



профессиональное издание от эксперта в строительной отрасли

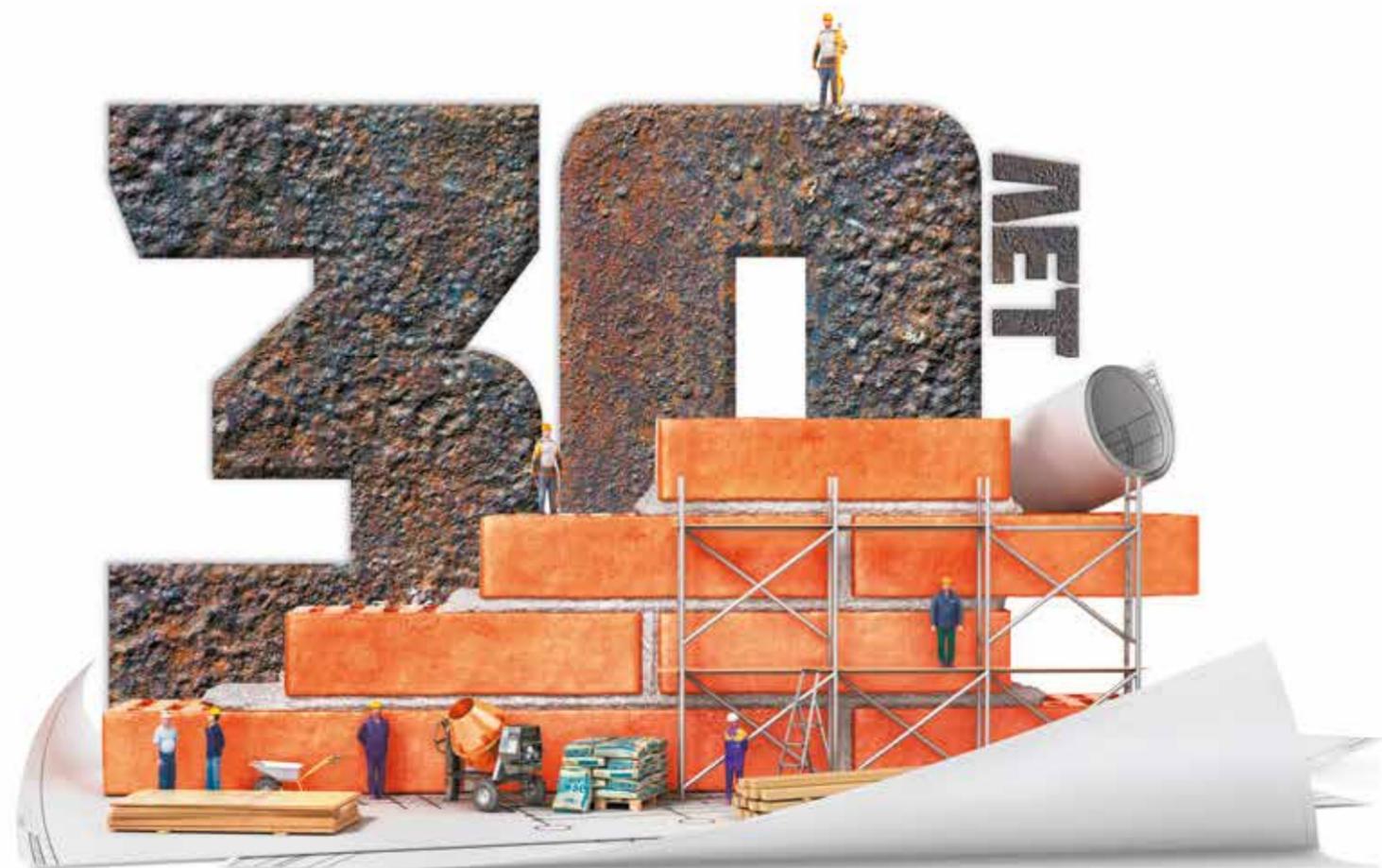
ТЕХНОЛОГИИ МАСТЕРСТВА

№ 3 (21), ноябрь 2022



СПЕЦВЫПУСК

ЭТОТ ГОД ДЛЯ НАС — ОСОБЕННЫЙ!



Ровно 30 лет назад мы начали менять строительную индустрию и за это время достигли значительных успехов. Отстроили большую бизнес-машину, которая уверенно движется вперед даже при сильном встречном ветре. На сегодняшний день она состоит из восьми тысяч сотрудников, порядка 60 заводов, огромного количества оборудования, зданий и других активов. Ежегодно мы отгружаем 350 тысяч только 20-тонных фур с продукцией, а в домах, построенных с нашими материалами, живут и работают уже 500 миллионов человек.

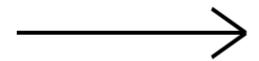
О том, как мы к этому пришли и куда идем дальше, рассказываем в номере, который вы сейчас держите в руках! Вместе с вами вспомним, с чего начиналась производственная летопись ТЕХНОНИКОЛЬ, пообщаемся с нашим первым сотрудником **Жанной Махоткиной** и первым директором завода **Александром Викторовичем Завьяловым**, коснемся истории развития импортозамещения и вторичной переработки в компании. Среди других интересных тем интервью с первой женщиной — директором завода **Натальей Ермаковой** и мастером **Сергеем Любчаком**, который был участником строительства нескольких наших площадок, а ныне работает на самом производительном заводе ТЕХНОНИКОЛЬ. Мы также считаем, что юбилеев мало не бывает, и в этом номере поздравляем с днем рождения наши площадки в Осиповичах, Заинске, Рязани, Воскресенске и сестринскую компанию «Николь-Пак», чей совместный производственный стаж составляет без малого целый век!

За 30 лет мы видели многое. Но еще больше целей видим впереди! Подробнее о них расскажут лидеры наших стратегических бизнес-единиц и **Сергей Колесников**, совладелец и управляющий партнер ТЕХНОНИКОЛЬ. Они же поделятся самыми запоминающимися моментами из нашей истории.

Не обошлись мы и без наших традиционных рубрик: вместе с **Владиславом Уткиным** совершим небольшое путешествие по волнам ИТ-памяти ТЕХНОНИКОЛЬ, **Елена Ясинецкая** представит выпускников второго потока Академии кадрового резерва, в которой возвращаются новые поколения менеджмента ТЕХНОНИКОЛЬ, а **Надежда Соколова** поделится обзором книг о предпринимательстве в России.

Желаю вам приятного чтения и, пользуясь случаем, поздравляю вас с 30-летием ТЕХНОНИКОЛЬ! Оставайтесь с нами, дальше будет только интереснее!

С уважением,
главный редактор
Владимир Марков



6 ТОЛЬКО ФАКТЫ



34 ТОЛЬКО ЦИФРЫ

ИСТОРИЯ

14/ ТЕХНИКОЛЬ
НЕ СРАЗУ СТРОИЛАСЬ!

18/ 30 ЛЕТ ЗА 5 МИНУТ



24

ТЕМА НОМЕРА

**СЕРГЕЙ
КОЛЕСНИКОВ
И ЛИДЕРЫ СБЕ —
О ПРОШЛОМ, НАСТОЯЩЕМ
И БУДУЩЕМ ТЕХНИКОЛЬ**

ЛЮДИ

10 **ЖАННА МАХОТКИНА:**
ЖЕЛАНИЕ — ЭТО МАКСИМУМ ВОЗМОЖНОСТЕЙ,
А НЕЖЕЛАНИЕ — МНОЖЕСТВО ПРИЧИН

20 **АЛЕКСАНДР ВИКТОРОВИЧ
ЗАВЬЯЛОВ:**
ВСЕГДА ПЕРВЫЙ!

40 **НАТАЛЬЯ ЕРМАКОВА:**
РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

48 **СЕРГЕЙ ЛЮБЧАК:**
15 ЛЕТ НА ЗАВОДЕ КАК ОДИН ДЕНЬ

КОНКУРС

ЦЕННОСТИ
ТЕХНИКОЛЬ
ГЛАЗАМИ
СОТРУДНИКОВ



ИННОВАЦИИ

44/ **ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЕ
В МАШИНОСТРОЕНИИ:**
КАК ЗАДАЧУ РЕШАЮТ В ТЕХНИКОЛЬ

ЭКОЛОГИЯ

59/ **ВЫБРОСИТЬ
НЕЛЬЗЯ ПЕРЕРАБОТАТЬ!**
КАК ПРЕВРАТИТЬ МУСОР
В ЦЕННОЕ СЫРЬЕ

ТОЧКА НА КАРТЕ

50/ **ОСИПОВИЧИ:**
ПОЛВЕКА ПОБЕД И СВЕРШЕНИЙ

54/ **«НИКОЛЬ-ПАК»:**
20 ЛЕТ ДВИЖЕНИЯ ВВЕРХ!

62/ **ТЕХНО-ЗАИНСК:**
15 ЛЕТ НЕПРЕРЫВНОГО
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

66/ **ПЕРВЫЙ ЮБИЛЕЙ
ЗАВОДА «ПЛАСТИКИ» В РЯЗАНИ**

70/ **ПРОИЗВОДСТВО
ДОБАВОК В БЕТОН:**
МАЛЕНЬКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ
ДЛЯ РЕШЕНИЯ
БОЛЬШИХ ЗАДАЧ



ТЕХНОЛОГИИ МАСТЕРСТВА. Ноябрь, 2022, № 3 (21)

Главный редактор: Владимир Марков

Заместитель главного редактора: Екатерина Ракитская

Выпускающий редактор: Анна Денисова

Над номером работали: Ольга Борисова, Надежда Соколова, Владислав Уткин, Светлана Гусева, Елена Ясинецкая, Ирина Петренко, Екатерина Сорокина, Кирилл Кемаев, Татьяна Костецкая, Ирина Качанова, Валерий Мирзин, Ирина Медведева, Лариса Шишкова, Виктория Бобрицкая, Вячеслав Фетисов, Егор Щербаков, Евгения Токарева, Анастасия Иванова

Верстка и дизайн: Анастасия Озель

Корректурa: Наталья Мягкова

72

ИТ-РУБРИКА
ПО ВОЛНАМ
ИТ-ПАМЯТИ
ТЕХНИКОЛЬ

HR-РУБРИКА

**ВИВАТ,
АКАДЕМИЯ!**

76

81

СЕРВИСЫ

**ВЛАДЕЮЩИЙ
ИНФОРМАЦИЕЙ
ВЛАДЕЕТ МИРОМ!**



84/ **БИБЛИОТЕКА TN
БИЗНЕС ПО-РУССКИ:**
ПОДБОРКА КНИГ
О ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ
В РОССИИ

УЧРЕДИТЕЛЬ ЖУРНАЛА: ООО «НИКОЛЬ»

ИЗДАТЕЛЬ ЖУРНАЛА: ООО «ТЕХНИКОЛЬ — Строительные Системы» (129110, г. Москва, улица Гиляровского, д. 47, стр. 5, этаж 5, пом. 1, 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: 1500 экз.

Распространяется бесплатно.

Подписано в печать: 18.10.2022

2022, ООО «ТЕХНИКОЛЬ — Строительные Системы»

30 фактов о ТЕХНОНИКОЛЬ

ТОЛЬКО ФАКТЫ

Компания ТЕХНОНИКОЛЬ была **создана в 1992 году** 20-летними студентами Московского физико-технического института, которые просто решили подзаработать укладкой кровли во время каникул и неожиданно втянулись.

01

02

Первым сотрудником компании и в первые несколько месяцев единственным стала **Жанна Махоткина**. Она с нуля создала всю финансово-экономическую службу и неизменно поддерживает ее стабильное и эффективное функционирование все эти годы. Каково всю жизнь работать на одном месте, узнали напрямую.

→ Ответ вы найдете на с. 10–13.

Помимо Жанны в ТЕХНОНИКОЛЬ немало и других профессиональных долгожителей. Порядка **15 человек работают в компании больше 25 лет**, еще около 50 отметили 20-летний юбилей и более 300 — 15-летний.

Средний же стаж работы в ТЕХНОНИКОЛЬ составляет **>8 лет!**

03

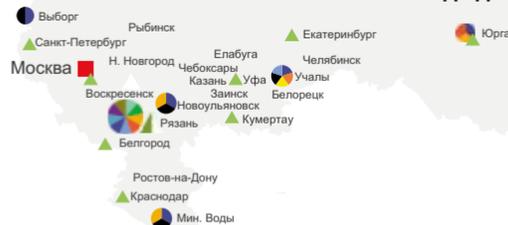
04

Производственная история компании начинается с **Выборгского завода кровельных и гидроизоляционных материалов**. В состав ТЕХНОНИКОЛЬ он вошел в 1994 году, благодаря чему пережил второе рождение и с тех пор лишь набирает обороты!

→ О прошлом, настоящем и будущем завода в Выборге рассказываем на с. 14–17.

06

В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ РОССИЙСКИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ПЛОЩАДКИ ТЕХНОНИКОЛЬ РАСПОЛОЖЕНЫ В 17 РЕГИОНАХ СТРАНЫ — ОТ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ ДО ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА.



Первым предприятием ТЕХНОНИКОЛЬ, построенным с нуля, стал завод **«ТЕХНОФЛЕКС» по производству кровельных и гидроизоляционных материалов в Рязани**.

С 2010 года им руководит легенда компании **Александр Викторович Завьялов**, он же первый директор первого завода ТЕХНОНИКОЛЬ.

→ Своими воспоминаниями и планами на будущее Александр Викторович делится на с. 20–23.

05

Самый большой производственный кластер ТЕХНОНИКОЛЬ находится в Рязани — на площадке бывшего завода «ЗИЛ», площадь которого составляет 100 гектаров.

За 17 лет здесь были построены заводы по производству каменной ваты, ПВХ-мембран, экструзионного пенополистирола, «Шингласа», «Плантера», ПИР, пленок, монтажных пен, водосточных систем и сайдинга, а также региональный распределительный центр.

Всего восемь предприятий, на которых работают около двух тысяч человек.

07

08

«Завод **ТЕХНО**» в Рязани является крупнейшим предприятием по производству базальтового утеплителя на территории СНГ. Его площадь составляет более 300 тысяч м².



09

Старейшим в составе ТЕХНОНИКОЛЬ является завод **Вётгег в Германии**. На рынке гидроизоляционных материалов он работает уже 140 лет и все это время управляется представителями разных поколений одной семьи.



10

Среди российских предприятий столетний рубеж перешагнули **завод по производству кровельных и гидроизоляционных материалов в Выборге** и **картонно-рубероидный завод в Муроме**, который ныне входит в состав группы компаний «Николь-Пак».

→ Подробнее с ней знакомим на с. 54–58.

11

В 2017 году «Завод **ТЕХНО**» в Ростовской области был признан **лучшим заводом года в мире** в своей отрасли по итогам международной конференции и выставки теплоизоляции Global Insulation Conference & Exhibition. Спустя два года экспертное жюри этого же мероприятия также признало ТЕХНОНИКОЛЬ лучшим мировым производителем минеральной изоляции 2019 года.

12

Завод ТЕХНОНИКОЛЬ по производству каменной ваты в Польше, построенный и запущенный в разгар пандемии, стал первым крупным российским производственным активом, созданным с нуля за последние 20 лет в Евросоюзе.

ТОЛЬКО ФАКТЫ

ТЕХНОНИКОЛЬ ломает стереотипы и постоянно доказывает, что высокая производительность труда в промышленном секторе не только у металлургов, нефтяников, золотодобытчиков и т. п.

По итогам прошлого года сразу **29 заводов ТЕХНОНИКОЛЬ и пять «Николь-Пак» вошли в топ-100 лидеров производительности труда России** Всероссийской премии «Производительность труда: лидеры промышленности России — 2022». Причем многие из наших производств не первый год показывают лучшие результаты в своих регионах.

13

Производственная система ТЕХНОНИКОЛЬ построена на идеях **бережливого производства и непрерывного улучшения**, в которые вовлечены все сотрудники компании. В 2021 году на портале было зарегистрировано 17 889 рационализаторских предложений, что стало абсолютным рекордом за последние пять лет.

14

15

ТЕХНОНИКОЛЬ идет **дорогой инноваций** с момента своего основания и каждый год предлагает рынку инновационные решения, многие из которых не имеют аналогов не только в нашей стране, но и в мире. В активе компании уже более 20 патентов, действующих в РФ, и четыре зарубежных.



ТЕХНИКОЛЬ играет серьезную роль в развитии стандартов в строительной отрасли как в части используемых материалов, так и в проектировании зданий и сооружений. В первую очередь это касается нашей продукции и конструкций, в которых она применяется. В настоящий момент мы закрыли новыми стандартами поле своих материалов более чем на 90%.

16



17

ТЕХНИКОЛЬ первой среди российских производителей кровли разработала систему гарантий на свои кровельные материалы и системы. Новаторство этого предложения в том, что компания впервые в России гарантировала качество не отдельных материалов, а системы целиком, все элементы которой тщательно подобраны. Это позволяет обеспечить максимальный гарантийный срок.

18

Дома, построенные по проекту **DOM TECHNICAL**, требуют вдвое меньше затрат на отопление и охлаждение, чем объекты, возведенные с соблюдением действующих СНиПов.

19

Уровень автоматизации и внедрения информационных технологий в ТЕХНИКОЛЬ можно сравнить разве что с банком или финансовой структурой. Мы используем дроны для составления карт зданий и тепловых исследований, тестируем технологии, связанные с умными материалами, внедрили на производствах системы машинного зрения, которые отслеживают качество продукции прямо на технологической линии, роботизированные комплексы, системы маркировки и учета наших материалов (в нашей базе данных уже 80 миллионов QR-кодов) и многое другое!

→ Подробнее о развитии ИТ в ТЕХНИКОЛЬ вспоминает Владислав Уткин на с. 72–75.

20

Ставшие знаменитыми благодаря пандемии QR-коды легли в основу нашего сервиса **TN Promo**.

Он позволяет участникам процесса строительства, разбросанным по всей стране, получать вознаграждение за продаваемый или применяемый продукт, а также в режиме реального времени общаться с производителем.

Приложение было высоко оценено не только нашими непосредственными потребителями, которые скачали его порядка 30 тысяч раз, но и профессиональным сообществом.

В марте этого года TN Promo победило сразу в трех номинациях старейшего в Рунете конкурса «Золотое приложение»: «Приложение для бизнеса (b2b)», «Приложение для объектов недвижимости» и «Приложение для девелоперской или строительной компании».



В 2021 году компания была удостоена золотого статуса в рейтинге лучших работодателей России — 2021, составленном Forbes совместно с аудиторской компанией КРМГ. ТЕХНИКОЛЬ получила высокие баллы по трем критериям: «Сотрудники и общество», «Экология» и «Корпоративное управление» и стала единственным представителем промышленности строительных материалов среди 104 номинантов.

24

25

В ТЕХНИКОЛЬ приветствуется внутренняя подготовка кадров. Практически в каждой СБЕ есть свои академии и школы, где системно подходят к вопросу обучения и возвращения персонала. Такой подход позволил вырастить уже немало директоров заводов, начинавших с рабочих на линии. Высший управленческий состав тоже возвращается внутри компании. Для этого действует кадровая Академия ТЕХНИКОЛЬ, которая выпустила уже два потока.

→ Познакомиться с самыми яркими резервистами второй волны приглашаем на с. 76–80.

26

Коллектив ТЕХНИКОЛЬ почти на 75% состоит из мужчин, однако говорить о гендерном неравенстве не приходится. Женщины занимают многие руководящие должности в компании, в том числе и на производстве.

→ Подробнее об особенностях карьерного роста в мужском коллективе рассказывает **Наталья Ермакова**, первая женщина — директор завода в ТЕХНИКОЛЬ на с. 40–43.

27

В корпоративной культуре ТЕХНИКОЛЬ активно применяется тренд alternative giving: приоритет мы отдаем не корпоративным подаркам и праздникам, а добрым делам.

Помогаем ветеранам, спортсменам, школьникам, детским домам, малоимущим семьям, приютам для животных; проводим экскурсии и семейные праздники на заводах; участвуем в городских акциях по благоустройству, озеленению и защите окружающей среды. Кроме того, ТЕХНИКОЛЬ развивает два биатлонных комплекса — «Алмаз» в Рязани и «Зарю» в Ульяновске, которые помогают в популяризации спорта и здорового образа жизни.

28

Начиная с 2012 года сотрудники ТЕХНИКОЛЬ высадили больше 25 тысяч деревьев в рамках акции «Аллея ТЕХНИКОЛЬ».



29

2022 год стал рекордным по освоению новых категорий: ТЕХНИКОЛЬ вышла на рынки деревообработки, нетканых материалов для агросектора и полиэфирных волокон из 100% переработанного вторичного сырья.



30

Вместе с компанией юбилей в 2022 году отмечает и один из ее основателей. Мы поздравляем с 50-летием **Сергея Анатольевича Колесникова** и желаем ему дальнейших успехов в бизнесе, спорте и жизни!



ЖАННА МАХОТКИНА, ФИНАНСОВЫЙ ДИРЕКТОР ТЕХНОНИКОЛЬ

ЖЕЛАНИЕ — ЭТО МАКСИМУМ ВОЗМОЖНОСТЕЙ, А НЕЖЕЛАНИЕ — МНОЖЕСТВО ПРИЧИН

В 1992 ГОДУ ЖАННА МАХОТКИНА СТАЛА ПЕРВЫМ СОТРУДНИКОМ ТЕХНОНИКОЛЬ И В ТЕЧЕНИЕ ТРЕХ МЕСЯЦЕВ ОСТАВАЛАСЬ ЕДИНСТВЕННЫМ. ЗА ЭТИ ГОДЫ ОНА С НУЛЯ СОЗДАЛА ВСЮ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКУЮ СЛУЖБУ, В КОТОРОЙ СЕЙЧАС РАБОТАЕТ БОЛЕЕ 300 ЧЕЛОВЕК НА ВСЕХ КОРПОРАТИВНЫХ ПЛОЩАДКАХ В СТРАНЕ И В МИРЕ, И НЕИЗМЕННО ПОДДЕРЖИВАЕТ ЕЕ СТАБИЛЬНОЕ И ЭФФЕКТИВНОЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ.



ТМ: Жанна, в какой момент вы поняли, что с ТЕХНОНИКОЛЬ у вас все серьезно?

Ж. М.: Я, в принципе, в жизни ко всему отношусь серьезно и привыкла всегда выкладываться на все сто. Так что если начинаю чем-то заниматься, то занимаюсь этим без оглядки на мысль, навсегда я здесь или нет. Да и какой смысл об этом задумываться, если в любой момент времени все равно всегда есть возможность все изменить, в том числе и работу.

ТМ: За эти 30 лет вас хоть раз посещало такое желание?

Ж. М.: В ТЕХНОНИКОЛЬ все время происходит что-то интересное, позволяющее постоянно загружать себя чем-то новым и решать уникальные задачи, поэтому поменять место работы мне не хотелось никогда. Я и с хедхантерами, которые мне периодически звонят, никогда не поддерживаю разговор. Они, конечно, удивляются: «Вы даже не спросите, что за компания, какие условия предлагает?» Мне это действительно не интересно! Да и ТЕХНОНИКОЛЬ за эти годы уже стала настолько родной, что в другом месте я себя просто не представляю, что бы там мне ни пообещали.

ТМ: Вы отметили, что в ТЕХНОНИКОЛЬ постоянно происходит что-то интересное. А что вам особенно запомнилось, если оглянуться назад?

Ж. М.: Самые яркие воспоминания, пожалуй, относятся к первым годам становления компании. Это как с детьми. Когда первый ребенок родился — ощущения на максимуме, а со вторым уже гораздо проще ко всему относиться. До сих пор помню покупку первого завода в Выборге. И не только потому, что у меня во время той поездки сильно болел зуб. Это было действительно очень воодушевляющее событие, которое открывало перед нами совершенно новые горизонты. По той же причине отложилось в памяти и строительство нашего первого завода в Рязани. Еще вспоминается, как мы вытаскивали деньги из банков во время кризиса девяносто какого-то года, хотя все вокруг двигались со-

вершенно в другом направлении. Это был очень яркий момент — пойти против потока и оказаться в выигрыше!

ТМ: Откуда пришло понимание, что нужно делать именно так? И главное, откуда взялись силы и энергия для движения против потока?

Ж. М.: Главную роль в этом всегда играли Сергей Колесников и Игорь Рыбаков, у которых нереальное бизнес-чувство на то, как нужно делать, даже если это совсем неочевидно. А у нас была нереальная вера в них, поэтому мы просто шли тараном и делали.

ТМ: Бывали случаи, когда это чутье не срабатывало?

Ж. М.: Естественно, не всегда все шло красиво и гладко. За 30 лет бывало всякое. Скорее всего, некоторые вещи можно было сделать по-другому, но тогда мы бы лишились ценнейшего опыта. И неизвестно, как бы все тогда случилось и что бы мы сейчас имели. Поэтому неправильные решения, конечно, были, но раз компания сейчас процветает, значит, они все же принесли свои плоды. И наверное, не такие уж неправильные они были.

ТМ: Как тогда не опускать руки в случае временных неудач?

Ж. М.: У меня есть теория, которой я стараюсь придерживаться, хоть и не всегда получается. Во-первых, что решение неправильное, мы, как правило, узнаем не сразу, а по прошествии какого-то времени. И к тому моменту оно уже остается в прошлом, которое никак нельзя изменить. Соответственно, наша задача — не рвать волосы на голове, а просто сделать правильные выводы и не допустить повторения ситуации в будущем. Во-вторых, мы никогда не можем быть полностью уверенными, хорошо это или плохо. Известный факт: многие неудачные ситуации со временем оборачиваются беспорными плюсами или дарят бесценный опыт, который



позволяет обойти не одну, а с десяток ям. Еще одно важное правило — никогда не искать виноватых! Этому я всегда учу своих сотрудников и сама предпочитаю брать ответственность на себя, если в моем окружении в финансовой службе что-то пошло не так. Потому что я первая, кто мог это увидеть, подсказать и предотвратить.

ТМ: Прошлое изменить нельзя, но если бы у вас все же была такая возможность, что бы вы хотели переиграть?

Ж. М.: До вашего вопроса я никогда об этом не задумывалась. Но даже когда начала специально перебирать события в памяти, поняла, что ничего. Если бы я не наступила на какие-то важные грабли, то не набралась бы того опыта, которым обладаю сейчас.

ТМ: А задачи, перед которыми пришлось отступить, случались?

Ж. М.: Я считаю, что невыполнимых задач не бывает. Если человеческий мозг в принципе додумал, изобрел и поставил что-то в качестве задачи, значит, другие человеческие мозги смогут найти решение, как воплотить это в жизнь. Единственное, что может заставить меня отступить, — если задача противоречит моим принципам и убеждениям.

ТМ: К вопросу об убеждениях. Существует мнение, что женщинам сложнее строить карьеру. Как с этим обстоят дела в ТЕХНОНИКОЛЬ, которая на 75% состоит из мужчин? Тяжело ли добиваться успехов в компании с таким гендерным соотношением?



Ж. М.: В силу того, что еще с института я больше общаюсь с мужчинами, меня никогда не занимал вопрос гендерного неравенства и связанного с ним стеклянного потолка. Есть и женщины, и мужчины, которые обладают прекрасными качествами для своего конкретного участка. Что касается нашей компании, я не раз убеждалась, что если человек хорош в своем деле, то, в общем-то, нет никакой разницы, какого он пола. У нас множество женщин-руководителей, в том числе и на самом высоком уровне. Например, **Екатерина Горячева** уже много лет успешно возглавляет СБЕ Мастики и строительная химия.

ТМ: При этом остальные шесть руководителей СБЕ — мужчины...

Ж. М.: Я думаю, это лишь потому, что нет других женщин, желающих тянуть такую лямку. Вот если бы меня спросили: «А хочешь ли ты быть руководителем СБЕ?», я бы ни секунды не сомневалась с отрицательным ответом. Я-то знаю, как они работают, какие нагрузки выдерживают и какие вопросы разрывают, и так точно не хочу. Но если у других женщин в ТЕХНОНИКОЛЬ возникнет желание впрячься в это, уверена, все дороги будут открыты!

ТМ: Кем бы вы хотели стать, если бы не стали финансовым директором?

Ж. М.: Я бы хотела стать садовником (сейчас я бы это назвала ландшафтным дизайнером). Это моя мечта с детства. Мы с сестрой даже придумывали, как обустроить сад вокруг бабушкиного дома, какие растения посадить внутри, конструировали в мыслях оранжереи. И таких проектов у нас было море. Повзрослев, я с удовольствием высаживала на даче цветы, но сейчас это хобби отодвинулось на второй план, потому что появились другие увлечения.

ТМ: Поделитесь с нашими читателями, какие?

Ж. М.: Лет пять назад мы с мужем гуляли в одном из московских парков и увидели, как люди танцуют латиноамериканские танцы. Нам это так понравилось, что мы тоже решили попробовать поучиться, и уже на следующий день я нашла студию поблизости. С тех пор мы занимаемся танцами — аргентинским танго и Caribbean Mix — и даже участвуем в соревнованиях Pro Am, где любители выступают в паре с профессионалами.

ТМ: Танго и карибские танцы кажутся необычным выбором для финансового директора...

Ж. М.: Это социальные танцы, которые помогают прокачать важнейшие жизненные навыки, полезные любому человеку, независимо от его профессии. К примеру, аргентинское танго учит доверяться партнеру, следовать за ним и подчиняться, сохраняя собственный баланс, слушать и слышать.

ТМ: Как при такой должности и колоссальной рабочей нагрузке вы успеваете заниматься танцами и даже участвовать в соревнованиях? В чем секрет вашей личной продуктивности?

Ж. М.: Во-первых, всем известно, что желание — это максимум возможностей, а нежелание — это множество причин. Во-вторых, я далеко не всегда все успевала. В первые годы и даже десятилетия я посвящала работе огромное количество времени, а на остальное меня уже не хватало. Но в какой-то момент поняла, что так нельзя. Как минимум, потому что без качественного отдыха просто не получится хорошо работать. К счастью, на тот момент у меня уже была хорошая команда, которая отлично справляется с решением повседневных задач без моего постоянного участия. Еще один способ все успевать — это элементарное планирование. Достаточно выделять для каждого занятия и дела специальное время, в противном случае оно будет бесконечно откладываться на завтра.

ТМ: Кстати, про завтра. Где и кем вы видите себя через 10 лет?

Ж. М.: У меня нет какого-то особенного плана или видения. Но думаю, что через 10 лет мои мозги еще не атрофируются и будут в состоянии, которое позволит мне оставаться полезной для ТЕХНОНИКОЛЬ. Если к тому времени в компании подрастут люди, готовые занять мое место, — супер, я к этому готова. Тем более что у меня есть планы, чем мне интересно было бы еще позаниматься.

ТМ: А компанию какой вы видите к следующему юбилею?

Ж. М.: Я надеюсь, что ТЕХНОНИКОЛЬ все-таки останется международной компанией и будет продолжать расти. Качественно или количественно — это уже другой вопрос, но отсутствия какого-либо движения и застоя наверняка не будет. По технологичности ТЕХНОНИКОЛЬ тоже перейдет на другой уровень, потому что ИТ-технологии у нас развиваются очень быстро. Благодаря этому тем же составом мы сможем делать существенно больше. Уверена, что появятся и новые направления, потому что людям всегда нужны новые вызовы!

ТМ: И особенно — техникоевцам!

Ж. М.: Да, да, однозначно. Нам постоянно нужно доказывать, что мы на что-то годимся, причем доказывать не только другим, а в первую очередь себе!

ТМ: Коль зашла речь про наши культурные особенности, не можем не спросить, что для вас лично означает часто используемая в компании фраза «укушенные ТЕХНОНИКОЛЬ»?

Ж. М.: Ее придумал и ввел в наш корпоративный лексикон **Владимир Марков**. Но мы все в какой-то момент поняли, что у нас действительно своя особенная атмосфера. «Укушение» происходит в тот момент, когда люди, попадая в нашу

среду и вдыхая наш воздух, понимают, что им комфортно работать именно здесь, а наши принципы и обстановка им по-настоящему близки. Такие люди остаются с нами надолго, если не навсегда!

ТМ: Можно ли в таком случае говорить о существовании «антигена» ТЕХНОНИКОЛЬ? Иначе говоря, какие качества могут мешать работе в компании?

Ж. М.: Такие отрицательные качества, как лень или безответственность, рассматривать не будем, потому что это очевидные препятствия для работы в любой компании. А все остальное, пожалуй, не помешает развиваться в ТЕХНОНИКОЛЬ, когда человек действительно этого хочет. Если не хватает каких-то профессиональных качеств, мы всегда можем подкрутить нужные настройки и помочь ему вырасти. Наши руководители обладают достаточным опытом и для того, чтобы увидеть, что сотруднику некомфортно, и предложить ему что-то другое. Кстати, вовремя увидеть, что человек не на своем месте, и уволить его, если больше нечего предложить, — очень большое благо для обеих сторон. К сожалению, не сразу я это поняла. Очень важно как можно раньше распознать такую ситуацию и открыто по-



говорить с сотрудником. Ведь тогда у человека будет больше возможностей найти в этом огромном мире то, что подходит именно ему.

ТМ: Для российского рынка 30 лет — это очень серьезный возраст. Как вы считаете, почему множество компаний канули в небытие, а ТЕХНОНИКОЛЬ, начав с того же старта, успешно продолжает этот марафон?

Ж. М.: Я считаю, что это в первую очередь заслуга акционеров. Принципы, которые они изначально заложили, до сих пор очень правильные и помогают и дальше набирать именно правильных людей. А на этом прочном фундаменте уже выстраивается все остальное!

ТМ: Что бы вы хотели пожелать команде в связи с юбилеем?

