресурсов, а также презентации проектов перед потенциальными внутренними инвесторами (спонсорами). Это было классно!

«САЛЬСА» ЗАДАЕТ ТОН

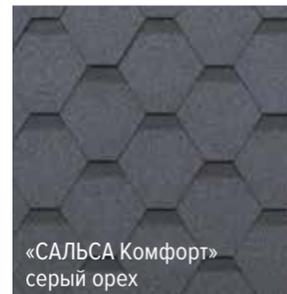
Встречайте новые цвета в палитре однослойной гибкой черепицы из коллекции «Сальса» серии «Комфорт». Три новых вкусных оттенка были разработаны дизайнерами ТЕХНИКОЛЬ в ответ на запросы покупателей. Самый интенсивный цвет палитры «Каштан» играет медно-коричневыми оттенками и напоминает аромат свежеприготовленных каштанов, наполняющий воздух Рима осенью. Спокойный средне-коричневый «Какао» подобен цвету обжаренных какао-бобов, которые вот-вот превратятся в роскошный благоухающий шоколад. А нежный бархатистый «Серый орех» напомнит о теплом летнем дожде, тихо шуршащем по крыше.



«САЛЬСА Комфорт» каштан



«САЛЬСА Комфорт» какао



«САЛЬСА Комфорт» серый орех

Добавим, что серия однослойной гибкой черепицы «Комфорт» создана на основе стеклохолста, SBS-модифицированного битума и гранулята из натурального базальта. Это практичный кровельный материал, устойчивый к атмосферным воздействиям

и колебаниям температур. Окраска гонтов с хорошо заметной тенью придает гибкой черепице объем. Вся палитра сочетается с цветами водостоков и софитов ТЕХНИКОЛЬ и поддерживает самое оригинальное архитектурное решение кровли.



ОТ КАМЕННОЙ ВАТЫ К ВЫСОКОМУ УРОЖАЮ

ТЕХНИКОЛЬ продолжает активно развивать разные виды бизнеса, в том числе такой нетипичный, как производство искусственной почвы — субстратов из каменной ваты Speland Eco. Они предназначены для выращивания растений в тепличных хозяйствах и изготавливаются с применением экосвязующего. Его уникальный состав разработан и запатентован компанией ТЕХНИКОЛЬ. Экосубстраты отвечают всем требованиям профессионального производства овощей и цветочной культуры. Они

быстро насыщаются питательным раствором, в них легче поддерживать необходимый уровень pH (5,5–6,5 ед.). Кроме того, органическое связующее стимулирует формирование корневой системы, поэтому корни легко заполняют весь объем субстрата, всходы получаются более равномерные, растения быстро набирают массу, интенсивно поглощают питательные вещества и накапливают сахара, что позволяет им лучше справляться со стрессовыми факторами, меньше болеть и повреждаться вредителями.

На текущий момент субстраты из каменной ваты Speland Eco выпускаются на «Заводе ТЕХНО» в Рязани. Здесь изготавливают кубики для рассады и вегетационные маты для выращивания растений на биополимерном связующем. Затем компания начнет производство пробок для семян, что позволит применять экосубстраты на протяжении всего вегетационного периода. В дальнейшем возможно открытие производства экопродукции для сельского хозяйства и на других заводах каменной ваты ТЕХНИКОЛЬ — в Татарстане и Ростове-на-Дону.

СВЕЖИЙ ВОЗДУХ БЕЗ УСИЛИЙ



ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ
~205 м³/ч



НОМИНАЛЬНАЯ МОЩНОСТЬ
16 Вт



СТЕПЕНЬ ЗАЩИТЫ
IPX4



НАПРЯЖЕНИЕ
220–230 В



УРОВЕНЬ ШУМА
39 дБ



ДИАМЕТР
125 мм

Новый вентиляционный выход с принудительной вентиляцией ТЕХНИКОЛЬ ТУРБО для помещений с круглогодичным проживанием быстро удалит отработанный воздух из внутренних помещений и канализационной системы, переместит шум изнутри здания на крышу и легко адаптируется в систему «Умный дом». Из других преимуществ отметим возможность соединить на одну проходку несколько помещений без дополнительных затрат на каналные вентиляторы.