Ж. М.: В первую очередь я хочу пожелать всем оставаться равнодушными! К тому, ЧТО и КАК здесь происходит. Потому что всегда есть что-то неидеальное и своим равнодушием мы сможем потихоньку превращать это почти в идеальное. И еще желаю всем и всегда хоть чуть-чуть превосходить ожидания. Тогда, во-первых, мы будем получать больше удовольствия от работы, а во-вторых, сможем сделать нашу компанию еще сильнее, еще лучше!



“

Я в жизни ко всему отношусь серьезно и привыкла всегда выкладываться на все сто.

Так что если начинаю чем-то заниматься, то занимаюсь этим без оглядки на мысль, навсегда я здесь или нет

”

ТЕХНОНИКОЛЬ НЕ СРАЗУ СТРОИЛАСЬ!

ЗАВОД ПО ПРОИЗВОДСТВУ КРОВЕЛЬНЫХ И ГИДРОИЗОЛЯЦИОННЫХ МАТЕРИАЛОВ «ТЕХНОФЛЕКС» В ВЫБОРГЕ НЕ ПРОСТО ПЕРВОЕ ПО СЧЕТУ ПРЕДПРИЯТИЕ ТЕХНОНИКОЛЬ. ИМЕННО ЗДЕСЬ БЫЛО СОВЕРШЕНО САМОЕ БОЛЬШОЕ КОЛИЧЕСТВО ОШИБОК, ПРОСЧЕТОВ, НЕВЕРНЫХ ШАГОВ. ПО ЭТОЙ ПРИЧИНЕ ОН НЕОЦЕНИМ КАК ПЕРВЫЙ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНЫЙ ПЛАЦДАРМ, ПОЗВОЛИВШИЙ «НА БОЮ» ОТТОЧИТЬ МАСТЕРСТВО ВСЕЙ КОМАНДЫ И ПОНЯТЬ, КАК ПРАВИЛЬНО ОРГАНИЗОВЫВАТЬ СОВРЕМЕННОЕ ПРОИЗВОДСТВО БИТУМНЫХ МАТЕРИАЛОВ.



Эта история началась в далеких 1990-х, когда двое студентов с физтеха решили подзаработать летом укладкой кровли. Дела пошли так хорошо, что уже спустя пару лет они задумались о покупке собственного производства кровельных материалов. Выбор пал на Выборг! Во-первых, он располагался недалеко от Москвы и молодые бизнесмены справедливо рассудили, что поставки отсюда — лучше, чем поставки из-за Урала. Вторым аргументом вновь стали географические нюансы. Граница с Финляндией находится всего в 40 километрах от города, что означало перспективу экспорта в заманчивую заграницу. И в-третьих, местный картонно-рубероидный завод едва ли не единственный подходил по ценовой категории из-за ужасной финансово-хозяйственной ситуации... Да что уж там! Это было чуть ли не самое «уставшее» предприятие в СССР, а его покупка обошлась всего в 40 тысяч долларов.

Первая эйфория после приобретения завода быстро уступила место трудовым будням и пониманию, что на одних амбициях разгрести эти производственные авгиевы конюшни не удастся. В помощь вызвали инженерное подкрепление с Павлодарского картонно-рубероидного завода в лице **Александра Викторовича Завьялова**, который еще не раз появится на страницах этого номера, и не только как директор первого завода ТЕХНОНИКОЛЬ. Засучив рукава он вместе с командой начал очищать предприятие от почти столетней пыли, ремонтировать оборудование, налаживать дисциплину и выстраивать культуру производства... Но оказалось, что никакие тактические ухищрения и «косметические процедуры» не помогут, если завод стратегически построен неверно. А еще — что на рубероиде далеко не уедешь! Сказывались низкая производительность труда, слабое качество продукции и древняя картоноделательная машина, которую стоило отправить на пенсию еще несколько десятилетий назад.

После четырех лет мучений, разочарований и существенных финансовых потерь

было принято непростое решение: завод надо закрыть, котельную сломать, из трех рубероидных линий оставить одну. Сказано — сделано! Однако на этом закончилась история лишь одной главы. В 1996–1997 годах на старом месте начинают внедрять новые технологии: практически заново смонтировали производственную линию № 1 по производству наплавленных материалов, установили принципиально новые смесители для приготовления покровной массы и новую покровную ванну, построили новые битумные хранилища, а заводскую лабораторию укомплектовали всем необходимым оборудованием. И вот тогда-то и началась эпоха настоящего Возрождения, а завод наконец стал приносить прибыль!

Конец 1990-х ознаменовался еще одним необычным для российского бизнеса нововведением. Завод в Выборге внедрил систему ISO 9002, а в начале нового тысячелетия успешно прошел ее аудит, став первым в России предприятием с сертификатом ISO данного профиля. Накопленный производственный опыт позволил открыть и долгожданное окно в Европу. Первые экспортные поставки отправляются в соседнюю Финляндию уже в 2004 году. Как и все Скандинавские страны, она всегда отличалась высоким уровнем жизни и, как следствие, максимальными требованиями к качеству всех поставляемых материалов. Поэтому в 2005 году выборгский завод также получает сертификат VTT, подтвердивший возможность применения наших гидроизоляционных материалов на всех строительных объектах в Финляндии.

Следующая десятилетка прошла под знаком роста производственных мощностей и освоения новых рынков сбыта. На предприятии монтируются и запускаются две новые линии ВОАТО. Каждая — из Италии, при этом основное сырье оставалось российским. Расширяется и география



Первый и нынешний директора выборгского завода ТЕХНОНИКОЛЬ

поставок: стройматериалы выборгского производства отправляются в Индию, ОАЭ, Израиль, Турцию и другие страны Востока. Опыт завода также активно используется на других предприятиях по производству битумных материалов — в Рязани, Ульяновске, Рыбинске, Нижнем Новгороде, Учалах, Юрге, что позволяет им развиваться быстрее и не допускать досадных ошибок.

К своему столетнему юбилею в 2018 году завод в Выборге подошел со статусом одного из флагманов отрасли с объемом выручки в 2,5 миллиарда рублей и производительностью труда в 20,7 миллиона рублей на человека (при среднем показателе по отрасли в 2017 году в 3,55 миллиона). Кроме того, он стал абсолютным лидером по экспорту готовой продукции, морским контейнерным отгрузкам и импорту сырья в ТЕХНОНИКОЛЬ:

- на внешние рынки отправлялось до 65% продукции;
- поставки судами осуществлялись более чем в 40 стран, включая Китай, Сингапур, Доминиканскую Республику и Марокко;
- отгружалось порядка 3000 морских контейнеров продукции в год.

Будучи в авангарде экспортных процессов ТЕХНОНИКОЛЬ, в свое второе столетие выборгский завод вступил с новыми устремлениями — стать транснациональным логистическим хабом. На старте проекта в 2021 году ожиданий было много: географию морского

экспорта планировалось довести до 50 государств, а количество отгрузок — до 4000 морских контейнеров в год. Для этого на заводе начали строить три зоны долговременного хранения продукции общей вместимостью два миллиона «квадратов», паркинг на 33 грузовых автомобиля с современными бытовыми условиями для водителей и кросс-док-терминал для DIY-сетей, позволяющий сократить время погрузки до 30 минут и поддерживать необходимый ассортимент строительных решений ТЕХНОНИКОЛЬ. Стройка велась параллельно с производством, что создавало определенные сложности. Однако вся команда понимала: новый проект поможет площадке сделать уверенный шаг вперед.

На момент выхода в свет этого номера строительство хаба будет полностью завершено, но изначальные планы на него пришлось переигрывать буквально на ходу. Весной этого года на арену выпорхнул «черный лебедь», из-за которого был потерян весь объем контейнерных перевозок через порт Санкт-Петербурга и значительная часть экспортных поставок из Выборга. Так что первое время встал вопрос о дальнейшей жизнеспособности проекта. Однако любой кризис дарит не только опасности, но и возможности. Главное — оглянуться и воспользоваться ими на все сто!

В ситуации, когда дальнейшее развитие казалось бессмысленным, выборгский хаб открыл новые грани, сосредоточившись на перевалке грузов и товаров в Европу. Этому способствовало два стратегических преимущества завода в Выборге. Во-первых, это единственная площадка компании, находящаяся в приграничной зоне (40 километров до ЕС). Во-вторых, в силу опыта она уже обладает всеми необходимыми компетенциями и командой для обработки массовых отгрузок на зарубежные рынки с учетом самых жестких требований по качеству, упаковке, срокам, сертификации и документации. Протоколы о перевалке на экспорт через Выборг уже подписаны со всеми бизнес-единицами ТЕХНОНИКОЛЬ — идут отгрузки в Скандинавию и Прибалтику. Запланированные объемы составляют более 80 машин в месяц и более 1000 — в год. Все материалы и решения компании уже в наличии и грузятся на экспорт.

Так что говорить и даже думать о том, что экспорт умер навсегда, пока преждевременно. В конце этого года команда проекта HUB VYBORG даже планирует выступить с инициативой второго этапа, который включает строительство еще одного склада под российские отгрузки, а также новые возможности развития переработки вторичных полимеров. Кроме

ПП ВЫБОРГ В ЦИФРАХ И ФАКТАХ

~419 млн м²

продукции выпущено с 1994 года. Этого хватит, чтобы обернуть земной шар по экватору более 10 раз!

32 млн м²

продукции выпускается в год, после зимней модернизации 2022/2023 года это число вырастет до 40 млн м².

>800

номенклатур в ассортименте.

42,35 млн Р —

производительность труда на человека в год. По этому показателю предприятие третий год подряд занимает первое место в Ленинградской области в премии «Топ-100: лидеры производительности труда России».

До 7000 тонн

вторичных сырьевых компонентов в год используется в производстве: мешков, пакетов, пластика, отработанных масел. Площадка в Выборге также является драйвером по переработке и вторичному использованию старых шин. Благодаря команде уже несколько десятков тонн покрышек не попали на свалку. Часть из них загрязняли окрестности Выборга, а часть поступила от предприятий, которые не знали, что с ними делать.

того, так исторически сложилось, что в Выборге есть две производственные линии — № 2 и 3, которые соревнуются между собой по производительности. Интрига в том, что нет линии № 1. Завод хотел бы ее возродить и стать непревзойденным лидером по производительности!

А пока производство в силу внешних обстоятельств загружено не полностью, команда сосредоточилась на созидании и превращает свой завод в сад. В планах высадить своими силами растения, облагородить



С ЗАБОТОЙ ОБ ЭКОЛОГИИ

В 2021 году коллектив выборгского завода запустил проект по сбору у населения и предприятий отработанных автомобильных покрышек с их последующей передачей на переработку. Полученная резиновая крошка используется в рецептурах для производства битумно-гидроизоляционных материалов. За 2022 год на переработку было отправлено более 80 тонн резины, и это лучший результат по всей Ленинградской области из всех волонтерских инициатив региональной программы по сбору шин. Кроме дробленых покрышек предприятие активно использует в производстве и другие вторичные материалы. Только с начала этого года было переработано порядка 2000 тонн резины, мешков, пакетов, пластика, отработанных масел. По этому показателю предприятие занимает лидерские позиции в СБЕ БМИГ на протяжении нескольких лет.

участки и использовать живописный природный ландшафт карельского перешейка для улучшения рабочей среды. Это поможет еще больше сплотить сотрудников, улучшить внешний облик завода, экологическую обстановку и добавить в повседневную производственную жизнь позитива!

Интересный факт

В 1998 году рубероид законодательно запретили применять на российских стройках, но идея тандема рулонной основы и битумного вяжущего в Лету не канула. Она послужила базой для разработки битумно-полимерных гидро- и пароизоляционных мембран семейства «УНИФЛЕКС», «ТЕХНОЭЛАСТ», «ЛИНОКРОМ», «ПАРОБАРЬЕР», «БИПОЛЬ» и «БИКРОЭЛАСТ». Фактически современные материалы такого типа являются освобожденным от недостатков и доведенным до совершенства рубероидом.



Алексей Куганов,
директор завода «ТЕХНОФЛЕКС», Выборг

“

От имени коллектива завода и от себя лично хочу сердечно поздравить всех сотрудников с 30-летием компании! За историю пройденного пути — от основания ТЕХНОНИКОЛЬ, ее развития до современной модернизации и внедрения инновационных технологий в области производства кровельных материалов — накоплен огромный опыт, дающий право быть лидерами современной строительной отрасли. Пусть профессионализм коллектива и долгосрочная стратегия способствуют воплощению в жизнь новых проектов и реализации поставленных задач. Успехов и процветания нашей корпорации!

”

ИСТОРИИ ИЗ ИСТОРИИ

Завод в Выборге уникален не только тем, что он стал первым в производственной линейке ТЕХНОНИКОЛЬ. В 2018 году предприятие отметило столетний юбилей. Причем за это время оно ни разу не остановило свою работу, хотя и пережило смену государств, несколько войн, а также взлет и закат материала, на выпуске которого специализировалось много лет.

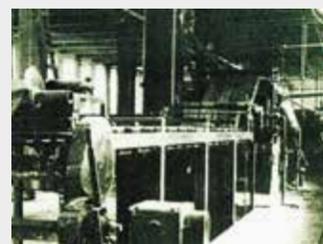


1918 год

В Выборге, который на тот момент был вторым городом в Финляндии и центром культурной и общественной жизни ее восточной части, открывается АО «Картонно-кровельный завод Тиенхаара».

1920-е

Завод по производству кровельных и гидроизоляционных материалов успешно работает, выпуская облицовочный картон, кровельный картон «Сампо», различные смазки и толь, который долго был рыночным фаворитом, но с развитием нефтедобычи и нефтепереработки сдал полномочия рубероиду.



1939 год

После советско-финской войны предприятие перешло СССР как военный трофей и продолжило деятельность уже в государственном статусе.

2-я половина 1950-х

Завод включается в настоящий рубероидный бум, который развернулся по всей стране в течение следующих 30 лет. В производство этого кровельного материала включается более 40 заводов, а объем выпускаемой продукции к концу 1980-х приблизился к двум миллиардам квадратных метров в год! Что сделало СССР абсолютным лидером по производству рубероида в мире.

Начало 1990-х

Но дьявол, как известно, кроется в деталях. Советский рубероид отличался крайне низкими эксплуатационными характеристиками. Он трескался от перепада температур, набухал и гнил из-за попадания воды, расслаивался и легко воспламенялся. Так что срок службы мягких рубероидных кровель редко превышал несколько лет. Неудивительно, что интерес к этому материалу начал таять и многочисленные производства, включая завод в Выборге, стали хиреть и загибаться.



1994 год

**ЗАВОД ВХОДИТ
В СОСТАВ
ТЕХНОНИКОЛЬ
И ОТКРЫВАЕТ
СВОЮ НОВУЮ ЭРУ.**

30 лет за 5 минут

НЕСМОТЯ НА ТО, ЧТО МАШИНЫ ВРЕМЕНИ НЕ СУЩЕСТВУЕТ, МЫ ВСЕ ЖЕ МОЖЕМ СОВЕРШИТЬ НЕБОЛЬШОЕ ПУТЕШЕСТВИЕ В ПРОШЛОЕ И ВСЕГО ЗА НЕСКОЛЬКО МИНУТ ВСПОМНИТЬ САМЫЕ ЗНАЧИМЫЕ МОМЕНТЫ ИЗ ЖИЗНИ ТЕХНИКОЛЬ, А ТАКЖЕ ПРОСЛЕДИТЬ НАШУ ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ИСТОРИЮ.

ИСТОРИЯ

1992

Рождение ТЕХНИКОЛЬ



1994

Запуск первого собственного производства рулонных кровельных материалов на Выборгском рубероидном заводе



2001

Приобретение первого завода за рубежом Gargzdu MIDA (Литва) и старт производства гибкой черепицы Shinglas



2006–2008

Старт производства базальтового утеплителя, экструзионного пенополистирола под маркой ТЕХНОПЛЕКС и полимерных мембран LOGICROOF. По итогам этого периода ТЕХНИКОЛЬ входит в тройку российских лидеров рынка теплоизоляционных материалов

2014

ТЕХНИКОЛЬ занимает 81-е место в топ-200 крупнейших публичных и непубличных компаний России по версии Forbes, став первой среди компаний-производителей, не связанных с сырьевым сектором

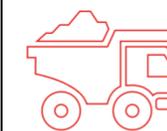
2016

Старт производства однокомпонентных полиуретановых монтажных пен



2017

Старт производства водосточных систем и производства добавок в бетон



2020

Старт производства субстратов для тепличных хозяйств и запуск программы по переработке полимеров – отслуживших водосточных, карнизных и фасадных систем из ПВХ

2019

Старт производства строительных пленок



ИСТОРИЯ

1996–1999

Старт строительства первых собственных заводов на базе бывшего завода «ЗИЛ»



1995

Начало развития собственной торговой сети



1993

Открытие первого офиса в Москве

2005

ТЕХНИКОЛЬ вышла на первое место в Европе по объему выпуска кровельных мембран



2004

Открытие первого собственного научного центра

2003

ТЕХНИКОЛЬ входит в пятерку крупнейших европейских производителей гидроизоляционных материалов и начинает производство битумных мастик

2009

ТЕХНИКОЛЬ успешно преодолевает кризисные явления в мировой экономике, сохранив и даже усилив свое положение на основных продуктовых рынках

2011–2012

Старт производства водосточной системы ТЕХНИКОЛЬ, экструзионного пенополистирола нового поколения с частицами графита, подкладочного ковра ANDEREP, новых линеек гидроизоляционных мастик

2015

Старт производства теплоизоляционных материалов из жесткого пенополиизоцианурата – PIR



2021

Старт производства криогенной изоляции. Запуск первого завода, построенного с нуля в Европе. ТЕХНИКОЛЬ входит в топ-30 самых экологических компаний по версии Forbes и получает золотой статус работодателя

2022

Выход в сегмент деревообработки и старт производства полиэфирных волокон из ПЭТ-флекса

А что же дальше?

ЭТА ИСТОРИЯ ПИШЕТСЯ ПРЯМО СЕЙЧАС: НЕСМОТЯ НИ НА ЧТО, МЫ ПРОДОЛЖАЕМ ПОКОРЯТЬ НОВЫЕ РЫНКИ И СТРАНЫ, СТРОИТЬ И ЗАПУСКАТЬ НОВЫЕ ЗАВОДЫ, РАЗРАБАТЫВАТЬ НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ПРОДУКТЫ, РЕАЛИЗОВЫВАТЬ КРУТЫЕ ПРОЕКТЫ И БИТЬ СОБСТВЕННЫЕ РЕКОРДЫ!

Александр Викторович ЗАВЬЯЛОВ:

ВСЕГДА ПЕРВЫЙ!



ИСТОРИЯ ТЕХНИКОЛЬ
НЕРАЗРЫВНО СВЯЗАНА
С ИМЕНЕМ

ТАЛАНТЛИВОГО ИНЖЕНЕРА,
КОТОРЫЙ В НАЧАЛЕ ДЕВЯНОСТЫХ
ПОВЕРИЛ В УСПЕХ ДВУХ
ЗАВОДОВАДЕЛЬЦЕВ, ЖИВШИХ
В СТУДЕНЧЕСКОЙ ОБЩАГЕ,
И ОТКРЫЛ ПЕРВУЮ СТРАНИЦУ
ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ЛЕТОПИСИ
КОМПАНИИ. ВСЕ ЭТИ ГОДЫ
АЛЕКСАНДР ВИКТОРОВИЧ
ЗАВЬЯЛОВ СМЕЛО ПОДХВАТЫВАЕТ
ДАЖЕ САМЫЕ СЛОЖНЫЕ
ВЫЗОВЫ, ЗАДАЕТ ВЫСОЧАЙШУЮ
ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПЛАНКУ
И ПРОДОЛЖАЕТ ОСТАВАТЬСЯ
ПЕРВЫМ.

ТМ: Александр Викторович,
как произошло ваше знакомство
с ТЕХНИКОЛЬ?

А. В.: Оно случилось благодаря перестройке. До развала Советского Союза у меня была жизнь, в которой по большому счету все заранее было распланировано: школа, армия, завод, институт, опять завод... Обычная биография миллионов людей в те времена. Однако в начале 1990-х встал вопрос о возвращении в Россию из Казахстана, где я учился и делал свои первые профессиональные шаги в кровле. Сначала мне поступило предложение от руководителя «РосКровли» **Владимира Ильина** стать главным инженером на заводе в Ульяновске (позднее, кстати, это предприятие тоже вошло в ТЕХНИКОЛЬ), и я даже успел его принять. Но на тот момент серьезно заболел мой отец, и переезд отложился на несколько месяцев. До сих пор считаю, что это спасло мне жизнь, потому что директора ульяновского завода именно в это время застрелили прямо на рабочем месте. А потом мне из Москвы позвонил **Сергей Анатольевич Колесников** и пригласил

стать директором завода в Ленинграде, а точнее — в Выборге. И на семейном совете чаша весов склонилась именно к этому варианту.

ТМ: А был ли у вас директорский опыт до этого предложения?

А. В.: На картонно-рубероидном заводе в Павлодаре я успел поработать электриком, энергетиком, заместителем, а затем начальником цеха и уже к 30 годам стал



Армия была хорошей школой, давшей закалку на всю жизнь!



очень многое из того, что не каждый человек сможет выдержать. И если бы мне сегодня пришлось принимать это приглашение, я вряд ли бы согласился, даже зная наперед мой текущий статус и благосостояние. Но мой жизненный принцип: сначала ввязаться в драку, а потом уже разбираться...

главным инженером. И хотя возможности для дальнейшего карьерного роста были, директором я быть никогда не хотел и даже отклонил предложение возглавить одно из предприятий по выпуску ЖБИ в Казахстане. Мне нравилось быть главным инженером, нравилось что-то внедрять и улучшать. Директору это тоже не запрещено — пожалуйста, занимайся. Но по молодости казалось, что главным на директорской должности является умение взаимодействовать с органами власти, вести какие-то политические игры. Ответственности я не боялся, а вот идти по головам не хотелось.

ТМ: Какие первые впечатления были на новом месте?

А. В.: Это был не завод, а настоящая помойка. Но самый главный шок был позже. После того, как я уже устроился и готовился перевезти в Выборг семью, я впервые оказался в общежитии, где жили Рыбаков и Колесников. Когда я увидел, в какой комнате они обитают, возникли очень серьезные сомнения относительно их амбиций. На тот момент у меня даже в мыслях не было, что меньше чем через пять лет заводов будет уже несколько, а затем они начнут появляться как грибы после дождя.

ТМ: Не было ли сожалений, что согласились?

А. В.: То, что происходило в первые годы в Выборге, достойно отдельного романа и уже не единожды было описано. Добавлю лишь, что мне пришлось пережить там

ТМ: Что помогло преодолевать сложности первых лет?

А. В.: Во-первых, я родился в суровом Забайкальском крае и с самого детства был приучен к трудностям. У нас не было угля и все топились дровами. Зимой воду нужно было за три километра носить, потому что речка, которая рядом протекала, уже в октябре становилась на дыбы и промерзала до дна. Так что мне приходилось и дрова рубить, и сено заготавливать, и картошку копать по 40 мешков каждый год. Закаляли нас и в школе! К примеру, вместо производственной практики мы с классом ходили на Байкал через Саянские горы — это дней пять пешком по тайге, с рюкзаками по 40 кг у пацанов и по 15 кг — у девчонок. Во-вторых, многое заложили родители, которые с малых лет приучали меня к ответственности, аккуратности. Я с первого класса не ложился спать, не собрав портфель, и до сих пор от всех на заводе требую, чтобы каждая вещь знала свое место, все было подписано и разложено. Ну и конечно, мне всегда очень везло на людей, которые меня окружали.

ТМ: Да уж, раньше сталь закалялась совсем по-другому! А как современному человеку возвращать в себе такие качества? Мы все же в достаточно тепличных условиях живем...

А. В.: У меня есть любимая прибаутка на эту тему: как-то раз археологи нашли очередную древнюю пирамиду, а в ней — табличку с изречением. Долго мучились с его расшифровкой, а когда наконец

БИОГРАФИЧЕСКАЯ СПРАВКА

**Александр Викторович
Завьялов**

Родился в Бурятии
22 сентября 1952 года

с 1977 года
трудится в кровельной отрасли

с 1994 года
работает в ТЕХНИКОЛЬ,
став участником основных этапов
становления компании

в 1994–1999 годах —
директор Выборгского рубероидного
завода — первого предприятия
ТЕХНИКОЛЬ

в 1998–1999 годах
возглавляет строительство завода
«ТЕХНОФЛЕКС» в Рязани — первого
завода ТЕХНИКОЛЬ — с нуля

в 2000–2008 годах
руководит строительством других
предприятий на рязанской площадке —
«Шингласа», «Лоджикруфа»,
«ТЕХНОПЛЕКСА» и частично «Завода
ТЕХНО»

с 2010 по настоящее время
руководит рязанским заводом
«ТЕХНОФЛЕКС», достижениями
которого не может похвастаться,
пожалуй, ни одно производство
битумных материалов в мире

За 22 года завод произвел
>800 000 000 м²
кровельных и гидроизоляционных
материалов, а ежегодно выпускаемой
продукции достаточно, чтобы обернуть
по экватору нашу планету два раза!



Первые технофлексовцы!

расшифровали, оказалось, что там написано: «Не та молодежь нынче пошла!». То есть это извечная проблема поколений. И мой отец иногда говорил, что с нас толку не будет. И я иногда ловлю себя на этой мысли, когда смотрю на своего сына. А на самом деле все зависит только от желания каждого индивидуума.

ТМ: После того как вы фактически подняли Выборгское предприятие с колен, последовал новый вызов — возглавить строительство нового предприятия. Не было ли страшно бросаться в омут с головой в новую историю? Все-таки управлять заводом — это одно, а строить — другое.

А. В.: Я — любитель всего нового, поэтому на новые проекты всегда соглашался легко, в том числе с переездом в Рязань. А уж когда я узнал, что там будет зарубежная итальянская линия — одна-единственная вообще в России, то получилось как в знаменитом фильме: «Кто на строительство нового завода?» — «Я!» В итоге первый завод ТЕХНИКОЛЬ, построенный с нуля и, можно сказать, по наитию, на момент запуска в 1999 году стал одним из самых современных в Европе предприятий по производству кровельных и гидроизоляционных материалов. А дальше все новые проекты в Рязани — «Шин-



глас», «Лоджикруф», «ТЕХНОПЛЕКС» и частично «ТЕХНО» — давались уже все легче и легче.

ТМ: Как вообще менялись подходы к строительству новых предприятий за эти годы?

А. В.: При создании самых первых заводов было некогда делать проекты, составлять бюджеты, задумываться о деталях. Нужно было все делать очень быстро, чтобы начать зарабатывать деньги. К примеру, при строительстве рязанского «ТЕХНОФЛЕКСА» даже не рассматривался вопрос об отдельных кабинетах: до запуска производства директор, главный инженер, главный бухгалтер, лаборатория ОТК сидели вместе. Сегодня, конечно, все по-другому: накоплен колоссальный опыт, разработаны высокотехнологичные проекты, используются качественные материалы, все несколько раз проверяется, чтобы избежать ошибок. Признаюсь, что иногда завидую и сожалею, что не я строю наши заводы сейчас.

ТМ: Вы и без строительства новых предприятий умеете удивлять!

Рязанский завод «ТЕХНОФЛЕКС» под вашим руководством каждый год бьет производственные рекорды и показывает результаты, которыми не может похвастаться ни одно предприятие как в России, так и в мире. В чем секрет?

А. В.: В моем детстве была такая игра: гонять палочкой или изогнутой проволокой старый обод от велосипедного колеса или бочки. Пока толкаешь — он катится. На заводе все точно так же: пока толкаешь, все будет развиваться. Нельзя останавливаться ни на минуту. Если чего-то не внедрил в один из дней, пусть даже мелочь, значит, зря прожил день. Так что у меня есть такое правило, которое знают все мои подчиненные: каждый вторник с 10 часов они не могут назначать какие-либо встречи, уезжать и даже не имеют права умереть, потому что я провожу в этот день директорские совещания. Кроме того, я три раза в неделю совершаю утренний обход совместно со всеми итээровцами. Тоже при любых обстоятельствах, потому что это очень важно и помогает совершенствовать культуру производства и безопасности. Для директора самая главная задача — это прибыль, но ее не будет, если не будут решаться какие-то другие задачи, которые способствуют достижению этой главной цели.

ТМ: Как сейчас обстоят дела на заводе?

А. В.: На первый квартал был прогноз, что мы дадим плюс к бюджетному плану 15% и выпустим за год 82 миллиона квадратных метров битумных материалов. Это невероятные цифры для предприятия с четырьмя линиями. Столько не делает ни один завод в мире! Но к сожалению, в марте эту планку пришлось значительно снизить, поскольку мы экспортно ориентированное предприятие. Конечно, это влияет на настроения внутри коллектива. Люди постоянно подходят с вопросом, когда я обхожу цеха: «Как будет дальше, Александр Викторович?» В ответ успокаиваю, что мы работаем в большой компании, которая за 30 лет проходила через очень разные испытания, но продолжает уверенно стоять на ногах. Уверен, что и в этот раз все наладится. Найдем новые рынки сбыта и продолжим ставить производственные рекорды.

ТМ: В одном из интервью вы назвали себя пережитком брежневского застоя в кровле. Однако такие слова, как пережиток, застой, с вами совсем не ассоциируются. Как удается сохранять энергию и, самое главное, оставаться современным столько лет?

А. В.: Наверное, помогает такая моя особенность, как стремление к новому, постоянный поиск новых решений. Плюс я ничего не откладываю в долгий ящик. Как правило, я ничего сам не выдумываю. Но если где-то что-то подглядываю ценное, тут же стараюсь быстро внедрить. Тем более если оно направлено на повышение производительности, улучшение условий труда, охраны труда. Это в конечном итоге дает хороший результат.

ТМ: На что вы планируете направить свою энергию в ближайшие годы?

А. В.: 22 сентября мне исполнилось 70 лет, в этом году я также отмечаю 52 года непрерывного трудового стажа. Так что еще летом я сообщил руководству, что поработаю до января, а затем положу ключи на стол. К этому решению я готовился



давно и не испытываю каких-то особых волнений. Да, я буду скучать, чего-то будет не хватать. Но надеюсь, что быстро к этому привыкну и найду на заслуженном отдыхе что-то интересное. Например, путешествия. К слову, мы с **Эдуардом Бодылевым**, бывшим директором завода «ТЕХНОФЛЕКС» в Минводах, дружим очень давно и каждый год отправляемся вместе то на Байкал, то на Камчатку, а в этом году проехали 3500 километров по Монголии на машине. Впереди Алтай, Сахалин с Курилами, Карелия, Мурманск и много других прекрасных мест России. А всем коллегам я желаю никогда не сидеть на месте, вести активный образ жизни и никогда не останавливаться на достигнутом!

Жалею об одном — что не все задуманное реализовано! И главное: не достигнута планка 100 миллионов квадратных метров продукции в год. Но я уверен, коллектив при потребности рынка достигнет этой цифры в момент. Кадровой потенциал, технология, оборудование позволяют этого достичь при условии, что строительный рынок проглотит такой объем.

ТМ: А что еще вы бы пожелали новому поколению директоров заводов и компании ТЕХНИКОЛЬ в целом?

А. В.: Конечно, для истории 30 лет — всего лишь миг. Но для людей это огромный отрезок жизненного пути. Поэтому я хочу пожелать, чтобы каждый директор испытывал удовлетворение от своей работы. Чтобы она не была в тягость, несмотря на ежеминутную нагрузку на голову, нервы и сердце 24/7. Компании я желаю дальнейшего процветания и чтобы в ближайшие годы появилась цифра 100 в перечне заводов. А всем сотрудникам я хочу пожелать здоровья, стабильности и семейного благополучия. Пусть внешние события расстраивают и влияют на вашу жизнь как можно меньше. Ну и надеюсь, вернее, уверен, что ТЕХНИКОЛЬ будет существовать всегда!



Иду по любимому заводу. Порядком, как всегда, доволен, а в голове идей не честь, осуществить их — воля есть!



30 лет — ПОЛЕТ НОРМАЛЬНЫЙ!

Сергей Колесников

О прошлом, настоящем и будущем ТЕХНИКОЛЬ

Создавая в 1992 году компанию ТЕХНИКОЛЬ, мы даже не подозревали, что это на всю жизнь. Начав с укладки кровли, очень быстро купили собственный завод, который в начале 1990-х стоил очень дешево, и начали свое восхождение к производственным вершинам. В течение первого десятилетия мы ежегодно росли более чем на 20%, но любой бурный рост, как известно, рано или поздно заканчивается. Тут-то и выясняется, кто упорно хочет стать чемпионом, а у кого взлет был случайным. Первым серьезным шагом к долгоиграющему успеху стало обеспечение надежности оборудования — за счет выстраивания процессов, персонала, информационных потоков. Следующий скачок был достигнут благодаря внедрению безотходного цикла.

Второе десятилетие можно назвать периодом окончательного взросления ТЕХНИКОЛЬ. Мы заявили о себе как о лидере отрасли в стране, научились преодолевать внутренние и внешние кризисы, не сбиваясь с ритма. Почти 20 лет мы инвестировали в развитие все, что зарабатывали, и только к 2010–2011 годам вышли на серьезный уровень прибыльности и задумались о том, куда, наращивая эффективность, двигаться дальше — в новые продукты и/или на новые рынки, в том числе зарубежные.

К концу третьего десятилетия мы подошли со статусом беспорных лидеров производства стройматериалов в России и признанных игроков европейского рынка. Под флагом ТЕХНИКОЛЬ работает уже 59 производственных площадок в восьми странах мира, но мы не можем позволить себе остановиться и ничего не делать дальше, если хотим оставаться номером один. Да, на наши планы оказала влияние очередная зона турбулентности, однако за 30 лет мы накопили огромный опыт по прохождению различных кризисов и сейчас смотрим на ситуацию хоть и со сдержанным, но все же оптимизмом. Причин для этого у нас немало!

Во-первых, большинство негативных прогнозов, озвученных в марте, оказались ошибочны. Российская экономика чувствует себя гораздо лучше, чем ожидалось в начале года, и снизилась всего на 1,5%. Бюджет на следующий год составляет 29 триллионов рублей (в этом году — 27, в прошлом — 25). У нас нет безработицы, а зарплаты в номинальном значении растут (хотя в реальном, надо признать, пока все же падают — индексация не успевает за инфляцией). Курс рубля, что совершенно удивительно, тоже вырос. Причем это реальные, а не нарисованные цифры. Для понимания приведу статистику, относиться к которой можно по-разному. До недавнего времени Россия была крупнейшим экспортером капитала. За рубеж отправлялось около триллиона долларов. Только один Минфин купил валюты на 300–400 миллиардов и разместил на Западе в качестве резервов. К счастью, теперь политика меняется и есть все предпосылки, что эти деньги будут не просто оставаться внутри России, а использоваться для улучшений. Только представьте, мы 10 лет ведрами выливали кровь из организма, а сейчас она остается у нас в теле. Понятно, что наше самочувствие будет лучше.

Во-вторых, мы строго следим, чтобы у компании не было долгов. Это повелось еще с кризиса 2008–2009 годов, который чуть не стал для нас фатальным из-за сильной закрежденности и который лично я очень сильно переживал. Сейчас у нас хороший запас ликвидности, и с этой точки зрения мы можем спать относительно спокойно, хотя совсем расслабляться тоже нельзя. Ситуация резко меняется и вносит коррективы каждые три — шесть месяцев. Прогнозировать становится сложно, но даже в условиях сильного встречного ветра мы остаемся верными себе и продолжаем развиваться.

Сейчас отличное время для покупки активов уходящих зарубежных и слабых российских компаний, у которых нет

СОВЕТЫ ПО СОХРАНЕНИЮ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ ОТ СЕРГЕЯ КОЛЕСНИКОВА

Жизнь в условиях стресса и тряски становится нормативной во всем мире. Непрерывное качание вверх-вниз с разрывами постепенности, очевидно, не укрепляет нервную систему человека и общества. Однако пока мы живы, нет смысла отказываться от оптимистического подхода. В долгосрочной перспективе также важно сохранять здравый ум, достоинство и спокойствие. В этом вам помогут несколько простых действий.

ЗАНИМАЙТЕСЬ СПОРТОМ

Ментальное и физическое здоровье очень связаны между собой. Проводите больше времени на улице, занимайтесь любой физической активностью. Нравится бегать? Бегайте! Любите танцевать? Танцуйте! Предпочитаете более спокойные практики? На помощь придут йога и медитации. В активной деятельности рекомендую проводить от шести до восьми часов в неделю. Это восстанавливает наш гормональный фон, уменьшая уровень кортизола и стресса, которые вырабатываются в нашей крови.

СОБЛЮДАЙТЕ РЕЖИМ СНА

Ложиться желательно до 11. Для быстрого засыпания советую на ночь не есть, потому что полный желудок не способствует качественному сну и восстановлению, и не читать новости.

ОБНИМАЙТЕ ЛЮБИМЫХ И БЛИЗКИХ ЛЮДЕЙ!

Этот совет в пояснении, я думаю, не нуждается.

Врачи, духовные лидеры и другие авторитетные для вас учителя наверняка смогут дополнить этот список. Но я уверен, что 80% позитива в вашей жизни можно достичь с помощью этих простых действий. Сохраняйте спокойствие и будьте здоровы!

достаточной финансовой подушки. Причем это не просто очень хорошие активы с хорошим оборудованием, но зачастую с хорошими брендами и наработанной клиентской базой. Гармоничный рост тоже никто не отменял: у нас есть ряд проектов в Средней Азии, но к рассказу о них я вернусь чуть позже.

Благодаря кризису у нас появилась возможность заняться реконструкцией и модернизацией текущих производств, на которую раньше попросту не оставалось времени. Да, появились некоторые сложности из-за того, что часть оборудования сейчас оказалась недоступной. Но это хороший вызов для наших инженеров и технических специалистов — без работы они не останутся точно. Сложно первый раз, потом станет рутинной. Мы многое еще узнаем о самих себе. Окажется, что мы многое умеем. Но полного отказа от европейцев пока в планах тоже нет. Сейчас мы находимся в относительно комфортном переходном периоде, когда еще можем покупать часть европейского оборудования, параллельно занимаясь поиском аналогов в России, Турции, Китае и других дружественных странах.

Мы остаемся международной компанией и не собираемся уходить из Европы! Понятно, что есть факторы, на которые я влиять не могу. Но пока

у нас будут оставаться законные основания вести бизнес в Евросоюзе, мы продолжим там развиваться. Из-за отсутствия свободного капитала между Россией и Западом мы не можем сейчас финансировать некоторые наши проекты, поэтому наши европейские коллеги вынуждены опираться только на собственные силы, то есть те деньги, что они сами зарабатывают. А мы пока больше инвестируем в Среднюю Азию, смотрим на экспансию в Турции, Вьетнаме, Индии, Азиатско-Тихоокеанском регионе. В данном контексте легче покупать, чем строить. Однако из этого правила есть исключения. К примеру, мы приступили к строительству заводов каменной ваты и экструзионного пенополистирола в Казахстане. Похожие инвестиционные проекты осуществляются и в Узбекистане. Причин этого много. Во-первых, мы давно там работаем и наши бренды хорошо знают на местных рынках. Во-вторых, те предложения, которые мы рассматривали для покупки, не соответствуют нашим требованиям к производству. Однако еще раз подчеркну: все силы мы сейчас направляем не на строительство, а на покупку работающих активов, имеющих современные технологии и клиентов.

Говоря о международной экспансии, хочу поднять еще одну важную тему. ТЕХНОНИКОЛЬ — интернациональная компания. Поэтому говоря о патриотизме,

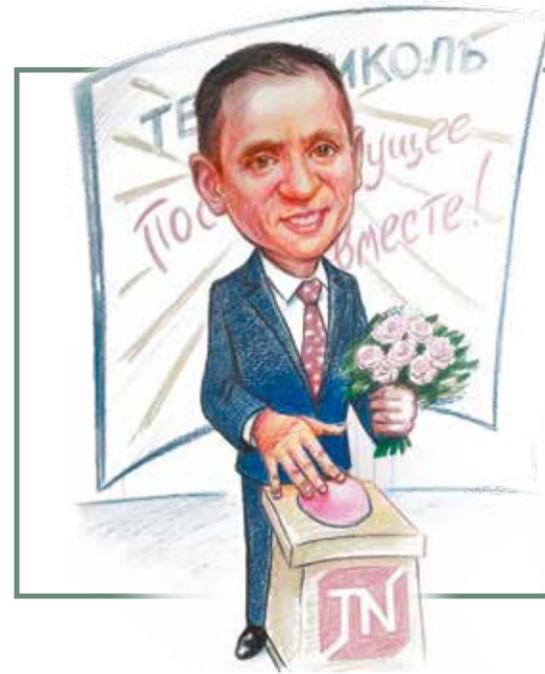
мы не должны забывать, что у нас бок о бок работают патриоты-русские, патриоты-казахи, патриоты-англичане, патриоты-поляки, патриоты-шотландцы. Объединение сотрудников из разных стран под флагом ТЕХНОНИКОЛЬ было непростой задачей и до начала спецоперации, а сейчас это усложнилось в десятки раз. Пропаганда не дремлет и тут и там (по этой причине я стараюсь не слушать ни CNN, ни «Время»), из-за чего конфронтационный аспект вырос максимально. И все же я призываю всех не впадать в крайности! Любые войны заканчиваются миром. Давайтеждемся урегулирования ситуации, оно обязательно наступит, и вслед за ним начнется новая фаза цикла «созидание — удержание — разрушение». Такова природа вещей.

Коснусь еще нескольких векторов нашего развития. Мы продолжим развивать наши ИТ-сервисы как внутри компании, так и для наших клиентов. Большое будущее мы видим в таких вещах, как BIM-модели и 3D-проектирование, и вкладываем в это много ресурсов. Мы планируем продавать не только строительные материалы и системы, но и готовые панели, а также кровельные и стеновые конструкции. Особенно это актуально для сектора КМС, где нехватка рабочих рук становится все острее. Мы расширяем наш продуктовый ассортимент (в него вводится древесина)



и выходим в новое направление бизнеса (производство пиломатериалов). Еще один аспект — мы хотим поставлять все больше комплектации и продуктов в сборе, чтобы наш потребитель мог купить в одном окне все для кровли, фасада, а в будущем, возможно, и для полов. Иначе говоря, мы по-прежнему развиваемся вширь, вглубь и вверх — в плане продуктов, бизнесов, географии (от Африки до Юго-Восточной Азии) и сервисов. Для этого у нас есть идеи и технологии.

Продолжаем работать и над тем, чтобы ТЕХНОНИКОЛЬ была компанией возможностей для каждого из нас! Ведь именно сотрудники, их души и энергия — главные элементы, которые помогают нам развиваться все эти годы. Искренне благодарен всем, кто у нас трудится, за приверженность ТЕХНОНИКОЛЬ (многие работают по 10–15 и более лет). Делаю все возможное, в том числе и в материальном аспекте, чтобы вам было интересно и дальше с нами работать, чтобы вы могли расти, продвигаться. Этим обусловлено наше стремление к высокой производительности труда, высоким технологиям, чтобы рутинную работу делали машины, а люди могли заниматься творческой работой!



“

По случаю 30-летия ТЕХНОНИКОЛЬ я хочу пожелать каждому из вас крепкого здоровья. Это основа вашей трудоспособности, а значит, и будущего нашей компании. Я также хочу, чтобы вы были счастливы, потому что только в счастливых головах рождаются красивые идеи и энергия для их воплощения. Еще я желаю вам удачи, чтобы вы всегда находились в нужном времени и в нужном месте. Ну и конечно, душевного вам спокойствия!

”

КАК ПРИРУЧИТЬ УДАЧУ, ИЛИ ПОЧЕМУ ОДНИ КОМПАНИИ ДОСТИГАЮТ УСПЕХА, А ДРУГИЕ НЕТ?

Я часто вижу в бизнесе такую ситуацию. Кто-то много и качественно работает на рынке, однако вполне заслуженного успеха не достигает. Другому же, наоборот, все дается относительно легко и будто бы с первого раза. В таких случаях обычно принято ссылаться на удачу или везение. Исходя из моего опыта, оно действительно существует. Но я бы раскрыл это понятие с точки зрения времени.

Эта мысль пришла мне в голову после просмотра выступления **Билла Гросса** на конференции TED. Этот американский бизнесмен запустил множество собственных стартапов и за 20 лет проанализировал более 200 других, пытаясь понять, что больше всего влияет на успех или провал компаний. Исследование помогло выявить пять таких факторов.



Первый из них — **ИДЕЯ**. Многие считают, что она и есть тот самый центр мироздания стартапа.



Однако в ходе исследования выяснилось, что **КОМАНДА, ИСПОЛНЕНИЕ, УМЕНИЕ ПРИСПОСОБИВАТЬСЯ И БЫТЬ ГИБКИМИ** значат гораздо больше, чем сама идея. Особенно важны способности менеджмента адаптироваться и держать удар.



Следующий фактор — **БИЗНЕС-МОДЕЛЬ, ИЛИ СТРАТЕГИЯ**.

Ее наличие означает, что у компании есть четкий план, дающий доход.



И пятым фактором Билл Гросс посчитал **ВЫБОР ВРЕМЕНИ**. Бывает так, что идея слишком инновационна и мир попросту не готов к ней. Если действительно рано, то как привнести идею в мир? Так ли это просто?



ФИНАНСИРОВАНИЕ.

Анализ влияния этих пяти факторов на успешность всех компаний привел к удивительному результату: первое место занял именно выбор времени. На мой взгляд, именно это и есть то, что мы называем удачей или везением. Существуют циклы, когда рынок готов, а значит, способствует твоим начинаниям или сопротивляется. Взять хотя бы предшественника Google, который вышел на рынок даже с более лучшим поисковым движком, но на пару лет раньше, когда интернет был еще не слишком распространен, и потерпел неудачу. Поздний же выход на рынок чреват большим количеством конкурентов.

Но есть и хорошие новости! Когда вы работаете на рынке долго, то уже понимаете, в какой момент вас ожидает подъем или спуск. Вы также начинаете понимать, что на определенное количество удач-подъемов ждет определенное количество неудач-спусков. Да, в 1990-е годы было интересное и во многом удачное время для начала бизнеса. Но и текущая ситуация, когда нас накрывают кризисы один за другим, тоже дает множество возможностей, которые мы будем стараться найти и использовать.

Говоря о самых запоминающихся событиях и достижениях, остановлюсь на последнем десятилетии. Первая серьезная веха этого периода — поход в Европу и Азию. Расширение географии поставок битумно-полимерных материалов, покупка активов в Италии, Германии и Англии и открытие торговой сети в Европе и Юго-Восточной Азии позволили ТЕХНОНИКОЛЬ заявить о себе как о международной компании с присутствием в разных странах, что качественно изменило не только отношение клиентов к нам, но и сознание многих сотрудников.

Второй важной вехой стала реализация программы «Триста спартанцев». За ней скрывался непростой для СБЕ вызов: произвести и продать 300 миллионов квадратных метров битумных кровельных и гидроизоляционных материалов. Мы смогли прийти к этой символической для нас цифре вопреки кризисам на рынках России и СНГ. Спады в экономике не смогли помешать и тому, что за эти 10 лет мы показываем стабильные финансовые показатели по чистой прибыли и EBITDA (финансовый коэффициент, отражающий реальную прибыль без поправок на факторы, не касающиеся операционной деятельности). Это стало возможным за счет успешной и взаимовыгодной работы на сырьевых рынках с нашими поставщиками и вследствие глубокого проникновения во все сегменты на строительном рынке готовых материалов.

Серьезным достижением считаю полную модернизацию завода по производству кровельного сланца. Отмечу, что немцы, поставлявшие нам оборудование, ввели нас в заблуждение относительно возможности по производительности этого оборудования и его мощности: нам долго не удавалось выйти на заявленный уровень в 90 тысяч тонн в год, но благодаря усилиям команды «Стройминерала» после модернизации сейчас можем выпускать до 160 тысяч тонн. Этого достижения не видно в общем инфополе, но без него СБЕ

не могла бы так успешно существовать, потому что альтернативы сланцевой посыпке, позволяющей получить качественную адгезию по продукту и привлекательный внешний вид материалов, по сути, нет.

Следующим важным этапом стало освоение новых направлений и продуктов, не связанных с битумными материалами. Во-первых, мы начали производство керамических гранул. Это сложная и закрытая технология, которой владеют лишь несколько инжиниринговых компаний



Андрей Ларцев,
руководитель
СБЕ Битумные
материалы и гранулы

в мире. Мы не просто подобрали и запустили необходимое оборудование у нас в России, опробовали его на местном сырье, но и получили продукт, не уступающий по качеству мировым лидерам. Во-вторых, мы вышли на рынок строительных пленок, которые используются в фасадах и кровлях для пароизоляции, ветрозащиты и гидроизоляции. В этом направлении мы уже номер два на рынке с оборотом в три миллиарда рублей и не собираемся

останавливаться на достигнутом, начав освоение производства полиэфирного волокна и геотекстиля.

Одно из очень интересных направлений для развития нашей СБЕ — рынок строительной химии, где мы последние несколько лет делаем первые шаги. В фокусе нашего направления находятся такие продукты, как добавки в бетон и антикоррозионные полимерные защитные покрытия TAIKOR. Последние уже достигли объемов продаж 500 тонн в год. Также сформирована полная линейка продуктов, проведена сертификация, отработаны разные сырьевые компоненты. Следующий шаг — начать инвестировать в производство данных материалов. Среди других планов СБЕ — запуск первого полностью автоматизированного склада, продукцию с которого будет отгружать беспилотник, расширение географии в Юго-Восточной Азии и инициирование производственных проектов в одной из стран этого региона, развитие технических сервисов и компетенций по работе с клиентами в составе «ТН-Инжиниринга».

По случаю 30-летия я хочу пожелать ТЕХНОНИКОЛЬ энергии и драйва, дальнейшего роста, несмотря ни на что, процветания и финансового благополучия! Кроме того, я желаю нашей компании сохранить свои ценности, традиции, корпоративную культуру и преемственность между опытным и молодым поколениями техникословцев, что, безусловно, откроет новые пути для развития и позволит написать новые страницы в нашей истории.

К следующему юбилею я хочу видеть компанию, гибкую и способную быстро реагировать на новые вызовы и изменения, уважающую своих клиентов и сотрудников, как минимум с удвоенным оборотом и прибылью за счет развития существующих и новых продуктов, работающую на существующих и новых территориях и по-прежнему держащую в фокусе и развивающую свои ключевые производственные и коммерческие компетенции.

История нашей СБЕ началась в 1993 году с покупки завода «АКСИ» в Челябинске и за 19 лет прошла три больших этапа:

- 1 Покупка производств и активное строительство собственных заводов.
- 2 Повышение их производственной эффективности, чем занимался мой предшественник **Ирек Аллаяр**.
- 3 Улучшение финансовой эффективности. Горжусь, что из тех же активов мы сейчас получаем финансовый результат в пять раз выше, чем был. Это большой успех всего нашего коллектива, который я не могу не отметить.

За последнее время мы вышли за границы Российской Федерации. Первый проект в Польше стал огромным вызовом для нас. Но вопреки пандемии, закрытым границам и COVID-ограничениям мы завершили его вовремя и в рамках первоначального бюджета. А те люди, которых мы набирали по скайпу и тимсу, хорошо обучились и адаптировались, став работоспособными бойцами с минимальной текучкой. Сейчас у нас стартовал еще один большой заграничный проект — в Казахстане. Он хоть и является русскоязычной страной, но все же отличается от нашей и законами, и мышлением, и менталитетом.

Кроме того, мы реализуем два больших проекта у нас. Готовим к открытию в Ростове производство субстратов из каменной ваты для агропромышленного сектора и запустили программу по импортозамещению частей оборудования, что тоже является важной работой, в которой задействовано много людей. Эти проекты даруют надежду, что будущее будет и оно будет светлым. Они также дают мне и всей команде огромный заряд энергии, который позволяет по-

забыть обо всех сложностях, а думать лишь о том, как догнать и перегнать!

Мы оставляем без сокращений все инвестиции в экологию — очистку, дожди, социальные программы. Это связано с тем, что мы смотрим на дальнюю перспективу и заботимся не только о финансовых результатах. Сейчас мы запускаем дополнительные очистные контуры в Заинске, Рязани, Белгороде. Думаем



Василий Ткачев,
руководитель
СБЕ Минеральная
изоляция

над тем, как их локализовать в России, чтобы оставшийся завод в Юрге, который мы не успели оснастить, приблизить к самому современному уровню. Кроме дожигов и технологий дополнительной очистки у нас есть и много маленьких проектов, касающихся раздельного сбора и снижения отходов производства. Исходим из принципа «Чисто не там, где убирают, а там, где не мусорят». С точки зрения бережливого производства это самый правильный путь,

потому что можно сколько угодно ставить камеры дожига, но лучше обратить энергию на то, чтобы снизить свой след.

Еще один важный фокус — развитие кадрового потенциала. В 2023 году это направление выйдет на совершенно новый уровень: если раньше мы дотягивались программами повышения квалификации до 100–150 сотрудников, что составляло меньше 10% нашей СБЕ, то сейчас мы планируем охватить в три раза больше людей. Продолжим тиражировать и практику обучения на рабочем месте TWI (обучение на производстве), потому что она дает колоссальный эффект по вовлечению сотрудников среднего уровня. Видим, как у них начинают гореть глаза, и для нас это очень ценно. И конечно, мы не оставляем работу над безопасностью труда, тут нам есть куда расти и развиваться.

В день рождения компании хочется пожелать ей еще пять раз по столько же! Первые 30 лет были бурными и насыщенными: появлялись новые продукты, люди, страны. Прошли мы и немало кризисов разной глубины и природы. Уверен, впереди их будет еще много. Но я искренне желаю, чтобы мы так же бурно развивались, несмотря на ни что. Чтобы мы не теряли тот драйв, которым отличаются сотрудники ТЕХНОНИКОЛЬ, нашу творческую дерзость, высокую степень самостоятельности, проактивность и желание всегда делать больше, чем того требует трудовой договор.

По понятным причинам в этом году мы отказались от громкого и яркого торжества, но я надеюсь, что отпраздновать 35-летие компании не помешает уже ничего! А ТЕХНОНИКОЛЬ к тому моменту станет лидером не только российского рынка, но и Средней Азии, Турции, а также будет иметь несколько активов в Юго-Восточной Азии. Вот такой я хочу видеть компанию через пять лет.



Из нашей истории мне прежде всего вспоминаются моменты, когда СБЕ росла за счет новых направлений, присоединения существующих и строительства новых заводов. Первой ласточкой было литовское предприятие MIDA, затем последовало строительство завода «Шинглас», где ламинированная (двуслойная) черепица впервые в РФ и СНГ стала производиться автоматизированным способом. Важным событием была передача нам в управление воскресенской площадки по производству стеклохолста «Никогласс», строительство заводов по пластикам в Рязани и Хабаровске, а также недавний выход на рынок деревообработки.

Непростым, но в то же время интересным временем, бросившим компании и мне лично много вызовов, стал экономический спад 2008 года, когда отделы сбыта всех заводов на рязанской площадке мы объединили в единую структуру и я принимал участие в становлении ОКСа. С тех пор я выполняю функции «главного архитектора» и обеспечиваю взаимодействие с государственными органами. Дороги, коммуникации и инфраструктуру проектируем с учетом интересов новых заводов и перспективного развития комбината. К 2025 году мы планируем полностью завершить освоение площадки и написать новую историю территории бывшего завода автоагрегатов имени Лихачева.

За прошедшие пару лет наше направление значительно выросло: как в плане географии и разнообразия производственных направлений, которыми мы занимаемся, так и нашей численности. В ближайший год мы продолжим развиваться в направлении фасадных материалов и продукции деревообработки, будем работать

над качеством наших продуктов, учиться продвигать и продавать новые для нас материалы.

Непременное условие успеха каждого конкретного сотрудника в компании — та самая «укушенность ТЕХНОНИКОЛЬ». У нас недостаточно быть просто отличным



Игорь Брызгунов,
руководитель
СБЕ Скатная кровля
и холст

специалистом, нужно гореть своим делом, быть равнодушным к результату своей работы, гордиться своей причастностью к компании. Неслучайно есть кандидаты, про которых сразу понятно, что они, несмотря на знания и опыт, не смогут прижиться у нас. Про таких мы говорим: «Не техник-колевец». Техник-колевцы — это люди, которые воспринимают работу в компании не как необходимость, обязанность,

способ зарабатывания денег, а как неотъемлемую часть своей жизни. Которая не только приносит стабильный и достойный доход, что тоже важно, но и заряжает энергией, приносит удовольствие, позволяет менять мир к лучшему и делать общее полезное дело. Компания постоянно растет, решает все более масштабные задачи, дает чувство причастности к важному делу, открывает широкие перспективы, позволяет гордиться производимой продукцией и предлагаемыми сервисами, вкладывается в повышение вовлеченности персонала, в поддержание и развитие корпоративной культуры, равнодушна к потребностям сотрудников. И конечно, все это находит отклик в сотрудниках: человек на любой должности проникается чувством гордости, благодарности и любви к ТЕХНОНИКОЛЬ.

По случаю 30-летия ТЕХНОНИКОЛЬ я хочу пожелать, чтобы на работе никогда не было скучно! Новые вызовы, цели, трудности, многозадачность — это то, что дает нам компания, то, что мы ценим, то, что дает ощущение значимости своего труда, позволяет расти профессионально, чувствовать себя частью большой и дружной команды.

Так что «непросто» — хорошо, «по-новому» — хорошо, «в сжатые сроки» — хорошо, «то, что не делали раньше» — тоже хорошо, но только пусть не будет скучно!

Через несколько лет я хочу видеть ТЕХНОНИКОЛЬ растущей и процветающей компанией, которая строит и приобретает новые заводы, осваивает новые направления. Пусть это будут такие, о которых мы даже не думаем сейчас: что-то новое, неожиданное. Также хочу, чтобы компания была в топе самых популярных работодателей среди соискателей, а наши продукты и сервисы продолжили совершенствоваться и восхищать наших партнеров.

Первая значимая высота была взята нашей СБЕ в 2014–2015 годах, когда нам удалось стать лидером по объему выпускаемой продукции не только в России, но и во всем мире! Мы долго не могли в это поверить и тщательно перепроверяли информацию, пока наконец не получили ее из самых достоверных источников. С того момента мы стали задавать отраслевые стандарты и продолжили наращивать наши производственные мощности. С тех пор мы еще выросли в объемах производства и продаж более чем в два раза, а наш флагманский завод в Рязани смог добиться на своих линиях по-настоящему космических скоростей. В 2020 году он первым из наших предприятий выпустил за год 1 000 000 м³ продукции из экструзионного пенополистирола. Замечу, что добиться рекордных показателей удалось без увеличения численности персонала и количества линий.

Второе важное событие в нашей истории, которое я хочу отметить, — создание коммерческой службы СБЕ. Благодаря ему в нашей команде появилось много молодых амбициозных, очень энергичных коллег с особым взглядом на рынок. Большинство из них до сих пор работают в ТЕХНОНИКОЛЬ, бережно храня наш дух и нашу культуру, в которой люди не просто приходят на работу, а занимаются по-настоящему любимым делом.

Третий важный аспект — наши технологические успехи, которые позволили снизить себестоимость экструзионного пенополистирола на треть за счет снижения его плотности. Это сделало наш продукт одним из самых доступных и популярных утеплителей в России.

В планах на ближайшее будущее — бросок на восток! В этом году стартовало

строительство завода по производству XPS в Казахстане, мы также начинаем активную подготовку к строительству в Узбекистане, что поможет нам занять достойное место на рынке полимерной изоляции в Центральной Азии. Еще один производственный проект планируется под Иркутском.



Алексей Касимов,
руководитель
СБЕ Полимерная
изоляция

Продолжим развивать и наши экологические начинания. Напомню, мы одними из первых в компании обратили внимание на важность вторичной переработки и начали планомерную работу в этом направлении. Несмотря на все сложности, нам уже удалось добиться значительных успехов: в частности, мы довели объем перерабатываемого полистирола до пяти тысяч тонн в год и сейчас будем дополнять его другими пластиками — полиэтиленом и полипропиленом. Гордимся и тем, что научились использовать пере-

работанный пластик в рецептурах нашей продукции без снижения ее качественных характеристик. Кроме того, мы запустили на Дальнем Востоке наш первый завод по переработке вторичного полистирола. Однако быстрому масштабированию этого опыта мешает глобальный недостаток пригодного для переработки вторсырья. Поэтому мы прорабатываем самые разные варианты, включая сотрудничество с крупными торговыми сетями и подрядчиками на предмет сбора и переработки упаковки. Работаем и над тем, чтобы тема рециклинга развивалась не только внутри нашей компании, а охватывала всех участников рынка: от сбора до продажи переработанных вторичных материалов.

В юбилейный год я желаю всем мира и стабилизации политической ситуации, которая сейчас так или иначе влияет на все процессы. Сил нам, выдержки и энергии на то, чтобы продолжать свое дело, несмотря на турбулентность, в которой мы все сейчас пребываем. Желаю скорее встроиться в новую реальность и не терять веры в себя и свои силы, а также в ТЕХНОНИКОЛЬ!

Какой я вижу компанию к следующему юбилею? В первую очередь сохранившей свою очень интересную и необычную корпоративную культуру. Она включает в себя сотрудничество и товарищество, с одной стороны, а с другой — сильнейший состязательный дух. Мы все время соревнуемся. И не только с конкурентами, но и с коллегами и даже сами с собой. Я также надеюсь, что ТЕХНОНИКОЛЬ останется такой же драйвовой и амбициозной компанией, идущей против течения и иногда даже законов бизнеса, бесстрашно ввязывающейся в новые направления и проекты. Пусть это не угаснет в нас даже через 10 лет!

В истории нашей СБЕ все моменты были яркими.

Развитие направления полимерных мембран началось в 2003 году, а уже в 2007-м стартовало строительство первого собственного производства в Рязани. Возглавлял стройку **Александр Викторович Завьялов**, очень известный в компании человек и большой учитель для всех нас. В поисках подходящей технологии я объездил чуть ли не все заводы в мире, которые тогда производили мембраны. Изначально думали о линии в 5,5 миллиона квадратных метров (таким был тогда годовой объем продаж), но в итоге решили ставить самое высокотехнологичное и производительное на тот момент оборудование мощностью почти в два раза больше.

На тот момент эти объемы казались фантастическими, к тому же почти сразу после запуска грянул кризис 2008 года и рынок схлопнулся чуть ли не втрое. Какое-то время мы пребывали в серьезной растерянности, однако вскоре экономика пришла в себя и завод смог продолжить свою работу.

С тех пор так и повелось: как только наша СБЕ запускает новый проект, наступает российский или мировой кризис. Но мы, закаленные испытаниями с самого начала, уже знаем, что можем справиться практически с любыми испытаниями. Еще одна сильная сторона нашего направления, которую мы даже прописали в миссии СБЕ, — умение создавать новые звезды. В тот же ПВХ изначально мало кто верил, а сейчас это «дойная корова», приносящая устойчивый доход. Если раньше в России соотношение полимерных мембран к битумным материалам составляло едва ли 1 к 99, то сейчас по этому показателю мы обогнали европейские страны, где мембраны занимают четверть рынка. По той же траектории сейчас движется ПИР. Большое внимание мы уделя-



Евгений Спирыков,
руководитель
СБЕ Полимерные мембраны
и PIR

поскольку наши продукты так или иначе вступали в конкуренцию с существующими продуктами. Но при каждом пересечении каждый из нас получает возможность расти в другую сторону и открывать совершенно новые сегменты. Как говорится, на то и щука в реке, чтобы карась не дремал. Так что мы и есть тот маленький хищник, который всех пытается укусить за бочок и тем самым стимулирует развитие всей компании.

ем и комплектации, потому что кровля — это цепь, в которой не должно быть ни одного слабого звена.

Мы помогли вывести на качественно иной уровень внутреннюю конкуренцию внутри ТЕХНОНИКОЛЬ. Традиционно наша СБЕ являлась неким раздражителем для всех,

Среди других важных достижений хочу отметить создание первой в ТЕХНОНИКОЛЬ системы SMART, которая родилась в нашем подразделении, но объединила в себе сразу три продукта — каменную вату, ПВХ и XPS. Этим мы положили начало системному подходу, который сейчас является основополагающим в компании. Кроме того, мы были инициаторами создания службы качества, первыми внедрив ее на рынке. Катализатором этих и многих других проектов стала книга немецкого исследователя Эрнста, который писал о проблемах немецких кровель. Именно он помог нам увидеть, что собственно продукт определяет только несколько процентов в процессе создания качественной кровли, и существенно расширить фокус нашего внимания.

Наша основная задача на ближайший год — заместить решения, которые уходят с рынка. Особенно активно мы работаем над этим в сфере криогенной изоляции на основе PIR. Это уникальный материал, который сохраняет свои свойства в широчайшем температурном диапазоне

от -163 до $+150$ °C, что открывает перед нами просто космическое поле на уровне решений. Важность этого проекта мы доказывали несколько лет, и наконец пришло его время.

В 30-й день рождения компании я желаю всем нам не стареть, не ржаветь и не терять нашего особого технокорпоративного духа достигаторства. Любопытствуйте, оставайтесь равнодушными и не стесняйтесь своих идей, какими бы нереальными они вам ни казались. Ибо 30-летний опыт ТЕХНОНИКОЛЬ показывает, что реально все. Нужно только этого захотеть!

Самые главные события нашего подразделения с момента его выделения в отдельную бизнес-единицу — вывод линейки битумных продуктов AquaMast, запуск заводов по производству монтажных пен, старт программы по автоматизации всех производств мастик и праймеров, а также запуск битумных продуктов на водной основе. Сейчас готовим еще одно важнейшее событие — запуск опытно-промышленного производства герметиков и клеев на площадке в Рязани. Но обо всем по порядку!

Первым важным и, я бы даже сказала, эпическим событием стал вывод линейки битумных продуктов AquaMast. Специально для непрофессионального потребителя наш научный центр «Мастики и праймеры» разработал продукты, позволяющие решить конкретные задачи — гидроизоляцию кровли и фундамента. Вы и сейчас можете найти их в любой сети DIY под брендом «ТехноНИКОЛЬ Мастер». И в наших продажах доля линейки велика — больше 30%.

В 2016 году мы запустили наш первый завод по производству однокомпонентных полиуретановых монтажных пен в Рязани. Производственную линию для него создала под заказ швейцарская компания Ramasol. Что примечательно, швейцарские партнеры явно сомневались в нашей способности работать с их оборудованием. Но мы были очень дотошными, скрупулезно подготовились к запуску и осуществили его в запланированные сроки (кстати, один из первых баллонов с автографами участников запуска до сих пор хранится в моем кабинете). Что любопытно, всякий раз, когда ТЕХНОНИКОЛЬ начинает осваивать новые продуктовые направления, многие утверждают, что у нас ничего не получится. Забавно это вспоминать уже после того, как мы занимаем на новом рынке как минимум место среди лидеров.