ЛЕГКИЙ МОНТАЖ ДАЖЕ В СЛОЖНЫХ МЕСТАХ

Обычно плоская кровля представляет собой не пустое пространство, а сложное сооружение, где расположено большое количество оборудования. Также на кровле могут торчать трубы, стойки ограждений, антенны, различные кронштейны и пр. Если не обеспечить около них качественную гидроизоляцию, в итоге появляется вероятность протечек. Для решения этой проблемы специалисты ТЕХНИКОЛЬ создали новую специальную **ПРОХОДКУ ДЛЯ КРОВЕЛЬ ИЗ ПОЛИМЕРНЫХ МЕМБРАН**. Она просто оборачивается вокруг



трубы с последующей приваркой, что существенно быстрее традиционного метода выполнения примыканий из неармированной мембраны. Новая проходка позволяет выполнять примыкания к трубам диаметром 50–80 мм (90 мм без разреза) и идеально подходит под кровельное ограждение **ТЕХНИКОЛЬ КО/ПРО/ПЛ**. С ней можно быстро и качественно смонтировать гидроизоляцию вокруг труб, стоек ограждений, оборудования, расположенного на кровле, и даже в самых сложных местах, где трубы стоят почти вплотную.

ИЗЯЩНОЕ РЕШЕНИЕ ДЛЯ ВОДОСТОКА

Дизайн новой пластиковой водосточной системы ТЕХНИКОЛЬ ОПТИМА сочетает в себе элементы урбанистической архитектуры мостов и обладает плавными формами и четкими линиями. Конусная форма воронки с широкой горловиной эффектно оформляет переход от желоба к трубе, вырубка на ножке кронштейна добавляет легкости, а удлиненная форма слива эффективно отводит воду от фундамента и гармонично завершает систему. Продуманный внешний вид каждого элемента подкреплен точным расчетом конструктив-



ных и гидродинамических характеристик. Рецепт и технология производства гарантируют сохранение глянца и эстетичный внешний вид. Прочный пластик, оптимальный расчетный вес и размеры фитингов делают систему легкой, сохраняя ее прочность и надежность. Желоба и трубы принимают прежнюю геометрию после

деформирующих статических и динамических нагрузок и выдерживают высокие снеговые нагрузки. При соблюдении правил монтажа и своевременном уходе система имеет комплексную гарантию 10 лет на цветостойкость и отсутствие протечек при эксплуатации. Срок службы составляет более 50 лет.



Автор:
Надежда Соколова,
директор по персоналу
СБЕ МиСХ

ЮМОР — ЭТО СЕРЬЕЗНО!

Что станет с бизнесом, если добавить в него немного шутовства, легкости и непринужденности? Об этом рассказывают преподаватели курса по юмору в Высшей школе бизнеса Стэнфорда Дженнифер Аагер и Наоми Багдонас в книге «Юмор — это серьезно. Ваше секретное оружие в бизнесе и жизни» (вышла в издательстве «МИФ»).

Коллективная потеря чувства юмора — серьезная проблема, от которой страдают люди и организации во всем мире. В какой-то степени эта закономерность логична. В детстве мы все время смеемся. Среднестатистический четырехлетний ребенок смеется 300 раз в день. Взрослый 40-летний человек столько же, но уже за 2,5 месяца. Только подумайте, это почти в 100 раз меньше. В условиях, когда личные встречи заменяются видеоконференциями, а отношения поддерживаются исключительно электронной почтой и мессенджерами, нам не нужно больше «профессионализма» на работе. Вместо этого нам нужно больше самих себя и человеческих связей. Проявление юмора на работе помогает ориентироваться в критических ситуациях: когда необходимо говорить неприятные вещи, принимать трудные решения, мотивировать других на что-либо. И цель не

обязательно состоит в том, чтобы травить анекдоты или просто быть смешным. Нам нужна легкость.

Когда мы смеемся, наш организм выделяет целый гормональный коктейль, который заставляет нас чувствовать себя:

- счастливее (дофамин);
 - более доверчивыми (окситоцин);
 - более стрессоустойчивыми (пониженный уровень кортизола).
- Он также позволяет испытывать легкую эйфорию (эндорфины).