Отработав производственные процессы в Рязани, мы приступили к строительству второго завода монтажных пен в Елабуге и запустили его в 2019 году. Это была уже не реконструкция, а строительство с нуля, что позволило объединить в новом производстве все самое лучшее — наш опыт, знания и технологии.

Следующий важный этап развития начался в 2020 году — со стартом программы по полной автоматизации всех наших производств мастик и праймеров и расширению производственных площадей. Мы уже уста-

новили автоматические линии на четырех площадках из шести, в процессе подписания контракт на пятую линию, пилюруем проект полной автоматизации производства готовой продукции, готовим модернизацию участков приготовления. Полная реализация программы поможет обеспечить спрос рынка на годы вперед, существенно увеличить производительность, позволит гибко реагировать на сезонные колебания без формирования существенных запасов готовой продукции, расширять ассортимент и, что очень важно, исключить тяжелый ручной труд.



Екатерина Горячева,
руководитель СБЕ Мастики
и строительная химия

В рамках развития продуктового направления отмечу еще одно знаковое событие: недавно мы открыли новый научный центр строительной химии в Рязани. Теперь он располагается в просторном помещении, оснащено всем необходимым оборудованием для проведения испытаний не только по российскому ГОСТу, но и по международным методикам, в нем ведутся разработки монтажных пен, герметиков и клеев. Сейчас мы готовимся к расширению и второго нашего научного центра «Мастики и праймеры» в Воскресенске, где разрабатываются битумные, акриловые и полимерные продукты.

В этом году мы также перезапустили суперпродукт, которого в России нет ни у кого. Речь о битумных эмульсионных продуктах на водной основе, которые оказывают минимальное влияние на окружающую

среду и не имеют запаха, что позволяет активно использовать их для гидроизоляции и внутри помещений. Они продуманы вплоть до изменения цвета после высыхания, что очень удобно для непрофессионального потребителя.

Активно расширяем ассортимент и в других направлениях: уже появились акриловые грунтовки и герметики. В этом году мы запустим опытно-промышленное производство герметиков и клеев: монтаж оборудования уже идет полным ходом, завершается разработка рецептур силиконовых, полиуретановых, гибридных герметиков.

За последние пять лет выручка нашей СБЕ выросла почти в четыре раза, и мы не намерены сбавлять темп. У нас очень активная и неравнодушная команда, сформирован костяк профессионалов, много молодых и перспективных сотрудников. С учетом наших планов у каждого из них будет возможность реализовать себя и построить карьеру. Для выявления и развития талантов мы приступили к подготовке запуска внутренней Академии кадрового резерва, которая стартует в 2023 году. И конечно, мы им можем обещать, что, работая в СБЕ МиСХ, скучать точно не придется.

Размышляя о будущем, я убеждена, что и через 10 лет ТЕХНОНИКОЛЬ останется успешной компанией, в которой будет по-прежнему работать принцип производства и продажи систем, а не отдельных групп продуктов. Очевидно, ассортимент увеличится в десятки раз. Через 10 лет мне также видится большое количество молодежи на всех уровнях, именно молодые ребята и девушки позволят ТЕХНОНИКОЛЬ идти в ногу со временем. Ну и куда без цифровизации — рост эффективности будет обеспечиваться в первую очередь за счет автоматизации производств и процессов, все рутинные процессы будут управляться искусственным интеллектом, контакт с конечным потребителем за счет современных технологий и средств коммуникаций станет очень близким, новые продукты будут выводиться на рынок на основе анализа потребностей, даже неосознанных. Вот что останется неизменным, так это дух компании, ощутив который однажды, становишься навсегда «укушенным ТЕХНОНИКОЛЬ».

По случаю юбилея я хочу пожелать всем нам верить в себя! Доверять команде! Стремиться к значимым целям! И ценить каждое мгновение, проведенное с близкими, не забывая говорить им ежедневно о своей любви.

ТЕХНОНИКОЛЬ — ТЕРРИТОРИЯ РОСТА!

ЗА ТРИ ДЕСЯТИЛЕТИЯ
ТЕХНОНИКОЛЬ ПРОШЛА ПУТЬ
ОТ МАЛЕНЬКОЙ КОМПАНИИ
С ОФИСОМ В 10 «КВАДРАТОВ»
И КОМАНДОЙ ИЗ НЕСКОЛЬКИХ
ЧЕЛОВЕК ДО ВЕДУЩЕГО
МЕЖДУНАРОДНОГО
ПРОИЗВОДИТЕЛЯ С БИЗНЕС-
ПОКАЗАТЕЛЯМИ, ОТ КОТОРЫХ
ЗАХВАТЫВАЕТ ДУХ.
И ЭТО ТОТ СЛУЧАЙ,
КОГДА ЦИФРЫ ГОВОРЯТ
ЛУЧШЕ ВСЯКИХ СЛОВ!

ГОД	ЗАВОДЫ	СОТРУДНИКИ
1994	1	200
2001	9	1300
2005	19	2400
2012	37	3800
2016	50	4800
2022	58	7800



150 млрд ₽
оборот

23,4 млн ₽
производительность труда
на человека. Это в четыре раза выше,
чем средний показатель по России

на ↑222%
увеличили производительность
труда с 2009 года

6 научных центров

5 новых продуктов ежегодно

6500+ наименований продукции

№ 1
в мире
по битумным
материалам

№ 1
в Европе и СНГ
в Шингласе

№ 1
в СНГ по каменной
вате, полимерным
мембранам,
битумным
мастикам, XPS

№ 1
в рейтингах
крупнейших компаний
России среди
производителей
несырьевого сектора

20
УЧЕБНЫХ ЦЕНТРОВ

50 000+
строителей
обучаем ежегодно

500 млн человек
живут и работают в домах,
построенных с материалами
ТЕХНОНИКОЛЬ



ЦЕННОСТИ ТЕХНИКОЛЬ ГЛАЗАМИ СОТРУДНИКОВ

Тема для юбилейного конкурса была выбрана не случайно. Наши ценности — это не просто несколько строчек во внутренних регламентах. Это то, что объединяет всех нас и помогает нам действовать как единый организм. Визуализации корпоративных ценностей ТЕХНИКОЛЬ принимались на специальном сайте в течение всего лета. За это время на нем было опубликовано 118 работ из 22 городов и трех стран. Самой вдохновляющей ценностью стала «Безопасность», которая побудила наших коллег на создание более 30 визуализаций. А в номинациях «Доброе имя» и «Надежные отношения с клиентами» побороться за победу было чуть проще.

От жанрового разнообразия захватывало дух: участники рисовали корпоративные ценности карандашами, акварелью, акри-

ловыми красками, гуашью, углем, с помощью ниток и цифровых инструментов; лепили их из пластилина, гипса и глины; плели из лозы и бумаги; вязали, вышивали на холсте, собирали из бисера и выжигали по дереву; использовали в работе каменную вату, монтажную пену, мастику и другие наши материалы; создавали инсталляции из металлолома, леги, старых открыток и даже живых растений!

После окончания приема работ стартовало народное голосование, в котором могли принять участие уже все желающие. Оно продлилось с 5 по 25 сентября и собрало порядка семи тысяч лайков. Самая активная группа поддержки оказалась у наших коллег из Заинска, Елабуги, Рязани, Учалов и Алма-Аты. Но итоговое решение

РЕДКИЙ ПРАЗДНИК ОБХОДИТСЯ БЕЗ КОНКУРСОВ, И МЫ ТОЖЕ РЕШИЛИ ТРАДИЦИЮ НЕ НАРУШАТЬ. ПО СЛУЧАЮ ЮБИЛЕЯ КОМПАНИИ МЫ ПРЕДЛОЖИЛИ ВСЕМ СОТРУДНИКАМ ППК ТЕХНИКОЛЬ ВИЗУАЛИЗИРОВАТЬ НАШИ ЦЕННОСТИ ЛЮБЫМ ТВОРЧЕСКИМ СПОСОБОМ И ТЕМ САМЫМ ВПИСАТЬ СВОЕ ИМЯ В ИСТОРИЮ, А ТАКЖЕ ВЫИГРАТЬ ЦЕННЫЙ ДЕНЕЖНЫЙ ПРИЗ.

согласно регламенту конкурса было все же за экспертной комиссией.

Выбор победителей дался непросто! Все работы, вышедшие в финал, отличались оригинальным прочтением корпоративных ценностей, творческим подходом к их визуализации и высочайшим качеством исполнения. Поэтому в дополнение к трем первым местам в каждой номинации наши эксперты решили отметить специальными призами еще восьмерых конкурсантов! Каждый из них получит по 20 тысяч рублей. Обладателей третьего места ожидает такая же денежная награда. Приз за второе и первое места составляет 30 тысяч и 50 тысяч рублей соответственно. Мы поздравляем наших победителей и желаем им сохранять высочайшую творческую планку!

НОМИНАЦИЯ НАДЕЖНЫЕ ОТНОШЕНИЯ С КЛИЕНТОМ

Автор:
ВИТАЛИЙ НЕСТЕРОВ,
старший оператор КЛО,
«Завод ТЕХНО»,
Красный Сулин, СБЕ МИ.



О работе: работа описывает добрые надежные и долгосрочные отношения с клиентом ТЕХНИКОЛЬ. Не он зависит от нас. Мы зависим от него. Он не прерывает нашу работу. Он — цель нашей работы. Он не по ту сторону нашего бизнеса. Он — его часть. Не мы делаем ему одолжение, обслуживая его, а он нам, давая возможность это сделать. 30 лет на рынке строительных материалов благодаря нашим клиентам.



Автор:
СВЕТЛАНА ЛЯХОВА,
ведущий бухгалтер,
завод «ТЕХНОФЛЕКС»,
Воскресенск, СБЕ БМиГ.



О работе: доверие наших клиентов — бесценный дар. «Необходимо время, чтобы построить доверие, минута, чтобы его потерять, и целая жизнь, чтобы восстановить...» Мы стараемся превратить наших покупателей, сделавших у нас одну покупку, в клиентов на всю жизнь. Их доверие помогает нашей компании двигаться вперед к вершинам мастерства, качества, эффективности и экологичности нашей продукции.

НОМИНАЦИЯ БЕЗОПАСНОСТЬ



Автор:
**КИРИЛЛ ВАЛЕРЬЕВИЧ
КАЛИТВЕНЦЕВ,**
начальник смены, «Завод ТЕХНО»,
Красный Сулин, СБЕ МИ.

О работе: в XXI веке использование искусственных полимеров является важным экономическим фактором и глобальной экологической проблемой. Ресурсы нашей планеты — почва, вода, воздух — подвержены загрязнению, что наносит вред и человеку. ТЕХНИКОЛЬ сделала огромный шаг в решении экологической катастрофы, запустив завод по переработке полимеров для вторичного использования. Тем самым компания заботится о безопасности нашего «дома» и человечества в целом.



Автор: **АЛЕКСАНДР ЯКИМЕНКО,**
слесарь-ремонтник, завод «ТЕХНИКОЛЬ Дальний
Восток», Хабаровск, СБЕ МИ.

О работе: в композиции, выполненной из металлолома, зашифрованы два важных символа. Цветок — это жизнь человека, рыцарь — культура безопасности ТЕХНИКОЛЬ.



Автор: **ИРИНА КАЧАНОВА,** ведущий инженер по охране труда и охране окружающей среды, «Кровельный завод ТехноНИКОЛЬ», Осиповичи, СБЕ БМиГ.

О работе: на этих брошках изображены символические буквы ТН в красно-белом цвете и человек — работник ТЕХНИКОЛЬ, который заботливо окружен руками. Образ техник-коллектива передан именно через руки, потому что жизнь человека — высшая ценность в компании.



Автор: **СВЕТЛАНА ХИТРОВА,**
юрисконсульт, «Завод ТехноНИКОЛЬ-Ульяновск»,
Новоульяновск, СБЕ БМиГ.

О работе: предназначенным для уничтожения черновика можно подарить вторую жизнь, создав такую красоту. Экспозиция выполнена без использования клея из более чем двух тысяч бумажных трубочек — экологически чистого продукта. На изготовление ушел один месяц. Земной шар олицетворяет планету ТЕХНИКОЛЬ. Зеленым цветом на ней выделены страны с производственными площадками компании!



Автор:
ЖАНСАЯ БЕКЕТ,
начальник юридического отдела,
ТЕХНИКОЛЬ — Центральная
Азия, Алма-Ата, СБЕ МИ.

О работе: генеральное целеполагание ППК ТЕХНИКОЛЬ на 2022 год включает вопросы экологии, поэтому я выбрала эту тему для участия в конкурсе. Трехмерное изображение 1 x 1 метр, созданное с помощью гвоздиков и нитей, включает следующие символы:

- зелено-голубая планета показывает статус международной корпорации;
- солнце и дом ассоциируются с теплом от производимых материалов;
- 30 лет компании = 30 деревьев, которые ассоциируются с крепкими корнями, долголетием, ростом и заботой о будущем поколении.
- зеленые стрелки переработки соответствуют налаженному в ТЕХНИКОЛЬ рециклингу;



Автор: **ДМИТРИЙ КЛИШ,**
бухгалтер, «Кровельный завод
ТехноНИКОЛЬ», Осиповичи, СБЕ БМиГ
(работа выполнена в соавторстве).

О работе: защита окружающей среды является важнейшим вопросом для всего мира на протяжении многих лет. Наша компания относится с уважением к природе и прилагает все усилия для ее сохранения и улучшения: активно принимает участие в сохранении природных благ, использует и производит экологичные материалы, разрабатывает и реализует мероприятия по сокращению выбросов в атмосферу, внедряет безотходное производство, осуществляет посадку деревьев и озеленение городов, проводит субботники и делает многое другое.



Автор:
СЕРГЕЙ ПЕЛЬТИХИН,
сортировщик теплоизоляционных
изделий, «Завод ТЕХНО», Белгород,
СБЕ МИ.

О работе: эта композиция показывает, как ТЕХНИКОЛЬ помогает тем, кто протянул ей руку. Вот так и наша планета будет застроена благодаря нашей компании.



Автор:
СЕРГЕЙ БЕРЕЗОВСКИЙ,
машинист экструдера
4-го разряда,
завод «ТЕХНОПЛЕКС»,
Юрга, СБЕ ПИ.



О работе: трое персонажей — это клиенты, которые выбирают продукцию ТЕХНИКОЛЬ.



НОМИНАЦИЯ
**ДОБРОЕ
ИМЯ**



Автор:
ИЛЬШАТ ХАММАТОВ,
оператор миксерного
отделения, завод
строительной химии
BOERNER, Алабуга, СБЕ МиСХ
(работа выполнена в соавторстве).

О работе: дерево издревле считается одним из самых величественных и благородных растений. Зеленое и цветущее, оно является символом жизни. Ствол, на котором закреплена эмблема ТЕХНИКОЛЬ, символизирует силу, надежность и лидерство в сфере производства строительных материалов и систем. Ветви олицетворяют разнообразие и в то же время единство, в нашем случае это семь стратегических бизнес-единиц. Зеленая листва на дереве символизирует нашу необъятную страну. Флажки — это города, в которых располагаются производственные площадки. На всех из них трудятся сотрудники для достижения главной миссии компании — делать качественные, надежные, эффективные строительные материалы и решения, доступные для каждого человека в мире.



Автор:
МАКСИМ КЛОПКОВ,
оператор производственной
линии, завод «Шинглас»,
Рязань, СБЕ СКИХ.

О работе: знание, опыт и мастерство имеют значение. Доброе имя ТЕХНИКОЛЬ — простое решение. Дом создан из маленьких брусков, обработанных вручную. Крыша покрыта черепицей ТЕХНИКОЛЬ. На работу ушло около трех недель.



Автор:
АНАСТАСИЯ ЦАЛКО, бухгалтер,
«Кровельный завод ТехноНИКОЛЬ», СБЕ БМИГ
(работа выполнена в соавторстве).

О работе: доброта и забота неразрывно связаны с деятельностью ТЕХНИКОЛЬ. Это выражается не только в ведении честного и открытого бизнеса, но и через участие в социальных и благотворительных инициативах. Компания на постоянной основе оказывает помощь и дарит подарки воспитанникам детских домов и школ-интернатов, организует для них познавательные экскурсии, обустроивает в городских парках спортивные площадки. Все это только малая часть больших добрых дел ТЕХНИКОЛЬ, о которых не понаслышке знают взрослые и дети.



Автор:
АНАСТАСИЯ ИВАНОВА,
пресс-секретарь, корпоративный центр, Москва.

О работе: доброе имя подобно растению или цветку. За ним нужно бережно ухаживать, защищать от сорняков, поливать, и тогда оно принесет свои плоды!



НОМИНАЦИЯ
**ПРОФЕССИОНИЗМ
И ПОСТОЯННОЕ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ**



Автор:
АРТУР ЯКУПОВ,
намотчик рулонов, завод
«ТЕХНОФЛЕКС», Учальи, СБЕ БМИГ
(работа создана в соавторстве).

О работе: работа выполнена из вторичного сырья, используемого на учалинском заводе «ТЕХНОФЛЕКС».



Автор:
**ЭЛЬВИРА
НИЖЕВЯСОВА**,
заместитель
главного бухгалтера,
завод «ТЕХНОФЛЕКС»,
Рыбинск, СБЕ БМИГ.

О работе: чтобы создавать первоклассные продукты и услуги, требуются первоклассные сотрудники, поэтому все техникословцы стремятся быть лучшими в своей профессии.



Автор:
**НАТАЛЬЯ
СЕЛЮТИНА**,
главный бухгалтер,
«Кровельный завод
ТехноНИКОЛЬ»,
Осиповичи, СБЕ БМИГ
(работа выполнена в соавторстве).



О работе: на фото руки 10 сотрудников финансовой службы ПП Осиповичи. На ладонях написаны ключевые слова профессионализма и совершенствования ТЕХНИКОЛЬ: знание, опыт, мастерство. Большую часть времени мы проводим на работе. Коллеги становятся друзьями и верными соратниками. Такими можно назвать нашу объединенную дружную команду профессионалов-единомышленников финансовой службы ПП Осиповичи. Кто-то из нас работает в компании более 15 лет, кто-то — более трех. Сотрудники с большим опытом передают свои накопленные знания молодым коллегам, а они привносят свой свежий взгляд. Вместе мы день за днем добиваемся новых непревзойденных высот и побед!



СПЕЦПРИЗ

ЕЩЕ ОДИН СПЕЦПРИЗ
**ЗА ОРИГИНАЛЬНЫЙ ПОДХОД
И СТРЕМЛЕНИЕ К ПОБЕДЕ**



СПЕЦПРИЗ



Автор:
СВЕТЛАНА КЛИМОВА,
ведущий бухгалтер, «Кровельный
завод ТехноНИКОЛЬ», СБЕ БМИГ
(работа выполнена в соавторстве).



О работе: на нашей производственной площадке более 200 яблонь. 2022 год выдался очень урожайным! На фото финансовая служба ПП Осиповичи в полном составе в яблоневом саду при сборе яблок. «Собраться вместе есть начало. Держаться вместе есть прогресс. Работать вместе есть успех!» (Генри Форд).

НОМИНАЦИЯ
**СОТРУДНИКИ
И КОМАНДНЫЙ ДУХ**



Автор:
ОЛЬГА ЕГОРОВА,
инженер по подготовке производства,
завод «ТЕХНО», Заинск, СБЕ МИ
(работа выполнена в соавторстве).

О работе: арт-объект выполнен из личных вещей прекрасных сотрудниц ТЕХНИКОЛЬ. Каждая из нас представила предметы, которые являются атрибутом увлечений, хобби или того, чем человек вдохновлен сейчас. Здесь есть спорт, любовь к музыке, рукоделие, увлечение интеллектуальными и настольными играми. Кто-то пробует себя в направлении make-up, кто-то из нас любит петь и рисовать, а кто-то счастлив и вдохновлен материнством. Все мы — уникальные и разные, у всех разные стремления, интересы и увлечения. Но работать вместе, создавать вместе, уважать и поддерживать, быть в одной команде ТЕХНИКОЛЬ, иметь общие цели — вот что делает нашу компанию единой и сильной.



Автор:
ЛИЛИЯ СИРАЗЕВА,
начальник
ИТ-отдела, завод
«ТЕХНОФЛЕКС»,
Учальи, СБЕ БМИГ
(работа выполнена в соавторстве).



О работе: сила команды в каждом ее сотруднике. Сила каждого отдельного сотрудника — в команде. С 30-летием!

Желаю уверенности, стабильности, креатива, энтузиазма, целеустремленности, упорства, смелости, решительности, материальных доходов, минимальных затрат и гениальных идей. Пусть мы не узнаем ни кризисов, ни сложных ситуаций, пусть для процветания и успеха не будет никаких помех!



Автор: **ИГОРЬ ХРЕНОВ**,
инженер по ремонту рязанского
завода «Технофлекс», СБЕ БМИГ
(за серию работ в нескольких номинациях).

БЕЗОПАСНОСТЬ

Нагрузка на работе всегда заставляет нас делать все оперативно. Но двигаясь вперед, главное не оступиться! Не забывай использовать стремянки при работе с продукцией!

**НАДЕЖНЫЕ ОТНОШЕНИЯ
С КЛИЕНТОМ**

Заказ → выпуск → отгрузка!
Нам можно доверять!

**СОТРУДНИКИ
И КОМАНДНЫЙ ДУХ**

Собрать на заводе современную производственную линию не самое сложное задание. А вот для того чтобы достичь поставленных показателей, нужна команда.



НАТАЛЬЯ ЕРМАКОВА: РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

ГЕРОИНЕЙ ЭТОГО ИНТЕРВЬЮ СТАЛА НАТАЛЬЯ ЕРМАКОВА — ПЕРВАЯ И ПОКА ЕДИНСТВЕННАЯ ЖЕНЩИНА — ДИРЕКТОР ЗАВОДА В КОМПАНИИ. К КОМАНДЕ ТЕХНОНИКОЛЬ ОНА ПРИСОЕДИНИЛАСЬ В 2007 ГОДУ НА СТАДИИ СТРОИТЕЛЬСТВА ПРЕДПРИЯТИЯ ПО ПРОИЗВОДСТВУ КАМЕННОЙ ВАТЫ В ЮРГЕ И ПРОШЛА ВМЕСТЕ С НИМ ВСЕ ЭТАПЫ СТАНОВЛЕНИЯ. НАТАЛЬЯ РАССКАЗАЛА НАМ ОБ ОСОБЕННОСТЯХ РАБОТЫ В МУЖСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ, СПОСОБАХ ОСТАВАТЬСЯ УСПЕШНОЙ ДАЖЕ ПРИ САМЫХ РАЗНОПЛАНОВЫХ ЗАДАЧАХ И ПЛАНАХ НА БУДУЩЕЕ.

ТМ: Наталья, по статистике в корпорации ТЕХНОНИКОЛЬ почти две трети персонала — мужчины, а если смотреть на производственный персонал на заводах, эта цифра увеличивается до 85–90%. Комфортно ли вам в таком коллективе? Сталкивались с непониманием со стороны мужского пола?

Н. Е.: Нет, не сталкивалась. Мне комфортно работать с мужчинами. Во-первых, потому, что на работе все в первую очередь коллеги. Во-вторых, за много лет на заводе у меня сформировался определенный авторитет: я немало времени провела на производстве, часть текущих сотрудников сама принимала на работу, обучала и развивала, со многими взаимодействовала в рамках кросс-функциональных проектов и транспортной логистики. Коллеги понимают, что я погружена в производственные темы и рабочие процессы завода. В-третьих, в ТЕХНОНИКОЛЬ я пришла с педагогическим опытом за плечами. Я окончила Иркутский государственный лингвистический университет по направлению «Лингвистика и межкультурная коммуникация» и несколько лет преподавала английский и немецкий языки. Это оказало большое влияние на мое становление в качестве спикера, а также научило находить подход к разным людям и выстраивать коммуникации на работе.

ТМ: Как вы из школы попали в ТЕХНОНИКОЛЬ?

Н. Е.: В 2007 году моя коллега из гимназии, где я на тот момент работала, сказала, что в городе открывается новое предприятие и туда требуется помощник директора со знанием иностранных языков. Придя на собеседование, я увидела старое здание мебельной фабрики и темные коридоры советского типа, которые были совсем не похожи на описанное амбициозное предприятие. Вдобавок мне предложили другую должность, в которой у меня совсем не было опыта. Но директор развеял мои сомнения, сказав, что все новые сотрудники проходят стажировку в Рязани. И вот когда я оказалась там и увидела, как все бурно кипит и развивается, то уже всей ду-

шой захотела стать частью этой компании. После возвращения в Юргу я сразу стала набирать народ на производственную линию, направлять людей в командировки. Новые знакомства, новые задачи и то, что они становились все сложнее, меня очень захватило.

ТМ: Каким образом произошел переход на производство?

Н. Е.: В 2008 году случился кризис, который привел к сокращению большого числа сотрудников. Однако директор сказал, что не хочет отпускать меня, и предложил взять дополнительные обязанности, которые помогли бы остаться на заводе. Так к обязанностям менеджера по персоналу добавились обязанности менеджера по планированию. Первое время было очень тяжело — давал о себе знать синдром отличницы. Мне постоянно казалось, что я недоработываю, недотягиваю. К счастью, дело было только в излишней требовательности к себе и дальше меня уже так не пугали новые вызовы. Следующим этапом стала совместная работа с дирекцией продаж, где я получила опыт общения с клиентами и ведения переговоров. Также успела поработать инженером производственно-технического отдела, менеджером-плановиком, помощником директора, заместителем директора по снабжению и логистике, коммерческим директором.

ТМ: Получается, вы отметились практически во всех подразделениях завода. Что помогало оставаться успешной при таких разноплановых задачах и необходимости быстро осваивать новый опыт?

Н. Е.: Интерес и любознательность. Наверное, у меня есть батарейка, которая заряжается каждый раз, когда я участвую в новых проектах, инициативах. Я всегда готова проявлять инициативу и не боюсь экспериментов, это придает сил и наполняет энергией.

ТМ: Какие из своих проектов или инициатив вы можете выделить особенно?

Н. Е.: Например, я выступила руководителем проекта «Переход в одно касание». Вместе с командой мы разработали и внедрили программу, которая позволила переходить с выпуска одного вида продукции на другой буквально одним нажатием кнопки. Для этого требовалась настройка оборудования и обучение персонала, но мы с этим справились на 100%. Благодаря успешной реализации данного проекта мы смогли с минимальными издержками организовать перенастройку линии при смене производимых марок. Это привело к увеличению объемов выпускаемой продукции на заводе при том же уровне качества.



ТМ: А что оказало наибольшее влияние на ваш карьерный рост?

Н. Е.: На моем профессиональном пути было много значимых событий. Но пожалуй, самым существенным я бы назвала обучение в школе кадрового резерва нашей СБЕ «Перспектива». К старту занятий у меня за плечами уже был солидный багаж опыта и знаний в разных областях. И тем не менее, школа сильно повлияла на мое развитие и становление как руководителя. За два года обучения я многому научилась, на какие-то вещи стала смотреть по-другому и смогла заметно повысить собственную эффективность в работе. Кстати, предложение стать директором завода я получила тоже в ШКР — во время очередной сессии в Рязани. Уже после окончания тренингов на неофициальной части ко мне подошел руководитель нашей СБЕ **Василий Владимирович Ткачев** и сообщил, что наш директор, скорее всего, уедет на другой проект, и предложил занять его место. Сначала я подумала, что это проверка умения быстро принимать решения — эту тему мы как раз проходили. Однако Василий Владимирович сказал, что предложение совершенно серьезное. Ну а я думать долго не стала.

Школа кадрового резерва СБЕ Минеральная изоляция «Перспектива» — комплекс мероприятий, направленный на подготовку нового поколения руководителей СБЕ. Обучение проходит в очно-заочной форме в течение двух лет по программе из трех модулей: «Управление бизнесом», «Лидерство и руководство» и «Управление изменениями. Проект». Из 42 выпускников школы 36 уже получили новые назначения!

ТМ: Как к вашему назначению отнеслись в коллективе?

Н. Е.: Сложилось ощущение, что это только для меня стало громом среди ясного неба,

а все остальные к этому были готовы. Ко мне подходили и говорили: «Ну да, это ожидаемо, ничего удивительного». Скажу честно, очень приятно, когда в тебя верят не только в семье — родители, брат, сестра, муж, дети, — но и коллеги по работе. Большую поддержку оказывает и наш замечательный коллектив директоров с других заводов. Я всегда знаю, что в любой момент могу им позвонить или приехать в командировку, чтобы почерпнуть нужный опыт.

ТМ: Кстати, о семье. Удаётся ли вам уделять ей достаточно времени и вообще соблюдать work-life balance?

Н. Е.: Честно скажу — не всегда. Но я стараюсь компенсировать это совместным активным отдыхом. Летом — рыбалка, зимой — прогулки по лесу и катание с горок. Часто выезжаем в соседние города: Томск, Новосибирск, где есть много возможностей для интересного семейного времяпрепровождения. Мои мужчины (муж и сыновья) с пониманием относятся к моей занятости и всячески меня поддерживают, за что я им очень благодарна.

ТМ: Вернемся к работе. Что для вас самое главное в ней?

Н. Е.: Главное — это люди. Мы все отлично понимаем, что без людей даже

суперсовременное и инновационное оборудование — бесполезная вещь. Без специалистов не будет продукции и прибыли в компании. Поэтому для меня самое важное — это сплоченность коллектива. Когда сотрудники не просто приходят на работу для того, чтобы отсидеть положенное время и получить зарплату, а нацелены на общий результат. Когда вся команда смотрит и движется в одном направлении. Если команда — единое целое, то все проблемы решаются и любые цели достижимы.

ТМ: Есть ли аспекты, в которых женщине-директору сложнее, чем директорам-мужчинам?

Н. Е.: Гендерные различия никто не отрицал, но они проявляются независимо от позиции, на которой ты находишься. К примеру, мужчины по своей природе более спокойно относятся к вопросам внешности, а женщины, наоборот, все время себя контролируют — вплоть до того, чтобы из причёски даже волосок не выбивался. Ещё одно отличие — техническая часть. Все же мальчишки с детства тянутся к железкам, к технике и зачастую понимают особенности оборудования и технологий буквально на пальцах. Но считаю, что для женщин это лишь дело времени и опыта.



Посмотреть видеointервью
Натальей Ермаковой

ТМ: В чем тогда женская сила?

Н. Е.: В терпении и умении ждать. Пусть сегодня что-то не получилось или пошло не так — завтра будет новый день, свежий взгляд и, возможно, другие, более эффективные пути решения. Безусловно, женская интуиция действительно работает. Бывает, неосознанно хочется погрузиться в какой-то отдельный процесс и именно там либо вскрывается серьезная проблема, требующая срочных действий, либо находится нестандартное решение давнего вопроса. Кроме того, женская энергия все-таки созидательная, и в этом ее сила.

ТМ: Возглавив завод, вы наверняка вышли из привычной зоны комфорта не только с гендерной точки зрения. Что оказалось самым сложным?

Н. Е.: Позиция руководителя требует совершенно особого уровня концентрации и направления мышления. Если раньше я отвечала за работу одного подразделения, то сейчас нужно включать стратегическое видение, смотреть на все процессы предприятия, не упуская ни одну деталь. Теперь я должна организовывать работу не отдельного подразделения, а всех служб в совокупности. Успевать планировать, делегировать, координировать и контролировать работу всего завода — сложная задача.

ТМ: Как вы выстраиваете взаимодействие в команде?

Н. Е.: Во-первых, я считаю, что руководитель должен быть примером для своих сотрудников. Люди прежде всего оценивают друг друга по поступкам. Если слова не будут подкрепляться действиями, то авторитет такого руководителя устремится к нулю. Во-вторых, это постоянное общение: собрания, совещания, установка контрольных точек и участие во всех вопросах деятельности подразделения. Нельзя забывать и о налаженной обратной связи с коллегами, отработке выявленных зон развития и поощрении достижений.

ТМ: Первые шаги в новой должности совпали с трагическим случаем на производстве. Как это повлияло на вас лично и коллектив в целом?

Н. Е.: Для меня это стало не просто производственной, но еще и очень личной трагедией. Внучка погибшего сотрудника Евгения ходит с моим сыном в один класс, так что мы встречались с ним не только на работе. Он был очень светлым человеком, которому невозможно было не улыбнуться в ответ при встрече... Команда тоже сильно переживала. Особенно женщины, которые не умеют отстраняться от подобных ситуаций и пропускают их через себя. Но несмотря на сложную эмоциональную обстановку, мы сразу провели собрание с коллективом завода — рассказали, что произошло, спрашивали у сотрудников, что по их мнению, послужило причиной, можно

ли было этого избежать и что нужно сделать, чтобы такие трагедии больше никогда не случались. За этот год мы осуществили большой фронт работ по охране труда и обеспечению безопасности, в планах еще много задач. Считаю, что эта работа заканчивается и не должна. Мы продолжаем тесно общаться с линейным персоналом. Коллеги сами приходят и говорят: вот здесь есть небезопасное место, давайте подумаем, что можно сделать. Варианты исправления мы обсуждаем тоже вместе. Чтобы не получилось так, что руководство потом оказалось совсем неудобно и некомфортно так работать.

ТМ: Где и кем вы себя видите через пять лет?

Н. Е.: Хочу стать успешным директором завода, который вышел на первое место среди СБЕ Минеральная изоляция.

ТМ: Завершить нашу интересную беседу позвольте на праздничной ноте. ТЕХНИКОЛЬ в 2022 году исполняется 30 лет, что бы вы пожелали команде в связи с юбилеем?

Н. Е.: Желаю всей нашей большой команде дальнейшего процветания, прорывных идей и проектов, покорения новых вершин, а каждому сотруднику — здоровья, энергии и уверенно смотреть в будущее вместе с ТЕХНИКОЛЬ!

«Завод ТЕХНО» в Юрге — это экологически безопасное производство минераловатной изоляции с собственными комплексами по переработке отходов, очистке воды и воздуха. Небольшой город, находящийся в Западной Сибири, был выбран для его строительства неслучайно, ведь географическое положение Юрги позволяет охватить весь рынок Сибирского региона, а при использовании железнодорожного транспорта — и Дальнего Востока. Производственная мощность предприятия составляет более одного миллиона кубометров готовой продукции в год. Плечо доставки кемеровской каменной ваты варьируется от 100 до 4000 километров.



ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЕ В МАШИНОСТРОЕНИИ: КАК ЗАДАЧУ РЕШАЮТ В ТЕХНИКОЛЬ?

КРИЗИС 2022 ГОДА
ОСТРО ПОСТАВИЛ
ВОПРОС
ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ
В ОБЛАСТИ ОБОРУДОВАНИЯ
ДЛЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ
ПРЕДПРИЯТИЙ. ПЫТАЯСЬ
РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ, КТО-ТО
ОРИЕНТИРУЕТСЯ НА ПОИСК
НОВЫХ ПАРТНЕРОВ,
А КТО-ТО, КАК В ТЕХНИКОЛЬ,
БЕРЕТСЯ ЗА ДЕЛО
САМОСТОЯТЕЛЬНО.

ИСТОРИЯ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ В ТЕХНИКОЛЬ

Обеспеченность любого предприятия оборудованием и комплектующими — основа его успешной и эффективной работы. Это аксиома для любого производства, именно поэтому в ТЕХНИКОЛЬ данным вопросом озаботились практически с первых лет существования компании. История импортозамещения оборудования в ТЕХНИКОЛЬ началась еще до того, как в России появился и стал широко использоваться сам термин.

В конце 1999 года, когда в состав корпорации вошел Учалинский завод по производству кровельных материалов, на его базе был сформирован ремонтно-механический цех. Несмотря на то что ремонт и производство оборудования и деталей не относятся к профильной деятельности компании и чаще всего такого рода деятельность выносится за периметр бизнеса, в ТЕХНИКОЛЬ цех решили не только сохранить, но и развить. Со временем он был преобразован в отдельную компанию под названием «Кровмонтаж».

«Нужно понимать, что производственные линии в ТЕХНИКОЛЬ оснащены технологичным оборудованием, обладают высокой степенью автоматизации, — рассказывает **Алексей Осин**, руководитель конструкторского бюро СБЕ БМиГ. — Однако на каждой линии есть простые, несложные, но при этом металлоемкие конструкции. Привозить их из-за рубежа, тратить средства на логистику, нести из-



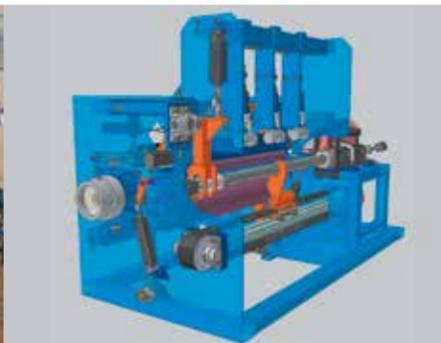
держки из-за разницы в курсе валют было просто нецелесообразно, учитывая, что все эти элементы вполне могли разработать и произвести у нас». Так было решено изготавливать на месте простые изделия, не требующие сложных технологий при производстве и обработке.

Локализация производства в России позволила значительно сэкономить средства на закупке такого рода компонентов. Ведь разница в стоимости доходила до двух раз, а после экономического кризиса 2014 года она увеличилась до трех и даже пятикратных значений. Частично заводы в ТЕХНИКОЛЬ искали аналоги оборудования на российском рынке. Если поиски не приносили результатов, то конструкторы брались за разработку деталей и машин, которые затем производили в цехах «Кровмонтаж».

Компания «Кровмонтаж» освоила производство миксеров, теплообменников, систем

подачи сыпучих компонентов. Более того, для двух проектов по производству битумных материалов конструкторы ТЕХНИКОЛЬ практически полностью спроектировали и разработали линию, а специалисты «Кровмонтаж» ее изготовили. Исключение составили некоторые наиболее сложные с технологической точки зрения элементы, в их числе упаковочный узел.

«На большинстве предприятий ТЕХНИКОЛЬ в той или иной мере установлено оборудование, изготовленное нашим заводом, — рассказывает руководитель предприятия «Кровмонтаж» **Игорь Глухов**. — Например, в прошлом году отгрузили комплекс оборудования для строящейся производственной линии компании в Воскресенске (миксеры, фильтры, системы растарки и дозирования) — в общей сложности порядка трех фур. Наше преимущество — это не только цена. Самое важное — это индивидуальный подход. У нас нет серийного производства, мы прислушиваемся к пожеланиям инженеров производственной линии



и учитываем их в процессе изготовления. Проще говоря, каждая выпущенная нами деталь или даже линия разработана под нужды конкретного предприятия с учетом всех его особенностей». На заводе «Кровмонтаж» задействовано 27 сотрудников — фрезеровщики, токари, сварщики. За 20 лет завод пережил полную модернизацию: капитально обновил станки, приобрел новое оборудование, которое ускоряет процесс и повышает производительность. Примечательно, что предприятие работает на самокупаемости — ремонт и приобретение станков завод осуществляет своими силами. Завод выполняет заказы не только для производств ТЕХНОНИКОЛЬ. Среди заказчиков «Кровмонтаж» заводы Учалов и Башкирии — Башкирская золотодобывающая компания,

«УралТаш», «Уральский гранит» и другие крупные компании, для нужд которых выпускаются валы, втулки, гайки и прочие комплектующие. Ассортимент производимых деталей огромен и достигает 1500 наименований ежегодно, включая штучные материалы.

«Самая большая гордость — это когда у нас получается выпустить оборудование по качеству и надежности лучше, чем на Западе. Ведь у нас принято считать, что технологии живут в Европе, а российское машиностроение находится в упадке. Мы своим примером доказываем обратное, и очень приятно, что на производствах это отмечают», — делится **Игорь Глухов**.

КРИЗИС — НОВАЯ СТУПЕНЬ В РАЗВИТИИ

В 2014 году с наступлением экономического кризиса вопрос обеспеченности комплектующими стал особенно острым. В любом производстве есть дорогостоящие детали, которые ввиду специфики быстро изнашиваются. Например, насосы для перекачки битумных смесей. Из-за содержания в смесях абразивных компонентов насосы довольно быстро выходят из строя. Модели западного производства стоят дорого. К высокой цене нужно добавить логистические сложности. Например, большая доля годовых ремонтных бюджетов предприятий по производству битумных материалов уходила на закупку данных насосов.

Перед инженерами компании была поставлена задача разработать собственные насосы, которые бы по качеству не уступали западным аналогам и даже превосходили их, особенно в части долговечности.



*Алексей Осин,
руководитель
конструкторского
бюро СБЕ БМИГ*



*Игорь Глухов,
руководитель
предприятия
«Кровмонтаж»*

«Началась кропотливая работа конструкторов по машиностроительному проектированию, — вспоминает **Алексей Осин**. — Первые испытания собственных разработок проходили в Рязани. Не все шло гладко, в процессе выявились нюансы, требующие доработки. Но в итоге мы разработали и запустили в производство собственные насосы, которые по качеству не уступали иностранным, а в некоторых моментах даже превосходили их. Учитывая, что машиностроение — это не основная сфера

деятельности ТЕХНОНИКОЛЬ, такой отличный результат стал безусловным поводом для гордости».

Помимо насосов, конструкторы и технологи ТЕХНОНИКОЛЬ разработали шпули для намоточных станков, барабаны охлаждения, конвейерные линии для движения продукции. Вершиной достижений стал намоточный станок. «В 2017 году подобное оборудование с учетом затрат на разработку и изготовление обошлось в два раза дешевле, чем в Европе», — рассказывает **Алексей Осин**. Этот станок наматывает 300–400 кг готовой продукции в минуту.

В настоящее время данное оборудование установлено на трех предприятиях: в Рыбинске, Воскресенске и Минеральных Водах. В ближайшее время четвертый станок появится на заводе в Рязани. На следующий год прорабатывается изготовление станков еще для двух предприятий ТЕХНОНИКОЛЬ уже с учетом обновления поставщиков комплектации.

КОНСТРУКТОРСКОЕ БЮРО В ЛИЦАХ

За вдохновляющими цифрами и фактами стоит труд конкретных специалистов и профессионалов с большой буквы. В направлении Битумные материалы и гранулы был создан технический отдел. Его сотрудники курируют большой блок вопросов, включая сопровождение операционной деятельности и инвестирование в новое оборудование и модернизацию существующего. Именно из технического отдела и была выделена конструкторская служба как самостоятельное подразделение. В 2015 году в нее входили лишь два сотрудника, которые и разработали целиком первый намоточный станок.

С 2022 года команда разработчиков стала больше — теперь в нее входят трое инженеров-конструкторов. «Наши конструкторы проделывают самую важную работу: проектируют, проводят расчеты, разрабатывают трехмерные модели. При этом мы экономим силы на рутинной, но при этом очень трудоемкой работе, связанной с оформлением конструкторской документации. Этим занимаются специализированные компании на аутсорсинге», — добавляет **Алексей Осин**.

У конструкторского бюро и завода «Кровмонтаж» большие планы на будущее. Предполагается, что через несколько лет за счет совместной работы производственная линия может быть полностью произведена своими силами. «Мы полностью к этому готовы. Все компетенции с точки зрения процесса машиностроительного проектирования у нас есть. «Кровмонтаж» также оборудован всем необходимым для выпуска линии», — заключает **Игорь Глухов**.



15 ЛЕТ НА ЗАВОДЕ КАК ОДИН ДЕНЬ

ЦИКЛ ПУБЛИКАЦИЙ О ВЫДАЮЩИХСЯ ЗАВОДЧАНАХ ПРОДОЛЖАЕТ ИСТОРИЯ СЕРГЕЯ ЛЮБЧАКА, МАСТЕРА ПО РЕМОНТУ ОБОРУДОВАНИЯ НА РЯЗАНСКОМ ПРЕДПРИЯТИИ «ЛОДЖИКРУФ». В ТЕХНИКОЛЬ ОН РАБОТАЕТ БЕЗ МАЛОГО 15 ЛЕТ, ОДНАКО С НАШИМИ ЗАВОДАМИ ПОЗНАКОМИЛСЯ ЕЩЕ РАНЬШЕ, ПОУЧАСТВОВАВ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ НЕСКОЛЬКИХ ПЛОЩАДОК В ВОСКРЕСЕНСКЕ И РЯЗАНИ. СЕРГЕЙ РАССКАЗАЛ НАМ О ТОМ, ЧТО У КАЖДОЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ЛИНИИ ЕСТЬ СВОЙ ХАРАКТЕР, ЕДИНСТВЕННОМ РАЗЕ, КОГДА ЕМУ ЗАХОТЕЛОСЬ СМЕНИТЬ МЕСТО РАБОТЫ, И СВОЕЙ ЛЮБВИ К РОЗАМ.



Возиться с техникой мне было интересно еще с детства. Лет в восемь — девять я пытался собрать велосипед (тогда его было не так просто купить), потом долго возился с самодельным мопедом, чтобы наконец прокатиться с ветерком... Так что с выбором профессии вопрос особенно не стоял — после девятого класса я получил специальность «тракторист-машинист широкого профиля», которая позволяет легко справляться с вождением и ремонтом любых транспортных средств и при необходимости даже танков. Затем я окончил школу прапорщиков и посвятил военной службе целых семь лет — работал в воздушно-десантном училище, где был начальником курсантской столовой. Возможно, служил бы и дальше, если бы меня не захотели перевести в Омск. Так далеко уезжать я не хотел и принял решение уволиться.

После ухода с военной службы я некоторое время работал слесарем, а затем сварщиком в подрядных организациях, которые в том числе участвовали в строительстве заводов ТЕХНИКОЛЬ в Воскресенске и Рязани. Мне посчастливилось не просто видеть, но и участвовать в создании ТЕХНОФЛЕКСА, «Никогласса», ТЕХНО и нескольких других предприятий,

которые сейчас работают полным ходом. И уже тогда я видел, насколько ТЕХНИКОЛЬ отличается от других компаний. В 2008 году удалось оценить это не со стороны, а уже изнутри. В то время я участвовал в монтаже путепровода на заводе «Лоджикруф», директором которого был Александр Викторович Завьялов. Несмотря на кризис и то, что на работу тогда особо нигде не принимали, он предложил мне стать слесарем на его предприятии. Так я и оказался в ТЕХНИКОЛЬ.

«При более близком знакомстве с компанией мои первоначальные впечатления только подтвердились. Здесь всегда очень справедливо и непредвзято относятся к рабочим — по-человечески, одним словом. Руководство отмечает все успехи и заслуги, а с директором можно пообщаться напрямую. Также хочу заметить, что не видел заводов чище и аккуратнее»

Придя на «Лоджикруф» слесарем, со временем я стал мастером по ремонту оборудования. По сути, это одна и та же пози-

ция, но чуть-чуть с повышением. Сейчас у меня четверо подчиненных, с которыми мы следим за исправностью оборудования, участвуем в монтаже новых производственных линий. Типичных ситуаций в нашей работе мало, поэтому необходимо постоянно что-то изобретать и придумывать. Во-первых, каждая линия уникальна сама по себе — ту же рулонку не сравнить со стеклохолстом или ПВХ-мембранами, что-то приехало к нам из Европы, что-то — из Беларуси, какие-то запчасти достать легко, а с какими-то еще придется повозиться, и я могу назвать еще много таких нюансов. Во-вторых, у нас крайне редко случаются одинаковые поломки, то есть ремонт «по инструкции» мы почти не занимаемся. Каждый случай требует индивидуального подхода. Есть и чисто конструктивные сложности, в конце концов: не ко всем элементам легко подобраться даже при наличии множества вспомогательных механизмов на заводе типа кран-балки, гидравлической рохли или того же погрузчика.

Из-за того что задачи повторяются редко, я фактически каждый день прихожу на разную работу, постоянно осваиваю новые знания, экспериментирую, дви-

гаюсь вперед. Скучать не приходится, и я обычно не замечаю, как прошла очередная рабочая смена. Да что там! Даже 15 лет на заводе пролетели как один день. К примеру, мне кажется, что третью производственную линию поставили совсем недавно, а по факту она действует уже несколько лет. Поэтому желания уйти из ТЕХНИКОЛЬ и попробовать заняться чем-то другим у меня никогда не возникало! Хотя постоит, здесь я немножечко слухавил... Когда в весеннем обращении генерального директора я услышал, что в компании открывается новое лесохозяйственное направление в Красноярске, мне захотелось попробовать себя и на таком производстве. Благо ТЕХНИКОЛЬ приветствует развитие внутри и всегда активно поддерживает желание проявить себя в новом качестве. Но супруга не поддержала столь дальний переезд. Так что хочу пожелать компании дальнейшего развития — не только в Красноярске, но и в Москве, Рязани, а также других городах, чтобы сотрудники могли максимально себя проявлять и радовать своих руководителей, которые стремятся делать все для рабочего человека.

Внук моей супруги, которому сейчас 16 лет, тоже в восторге от ТЕХНИКОЛЬ. Я часто ему рассказываю о том,

какое продвинутое оборудование у нас стоит, какие масштабные проекты реализуются на заводе. Без преувеличения буду очень рад, если после окончания техникума он тоже захочет устроиться сюда. В моих же планах на ближайшие пять лет — работать, работать и работать. Только еще лучше и качественнее! Не для того, чтобы меня заметили и продвинули вверх по карьерной лестнице. Ведь если все будут офицерами, то кто же будет прапорщиком? Я считаю, что нахожусь на своем месте, а ТЕХНИКОЛЬ предоставляет мне все условия, чтобы я мог совершенствоваться в интересной профессиональной области, становиться настоящим мастером своего дела и вносить лепту в развитие огромной компании.

При этом у меня всегда есть свободное время на семью, общение с друзьями, интересные занятия. Я увлекаюсь рыбалкой, иногда выезжаем на природу и вместе с коллегами. Жаль, что из-за пандемии такие встречи стали гораздо реже. Еще я много времени провожу на даче, где высаживаю розы. Сейчас в моей коллекции около 30 сортов, которые я выращиваю из черенков и затем дарю своей супруге. Приятно и ее радовать, и самому видеть, как результаты твоих трудов приносят такие яркие результаты.



“Для меня мастер — это человек, который не просто технически подкован, но и всей душой вовлекается в профессию. Тот, кто выполняет свои задачи с горящими глазами и постоянно развивается. С такими людьми и работать интереснее!”

”

ЗАВОД «ЛОДЖИКРУФ», РЯЗАНЬ

Строительство первого в России завода полного цикла по производству ПВХ-мембран стартовало в 2006 году.

На старте сразу же решили ставить максимально возможную линию с производительностью 10 миллионов м² и предусмотреть место для второй линии. Как показало время, это амбициозное видение оказалось верным!

На сегодняшний день на предприятии установлены:

- ✓ две новейшие автоматизированные линии по производству полимерных мембран **общей мощностью 20 миллионов м² материала в год**, которые являются уникальной разработкой инженеров ТЕХНИКОЛЬ и итальянских коллег;
- ✓ инновационная линия по производству профилированных мембран **мощностью 10 миллионов м² в год**;
- ✓ первая в России линия по производству ПВХ-мембран для тоннелей и подземных сооружений и геотекстиля **толщиной до 6 мм мощностью 5 миллионов м² в год**.

В планах на ближайшие несколько лет: запуск линии по производству защитно-дренажных профилированных мембран PLANTER и уникального участка рециклинга кровельной ПВХ-мембраны.

На протяжении нескольких лет завод также входит в топ-100 лучших предприятий по итогам Всероссийской премии «Производительность труда: лидеры промышленности России». С показателем, который составляет уже 80 миллионов рублей в год на человека, он несколько лет подряд остается лидером по производительности труда в ТЕХНИКОЛЬ, Рязанской области и в промышленности строительных материалов.



ТОЧКА НА КАРТЕ

ОСИПОВИЧИ: ПОЛВЕКА ПОБЕД И СВЕРШЕНИЙ

В 1972 ГОДУ В НЕБОЛЬШОМ ГОРОДКЕ НА МОГИЛЕВЩИНЕ ЗАРАБОТАЛО ПРОИЗВОДСТВО, КОТОРОЕ ВНЕСЛО И ПРОДОЛЖАЕТ ВНОСИТЬ ВЕСОМЫЙ ВКЛАД В РАЗВИТИЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ, А ТАКЖЕ ОТКРЫЛО ПУТЬ В ЕВРОПУ МАТЕРИАЛАМ ПОД ЗНАКОМ ТЕХНИКОЛЬ. СЕГОДНЯ ЭТО БОЛЬШОЙ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КЛАСТЕР С БОГАТЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ И УНИКАЛЬНЫМ ОБОРУДОВАНИЕМ, ГДЕ ПРОИЗВОДЯТСЯ КРОВЕЛЬНЫЕ И ГИДРОИЗОЛЯЦИОННЫЕ МАТЕРИАЛЫ, ЭКСТРУЗИОННЫЙ ПЕНОПОЛИСТИРОЛ, БИТУМ, ПРАЙМЕР, ХОЛОДНЫЕ И ГОРЯЧИЕ МАСТИКИ. И НА ЭТОМ ПРЕДПРИЯТИЕ НЕ ОСТАНАВЛИВАЕТСЯ!

НАШ ПАРОВОЗ ВПЕРЕД ЛЕТИТ!

Осиповичи (белор. Асіповічы) — небольшой городок в Могилевской области Беларуси, в 100 километрах от столичного Минска. Его визитной карточкой является огромный черный ретропаровоз, который можно найти как у вокзала, так и на городском гербе. Объясняется эта символика очень просто. В 1872 году здесь основали станцию Либаво-Роменской железной дороги, получившую название Осиповичи в честь соседней деревни. Постепенно вокруг вырос целый город, который со временем стал одним из крупнейших железнодорожных узлов страны.

В 1967 году в Осиповичах началось строительство картонно-рубероидного завода (КРЗ). Работа была напряженной и сложной из-за большого количества конструкций из монолитного железобетона (фундаменты под каркасы зданий и оборудование, бассейны, резервуары, стены венткамер, бункеры и пр). На самых трудных в исполнении объектах даже присутствовали представители проектного института. Однако уже к 7 марта 1972 года состоялся пуск первой очереди, к 29 апреля 1973 года — второй, а в конце года была досрочно освоена проектная мощность в 50 тысяч тонн кровельного картона и 125 млн м² мягкой кровли в год. Ежемесячно отгружалось по 360 вагонов и 400 большегрузных контейнеров, часть из которых отправлялись на экспорт в Германскую



по всем экономическим показателям и по праву занимал лидирующие позиции среди представителей промышленности стройматериалов СССР.

НЕПРЕДВИДЕННАЯ ОСТАНОВКА В ПУТИ

Развал СССР, кризис в строительной индустрии, спад производства и инфляция нанесли по предприятию тяжелый удар, который был усилен появлением на рынке современных мягких кровельных материала-

СВЕТ В КОНЦЕ ТУННЕЛЯ

К сожалению, на тот момент предприятие не имело собственных финансовых средств и, будучи государственным, не могло привлечь инвестиции или займы для решения вопросов во время экономического кризиса. С целью выстоять в тяжелых условиях было принято смелое решение: акционировать имущество. После завершения льготной продажи в мае 1995 года у коллектива оказалось 56% акций, а завод был переименован в открытое акционерное общество «Кровля» и продолжил поиск инвесторов.

Демократическую Республику, Польскую Народную Республику, Народную Республику Болгарию, Вьетнам и другие страны.

Несмотря на то что проектные мощности были освоены и перекрыты, производство продолжало развиваться, активно модернизироваться и внедрять инновации. К примеру, совместно с институтом «ВНИИстройполимер» была освоена технология окраски крупнозернистой посыпки безобжиговым методом, которая позволила освоить выпуск цветных видов рубероида и битумных листов типа «Шинглас». Благодаря этим и другим достижениям КРЗ в Осиповичах стал образцовым

лов долговечностью в несколько раз выше рубероида. Это привело к тому, что в 1994 году простаивало почти 50% мощностей. Для сохранения предприятия в Осиповичах стали выпускать обувной картон из кожевенного сырья, освоили выпуск тротуарной плитки и огнеупорного кирпича, увеличили производство рубероида на негниющей основе. Но этого было недостаточно, поскольку картоноделательный цех с большой металло- и энергоемкостью, технически устаревшим оборудованием и большой численностью работников требовал модернизации под выпуск других видов картона, а рубероидный — под современные технологии и новые технологические линии.

В 1999 году предприятие совместно с иностранным инвестором реализует проект по выпуску 10 млн м² современных кровельных и гидроизоляционных покрытий европейского уровня на оборудовании итальянской фирмы Poliglass и открывает новые рубежи! В 2001—2003 годах материалы «Кровляэласт» и «Биполикрин» получают национальный знак потребительского качества в Беларуси «Лучшая продукция года». Спустя год на заводе вводится система менеджмента качества, соответствующая требованиям СТБ ИСО 9001-2001. Здесь также осваивается выпуск горячих и холодных битумно-полимерных мастик, битумированной упаковочной бумаги.

ТОЧКА НА КАРТЕ

ПОД ЗНАКОМ ТЕХНИКОЛЬ

В конце 2005 года завод входит в состав компании ТЕХНИКОЛЬ. Переход на новые рельсы не был легким — часть подразделений и цехов, включая основной картоноделательный, были остановлены из-за экономической нерентабельности. Не удалось обойтись и без сокращения численности сотрудников завода. Но пройденные в период адаптации трудности с лихвой окупались достижениями после. За короткий период удалось увеличить производительность в 40–50 раз, а с конвейера ежегодно начали сходить десятки миллионов квадратных метров кровли.

40-летний юбилей завод встречал уже на подъеме: завершалось строительство новой линии рулонных материалов в рубероидном цехе, увеличивались мощности нового цеха холодных мастик и праймера, готовилась промышленная площадка для создания новых производств и активно развивался ассортимент с целью увеличения экспорта в страны Центральной Европы. Возможности рубероидного агрегата для производства экспортных марок



6 марта 1972 года
на картоноделательной польской
машине «Фампа» выпущен первый
кровельный картон

были ограничены, поэтому потребовалось провести его поэтапную комплексную реконструкцию с автоматизацией процесса паплетизации и упаковки. Помимо этого, была проделана большая работа по разработке рецептур и освоению технологии новых материалов, согласованию их качественных и потребительских характеристик с европейскими партнерами, получению необходимых сертификатов, реализации новых логистических решений.

В 2014 году в Осиповичах открывается буферный склад продукции, которую не производят на заводе. Самоклеящиеся ленты NICOBAND, подкладочные ковры, пленки, ПВХ-мембраны, монтажные пены, гибкая черепица «Шинглас» — все эти материалы в составе комплексных поставок вместе с битумными материалами, рубероидом и мастиками отправлялись на экспорт, который в 2016 году превысил объемы для внутреннего рынка. В этот период также состоялись успешные проекты по строительству участка полимерно-битумного дорожного вяжущего (ПБВ) и участка по нарезке мини-рулонов, что открыло этому продукту путь в Германию.

Но и на этом развитие белорусской площадки не остановилось! Для дальнейшего снижения производственных и логистических издержек, влияющих на стоимость конечного продукта и скорость его доставки, в жизнь были претворены два больших инвестиционных проекта — строительство новой высокопроизводительной линии по производству битумно-полимерных мембран и строительство завода по производству экструдированного пенополистирола (XPS). Оба были завершены в

На производственной площадке
в Осиповичах нашлось место
и большому яблоневому саду,
который состоит более чем из
200 деревьев. Этот год выдался
урожающим не только на юбилей!



**НА ЗАВОДЕ В ОСИПОВИЧАХ
НАУЧИЛИСЬ НАГРЕВАТЬ ВОДУ
ОТХОДЯЩИМИ ГАЗАМИ
ДЛЯ ГВС И ОТОПЛЕНИЯ.
ФАКТИЧЕСКАЯ ЭКОНОМИЯ
ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ СОСТАВЛЯЕТ
~72 000 кВт. ч в год, или
645 000 рублей в год.**

2018 году, что позволило в разы усилить потенциал завода и его лидерство среди производителей строительных материалов.

Торжественная церемония запуска восьмого предприятия по выпуску XPS ТЕХНИКОЛЬ в мире и первого в Республике Беларусь состоялась 16 мая 2019 года. Планировалось, что при выходе на полную мощность линия будет ежегодно производить 360 тысяч кубометров готовой продукции. Однако первый миллион кубометров XPS был выпущен уже за первые 3,5 года. Завод в Осиповичах также стал пилотной площадкой, где были опробованы новые технологические решения — термобондинг и технология «среднего реза». Это был вызов не только для инженерной службы, но также всей команды. И наши белорусские коллеги блестяще справились с этой задачей, значительно расширив предлагаемый ассортимент теплоизоляционных плит.

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ С БОЛЬШИМ СЕРДЦЕМ

Рассказ о производственном кластере в Осиповичах будет неполным без упоминания о его коллективе. Объединяя мудрость заслуженных работников и свежий взгляд молодежи, именно он воплощает в реальность даже самые смелые и амбициозные цели. Многие трудятся здесь

не один десяток лет, передавая рабочую эстафету своим детям и даже внукам. И даже после ухода на пенсию сотрудники не теряют связь с родным предприятием — у руководства завода налажено тесное сотрудничество с ветеранской организацией, которая принимает участие во многих мероприятиях. Именно вовлеченность коллег во все процессы и их неравнодушие позволяют заводу являться ведущим в своей отрасли в Республике Беларусь, покорять новые вершины и развивать новые направления в производстве материалов для строительных объектов многих стран.

ТЕПЛЫЙ СЛЕД НА ЗЕМЛЕ

За 50 лет работы завод стал настоящей гордостью города Осиповичи, заняв особое место в истории его развития как с производственной, так и с социальной точки зрения. Он является одним из основных источников налоговых поступлений в Осиповичах и был признан лучшим налогоплательщиком Республики Беларусь. Предприятие заботится о подшефной школе-интернате для детей с нарушением функций опорно-двигательного аппарата, дошкольном центре развития ребенка, юных спортсменов по тайскому боксу и кикбоксингу спортивного клуба Golden Victory. А любители активного образа жизни всех возрастов благодарны заводу за оснащение тренажерной площадки в городском парке.

Отрадно и то, что завод продолжает появляться на досках почета Осиповичского района и Могилевской области, занимать призовые места в соревнованиях областного и республиканского уровня, получать различные звания, как и в советское время. Это означает только одно: что у юбиляра есть будущее!

Ну а мы желаем ему приумножать свои славные трудовые традиции и неустанно двигаться к свершению самых заветных планов!



Олег Едемский,
директор Кровельного завода
ТЕХНИКОЛЬ, Осиповичи

“
Интересно работать на предприятии, имеющем богатую историю, на котором трудятся люди не один десяток лет, где присутствует преемственность поколений. Вовлеченность коллег в процессы производства позволяет заводу являться ведущим в своей отрасли в Республике Беларусь, развивать новые направления в производстве материалов для строительных объектов не только нашей страны, но и сертифицированных продуктов для России, стран Европейского союза, Украины и Молдавии. Пользуясь случаем, рад поздравить коллег с 50-летием, выражая слова признательности и благодарности всем, кто трудился ранее и трудится сегодня. Желаю ветеранам завода крепкого здоровья и долголетия, а коллективу ИООО «КЗТН» трудовых успехов и новых свершений в продолжении традиций старшего поколения.

”

«НИКОЛЬ-ПАК»: 20 лет ДВИЖЕНИЯ ВВЕРХ!

С ОТДЕЛЬНЫМ ЮБИЛЕЕМ МЫ ТАКЖЕ ПОЗДРАВЛЯЕМ ГРУППУ КОМПАНИЙ «НИКОЛЬ-ПАК», КОТОРАЯ ВОТ УЖЕ 20 ЛЕТ ДОСТОЙНО ЗАЩИЩАЕТ НАШИ БУМАЖНО-КАРТОННЫЕ РУБЕЖИ! ИСТОРИЯ ЭТОГО НАПРАВЛЕНИЯ ЯВЛЯЕТСЯ ЯРКИМ ПРИМЕРОМ ТОГО, ЧТО КОМАНДА СМОЖЕТ МНОГОГО ДОСТИЧЬ, ЕСЛИ БУДЕТ РАБОТАТЬ СООБЩА. «СОБРАТЬСЯ ВМЕСТЕ — ЭТО НАЧАЛО. ДЕРЖАТЬСЯ ВМЕСТЕ — ПРОГРЕСС. РАБОТАТЬ ВМЕСТЕ — УСПЕХ!» — УБЕЖДЕНЫ В «НИКОЛЬ-ПАК», И МЫ ПОЛНОСТЬЮ РАЗДЕЛЯЕМ ЭТО МНЕНИЕ!

История «Николь-Пак» началась в 2002 году на базе Учалинского картонно-рубероидного завода, а в отдельное бизнес-подразделение группа была выделена в 2008 году. Все эти годы им руководит **Валерий Мирзин**, который работал на Учалинском кровельно-рубероидном заводе с 1993 года, а затем возглавил строительство «Фабрики Николь-Пак» в Воскресенске. Среди первых генералов картона и бумаги также **Валерий Ковтун**. К команде ТЕХНОНИКОЛЬ он присоединился в 2002 году: начинал главным инженером кровельного завода в Учалах, затем был назначен генеральным директором «Завода Николь-Пак». Именно под его руководством основной этап модернизации предприятия прошел с кратчайшей остановкой с 21 сентября по 15 декабря 2010 года, в то время как на аналогичных проектах он длится не менее шести месяцев. Ныне Валерий является директором по развитию УК «Николь-Пак» и активно занимается модернизацией «Ангрен-Пак».



«ЗАВОД НИКОЛЬ-ПАК» УЧАЛЫ, РЕСПУБЛИКА БАШКОРТОСТАН

Начало нового тысячелетия картонно-бумажное производство в Учалах встретило не в лучшей форме, работая всего несколько месяцев в летний сезон и находясь на грани остановки. Все изменилось, когда оно было передано в отдельное созданное предприятие «Николь-Пак» и дало старт новому направлению в компании. Проведенная в 2003 году реконструкция позволила начать выпуск не только кровельного картона, но также картона и бумаги для производства гофрокартона.

За весьма короткий период завод в Учалах стал известным игроком на российском рынке, что позволило провести в 2010 году еще одну реконструкцию, модернизировать весь технологический поток производства: от склада сырья до склада готовой продукции, повысить качество и расширить линейку

выпускаемой продукции. Улучшение производственных показателей сопровождается неизменным вниманием к экологии. Сточные воды обрабатываются на станции биологической очистки, состоящей из целого комплекса сооружений (аэротенков, отстойников, систем аэрации, удаления и обезвоживания осадков и т. д.). В последние годы снизился объем воды, забираемой из Ильтебановского водохранилища, и значительно увеличено потребление оборотной воды на производстве. В качестве компенсационных мероприятий также было произведено зарыбление реки Белой молодью стерляди. Кроме того, завод является переработчиком вторсырья — одна тонна используемой в производстве картона и бумаги макулатуры спасает пять больших или 15 маленьких деревьев, что помогает исключить негативное влияние на окружающую среду, связанное с производством первичного волокна — целлюлозы.