Но неврология и гормоны — это одна сторона вопроса. Вторую сторону нам раскрывают многие поведенческие исследования, которые подтверждают, что юмор может быть целебным и жизнеутверждающим. Он укрепляет связи, раскрывает творческий потенциал, снимает напряженность в стрессовых ситуациях, помогает нам выживать и процветать во время взлетов и падений. Юмор влияет не только на восприятие нами других людей, но и на то, как мы к ним относимся. Юмор помогает повысить нам собственный статус и выглядеть интеллектуалами и может быть мощным инструментом за столом переговоров. Юмор очаровывает и обезоруживает. Даже небольшие проявления легкомыслия могут решить судьбу переговоров. Отчасти

потому, что зажигают искру в отношениях. И когда мы общаемся по-человечески, зачастую получаем гораздо больше ожидаемого. Юмор помогает нам запоминать. Наполняя центр удовольствия в мозге нейромедиатором дофамином, он способствует более глубокому сосредоточению и долгосрочному удержанию информации. Другими словами, юмор делает контент более привлекательным в настоящий момент и более запоминающимся постфактум. Совместный смех не просто создает близость здесь и сейчас. Он также эффективен в укреплении длительных отношений.

Ну что, вы уже поверили в силу смеха и юмора?! Тогда не откладывайте в долгий ящик эту книгу. Она поможет прокачать чувство юмора. Авторы рассматривают наиболее распространенные и эффективные методы овладения мастерством комедии. Они помогут понять основные принципы того, как работает юмор, — чтобы мы могли лучше оценивать его, создавать и активнее включать в свою повседневную жизнь.

Юмор — это суперсила, и все мы тайно ею обладаем, хотя нам и не дано стать невидимками, суперменами и обладателями лазерного зрения. Помните: юмор как в работе, так и в жизни начинается с мельчайших изменений в мышлении. Все начинается с движения. Так что начинайте двигаться. Внимательно следите за искорками юмора в укромных уголках вашего сознания. Пусть искорки легкости и юмора согревают ваших коллег и любимых.

ЧТО ЕЩЕ ПОЧИТАТЬ ПО ТЕМЕ ЮМОРА В БИЗНЕСЕ И ЖИЗНИ:

Не работайте с мудаками
Роберт Саттон

HBR. О Тетрога, умора: что нужно знать о юморе во время публичных выступлений

Автостоп по галактике
Адамс Дуглас

Как развить в себе чувство юмора.
Тренинг-игра от актрисы юмористического жанра в «Сити Классе»
Елена Борщева

Остроумие и его отношение к бессознательному
Зигмунд Фрейд

ТЕХНОЛОГИИ МАСТЕРСТВА
Март 2022, № 1 (19)

Главный редактор: Владимир Марков
Заместитель главного редактора: Екатерина Ракитская
Выпускающий редактор: Анна Денисова

НАД НОМЕРОМ РАБОТАЛИ:

Елена Иванова, Ольга Борисова, Анастасия Иванова, Елена Ясинецкая, Ирина Петренко, Надежда Соколова, Екатерина Косова, Егор Щербаков

Верстка и дизайн: Анастасия Озель
Корректур: Наталья Коннова

УЧРЕДИТЕЛЬ ЖУРНАЛА: ООО «НИКОЛЬ»
ИЗДАТЕЛЬ ЖУРНАЛА: ООО «ТЕХНОНИКОЛЬ — Строительные Системы»
(129110, г. Москва, улица Гиляровского, д. 47, стр. 5, этаж 5, помещение I, комната 13)

Журнал зарегистрирован в Федеральной службе по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций (Свидетельство ПИ № ФС 77-66035 от 10.06.2016).
Главный редактор: Марков В. В.
Возрастная категория: 0+
Тираж: 900 экз.

Распространяется бесплатно. Подписано в печать: 16.03.2022
ООО «ТЕХНОНИКОЛЬ — Строительные Системы»





ТЕХНОЛОГИИ МАСТЕРСТВА

профессиональное издание от эксперта
в строительной отрасли

в формате digital