Завод занимает и активную социальную позицию, поддерживая на постоянной ос-

нове городскую юношескую спортивную команду по гребле на каноэ и байдарках, которая стабильно занимает почетные призовые места на российских и региональных турнирах и спартакиадах.

В Учалах трудится слаженный дружный коллектив. Средний возраст составляет 25–35 лет, поэтому здесь более чем предостаточно идей и энергии для их воплощения. Опыт молодому поколению передают сотрудники с большим стажем: 19 человек работают на предприятии более 10 лет, 14 человек — более 15 лет, еще 11 человек стояли у истоков образования завода.

- **Михаил Иванов** с 1982 года вырос от слесаря до начальника насосной станции, передает свой опыт и знания молодому поколению.
- **Ильдус Якупов** с 1989 года — от резчика бумаги и картона до старшего машиниста БДМ.
- **Илиза Юсупова** с 1990 года — от раз-

«ЗАВОД НИКОЛЬ-ПАК»
В УЧАЛАХ РАБОТАЕТ НЕПРЕРЫВНО,
НЕ ОСТАНАВЛИВАЯСЬ НИ НА НОЧЬ,
НИ В ПРАЗДНИКИ, НИ НА НОВЫЙ ГОД.

ВРЕМЯ РАБОТЫ
БУМАГОДЕЛАТЕЛЬНОЙ МАШИНЫ:
>8000 ЧАСОВ В ГОД.
ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ МОЩНОСТЬ:
ДО 150 ТЫСЯЧ ТОНН В ГОД.



- **Вера Шайбакова**, оператор котельной, неизменно вдохновляет трудовым энтузиазмом, а также достойно представляет предприятие на городских и заводских соревнованиях.
- **Денис Иванов** начинал в 2004 году работать ремонтником на насосной станции «Урал», на данный момент возглавляет хозяйство.
- **Ляйсан Гайбадуллина**, начав в 2005 году с менеджера отдела продаж, ныне является коммерческим директором предприятия.

Коллектив завода дружен, активен и силен не только в работе. Поддерживая высокие производственные показатели, команда с той же энергией покоряет природные вершины, которых немало на Уральской земле. За плечами даже зимние походы на Ирмель. Но это лето запомнится особенно. В течение июля 120 сотрудников коллектива завода вместе с семьями совершили восхождение на вершину хребта Большой Таганай — Двуглавую сопку (1034 м), приурочив подъем к 20-летию «Николь-Пак»!

«ФАБРИКА НИКОЛЬ-ПАК»

ВОСКРЕСЕНСК, МУРОМ, НОВОУЛЬЯНОВСК И СЫКТЫВКАР

Одновременно с запуском предприятия в Учалах свою славную историю начала «Фабрика Николь-Пак» в Воскресенске, где производятся картонные гильзы для намотки рулонных материалов. На сегодняшний день она является одним из лидеров среди российских производителей этого направления и способна выпускать свыше 65 тысяч тонн готовой продукции в год. Проект переработки картона и бумаги изначально основывался на принципе замкнутого цикла и безотходности. Технологический брак — макулатура — прессуется в кипы и отправляется на переработку. Предприятие в Воскресенске тоже заботится о жизни родного города, поддерживая школы и детские сады, а также спортивные учреждения города — хоккейный клуб «Химик», спортивную школу олимпийского резерва «Академия спорта» и спортивный комплекс «Горняк».

Вслед за Воскресенском подразделения «Фабрики Николь-Пак» появляются еще в трех городах России.

Новоульяновск, Ульяновская область: фабрика была запущена в октябре 2011 года, а в 2013 году уже была установлена вторая линия. Здесь производится картонная гильза для намотки рулонных материалов с производственной мощностью 15 тысяч тонн в год.

Сыктывкар, Республика Коми: производственный участок по перерезке и подготовке картонных гильз производственной мощностью до пяти тысяч тонн в год.

Муром, Владимирская область: в 2014 году — запуск производства картонного уголка, в 2019-м — производства картонных гильз, в августе этого года в работу введена вторая линия, в итоге общая мощность — 35 тысяч тонн гильз и уголка в год. В ближайших планах строительство цеха по производству картонных изделий (картонные палеты и защитные элементы).



Коллектив «Фабрики Николь-Пак» поздравляет коллег ГК «Николь-Пак» и ТЕХ-НИКОЛЬ с юбилейными датами. Искренне желаем сотрудникам созидать, приумножать полученный опыт и развивать кадры, быть активными участниками жизни предприятий, городов и регионов. Крепкого здоровья и успехов в труде!



- «ФАБРИКА НИКОЛЬ-ПАК»
- «ЗАВОД НИКОЛЬ-ПАК»
- «НИКОЛЬ-ПАК ИМПЕРИАЛ»
- «АНГРЕН-ПАК»

Общая численность коллектива на четырех площадках фабрики составляет 147 человек, многие из них отдали бумажно-картонному производству много лет и прошли за это время вдохновляющий профессиональный путь.

- **Сергей Богомазов** с 2003 года вырос от оператора до заместителя генерального директора.
- **Ростислав Гончаров** — от механика до главного инженера.
- **Елена Шустова** — от менеджера до коммерческого директора.

- **Владимир Жигалов** с 2004 года вырос от помощника оператора до начальника производства.
- **Сергей Рахманов** — от помощника оператора до старшего оператора смены.
- **Андрей Конин** — от кладовщика до руководителя отдела закупок.
- **Максим Тарасовский** с 2005 года вырос от водителя погрузчика до генерального директора.
- **Валерий Лукьянов с 2006 года** — от инженера до руководителя ОП.

«НИКОЛЬ-ПАК ИМПЕРИАЛ»

НИЖНИЙ НОВГОРОД, МУРОМ

В 2011 году «Николь-Пак» пополнилась еще одним предприятием, которое расположено в двух городах.

Площадка в Нижнем Новгороде была создана на базе Горьковского картонно-рубероидного завода, основанного еще в 1932 году. С использованием европейского опыта производство было модернизировано в два этапа, что позволило внедрить самые передовые технологии в России по

«НИКОЛЬ-ПАК» СОСТОИТ ИЗ УПРАВЛЯЮЩЕЙ КОМПАНИИ И ВОСЬМИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПЛОЩАДОК, НА КОТОРЫХ РАБОТАЮТ >700 ЧЕЛОВЕК. КАЖДОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ РАБОТАЕТ АВТОНОМНО И САМОСТОЯТЕЛЬНО ЗАНИМАЕТСЯ ВСЕМИ ВОПРОСАМИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПРОИЗВОДСТВА И РЕАЛИЗАЦИИ ПРОДУКЦИИ.

изготовлению картона для производства гильзы (шпули) и картонного защитного уголка. Максимальная автоматизация производства позволила выдерживать стабильные характеристики картона.

Площадка в Муроме тоже создавалась на базе предприятия с большой историей — Муромский картонно-рубероидный завод был основан в 1914 году. При его модернизации особое внимание было уделено усовершенствованию массоподготовки, сеточной и прессовой части КДМ. Дополнительно был установлен сканер, который способен не только контролировать, но и регулировать в автоматическом режиме основные параметры картона.

Команду этого подразделения «Николь-Пак» составляют 143 человека, среди которых много опытных бойцов картонно-бумажного фронта с многолетним опытом работы не только в компании, но и в отрасли в целом.

- **Евгений Шувалов** работает с 1985 года и за это время прошел путь от механика до главного инженера, а затем и до заместителя генерального директора по общим вопросам.
- **Игорь Краснощеков** с 1992 года вырос от электромонтера до начальника производства.
- **Николай Карпов** с 1993 года — от слесаря КИПиА до начальника электро-технического участка.

«НИКОЛЬ-ПАК» ЯВЛЯЕТСЯ ЕДИНСТВЕННЫМ ПРОИЗВОДИТЕЛЕМ В РОССИИ ВЛАГООСТОЙКОГО ВИДА КАРТОНА. ОН ИСПОЛЬЗУЕТСЯ ДЛЯ ХРАНЕНИЯ ЗАМОРОЖЕННЫХ ПРОДУКТОВ, А ТАКЖЕ ДЛЯ ХРАНЕНИЯ ПРОДУКТОВ ПИТАНИЯ В МОРОЗИЛЬНЫХ КАМЕРАХ.

- **Евгений Шушпанов** с 1995 года — от намотчика рулонов до начальника ТСХ.
- **Валерий Баланюк** с 2001 года — от начальника охраны до заместителя генерального директора по безопасности.
- **Артем Бирлев** с 2002 года — от грузчика до главного механика.
- **Наталья Федосеева** с 2003 года — от аппаратчика ОС до начальника ТСХ.
- **Александр Аверичев** с 2004 года — от слесаря до начальника смены КДМ.
- **Вадим Каленихин** с 2005 года вырос от инженера-электроника до главного энергетика.
- **Дмитрий Семикин** с 2005 года — от главного энергетика до генерального директора.
- **Наталья Лакушина** с 2006 года — от бухгалтера до финансового директора.
- **Вадим Жамнов** с 2007 года вырос от начальника смены производственного цеха до главного инженера завода.
- **Дмитрий Андреянов** — от менеджера до директора по закупкам.

С июня 2022 года на обеих площадках идет освоение производства новой для нас продукции — рулонной флафф-целлюлозы — основы для производства санитарно-гигиенических изделий.



«АНГРЕН-ПАК»

АНГРЕН,
РЕСПУБЛИКА УЗБЕКИСТАН

Ангренский картонно-тарный комбинат, введенный в эксплуатацию в 1988 году, переживал разные времена. Но с 2010 года ситуация стала меняться только в худшую сторону и дошла до остановки производства и введения процедуры банкротства. Начался демонтаж оборудования, продажа зданий и передача прав владения на земельные участки по требованиям кредиторов. Оставшиеся сооружения находились в ветхом и аварийном состоянии. Однако в апреле 2018 года предприятие получило шанс на возрождение: «Николь-Пак» выкупила и погасила все долги, приобрела основной пакет акций и начала первый этап модернизации производства.

Команде из Узбекистана активно помогают коллеги с других предприятий «Николь-Пак». Совместными усилиями на «Ангрен-Пак» было возобновлено производство с проектной мощностью 50 тысяч тонн бумаги и 35 млн м² гофрокартона в год.

Ныне на картонно-бумажном производстве в Ангрене работают 264 человека. Среди них множество старожилов, которые хорошо помнят все этапы становления предприятия.

- **Дильфузахон Адылова** с 1989 года прошла путь от ученика укладчика-упаковщика до лаборанта ЦГТ.
- **Ирода Сайдазова** с 1994 года трудится бухгалтером.
- **Ирода Акбарханова** с 1999 года выросла от укладчицы-упаковщицы до заведующей центральным складом.
- **Фаррух Каримов** с 1999 года — от ученика накатчика до заведующего складом макулатуры.

- **Фазлиддин Шахапов** с 2000 года — от ученика клейщика картона и бумаги до сменного мастера.
- **Светлана Михайленко** с 2002 года — от инженера до специалиста по нормированию труда и заработной платы.
- **Лазизхон Хошимов** с 2003 года — от оператора ПРУ до технического директора «Ангрен-Пак».
- **Жавлон Мирисманов** с 2010 года — от электромонтера 3-го разряда до главного энергетика.
- **Бекзод Хаджиметов** с 2011 года — от сменного мастера до начальника ЦКиБ.

Активное участие в работе по развитию предприятия принимали и принимают сотрудники российских площадок «Николь-Пак».

- **Урал Мингажев** с 2011 года вырос от специалиста ТОиР до генерального директора ЗНП.



За 20 лет группа компаний «Николь-Пак» стала лидером среди предприятий в сфере производства картона и бумаги из вторичного сырья и упаковки, а также вошла в топ-100 промышленных компаний России по производительности труда, ежегодно занимая лидирующие позиции среди отраслевых предприятий на протяжении многих лет. Уверены: это только начало и впереди у «Николь-Пак» новые маршруты и вершины!

- **Константин Семенов** с 2007 года — от сушильщика до генерального директора «Ангрен-Пак».
- **Руслан Гиниатуллин** в 2002 году начал водителем погрузчика кровельного цеха в Учалах, ныне — исполнительный директор «Ангрен-Пак».
- **Фанис Юнусов** с 2007 года прошел путь от резчика ЗНП до главного технолога «Ангрен-Пак».

Сейчас в Узбекистане продолжается второй этап модернизации картонного производства, который позволит увеличить объем производства картона и бумаги до 120 тысяч тонн в год и освоить производство основы для гипсокартона. Кроме того, ведется оснащение гофропроизводства новыми линиями для расширения ассортимента и увеличения выпускаемой упаковки. На 2023–2024 годы в Ангрене запланировано начало производства картонных гильз.

Коллектив «Ангрен-Пак»:

«Уважаемые коллеги, примите самые искренние поздравления в связи с 30-летием ТЕХНИКОЛЬ и 20-летием «Николь-Пак». Пусть корпорация процветает, становится еще сильнее и богаче, занимая на мировом рынке только высокие позиции. Желаем неиссякаемой творческой энергии, успехов во всех начинаниях, высоких профессиональных достижений. Пусть в ваших делах будет дух созидания и оптимизма!»

ВЫБРОСИТЬ НЕЛЬЗЯ ПЕРЕРАБОТАТЬ! КАК ПРЕВРАТИТЬ МУСОР В ЦЕННОЕ СЫРЬЕ



ДОХОДЫ ИЗ ОТХОДОВ

Снижение объема отходов до нуля (или практически достижимого минимума) и их последующая переработка — один из принципов бережливого производства, которые в ТЕХНИКОЛЬ внедряют на протяжении более чем 15 лет. Первый шаг к этому — организация раздельного сбора — давно сделан на всех предприятиях компании. Здесь изначально сортируют не только привычные нам, обывателям, фракции вроде металла, картона и бумаги, но и полиэтиленовую пленку, использованную тару, резину, масла, а также несколько видов пластика — поливинилхлорид, полипропилен, полиэтилен. Плюс частично деревянные отходы.

Значительная часть этого — 98% пластика, металла и стретч-пленки — идет в переработку. То, что в процессы рециклинга вовлечь не удастся, реализуют в качестве полезных фракций. От платы за обращение с отходами предприятия ТЕХНИКОЛЬ давно перешли к заработку на продаже сырья. Ежегодно он составляет более 10 миллионов рублей.

ОСТАТКИ СЛАДКИ

Тем временем на заводах ТЕХНИКОЛЬ по возможности возвращают в технологический цикл все остатки, образующиеся в процессе производства. Яркий пример — предприятия, производящие утеплитель на основе экструзионного пенополистирола (XPS). И стружка,



В БЛИЖАЙШИЕ ПЯТЬ ЛЕТ В ТЕХНИКОЛЬ НАМЕРЕНЫ В ПЯТЬ РАЗ УВЕЛИЧИТЬ ОБЪЕМ ПЕРЕРАБОТКИ ПЛАСТИКОВ И ПОЛИМЕРОВ. РЕЦИКЛИНГ ЖЕ СОБСТВЕННЫХ ОТРАБОТАННЫХ МАТЕРИАЛОВ И ВОВСЕ ПЛАНИРУЕТСЯ НАРАСТИТЬ ДЕСЯТИКРАТНО. НО И ЭТО ЕЩЕ НЕ ВСЕ! ТЕХНИКОЛЬ ГОТОВА СТАТЬ ЛОКОМОТИВОМ СБОРА И РАЗВИТИЯ ВТОРИЧНОЙ ПЕРЕРАБОТКИ ВО ВСЕЙ СТРАНЕ. И СТОЛЬ АМБИЦИОЗНЫЕ ЦЕЛИ С УЧЕТОМ НАКОПЛЕННОГО ОПЫТА И НОВЫХ РЕШЕНИЙ, КОТОРЫЕ УЖЕ РАЗРАБАТЫВАЮТСЯ И ВНЕДРЯЮТСЯ, НЕ КАЖУТСЯ НЕДОСТИЖИМЫМИ.

ТЕХНОНИКОЛЬ одной из первых среди производителей строительных материалов в России внедрила на своих заводах рециклинговые программы. Уровень собственного рециклинга на предприятиях по выпуску минеральной ваты, ПВХ-мембран, пластиковых водосточных систем и экструзионного пенополистирола составляет 100%.

Вся продукция, которая не соответствует техническим условиям, накапливается и подмешивается к свежей минвате. В итоге на утилизацию направляют только 0,8% отходов. То есть перерабатывается 99,2%.

ВТОРАЯ ЖИЗНЬ СТРОИТЕЛЬНОГО МУСОРА

Научившись перерабатывать собственные потери и сведя их почти к нулю везде, где это технологически возможно, **ТЕХНОНИКОЛЬ** шагнула на следующую ступень и начала принимать в переработку старые стройматериалы. Причем не только свои, но и любых других производителей. Первыми ласточками стали минеральная вата и экструзионный пенополистирол. В 2020 году компанию им составили ПВХ-мембраны, а также отслужившие водосточные, карнизные и фасадные системы из поливинилхлорида (ПВХ). Чтобы ответить на вопрос, в чем важность таких инициатив, приведем несколько цифр и фактов.

К примеру, завод водосточных систем в Хабаровске может ежегодно перерабатывать до 800 тонн пластиковых окон, сайдинга, подоконников и труб, отслуживших свой срок. Этого достаточно, чтобы отделать фасады, установить новые водостоки и подшить кровли на три тысячи домов средней площадью 150 «квадратов».

Еще один наглядный пример! За год заводы каменной ваты **ТЕХНОНИКОЛЬ** утилизировали около 500 тонн отработанных минераловатных субстратов, поступивших из тепличных хозяйств, что составляет около 77% от общего объема переработки таких материалов в России. При этом использованные субстраты не просто измельчались вместе с другими минераловатными отхо-

дами (отсевами камней, обрезками, обломками, крошками от волокна и продуктами, не прошедшими контроль качества), а спрессовывались в брикеты и затем добавлялись к первичному сырью. Причем перерабатывать каменную вату



таким образом можно неограниченное количество раз!

В настоящий момент наши научные центры также разрабатывают технологии рециклинга битумных материалов. С ними не все так просто, но первые успехи уже есть. Так, недавно завод «**ТЕХНОНИКОЛЬ-Ульяновск**» успешно протестировал порошок из переработанных кровель в битумную смесь позволяет одновременно экономить природные ресурсы и сохранять первоначальное высокое качество готовой продукции. Однако ее использование требует строжайшего контроля качества — малейшие примеси или посторонние элементы способны повредить дорогое оборудование. Но этот потенциальный риск несравним с исчезновением в перспективе свалок стройматериалов и прочими положительными экологическими эффектами. До конца 2022 года в Ульяновске используют около 15 тонн вторсырья, план на 2023 год — до 100 тонн.

ТЕХНОНИКОЛЬ стала первой компанией в России, предлагающей бесплатную утилизацию старых стройматериалов, которые мы производим. При этом на переработку можно сдать продукцию не только торговой марки **ТЕХНОНИКОЛЬ**, но и любых других производителей.

РЕЦИКЛИНГ ПОЛИМЕРОВ

Средний уровень сбора и переработки полимерных отходов в стране не превышает 10%. А большинство отслуживших пластиковых изделий попросту выбрасываются в окружающую среду или сжигаются. При этом ежегодное накопление полимерных отходов, по оценкам экспертов **ТЕХНОНИКОЛЬ**, составляет от 800 тысяч до одного миллиона тонн. Но уже сейчас доступны эффективные решения в борьбе с пластиковым загрязнением — вторичная переработка полимеров и возвращение их в производство.

Впервые вовлекать вторичный полистирол в производство XPS начали в Хабаровске в 2016 году. Наводку на него мы получили от наших партнеров из Поднебесной, которые подсказали, что от первичных аналогов его отличает не только происхождение, но и значительно более низкая стоимость. Однако экономия — это лишь один аспект. Другой — экология: пластик разлагается десятки лет, так что его повторное использование позволяет снизить нагрузку на природу. К слову, вторичный полистирол можно перерабатывать до 10 раз. При этом на рециклинг тонны полимеров уходит в среднем одна десятая от того объема энергии и воды, который необходим для первичного производства. И это обстоятельство также позволяет уменьшить воздействие на окружающую среду.

Со временем практика использования вторичных полимеров распространилась и на другие предприятия, выпускающие экструзионный пенополистирол. Но и на этом мы не остановились! В декабре 2020 года был введен в эксплуатацию первый завод **ТЕХНОНИКОЛЬ** по переработке вторичных полимеров. На нем



принимают множество видов вторсырья, включая упаковки из полистирола и пенопласта для фруктов, овощей, яиц, замороженных и охлажденных продуктов. Здесь же можно утилизировать теплоизоляционные материалы и прочие вторичные полимеры. Гранулы, которые получаются в результате, применяются в производстве XPS-плит для дорожного строительства.

Аналогичный проект **ТЕХНОНИКОЛЬ** реализует под Санкт-Петербургом. Изначально предполагалось, что предприятие, которое уже близко к запуску, будет принимать вторсырье из Европы. Однако после пятого пакета санкций ЕС было решено перейти на локальные источники. Чтобы обеспечить завод в полном объеме, в настоящее время рассматривают вопрос о том, чтобы установить на нем мойку для подготовки полимерных отходов к гранулированию. Ожидается, что помимо пенополистирола на нем будут принимать полиэтилен и полипропилен.

Вторичное сырье также принимает новый завод АО «РБ групп» в Гусь-Хрустальном, что во Владимирской области. Его специализация — ПЭТ-флекс, то есть отмытые и измельченные пластиковые бутылки, которые используются для производства полиэфирных волокон. За сутки завод способен перерабатывать до 100 тонн



ПЭТ-флекса. Это 60 миллионов бутылок в месяц, или 730 миллионов в год. Пластик закупается по всей России и СНГ, затем сортируется по качеству и другим характеристикам. В зависимости от последних волокна, получаемые из него, направляются на изготовление полотна для битумных материалов или набивку подушек (это потребление более высокого уровня, где требуется чистота).

СОВМЕСТНЫЙ СБОР ОБЪЕДИНЯЕТ

Несмотря на то что наши собственные предприятия генерируют все больше вторичного сырья, его все еще недостаточно для того, чтобы удовлетворить наш спрос. К тому же забота о природе не знает различий между «своим» и «чужим». Поэтому в **ТЕХНОНИКОЛЬ** запустили акцию сбора подложек из вспененного полистирола в сотрудничестве с крупнейшими экоцентрами России — «Сборкой» и «Собиратором». Собранную одноразовую тару для продовольствия направляют на переработку для дальнейшего изготовления теплоизоляционных плит.



Отметим и сотрудников завода «Технофлекс» в Выборге, которые по собственной инициативе начали проводить регулярные акции по сбору и сдаче автомобильных шин на переработку. Просто для справки: выброшенная покрышка разлагается больше 100 лет. Вредные вещества, которые она выделяет при нагревании на солнце, попадают в воздух и почву и проникают в грунтовые воды. В то же время резиновая крошка, которую получают при переработке шин, является ценным сырьем, которое используется в том числе при производстве битумной гидроизоляции.

В завершение добавим: несмотря на то, что отношение к природе и воздействию на нее меняется, а число волонтеров и экологически ориентированных организаций растет, в России до сих пор отсутствует централизованная сеть операторов по сбору и переработке отходов. Решение проблемы мы видим в создании экомаркетплейса. Эксперты **ТЕХНОНИКОЛЬ** уже разрабатывают цифровую платформу TN RECYCLING, которая объединит всех участников рынка и позволит управлять процессами вывоза, переработки и поставки вторичных ресурсов на предприятия. Конечная цель — создание настоящей сырьевой биржи. Для этого у нас есть знания, ресурсы, а также огромное желание делать этот мир лучше!

ТЕХНО-ЗАИНСК: 15 ЛЕТ НЕПРЕРЫВНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

ЗАВОД КАМЕННОЙ ВАТЫ В ТАТАРСТАНЕ ЯВЛЯЕТСЯ ОДНИМ ИЗ САМЫХ ЭФФЕКТИВНЫХ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ, ЗАТРАТ, ПРИБЫЛИ И УРОВНЯ УПРАВЛЕНИЯ. ЭТО ТАКЖЕ МЕСТО РОЖДЕНИЯ ИННОВАЦИЙ: МНОГИЕ РЕШЕНИЯ, КОТОРЫЕ СЕЙЧАС ПРИМЕНЯЮТСЯ В СБЕ МИНЕРАЛЬНАЯ ИЗОЛЯЦИЯ И КОМПАНИИ, БЫЛИ ИНИЦИИРОВАНЫ, ПРОРАБОТАНЫ И ИСПЫТАНЫ ИМЕННО В ЗАИНСКЕ.



«Завод ТЕХНО» в Татарстане появился на свет осенью 2007 года и стал третьим предприятием по производству минеральной изоляции ТЕХНОНИКОЛЬ. Строительство длилось 15 месяцев под руководством **Андрея Мамонтова**, который является директором и по сей день. Сергей Колесников в книге «ТЕХНОНИКОЛЬ — главная роль» вспоминает: «Андрей пришел к нам работать слесарем на завод в Рязань, всего за пару лет дорос до главного специалиста, потом был направлен строить завод в Заинске. Дали ему 100 млн евро, построил. И сейчас — директор завода. Это я называю талант».

Перед началом строительства необходимо было вывезти старое оборудование и осуществить перепланировку будущих производственных цехов, а также административно-бытового комплекса. Уникальность проекта заключалась в том, что ломать и строить приходилось одновременно. Это, конечно, принесло свои плоды: завод был запущен всего через 15 месяцев после начала работ. Но не обошлось и без ошибок, которые трансформировались в опыт и пополнили базу заводостроительных знаний ТЕХНОНИКОЛЬ.



Директор завода Андрей Мамонтов и директор по производству Вадим Емельянов

Сам Андрей об этом периоде рассказывает следующее: «Строительство завода само по себе интересный кейс. Вначале проводится много подготовительной работы и долгое время ничего физически не происходит, но затем в разных местах и участках площадки начинают вырисовываться будущие контуры нового предприятия, а далее все начинает расти как снежный ком. Завершают этот увлекательный процесс установка и запуск оборудования. В общем, кто хоть раз принимал в этом участие — не забудет никогда».

В торжественной церемонии открытия принял участие президент Татарстана **Минтимер Шаймиев**, который отметил, что благодаря новому предприятию республика получила возможность использовать инновационные теплоизоляционные материалы. Завод также предоставил несколько сотен рабочих мест, что стало весомым вкладом для рынка труда в городе с населением в 40 тысяч человек.

В настоящий момент команду предприятия составляют 322 человека, из которых 47 имеют 15-летний стаж. «Подбор персонала был одним из интереснейших процессов, — продолжает вспоминать идейный вдохновитель завода и по совместительству директор **Андрей Мамонтов**. — Соискатели приходили с первого дня, и в их глазах было видно желание работать. Потом я понял, что люди здесь уникальны и изначально фантастически замотивированы на решение проблем, на конечный результат. Поэтому Заинск на сегодняшний день и имеет такую сплоченную и эффективную команду!»

ЗОЛОТОЙ ФОНД ЗАИНСКОГО «ЗАВОДА ТЕХНО»

Буквально каждый сотрудник вносит максимальный вклад и так или иначе имеет определенные достижения, из которых складывается успех всего предприятия. Команда также всегда готова делиться своей экспертизой. Производственный персонал проводил запуск заводов в Польше, Челябинске, Ростове. Из Заинска вышли и многие яркие управленцы, которые сейчас работают на других площадках СБЕ Минеральная изоляция.

Сергей Шабалин

возглавлял рязанский «Завод ТЕХНО», руководил запуском производства в Польше, успешно реализовывал программу совершенствования и передавал опыт коллегам в Юрге.

Максим Машкин

ныне директор по производству на «Заводе ТЕХНО» в Челябинске.

Роман Колесников

ныне руководитель дирекции продаж СБЕ МИ.

Нияз Сулейманов

в Заинске прошел путь от оператора до главного инженера, ныне руководит строительством завода в Казахстане.

Ильдар Давлетшин

ныне главный инженер на «Заводе ТЕХНО» в Белгороде.

Татьяна Лукоянова

успешно возглавляет отдел контроля качества на «Заводе ТЕХНО» в Ростове.

ОГРОМНОЕ СПАСИБО ЗА ВАШ
ТРУД, ИДЕИ И УСПЕХИ!



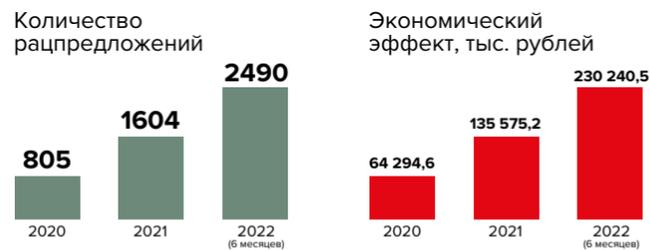
Заинцев отличает и любовь к спорту. С 2007 года на заводе сформированы мужские и женские команды, которые ежегодно принимают участие в первенствах по лыжным гонкам, волейболу, плаванию, шахматам и шашкам, стрельбе из пневматической винтовки, бадминтону, мини-футболу, спортивному туризму, настольному теннису, армрестлингу, баскетболу, а также городской спартакиаде «Сэлементлек». На протяжении четырех лет завод занимает второе командное место, и это стимул стремиться быть лучшими не только в производстве! Сотрудники завода также сдают нормативы Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса ГТО — заветные значки уже получили 32 человека.

Отличительной особенностью заинской работы с кадрами является понимание личностных характеристик новичка и системное выстраивание программы его развития. Внедряемые кросс-функциональные проекты позволяют в полной мере раскрыть потенциал каждого, выявить лидеров, надеяться на доверие и передать им в управле-

ние основные бизнес-процессы. Благодаря этому человек, придя на завод оператором, может получить необходимые знания, навыки, умения, трансформироваться с ценностями компании и выйти уже руководителем. История такого вдохновляющего профессионального развития в заинской копилке за 15 лет собралось немало!

Начиная с 2007 года завод непрерывно наращивал производственные мощности и сейчас является лидером по Приволжскому федеральному округу и не только по нему. Ежегодно увеличивается показатель производительности труда. При этом он сопоставим с предприятиями, имеющими более производительные линии!

Бьют рекорды и отдельные производственные сегменты. К примеру, среднесменное производство базальтового утеплителя



для труб превышает аналогичные участки почти в два раза: выпуск цилиндров с 2010 по 2022 год составил почти три миллиона погонных метров. А производительность линии по выпуску субстратов из каменной ваты для агропромышленных комплексов в этом году была увеличена на 31% за счет внедрения внутренних проектов.

Завод в Заинске уверенно несет и знамя главного инноватора направления Минеральная изоляция. Здесь были проработаны и испытаны многие решения, которые сейчас используются на других площадках СБЕ и по всей компании. Среди них применение альтернативных видов топлива (аналог кокса), что позволяет компенсировать отсутствие или высокую стоимость этих компонентов, проект по систематизации, планированию обслуживания и ремонта

производственного оборудования, который впоследствии был распространен на заводы других СБЕ, разработка и внедрение эффективных экологических систем, позволяющих уменьшить углеродный след и очистить промышленные выбросы до 99%.

В Заинске также была апробирована система безопасности и дефектоскопии на основе технического зрения. Совместно с ИТ-специалистами компании-разработчика сотрудники обучили нейросеть практически идеально распознавать дефекты для каждого вида продукции, выявлять и автоматически отправлять плиты с недостатками в переработку, а качественные продукты — на дальнейшую упаковку.

«Несмотря на нашу скромность, можем с гордостью сказать: мы помогли стать лучше. Стать лучше — значит стать ближе к нашему конечному потребителю через улучшение собственных процессов. Непрерывное совершенствование — секрет успеха!» — подчеркивает **Андрей Мамонтов**.

Рассказ о производственных процессах в Заинске будет неполным без погружения в вопросы экологии. Созидательные позиции по отношению к охране окружающей среды завод выстраивал, проходя непростой путь взаимодействия с населением города и природоохранными органами. Параллельно с этим у руководства и персонала сформировалось твердое и четкое отношение к экологии как к одному из важнейших процессов, являющихся неотъемлемой частью производства.

На заводе применяются принципы рационального использования природных ресурсов, бережного отношения к отходам, постоянной модернизации газоочистного оборудования, а также контроля выбросов. К примеру, в 2021 году завод в Заинске первым запустил установку регенеративного термического окисления. Это инновационное оборудование позволило снизить общий выброс фенола и формальдегида от фильтра камеры полимеризации на 95% от разрешенного количества. В этом году филиал также вышел с инициативой создания аналогичной установки для первой линии. Сейчас проводится очень значимая работа по импортозамещению установки дожигания газов камеры полимеризации. По сути это изготовление аналога европейского оборудования, который поможет тиражировать полученный опыт на другие заводы с меньшими затратами.

Одной из актуальных задач для завода была перевозка пылящих отходов на полигон. Сегодня закрыт и этот острый вопрос. Проект по компактированию (прессованию) золы позволит сжимать отходы от плавления в печах до 15 раз и полностью исключить их пыление, что благотворно влияет на окружающую среду со всех сторон.

Эффективность экологической политики предприятия подтверждает независимое признание.

В 2022 году администрация города и Министерство экологии и природных ресурсов Республики Татарстан признали филиал лучшим предприятием в номинации «Экопредприятие города». Завод также получил диплом номинанта национальной премии в области экологических технологий «Экотех-лидер-2022». Но самым ярким показателем верности выбранного пути в области охраны окружающей среды стал акт внеплановой проверки Казанской межрайонной природоохранной прокуратуры, которая не выявила ни одного нарушения законодательства.

Завод также активно участвует в жизни города и района, помогая в проведении национальных праздников Сабантуй и Петров день, оказывая помощь малоимущим семьям и детям из неблагополучных семей, детским и взрослым больницам. Так, например, в Заинской ЦРБ была отремонтирована палата для ветеранов ВОВ и приобретены все необходимые вещи: от специальных коек до микроволновой печи. Помимо этого, предприятие работает с отделом опеки муниципального района, ежегодно организует поездки для детей, делает подарки на День матери, помогает со-браться в школу.

В рамках празднования дня рождения компании и завода (примечательно, что юбилейные даты совпадают с разницей в 15 лет) основана «Аллея ТЕХНОНИКОЛЬ», для чего главой района был выделен отдельный участок. С 2018 года заводчане высадили более 650 саженцев хвойных сортов деревьев, и эта традиция будет продолжена до полной засадки.



Андрей Мамонтов, директор «Завода ТЕХНО», Заинск

«Девиз «Быстрее. Выше. Сильнее» является символом Олимпийских игр. Девиз «Знание. Опыт. Мастерство» на протяжении 15 лет — неотъемлемый символ нашего завода. Благодаря непрерывному развитию мастерства, являясь аккумулятором наилучших практик и генератором идей, мы смогли собрать команду, которая делилась на протяжении многих лет, делится и будет делиться знаниями и опытом практически по всем направлениям компании. С днем рождения, ТЕХНОНИКОЛЬ! Желаем дальнейшего развития и процветания, ну а мы продолжим делать для этого все возможное!»

ИНТЕРЕСНЫЕ ФАКТЫ О «ЗАВОДЕ ТЕХНО» В ЗАИНСКЕ

✓ >29,3 млн м³ выпущено готовой продукции за 15 лет.

✓ ↑ на 192% увеличилась производительность труда. Причем этот показатель ежегодно растет на определенный процент и не останавливался ни разу за последние 12 лет.

✓ Самый интересный с точки зрения инноваций (хотя, возможно, на текущий момент уже и не такой значительный в абсолютных цифрах) рекорд был поставлен в 2012 году, когда предприятие перевыполнило план более чем на 30% всего лишь за счет небольшой модернизации предыдущего поколения центрифуг и внедрения наклонной зоны на входе в гофрировщик.

✓ Завод одним из первых в России предложил бесплатную утилизацию старого минераловатного утеплителя. Отслуживший материал отправляется в переработку и повторное производство каменной ваты, что снижает нагрузку на мусорные полигоны.

✓ Входит в топ-5 лучших заводов ТЕХНОНИКОЛЬ по результатам масштабного аудита производственной системы, который проходил в компании с 2017 по 2021 год.

ПЕРВЫЙ ЮБИЛЕЙ ЗАВОДА «ПЛАСТИКИ» В РЯЗАНИ

ЭТИМ ЛЕТОМ ПЯТИЛЕТНИЙ ЮБИЛЕЙ ОТМЕТИЛ РЯЗАНСКИЙ ЗАВОД ПЛАСТИКОВЫХ ВОДОСТОЧНЫХ СИСТЕМ. ДЛЯ ЗАПУСКА ПРОИЗВОДСТВА МЫ РЕКОНСТРУИРОВАЛИ ОДИН ИЗ ЦЕХОВ БЫВШЕГО ЗАВОДА «ЗИЛ», УСТАНОВИЛИ В НЕМ СОВРЕМЕННЫЕ ЛИНИИ МИРОВЫХ ЛИДЕРОВ ОТРАСЛИ, МАКСИМАЛЬНО АВТОМАТИЗИРОВАЛИ ПРОЦЕССЫ, ПОЗАБОТИЛИСЬ О КАЧЕСТВЕ СЫРЬЯ И НАЧАЛИ ВЫПУСКАТЬ ПРОДУКЦИЮ, КОТОРАЯ СЛУЖИТ ВЕРОЙ И ПРАВДОЙ КАК В СЕВЕРНЫХ УСЛОВИЯХ ПРИ -50°C , ТАК И НА ЖАРКОМ ЮГЕ ПРИ $+50^{\circ}\text{C}$. НО ОБО ВСЕМ ПО ПОРЯДКУ!



только лабораторными, но и потребительскими испытаниями. Изобретательные блогеры переезжали наши водостоки на авто, закапывали в снег, а они все равно оставались как новые!

ВТОРАЯ ЖИЗНЬ ПЛАСТИКА

У многих потребителей слово «пластик» вызывает негативные эмоции. Этот материал принято ругать за воздействие на экологию и большое количество мусора, который образуется в быту после исполь-

и может многократно перерабатываться без потери качества выпускаемой продукции. К примеру, на рязанском заводе все технологические отходы, которые образуются в процессе производства, а также продукция, не прошедшая контроль качества, подвергается дроблению и используется для выпуска новых водосточных систем, сайдингов и софитов. Пластик таким образом получает вторую жизнь, а мы выполняем ответственную миссию: помогаем сохранить окружающую среду и ресурсы.

ОСОБЕННОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

Рязанский завод водосточных систем по праву считается одним из самых современных и эффективных в отрасли. Высокое качество продукции обеспечивают производственные линии мировых лидеров Engel, Theysohn (Австрия), Krauss Maffei (Германия), Plasmec (Италия), IFW (Австрия). А самые ответственные элементы оборудования, от которых зависит прецизионность (высокая точность) системы, изготавливаются специально для ТЕХНИКОЛЬ по индивидуальному заказу. В разработке данных компонентов применены высокие технологии закалки материала лазером, производство на пяти координатных станках ЧПУ большой точности, используется база проектирования ведущих производителей оборудования, что позволяет поддерживать стабильное качество изделий на протяжении миллиона и более смыканий.

СДЕЛАНО В РОССИИ!

~12 000 ТОНН В ГОД
ОБЩИЙ ОБЪЕМ ПЕРЕРАБОТКИ СЫРЬЯ
НА ЗАВОДЕ В РЯЗАНИ

>5 МЛН
ИЗДЕЛИЙ ЕЖЕГОДНО

При этом ТЕХНИКОЛЬ стремится увеличить долю российского сырья, тем самым уменьшая зависимость от импортных поставщиков и сокращая затраты на себестоимость продукции без потери качества. Если пять лет назад российское сырье в составе мультикомпонентных гранул ПВХ занимало 0%, то в 2021 году его объем достиг 81%.

Оборудование производства фитингов, или соединительных элементов для водосточных систем, обладает искусственным интеллектом и объединено в цепь. Задать настройки может только авторизованный специалист с соответствующим доступом. Это исключает случайные ошибки и сбои в процессе производства. А все экструзионные линии позволяют комбинировать два слоя пластика с различными рецептурами, поэтому наши водосточные системы красивы снаружи, максимально защищены от воздействия окружающей среды, а также прочны и герметичны внутри.

ЕЖЕГОДНО ЗАВОД
«ПЛАСТИКИ» В РЯЗАНИ
МОЖЕТ ВОЗВРАЩАТЬ
В ПРОИЗВОДСТВО
>600 ТОНН
ПЕРЕРАБОТАННОГО
СЫРЬЯ.

ФИНАЛЬНЫЙ АККОРД В ГИДРОИЗОЛЯЦИИ

Многие пренебрегают установкой водосточных систем. Но за годы обследований специалисты службы качества ТЕХНИКОЛЬ убедились, что вода играет чуть ли не самую большую роль в повреждениях фасада и цоколя. Это связано с тем, что влага не всегда успевает испариться и при замерзании вызывает пучение в стройматериалах. Пластиковые водосточные системы ТЕХНИКОЛЬ эффективно отводят дождевую и талую воду с крыши и помогают поставить финальную точку в гидроизоляции здания в целом. Отдельные модели наших водостоков даже способны выступать в качестве самостоятельных арт-объ-

ектов. К примеру, дизайн водосточной системы «ТЕХНИКОЛЬ Оптима» сочетает в себе элементы архитектуры мостов.

На рязанском предприятии также выпускаются пластиковые софиты, предназначенные для лучшей циркуляции воздуха в подкровельном пространстве. А два года назад ассортимент завода пополнил виниловый сайдинг. Отлаженные производственные процессы, новейшее производственное оборудование и опыт команды позволили получить красивый, надежный и долговечный материал, который сохраняет яркость и насыщенность цвета как минимум 15 лет. В скором времени также предстоит внедрение новых интересных фасадных решений и продуктов на основе вспененного ПВХ.

ПРОВЕРЕНО НА ПРОЧНОСТЬ!

В качестве основного сырья на рязанском производстве используется компаунд на основе поливинилхлорида, который более известен под аббревиатурой ПВХ. Этот полимерный материал был впервые синтезирован еще в 1835 году, но в широкий обиход вошел лишь спустя столетие. Произошло это благодаря американскому ученому Уалду Семону, который усовершенствовал поливинилхлорид и сделал его устойчивым к атмосферным воздействиям, гниению, стиранию и химической коррозии. Установлено, что в отдельных случаях изделия из ПВХ могут служить до 70 лет, сохраняя при этом все свойства. Наша продукция тоже прошла серьезную проверку — причем не

зования изделий из ПВХ. Однако не все знают, что поливинилхлорид является экологически безопасным материалом



Чтобы прогуляться
по производству,
отсканируйте
QR-код видео





ТОЛЬКО ВПЕРЕД!

Работу предприятия обеспечивает коллектив из 90 человек. Благодаря им все эти годы завод только наращивал темп. Производительность труда с момента запуска выросла на 119%, а объем выпускаемой продукции — на 318%. Производственные успехи предприятия подтверждены и авторитетными системами сертификации.

В мае этого года завод получил сертификат национального стандарта РФ ГОСТ ИСО 9001-2015, а также международный сертификат ISO 9001:2015. Независимая оценка позволила убедиться, что выполняемые бизнес-процессы соответствуют самым высоким мировым стандартам. Мы желаем команде не снижать установленную планку и к следующему юбилею подойти с еще более впечатляющими достижениями!



Врио губернатора Рязанской области Николай Любимов и операционный директор СБЕ СКХ Игорь Брызгунов запускают завод

Андрей Синяков,

руководитель производственного направления Пластики, СБЕ СКХ

“

Уважаемые коллеги!

Рад поздравить вас с пятилетием нашего завода! Это первый, хоть и малый юбилей! Эти годы были трудными и интересными, упорными и результативными, а впереди была победа. Победа над трудностями и обстоятельствами, над конкурентами и внутри себя.

Благодаря команде профессионалов, выросшей на нашем предприятии, проект смотрит с уверенностью в будущее, в новые горизонты, ставя перед собой амбициозные цели.

От всей души поздравляю каждого сотрудника нашего предприятия. Уверен, что самые главные победы у нас еще впереди!

”

ТЕХНИКОЛЬ

КОМАНДА ТЕХНИКОЛЬ Всегда на связи!

ПРИСОЕДИНЯЙТЕСЬ К СООБЩЕСТВАМ КОМАНДЫ ТЕХНИКОЛЬ В TELEGRAM И VK.COM. ТАМ МЫ ДЕЛИМСЯ НОВОСТЯМИ КОМПАНИИ, РАССКАЗЫВАЕМ ПРО УСПЕХИ КОМАНДЫ, ПОЗДРАВЛЯЕМ ВАС С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ЮБИЛЕЯМИ. ОСВЕЩАЕМ ПОЛЕЗНЫЕ КЕЙСЫ И ПРОЕКТЫ, КОТОРЫЕ РЕАЛИЗУЮТСЯ НА ЗАВОДАХ И В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ.

ОТКРЫТОЕ СООБЩЕСТВО
TECHNICOL_TEAM В VK.COM

Присоединяйтесь,
делитесь, ставьте лайки!



[M.VK.COM/TECHNICOL_TEAM](https://m.vk.com/technicol_team)

ЗАКРЫТЫЙ TELEGRAM-КАНАЛ
«КОМАНДА ТЕХНИКОЛЬ»

Отсканируйте QR-код, подайте заявку на вступление и дождитесь ответа администратора. Он одобрит заявку после уточнения ваших контактных данных (Ф. И. О., город, завод).



БОТ ДЛЯ СВЯЗИ
С АДМИНИСТРАТОРОМ КОМАНДЫ
ТЕХНИКОЛЬ В TELEGRAM

[@TN_TEAM_BOT](https://t.me/TN_TEAM_BOT)

Хотите предложить для публикации свою новость — напишите об этом нам, в отдел PR КЦ (pr@tn.ru).

Самые интересные истории мы опубликуем, а самых активных авторов месяца отметим подарками.



ПРОИЗВОДСТВО ДОБАВОК В БЕТОН:

МАЛЕНЬКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ДЛЯ РЕШЕНИЯ БОЛЬШИХ ЗАДАЧ

В ЭТОМ ГОДУ ПЯТИЛЕТНИЙ ЮБИЛЕЙ ОТМЕЧАЕТ ЗАВОД ПО ПРОИЗВОДСТВУ ДОБАВОК В БЕТОН В ВОСКРЕСЕНСКЕ. НЕСМОТЯ НА ЮНЫЙ ВОЗРАСТ, ЭТО НАПРАВЛЕНИЕ СТРОИТЕЛЬНОЙ ХИМИИ ТЕХНОНИКОЛЬ УЖЕ НАКОПИЛО УНИКАЛЬНЫЙ ОПЫТ И КОМПЕТЕНЦИИ И ПРОДОЛЖАЕТ АКТИВНО РАЗВИВАТЬСЯ.

Благодаря своей универсальности бетон остается одним из самых популярных строительных материалов на протяжении многих лет, веков и даже тысячелетий. Поэтому вопрос улучшения его свойств тоже не теряет своей актуальности. Но если наши древние предки использовали для этих целей, к примеру, скорлупу куриных яиц или соль, то сейчас на помощь приходит более серьезная артиллерия. Современные химические добавки в бетон помогают получать продукт с самыми разнообразными техническими характеристиками и решать даже узкоспециализированные строительные задачи, включая возможность проведения работ при низких или высоких температурах, противостояние агрессивной среде и многое другое.

Как ведущий международный производитель надежных и эффективных строи-

тельных материалов и систем, компания не смогла остаться в стороне от освоения этой важнейшей рыночной ниши и в 2017 году запустила в Московской области высокотехнологичное предприятие по производству добавок в бетон. В его команду вошли опытные эксперты ТЕХНОНИКОЛЬ. К примеру, начальник участка по производству **Дмитрий Кузьмин** в компании — с 2011 года. Свою экспертизу он оттачивал под руководством **Елены Кременецкой**, руководителя научного центра «Мастики и праймеры», и **Юрия Игошина**, руководителя научного центра БМиГ. Почти столько же работает **Михаил Соколов**, начальник отдела технического контроля. Чуть позже коллектив был усилен талантливым химиком-технологом **Романом Бавным** и **Ильей Морозовым**, отвечающим за высококлассную техподдержку, и с тех пор работает практически в неизменном составе под началом **Василия Шрамко**, знающего о бетонах практически все. Их экспертиза, опыт и любовь к строительной химии позволили выстроить конструктивное взаимодействие с несколькими крупными производителями цемента и производствами химической продукции. Это помогает оперативно и чутко реагировать на все появляющиеся веяния и новинки.

Уникальность предприятия в Воскресенске заключается в том, что все рецептуры

разрабатываются в собственном R&D-центре индивидуально под каждого клиента. При этом учитывается огромное количество переменных, вплоть до особенностей транспортировки. К примеру, при создании добавки в бетон для проведения строительных работ на Чукотке был использован специальный дополнительный компонент, который позволил осуществить сложную логистику готового продукта через Северный морской путь без потери качества. А это почти три месяца в пути с постоянно меняющимся температурным режимом и несколькими циклами заморозки и оттаивания!

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ЗАВОДА ДОБАВОК В БЕТОН ТЕХНОНИКОЛЬ

120 тонн в сутки

до 30 000 тонн в год



Сырьевые компоненты тоже подбираются под заказ, поэтому пул поставщиков постоянно растет: за пять лет их количество увеличилось с двух до 25. Доля компонентов российского происхождения при этом составляет 95%. Это обеспечило независимость от иностранного сырья и зарубежных партнеров, помогло оптимизировать стоимость и ускорить время выполнения заказов. Исходная ориентация на отечественного производителя позволила обойти и санкционные сложности этого года. Так что пока некоторые производители работают в авральном режиме, чтобы адаптировать свои продукты к переменам, отдел R&D может концентрироваться на решении новых задач наших клиентов. Также важно отметить, что в производстве используется только экологически безвредное сырье: добавки ТЕХНОНИКОЛЬ не содержат токсических компонентов, не имеют едкого химического запаха и в большинстве своем являются биоразлагаемыми.

Качество сырья отдел технического контроля проверяет по внутреннему регламенту, который отличается от принятого на рынке стандарта большей строгостью. Обычно строительную химию оценивают по паспортным показателям, однако эффективность добавки в бетон на бумаге и на деле может существенно различаться. Поэтому каждый поступающий компонент проверяется натурно, что позволяет избежать неприятных сюрпризов при тестировании уже готовой продукции. Высочайшее качество наших добавок в бетон отмечено и независимыми экспертами. Их рекомендует ЦНИИС для применения в дорожном и мостовом строительстве. Этим летом также было получено заключение от ГК «Автодор», которое подтверждает возможность применения наших добавок на объектах с высокими требованиями по надежности, безопасности и долговечности. К высоким оценкам от независимых экспертов добавим еще один факт, которым гордится предприятие: за пять лет оно не получило ни одной претензии к качеству выпускаемой продукции!

Столь же высокие требования предъявляются и к экологической составляющей. Завод добавок в бетон в Воскресенске был



КОМАНДЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДОБАВОК В БЕТОН ПРИНАДЛЕЖИТ РАЗРАБОТКА УНИКАЛЬНОЙ МЕТОДИКИ, КОТОРАЯ ПОЗВОЛЯЕТ ПОДБИРАТЬ НУЖНЫЕ СОСТАВЫ БЕТОНА ЗА СЧИТАНЫЕ МИНУТЫ И С ТОЧНОСТЬЮ ДО 95% БЕЗ МНОГОДНЕВНЫХ ЗАМЕСОВ В ЛАБОРАТОРИИ. ЭТО ОЧЕРЕДНОЕ KNOW-HOW ТЕХНОНИКОЛЬ.

сразу построен в соответствии с высокими стандартами безопасности окружающей среды и принципами безотходного производства. Это означает, что он не делает выбросов газов и отравляющих веществ в воздух, а все отходы идут в переработку. Более того, часть добавок создается из подлежащих утилизации компонентов химических производств, что позволяет снизить нагрузку на полигоны. Предприятие в Воскресенске также способствует снижению углеродного следа. Дело в том, что одним из главных поставщиков диоксида углерода (CO₂) на планете является производство цемента, а добавки уменьшают его количество в бетоне.

Еще одна важная особенность завода в Воскресенске: фокус на индустриальном потребителе (как правило, это бетонные заводы). По этой причине здесь не ограничиваются разработкой и производством инновационных добавок под техническое задание клиента, а предлагают весь спектр инженеринговых услуг:

- ✓ проведение испытаний добавок на материалах завода-производителя, подбор эффективных и экономичных составов бетонов и строительных растворов;
- ✓ техническую поддержку и выезд специалистов на строительные объекты;
- ✓ контроль строительного объекта на весь период проведения бетонных работ с использованием добавок в бетон ТЕХНОНИКОЛЬ;
- ✓ своевременные поставки качественной продукции клиентам.

Продукция завода в Воскресенске охватывает и розничный сегмент, предназначенный для жилого и частного домостроительства. Важно отметить, что с годами такие покупатели становятся все более продвинутыми и все чаще делают выбор в пользу не народных, а профессиональных решений. Для частных строителей была разработана целая линейка добавок в бетон, которая отлично себя зарекомендовала благодаря высокой эффективности и экономичности в применении.

Ассортимент завода также пополняют новые продуктовые группы. Особым предметом гордости стала линейка гидрофобизирующих составов. Это универсальные продукты, помогающие обеспечить долговечность бетону и самым разнообразным минеральным основаниям (натуральный камень, керамика и т. п.), которые могут контактировать с атмосферными осадками, сыростью, влагой и грязью. На очереди — очистители фасадов и огнебиозащита для древесины.

В заключение добавим, что строительная химия — это фактически неисчерпаемый кладезь технологий и продуктов как в России, так и в мире. Технологи завода ежедневно проводят новые испытания и подборы, направленные на улучшение свойств и качества бетона. Если еще несколько лет назад портфель предприятия составлял 30 добавок, то сейчас уже более 60 различных вариаций, и каким будет это число к следующему юбилею, сейчас можно только догадываться.

ПО ВОЛНАМ ИТ-ПАМЯТИ ТЕХНОНИКОЛЬ

ИТ-РУБРИКА



ВЛАДИСЛАВ УТКИН,
директор по информационным
технологиям

Уважаемые читатели, юбилей компании — это отличная возможность оглянуться назад и вспомнить, какой увлекательнейший путь мы все вместе успели пройти. ИТ не исключение! Начав с маленького весла в лодочке ТЕХНОНИКОЛЬ, за 30 лет эта функция выросла до собственного корабля, стоящего на службе мощной бизнес-эскадры. И наше путешествие только начинается: с каждой новой волной мы все увереннее стоим на ногах и готовы продвигаться все дальше даже при встречном ветре!

0 ПРЕДЦИФРОВОЙ ПЕРИОД: НА БЕРЕГУ

В первые 10 лет существования ТЕХНОНИКОЛЬ использовала информационные технологии в весьма ограниченном диапазоне — на вооружении были лишь

экселевские таблицы, электронная почта да бухгалтерские программы. При этом каждый завод жил по своим правилам и самостоятельно определял степень своей цифровизации, хотя возможностей и компетенций на это хватало не всегда. Так что к десятому году деятельности, когда стало появляться все больше новых задач, стало понятно, что для дальнейшего движения вперед все ИТ-паруса корабля ТЕХНОНИКОЛЬ должны быть приведены к общему знаменателю.

Это оказалось непростой задачей. В первую очередь из-за того, что менеджеры на местах привыкли к самостоятельности и ожидаемо сопротивлялись новым порядкам. Но все же удобства централизованного управления были оценены, и за два года все предприятия компании были переведены на единую учетную систему. Забегая немного вперед, замечу, что этот принцип действует и по сей день. Единая цифровая сеть, которая с годами значительно усовершенствовалась и демонстрирует свою высокую работоспособность не только в ясную погоду, по-прежнему объединяет все офисы ТЕХНОНИКОЛЬ, склады, сервисные службы и теперь уже порядка 60 заводов в восьми странах мира.



ИТ-конференция ТЕХНОНИКОЛЬ, 2017 г., г. Баку

1 ПЕРВАЯ ЦИФРОВАЯ ВОЛНА: ВЫХОДИМ В МОРЕ

В 2007 году ТЕХНОНИКОЛЬ приняла внутреннюю философию бережливо-

го производства. Благодаря чему было оптимизировано и/или автоматизировано огромное количество бизнес-процессов. Это позволило выйти на качественно иной виток развития, в том числе и ИТ-службе. Без преувеличения можно сказать, что она пережила второе рождение, перестав быть младшим партнером финансовой службы и начав стремительно развиваться во всех направлениях.



Своего пика первая цифровая волна достигла с появлением единого отдела клиентского сервиса (ОКС) и приходом **Сергея Жукова**, что позволило объединить все процессы, существовавшие на тот момент в компании, в единую цифровую цепочку. Это стало прорывом не только для нас. Заявив о себе как о крупном цифровом игроке, ТЕХНОНИКОЛЬ стала менять и весь рынок производства и торговли строительными материалами.

2 ВТОРАЯ ЦИФРОВАЯ ВОЛНА: НАСТРОЙКА ПАРУСОВ

После запуска уникальных для рынка систем и процессов пришло время

бороться за непрерывность их работы. Ведь что толку даже от самой продвинутой информационной системы, если она внезапно зависает или начинает ползти как черепаха. Слово «борьба» я употребил неслучайно. Этот период сопровождался внутренним сопротивлением изменениям, недоверием бизнеса к действиям ИТ-службы, а также нехваткой квалифицированных ИТ-специалистов. Не скрою, начинать работу в новой компании с такими вводными данными мне было нелегко. Но поскольку я дал слово **Елене Ясинецкой**, что отработаю минимум год, то пришлось засучить рукава. Сначала проработали единую сетевую архитектуру для обеспечения непрерывности работы каналов связи между заводами и единым центром обработки данных, а также операторами ОКСа. Подробнее об этом можно почитать в пятой корпоративной книге «Через тернии — к цифре».

В 2012 году с приходом «яйцеголовых» специалистов **Ильи Кашапова** и **Александра Голошумова** началась переработка монолитной системы ОКС в сервисную архитектуру с выделением крупных сервисов и сервисных команд. Значительную роль здесь сыграл нестандартный и профессиональный подход **Александра Голошумова**, его стратегическое видение развития систем и умение заразить своими идеями



Илья Кашапов



Александр Голошумов

ИТ-РУБРИКА

рядовых специалистов ИТ-службы. В этот период мы также выстроили процесс разработки и поддержки совместно с **Алексеем Горбатенко**.



Алексей Горбатенко

Алексей — опытный долгожитель нашей компании, используя его опыт, умение коммуницировать с людьми, внутреннее спокойствие,

нам удалось значительно повысить уровень сервиса и повернуть ИТ-службу лицом к нашим внутренним клиентам, а также повысить стабильность и надежность всех ключевых информационных систем. Отдельного упоминания заслуживает уникальная технология информационной безопасности компании, разработанная под началом **Ильи Кашапова**. Примененный им 10 лет назад нетрадиционный подход позволяет нам и по сей день эффективно защищаться как от внешних, так и от внутренних угроз. При этом наша ИТ-защита показывает свою эффективность при довольно низком уровне затрат на поддержание этой безопасности.

К слову о затратах! На этом этапе произошел важнейший тектонический сдвиг и в моем менеджерском сознании. Одно из совершенствований наших систем требовало нового сервера за пять миллионов

рублей. За согласованием этой покупки я отправился к **Владимиру Маркову**, который с ходу спросил меня: почему я отвлекаю его таким вопросом, если всего один час простоя, возникающий из-за некорректной работы наших систем, стоит намного больше?! С тех пор я стараюсь смотреть на ситуацию с высоты птичьего полета, а также чаще задумываться о потребностях бизнеса и его приоритетах.

Выделение ключевых инфосистем, отвечающих за базовую функциональность, позволило вернуть важную часть ИТ-полномочий нашим бизнес-единицам и дать им возможность внедрять внутренние решения, способствующие достижению финансовых результатов. Знамя лидера в развитии и тестировании новых технологий закрепила за собой СБЕ Минеральная изоляция. К примеру, благодаря им на наших заводах была внедрена система ТОиР (техническое обслуживание и ремонты), которая повысила общую эффективность использования оборудования, снизила число простоев, увеличила объем производства и производительность труда. Своевременная децентрализация оказалась очень мудрым решением. Привязка к единому центру принятия решений не способствует проведению экспериментов и решению специфических задач. Поэтому со временем свои ИТ-специалисты появились не только во всех СБЕ, но и в технической дирекции, департаменте

внутреннего аудита, центре обслуживания корпоративных клиентов.

В этот же период встал вопрос сплочения. Так как ИТ-служба ТЕХНОНИКОЛЬ довольно большая и распределенная, мы сконцентрировались на внутренних коммуникациях и мероприятиях, помогающих объединить команду в единое целое. К примеру, начали проводить ежегодные ИТ-конференции, где делимся достижениями, успехами, новыми подходами и просто общаемся. Горжусь, что с каждым годом эта внутренняя тусовка собирает все больше людей не только из ИТ-среды, но и из бизнеса. Интерес к информационным технологиям растет, и это не может не радовать.

3 ТРЕТЬЯ ЦИФРОВАЯ ВОЛНА: ХОЖДЕНИЕ ЗА ТРИ МОРЯ

Когда ТЕХНОНИКОЛЬ начала продвигаться на зарубежные рынки и приобретать новые заводы (в начале была Италия, потом Германия, Шотландия...), мы получили уникальную возможность сравнить развитие информационных технологий за рубежом и у нас. Так вот! Уровень автоматизации и цифровой культуры в ТЕХНОНИКОЛЬ оказался значительно выше, чем в Европе. Это придало нам довольно серьезный импульс: мы создали свои коробочные решения для европейских заводов, перекроили их инфраструктуру с целью привести к стандарту и стабильной работе, что в том числе помогло повысить производительность труда.

Озвучу и такой приятный момент, касающийся нашего похода в Европу. Так же, как и в России, мы начинаем постепенно менять местный рынок стройматериалов. Если раньше клиенты в той же Польше или Шотландии делали заказ по факсу или те-

лефону, то сейчас некоторые наши предприятия перешли на работу с цифровыми технологиями. К примеру, развернутая в Польше B2B-платформа целиком и полностью обеспечивает заказы через интернет.

Четыре года назад мы перешагнули еще одно своеобразное перепутье. Во время поездки с нашими партнерами в Китай удалось подглядеть очень много технологий и подходов, в том числе и на встрече с вице-президентом компании Tencent. Например, мы переосмыслили идею суперприложения, реализованную в WeChat, и начали создавать нашу собственную экосистему **TN Life**, которая включает множество полезных для сотрудников сервисов и сейчас активно развивается.

4 ЧЕТВЕРТАЯ ЦИФРОВАЯ ВОЛНА: ВСЕ ТОЛЬКО НАЧИНАЕТСЯ!

Два года назад ИТ-дирекция окончательно перестала быть одним из сервисных подразделений.

Теперь это центр высоких ИТ-компетенций, задающий тренды цифровых технологий и развивающийся во всех подразделениях компании, причем параллельно. Эта серьезная веха позволила расширить узкое горлышко информационных технологий: бизнес получил возможность создавать свои цифровые сервисы самостоятельно по определенным правилам и подходам. Довольно быстро появилось большое количество инициативных групп СБЕ, но компания оказалась не готова переварить увеличившееся вдвое количество цифровых продуктов. У бизнеса же не всегда хватает компетенций в развитии и продвижении. Поэтому ИТ-дирекция сейчас не просто задает тон в цифре, но и становится центром сосредоточения компетенций по обслуживанию ИТ. Мы



развиваем бренд работодателя, чтобы привлекать лучших специалистов с рынка, и создаем важные для них форматы общения. В середине прошлого года мы также запустили Цифровую академию, чтобы возвращать носителей ИТ-компетенций прямо внутри компании. Следующим важным шагом стало создание отдельного бизнес-подразделения «**TN-Диджитал**», о котором я уже начал рассказывать в предыдущем номере.

Не скрою, не все идет так гладко, как нам хотелось бы. Обратной стороной наших изменений стал кризис роста. Появились новые проблемы, связанные с ростом компетенций, сменой технологий, и все это необходимо учитывать и динамически меняться.

? А ЧТО ЖЕ ДАЛЬШЕ?

На сегодняшний день уровень автоматизации и внедрения информационных технологий в ТЕХНОНИКОЛЬ можно сравнить разве что с банком или финансовой

структурой. Но мы не останавливаемся на достигнутом, а все время ускоряемся и сокращаем размер каждой новой волны ИТ-развития. Наша цель — трансформация ТЕХНОНИКОЛЬ в цифровую корпорацию с навыками по производству строительных материалов. Так что в следующие 30 лет нас ждет немало интересных проектов. Информационные технологии в компании стоят на страже решения самых разнообразных вопросов: от производственных до коммуникационных. Многие решения являются прорывными для рынка в целом.

Уже сейчас мы используем дроны для составления карт зданий и тепловых исследований, тестируем технологии, связанные с умными материалами (в частности, используем датчики протечек внутри материалов, температурные и снеговые датчики), разрабатываем полностью безлюдный автономный склад и многое другое. На наших производствах внедрены системы машинного зрения, которые отслеживают качество продукции прямо на технологической линии, роботизированные комплексы и системы маркировки и учета наших материалов... Не переключайтесь, дальше будет только интереснее! Ждите анонсов и будьте здоровы!



ИТ-конференция ТЕХНОНИКОЛЬ, 2019 г., Стамбул

ВИВАТ, АКАДЕМИЯ!

↓
В МАЕ ЭТОГО ГОДА ЗАВЕРШИЛСЯ ВТОРОЙ ПОТОК АКАДЕМИИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ТЕХНОНИКОЛЬ. ПРОГРАММУ УСПЕШНО ПРОШЛИ 16 ЧЕЛОВЕК, ЧЕТВЕРО ИЗ КОТОРЫХ УЖЕ ПОЛУЧИЛИ НОВЫЕ КАДРОВЫЕ НАЗНАЧЕНИЯ. КАК ОЩУЩАЮТ СЕБЯ ВЫПУСКНИКИ ТЕХНОНИКОЛЬ-2022, ЧТО ДАЛО ИМ ОБУЧЕНИЕ И С КАКИМИ СЛОЖНОСТЯМИ ПРИШЛОСЬ СТОЛКНУТЬСЯ, СПРОСИЛИ НАПРЯМУЮ.

ОБ АКАДЕМИИ

Академия кадрового резерва появилась на свет в 2016 году, чтобы выращивать внутри компании новые поколения менеджмента ТЕХНОНИКОЛЬ. В нее принимаются выдающиеся сотрудники, обладающие мотивом, желанием и способностями успешно работать над более амбициозными задачами, занимать более высокие посты, продвигаться по карьерной лестнице, способные и готовые в будущем возглавить заводы, структурные подразделения и целые направления бизнеса.

ПЕРВЫЙ ПОТОК 2016–2019

Первый поток программы успешно выпустил в свет 11 резервистов, наших коллег из разных регионов и подразделений. Их наставниками стали топ-менеджеры компании, которые помогали разрабатывать и защищать реальные бизнес-проекты. В процессе обучения также отслеживались



Первый поток Академии кадрового резерва ТЕХНОНИКОЛЬ, 2016 г.

результаты выполнения индивидуальных планов развития и проводились регулярные встречи с коучем. Заработанные и/или сэкономленные средства от внедрения проектов окупили всю трехлетнюю программу в пять раз, и вслед за первым выпуском Академии сразу же стартовал второй поток.

ВТОРОЙ ПОТОК 2019–2022

Обучение продолжалось три года и состояло из шести модулей, каждый из которых включал заочную подготовку (прохождение электронного курса по теме), очный тренинг, выполнение домашнего задания и защиту решений по этому выполнению, аттестацию по пройденному материалу. Совмещать такую интенсивную учебу с работой нелегко само по себе. Вдобавок к этому второй поток Академии совпал с пандемией коронавируса, локдаунами, самоизоляцией и прочими ограничениями. Но кто боится сложностей, тот не работает в ТЕХНОНИКОЛЬ!

В этом году последний звонок Академии прозвенел для 16 человек из 20 стартовавших: **Евгения Авдеева, Станислава Бенца, Дмитрия Блинова, Александра Будченко, Алины Гимаевой, Николая Гусева, Эльвира Давлетшина, Анны Даутовой, Кирилла Кемаева, Дмитрия Курносова, Александра Ларина, Дмитрия Михайлиди, Павла Пашкова, Ивана Точицкого, Алексея Фадеева и Никиты Яковлева.**

За время обучения они подготовили **шесть дипломных проектов**, направленных на решение конкретных бизнес-задач:

- ✓ Экосистема интернет-магазина ТН как единая платформа товаров и услуг ТЕХНОНИКОЛЬ;
- ✓ Система управления ретробонусами ТЕХНОНИКОЛЬ;
- ✓ Гибридные герметики для ПГС и DIY на территории RUBiK;
- ✓ Комплексные отгрузки ТН;
- ✓ Цифровая платформа TN-Recycle;
- ✓ HUB VYBORG.

Все они были успешно защищены на комиссии Академии кадрового резерва и продолжают активно внедряться в жизнь.

Пятеро из резервистов уже получили новые кадровые назначения: **Дмитрий Блинов** занял должность руководителя технической службы СБЕ Полимерная изоляция, **Кирилл Кемаев** стал исполнительным директором завода «ТЕХНОФЛЕКС» в Выборге, **Александр Ларин** возглавил функциональный проектный офис СБЕ Полимерная изоляция, **Никита Яковлев** — «Завод ТЕХНОНИКОЛЬ Дальний Восток» в Хабаровске, а **Павел Пашков** перешел на позицию директора по производству СБЕ Минеральная изоляция.

А главным отличником второго потока стал **Евгений Авдеев**, который все три года обучения входил в топ-3 рейтинга участников и руководил проектом, который на защите занял первое место!



Евгения Карбанова,
коуч, консультант по развитию руководителей высшего звена

“

Хочу отметить невероятную включенность участников Академии. При столь высокой рабочей нагрузке они на протяжении всех трех лет сохраняли интерес ко всему, что происходило в программе, и жадность к любым инструментам, которые помогали в познании себя и расширяли подходы к управлению. Большинство участников сделали, на мой взгляд, огромный рывок в своем развитии: стали более зрелыми, уверенными в себе, создали новые отношения, реализовали масштабные проекты, которые могут создать для компании дополнительную прибыль в долгосрочной перспективе. У греков есть два слова для обозначения времени: хронос и кайрос. Хронос обозначает продолжительность времени, минуты и секунды, кайрос — качество и глубину проживания этого времени. По моему ощущению, за эти три года участники прожили более долгую жизнь в том, что называется кайросом. В конце программы было большое количество искренней благодарности у участников к руководителям компании за такую возможность. Позвольте и мне выразить благодарность — за сопричастность к работе Академии, где создается столько ценности для всех участников процесса.

”

ВТОРОЙ ПОТОК. ВЗГЛЯД ИЗНУТРИ



Евгений Авдеев,

руководитель направления Материалы для малоэтажного строительства, СБЕ БМиГ

В компанию пришел на позицию технического специалиста в СБЕ БМиГ в 2007 году. Спустя два года был назначен на должность руководителя направления Специальные материалы. С ноября 2013 года руководит ЦФО «Коттеджное и малоэтажное строительство» в СБЕ БМиГ. В этом году отметил 15-летний профессиональный юбилей в ТЕХНОНИКОЛЬ.

«Управленческое образование у меня было и до поступления в Академию — в 2014 году я получил степень MBA в Высшей школе международного бизнеса РАНХиГС при Президенте РФ. У меня также есть высшее строительное образование — в 2002 году окончил Московский государственный строительный университет (МГСУ), а в 2010-м получил диплом с отличием Государственного университета управления на кафедре управления проектами. Но ни одно образовательное учреждение не показало комплексного подхода к бизнесу, а знания в различных областях были разрозненными и несистемными.

Однако целью моего обучения в Академии кадрового резерва было не только получение структурированных знаний. Мне хотелось изучить передовые инструменты ведения современного бизнеса в рамках конкретных потребностей. ТЕХНОНИКОЛЬ — компания с интенсивным ростом на протяжении всего времени. Для этого нужны подготовленные управленцы с высокой вовлеченностью и знаниями, видением будущего развития, перспектив роста и расширения бизнеса. Я принял этот вызов, чтобы войти в их число и влиять на развитие ТЕХНОНИКОЛЬ.

Учеба органично вошла в мою повседневную жизнь уже не первый раз. Когда ты вовлечен в работу настолько, что это становится твоим личным делом, уже сложно отличить личное от бизнеса. Поэтому совмещать пришлось, скорее, не с работой, так как это было ее частью и помогало принимать сложные решения, а с личной жизнью и семьей. Дома я встречал понимание и поддержку близких. Это помогало и давало уверенность.

В итоге Академия оказалась лучшим обучением в моей жизни — по качеству материала, организации и атмосфере. Это позволяло не отвлекаться и полностью погрузиться в процесс обучения. Все преподаватели — абсолютные профессионалы с хорошими теоретическими и практическими знаниями. Важно, что все бизнес-



кейсы во время обучения были четко привязаны к деятельности ТЕХНОНИКОЛЬ. В процессе обсуждений и презентаций решений появлялись уникальные идеи, которые можно было незамедлительно брать на вооружение и применять в бизнесе. Реальные рабочие мозговые штурмы.

Отдельно отмечу процесс от подготовки до аттестации каждого модуля. Это четко структурированный многоступенчатый квест, который позволяет плавно войти в каждый модуль, идти по нарастающей и в конце выйти действительно с усвоенным материалом и глубокими знаниями. Каждое очное обучение транслировалось онлайн с записью, что позволяло вернуться к ней на этапе подготовки к аттестации. Большое спасибо **Елене Ясинецкой** и **Елене Сорочан** за организацию и поддержку.

Нельзя переоценить и роль коуча в программе — **Евгении Карабановой**. У всех сформированы свои модели и реакции на окружающее. Она предлагала посмотреть на многие вещи с разных сторон, давая возможность экспериментировать, менять модели поведения, искать максимально эффективные решения, проявлять лидерские качества. Это позволяло видеть различные процессы и людей как часть большого контекста, запускать системные изменения внутри себя и в команде, не бояться менять статус-кво и приводить решение задач к положительному конечному результату.

Самым сложным в обучении стало не просто взять высокую планку, а удерживать ее с течением времени. Коллеги на потоке расслабиться не давали — все в Академии подобрались очень амбициозные, креативные и целеустремленные. За что им большое спасибо! Сильная команда и сильные соперники! Сначала я не придавал значения рейтингу и работал по принципу «Делай, что нужно, отдавайся на 120%, и результат не заставит себя ждать». Это мотивация, направленная внутрь, на развитие личности, самореализацию. Но потом втянулся, начал воспринимать рейтинг как игровой процесс, как спорт. И проснулся азарт.

Наш проект «Система управления ретробонусами ТЕХНОНИКОЛЬ» победил в конкурсе КРУС, доказав качество проработки и актуальность для компании. Чтобы сформировать эффективную команду, понадобилось какое-то время. Это бесценная часть обучения по коммуникациям. Со временем сформировались определенные роли в команде, иногда они менялись, но целостность команды и горящие глаза всегда оставались. Все ребята — настоящие лидеры, я благодарен им за профессионализм, поддержку и самоотдачу. В итоге мы создали действующую аналитическую платформу сбора и обработки информации с готовым MVP для СБЕ Полимерная изоляция. Она уже работает, приносит пользу и сейчас лишь дорабатывается по части функциональности. В таком виде проект уже принят к масштабированию в двух других СБЕ. Это важная тема для бизнеса, которая поможет ускорить рост прибыли компании опережающими темпами по продуктам развития за счет работы кросс-продуктовых комплексных ретробонусных



программ. А после защиты меня привлекли к другому масштабному проекту корпоративного центра — созданию портала B2B в рамках продукта «Ретробонусы».

Передо мной также стоит задача создать новый портфель комплексных предложений для профессионального рынка коттеджного и малоэтажного строительства. В нем уже есть несколько систем для фундаментов, внутренней гидроизоляции, две системы для плоских кровель. Дальше мы рассматриваем, какие строительные продукты и комплектующие уже есть в компании, а каких (популярных на рынке) пока нет и их надо ввести в производство. Для компании в таком подходе нет ничего нового: постоянное развитие и внедрение новых продуктов — это неотъемлемый элемент успешного бизнеса ТЕХНОНИКОЛЬ. Стратегический горизонт планирования ЦФО КМС — 10 лет. В стратегию входит использование только самых передовых технологий и поддержание уникального конкурентного производственного преимущества на основных мировых рынках, интенсивный рост производственных мощностей с двух до пяти линий к 2030 году, разработка новых строительных систем и обеспечение клиентов только самыми качественными и современными материалами.

В заключение скажу, что обучение в Академии — это не только знания, но и общение с коллегами, новый опыт, интересное участие в бизнес-играх, решение сложных и прикладных кейсов. Бонусом я получил незабываемые коммуникации, взаимопонимание и взаимовыручку с коллегами из других СБЕ. КРУС сблизил людей, которые в будущем будут принимать совместные решения. Это создало бесценную систему взаимоотношений, организующую синергию внутри компании. Но главное путешествие впереди!»



Алина Гимаева,

руководитель корпоративных продаж, регион Северо-Запад

В ТЕХНОНИКОЛЬ с 2018 года. Начав с позиции менеджера ОЦО Корпоративные продажи в Северо-Западном федеральном округе с локацией в Санкт-Петербурге, ныне управляет цепочкой корпоративных продаж в этом регионе и руководит федеральной программой «Аэропорты».

«До ТЕХНОНИКОЛЬ я работала с прямыми иностранными инвестициями и, мягко говоря, была не с рынка. Однако адаптацию в компании я прошла максимально быстро. В большей части благодаря своему руководителю **Евгению Бахмутову**, чей позитивный интеллект мотивирует меня до сих пор.

Спустя полтора года работы я увидела письмо от **Елены Ясинецкой** о наборе в КРУС. Вчитываясь, я поняла, что сейчас самое время получить знания о всех процессах в ТЕХНОНИКОЛЬ. Помноженные на академические занятия, они гарантированно бы привели к тому, чтобы я смогла принести максимальную пользу компании в ближайшие годы. Я написала мотивационное письмо, прошла все ассесменты и получила заветное уведомление о зачислении.

В момент принятия решения о поступлении и обсуждения этой возможности с руководителем особо важно было взвесить свои реальные силы — нельзя допускать, чтобы рабочий процесс и результаты по прямым обязанностям деградировали. Было понятно, что впереди интереснейшие, но сложнейшие три года. Обучение потребовало мобилизации максимального количества сил, но все получилось! Как мне видится,

благодаря строжайшей дисциплине, регулярному коучингу, очным встречам с коллегами из КРУС и **Еленой Ясинецкой**, поддержке моей семьи.

Каждый учебный модуль удивлял больше предыдущего и приводил к новому уровню мотивированности, еще более ясному осознанию роли компании в России и важности роли каждого сотрудника внутри нее. Поражала выстроенная логика обучения, когда новые знания идеально выкладывались на уже полученные в предыдущих блоках. На защите вниманию руководства мы представили проект по введению в линейку продаж СБЕ МиСХ гибридного герметика, который стал частью большой инициативы «Герметики» этой же СБЕ. Моя проектная группа в лице **Александра Ларина, Никиты Яковлева и Станислава Бенца** — это команда мечты. Отдельно хочу выразить свою безмерную благодарность **Екатерине Горячевой**, которая показала нам всем образец наставничества, обеспечила самой прямой и честной обратной связью, вовлеклась в проект с головой. Между нами всеми сложилось безоговорочное доверие. Убедена, что впереди наш проект ждет только успех и нарастающие продажи.

В ближайшие годы я прочно связываю свою жизнь с ТЕХНОНИКОЛЬ. Я открыта новым вызовам. Без скромности можно сказать, что я последовательно взбираюсь на пик своих возможностей и свою энергию я намерена реализовывать в компании. Мне видится, что основа персонального карьерного успеха заключается в гибком интеллекте, помноженном на хардовые и софтовые скиллы. И ТЕХНОНИКОЛЬ дает все возможности их развивать!»



Дмитрий Михайлиди,

директор по развитию
СБЕ Полимерная изоляция

В ТЕХНОНИКОЛЬ с 2007 года. Начинал техническим специалистом, в 2009–2013 годах руководил технической поддержкой и развитием продукции XPS, затем был руководителем инженерно-технического центра в технической дирекции. С 2018 года — директор по развитию СБЕ Полимерная изоляция.

«Академия кадрового резерва — это возможность узнать много нового, с одной стороны, а с другой — структурировать свои собственные знания. Академия объединила специалистов из самых разных областей, поэтому нам было действительно интересно вместе, каждый мог открыть что-то новое для коллег. У нас было множество тем для обсуждения. Мы стали большой командой. В процессе обучения наибольшего внимания требовали блоки знаний, с которыми в повседневном рабочем режиме не приходится сталкиваться. В то же время именно это и вызвало наибольший интерес.

Для тех, кто волнуется, можно ли совмещать работу с обучением в Академии кадрового резерва, хочу сказать, что это реально. Важно изначально понимать, что получение новых знаний в Академии не должно сказаться на основной работе. Будут моменты,

когда работать придется в более напряженном режиме. К этому просто надо быть готовым, и тогда все точно получится!»



Павел Пашков,

директор по производству
СБЕ Минеральная изоляция

В ТЕХНОНИКОЛЬ пришел в 2018 году на позицию директора ПП Хабаровск. В 2021 году по результатам работы и обучения в Академии кадрового развития получил предложение о повышении и с тех пор занимает должность директора по производству СБЕ Минеральная изоляция.

«Формально я сам не мог поступить в академию — не подходил по стажу работы в компании. Но мой руководитель **Василий Ткачев** предложил мне пройти это обучение. Оно помогло мне получить новые знания и взгляды на привычные вещи с необычной стороны. Особенно понравились курсы по организации производства, маркетингу, системному и стратегическому мышлению.

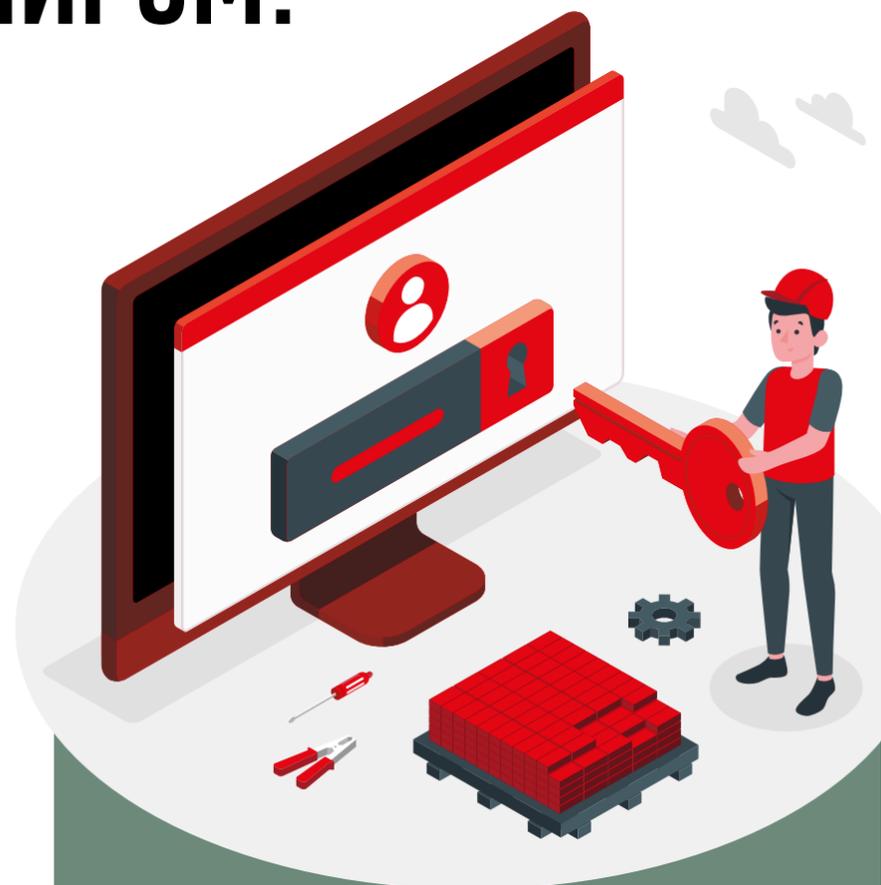
Сложнее было с проектом — долго выбрали тему, еще дольше осознали ее и раскачивались. Преодолевали эти трудности сообща, за что я искренне благодарен всем участникам нашей команды — **Дмитрию Михайлиди, Дмитрию Блинову и Эльвиру Давлетшину**. Вместе мы работали и продолжаем работать над проектом уберизации бизнеса — это часть большой работы по цифровой трансформации ТЕХНОНИКОЛЬ. Его реализация позволит нам быть ближе к конечному потребителю, а значит, лучше понимать его потребности».

Мы еще раз поздравляем всех выпускников и надеемся, что те знания и опыт, которые они приобрели за время учебы, позволят достичь новых карьерных и личных высот каждому из них, а компании — выйти на очередной виток своего развития!

ВЛАДЕЮЩИЙ ИНФОРМАЦИЕЙ ВЛАДЕЕТ МИРОМ!

Лидерство в издержках является одной из стратегических целей компании. Но если на производстве мы уже достигли существенных результатов, то в операционных вопросах корпоративного центра все еще существуют зоны роста. К примеру, за 30 лет своего существования компания сгенерировала огромный пласт уникальных внутренних знаний. Однако до многих из них было сложно добраться простым путем, между подразделениями не всегда был устойчивый контакт при обмене информацией, а при увольнении сотрудников часть данных порой терялась. Поэтому при развитии суперприложения TN Life, которое объединяет ключевые внутренние цифровые сервисы, не возникло ни единого сомнения, что одним из таких сервисов должна стать усовершенствованная база знаний.

Для ее создания мы провели опрос представителей функциональных служб ТЕХНОНИКОЛЬ, чтобы определить потребности, проблемы и условия хранения корпоративных знаний. Мы также тщательно изучили опыт других компаний: информацией с нами поделились такие технические монстры, как «Тинькофф банк», «Мегафон» и «Тикурилла». После этого мы провели тендер, чтобы выбрать лучшую платформу для хранения наших внутренних интеллектуальных активов... В ходе которого поняли, что для реализации всех наших идей коробочного решения явно недостаточно, и сделали свой выбор в пользу собственной разработки. Это позволило решить узкоспециализированные задачи, которые не покрываются готовыми решениями, и создать по-настоящему уникальный продукт, заточенный под особенности нашей компании.



Добро пожаловать
в базу знаний ТЕХНОНИКОЛЬ!



<https://kb.tn.ru>

Переходи по QR-коду,
чтобы ознакомиться с новой
базой знаний в браузере



Скачай суперприложение TN Life
на мобильный и получи доступ к базе
знаний ТЕХНОНИКОЛЬ уже сегодня!

В ЧЕМ СИЛА НОВОЙ КОРПОРАТИВНОЙ БАЗЫ ЗНАНИЙ ТЕХНИКОЛЬ

ВСЕ ВМЕСТЕ В ОДНОМ МЕСТЕ

До недавнего времени в компании было несколько инструментов для хранения информации: файлы размещались на Share Point, распоряжения и инфописьма публиковались на внутреннем портале, программы для адаптации и обучения сотрудников — в Success Factors. Эту разрозненную картину дополняли сетевые диски, записные книжки в One Note, а часть информации и вовсе хранилась лишь на компьютерах отдельных сотрудников. Новая база знаний позволяет объединить весь этот контент «под одной крышей»: инструкции, стандарты и регламенты, материалы и презентации с прошедших мероприятий, ответы на частые вопросы и многое другое. На текущий момент здесь размещено уже 1200+ статей от функциональных подразделений компании, и работа по трансферу накопленных знаний лишь набирает обороты.

МОБИЛЬНОСТЬ

Времена, когда по телефону только звонили, давно ушли в прошлое. Мы живем в самый расцвет мобильной эры и проводим со смартфоном едва ли не больше времени,

чем с друзьями и близкими. Не беремся утверждать, что в этом нет минусов, но на плюсах хотим остановиться подробнее. Если раньше мы были привязаны к стационарному компьютеру, то сейчас можно заплатить за квартиру, купить продукты и заказать такси даже с беговой дорожки или шезлонга у бассейна. Для работы тоже больше не требуется строгая привязка к времени и месту. Именно поэтому база знаний изначально проектировалась для работы на мобильных устройствах, но при этом прекрасно функционирует и на ПК через браузер.

И СОДЕРЖАНИЕ, И ФОРМА

Не откроем Америки, когда скажем, что длинные тексты, а тем более сложные инструкции или регламенты мало кто любит читать. Однако с помощью удобного визуального редактора любой материал можно превратить практически в произведение искусства, да еще и с минимальными усилиями: создавайте новые документы прямо в базе знаний, выделяйте заголовки и подзаголовки, вставляйте таблицы, добавляйте изображения, видео и файлы, чтобы повысить качество восприятия информации.

НАЙДЕТСЯ ВСЕ

Думаем, многие помнят те времена, когда мы приходили в библиотеку (ту самую,

с настоящими бумажными книжками) и искали нужные нам издания в огромных каталогах с кучей карточек и наименований. С появлением интернет-поисковиков эта задача значительно упростилась — стало достаточно ввести несколько слов, чтобы найти нужный документ или страничку. Мы же пошли еще дальше! Вдохновившись программными продуктами типа Fine Reader, способными распознавать документы и изображения в жизни, мы решили научить тому же наш поисковик и интегрировали в него специальный движок Yandex Vision, который умеет искать нужную информацию не только в текстовых файлах, но и в картинках.

ЗНАНИЯ ПО ЗАКАЗУ

На случай, если нужная информация все-таки не найдется, всегда можно оставить заявку на добавление новых тем и знаний в систему. Для этого достаточно нажать на иконку со знаком вопроса и заполнить необходимые данные. После этого заявка будет передана ответственным в работу для написания статьи. Кстати, через эту форму можно оставить обратную связь не только по базе знаний, но и по всем другим приложениям TN Life.

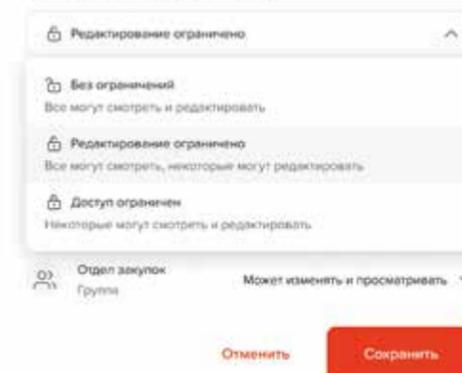
СРЕДИ ДРУГИХ УДОБНЫХ ФИШЕК НОВОЙ БАЗЫ ЗНАНИЙ

Полноценная поддержка вставки, копирования и форматирования таблиц, с которыми активно работают многие наши

сотрудники. Мы также предусмотрели возможность вставки и прикрепления любых файлов размером до 2 Гб. Причем видео можно просматривать в удобном плеере как с мобильных устройств, так и с ПК. ИТ-специалисты также наверняка оценят возможность вставки в статьи частей кода программирования. Но и это еще далеко не все!

Современные мобильные приложения — это живой организм, который постоянно меняется и совершенствуется вслед за новыми трендами рынка, а также потребностями и задачами бизнеса. В ближайшее время появится возможность управлять доступом к статьям и задавать персональные настройки, создавать черновики, к редактированию которых можно будет возвращаться в любое удобное время. Изменится и внешний вид базы знаний: он будет максимально приближен к общему дизайну всей экосистемы TN Life, но при этом сохранит свои индивидуальные особенности.

Права доступа к статье



«КАК ПРОЙТИ В БИБЛИОТЕКУ?»

Чтобы получить доступ к единой базе знаний ТЕХНИКОЛЬ, достаточно скачать мобильное суперприложение для сотрудников TN Life и найти в нем соответствующую вкладку. В базу знаний ТЕХНИКОЛЬ также можно войти через веб-версию для ПК, которая адаптирована и для просмотра через браузер в мобильном телефоне.

Авторизация осуществляется с помощью корпоративного цифрового профиля. В качестве логина используется номер мобильного телефона (как правило, он актуализируется в момент устройства на работу, с этим также может помочь служба персонала вашего подразделения) и/или адрес корпоративной электронной почты. Это помогает защитить нашу внутреннюю информацию от доступа извне. Однако мы понимаем, что какие-то вопросы (например, производственные инструкции) требуют максимально быстрого погружения, и сейчас

Точим пилу сообща!

Сотрудники делятся на два типа: тех, кто постоянно точит пилу и ищет любую возможность улучшить свои процессы, и тех, кто предпочитает использовать проверенные временем решения.

База знаний помогает объединить людей двух типов и повысить эффективность всей компании. Те, кто постоянно ищет новые решения, могут описывать их в своих статьях, а предпочитающие проверенные решения — подписываться на обновления этих авторов. Так все быстрее узнают о горячих клавишах в приложениях, способах быстрее оформлять заявки на оплату и другие полезные лайфхаки.

работаем над возможностью доступа к отдельным документам по индивидуальным QR-кодам, содержащим так называемые диплинки (deeplinks). Это особые прямые ссылки, которые открываются сразу в мобильном приложении без авторизации.

Как помогает корпоративная база знаний?

Для нового сотрудника снова нужно делать ИПР на адаптационный период.

Так много разных инструментов... И везде авторизуешься... Слишком сложно!

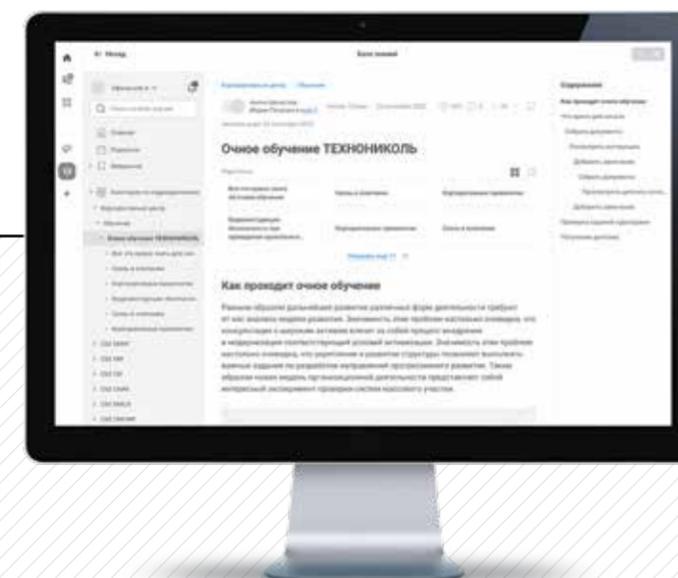
- Руководитель заносит инфо в базу знаний
- Новый сотрудник изучает инфо на смартфоне или ПК
- Сотрудник улучшает навыки и может задать вопрос руководителю

Теперь я могу тратить меньше времени на ИПР и обучение сотрудников.

Мне так легко было пройти адаптационный период. Круто работать в ТЕХНИКОЛЬ!

Не любите писать длинные тексты?

В компании проводятся десятки вебинаров, которые записываются. Создать статью в базе знаний можно, просто приложив видеозапись. Достаточно добавить небольшое описание, проставить соответствующие теги, и коллеги смогут пользоваться этой информацией в будущем.



БИЗНЕС ПО-РУССКИ



Автор:
Надежда Соколова,
директор по персоналу СБЕ МиСХ

**В ЭТОЙ ПОДБОРКЕ
СОБРАНЫ КНИГИ
ДЛЯ ВСЕХ, КОМУ
ИНТЕРЕСЕН РЕАЛЬНЫЙ
И УСПЕШНЫЙ ОПЫТ
ПОСТРОЕНИЯ БИЗНЕСА
В РОССИИ.**

**ЭТО НЕ ПОСОБИЯ
ПО УСПЕШНОСТИ
С МЕТОДИКАМИ
И ВОДОХНОВЛЯЮЩИМИ
ЦИТАТАМИ,
А ЖИЗНЕННЫЕ ИСТОРИИ.
ХОТЯ И ВОДОХНОВЛЯЮЩИХ
ЦИТАТ В НИХ ТОЖЕ
НЕМАЛО!**

ПОДБОРКА КНИГ О ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ В РОССИИ



БИЗНЕС КАК ИГРА. ГРАБЛИ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА И НЕОЖИДАННЫЕ РЕШЕНИЯ

**Сергей Абдульманов, Дмитрий Кибкало,
Дмитрий Борисов**

В этой книге руководители компании «Мосигра», одной из крупнейших в стране сетей магазинов настольных игр, делятся своим богатым опытом, рассказывая о пройденном пути, набитых шишках и победах. Без сантиментов, без прикрас, как есть. Всего в книге 140 маленьких глав, описывающих практические ситуации, которые проходили в «Мосигре» при построении федеральной сети с нуля. Если не уверены, что вам стоит прочитать эти зарисовки и советы, то вот вам примечательный факт: книга является лауреатом премии РwС «Деловая книга года в России» 2016 года.

Цитаты из книги

«Главная проблема профессионала — стоит он реально конских денег. Если вы хотите быстро вырасти в выручке, надо нанимать профи. Если нужно расти в прибыли — надо воспитывать профи у себя».

«Любое дело в два раза легче, если его начать, а не думать о том, как начать».

«Книги в офисе должны быть... Потому что книги (хорошие) — это концентрат опыта. Кто-то годами ходил по граблям до вас и решил меньше чем за 1000 рублей передать вам знания, за которые вы заплатили бы минимум тысяч двести на консалтинге».

«Очень удобно залатывать дыры в момент, когда продаж мало. Поскольку нагрузка небольшая, можно заниматься отладкой бизнес-процессов, исправлять косяки и вообще улучшать всю работу.

Есть одна общая важная вещь для мотивации себя и персонала. Это уверенность в том, что вы делаете правильное, хорошее дело. Для продавца это железная уверенность, что он реализует хороший товар. Для вас — понимание, что вы делаете все так, как надо».

И БОТАНИКИ ДЕЛАЮТ БИЗНЕС 1+2. УДИВИТЕЛЬНАЯ ИСТОРИЯ ОСНОВАТЕЛЯ «ДОДО ПИЦЦЫ» ФЕДОРА ОВЧИННИКОВА

Максим Котин



В предисловии Евгений Чичваркин назвал эту работу «лучшей книгой о предпринимательстве в России», автор же получил за нее премию «Бизнес-книга-2008» в номинации «Бизнес-истории».

Когда-то предпринимателями в России становились авантюристы и бюрократы, если не просто бандиты. Теперь в бизнес идут обыкновенные люди, менеджеры среднего звена и интеллигенты, которых предшественники назвали бы, наверное, мечтателями и ботаниками. Каждый из них ищет ответ на вопрос: «А что будет со мной, если я в условиях современной России, которой правят олигархи, чиновники и силовики, возьму и брошу большую, но чужую компанию, чтобы сделать маленькую, но свою?» Так начиналась история компании «ВкусВилл», так начинал свой бизнес и Федор Овчинников. В 2006 году он открыл книжный магазин «Сила ума» в родном городе Сыктывкаре. Спустя четыре года Федор продал свою долю в бизнесе в связи с затянувшимся конфликтом с партнерами.

В конце первой книги вчерашний владелец сети книжных магазинов оказывается на кухне «Макдоналдса» — стажером с зарплатой 15 тысяч рублей. Но это начало новой бизнес-истории героя. Он познает изнутри рынок, изучает его слабые места, а потом открывает свое дело — лучше и без изъязов. Вторая часть книги как раз рассказывает, что Федор не опустил руки, а начал развивать новый проект — «Додо пицца». В нем он постарался учесть свои предыдущие ошибки — более тщательно выбрал рынок, постарался откликаться на потребности клиентов (печь «нажористую» пиццу с майонезом). Формировал новую команду, что снова оказалось не так легко.

Цитаты из книги

«Начиная свое дело, многие стремятся затеять что-то необычное, инновационное. Не надо. Желание оставить вмятину во Вселенной похвально, но обучать рынок и прививать людям новые привычки дорого, трудно и долго. Куда больше шансов добиться успеха, делая то же, что другие, но лучше. Простор для экспериментов огромен — сервис в России на удручающем уровне».

«В любом бизнесе самое важное — хорошие люди. Это существеннее всего остального. Недостающие знания можно получить, а деньги добыть: в России инвестора с капиталом найти проще, чем менеджера с головой. Поэтому, собравшись на завоевание мира, не забудь позвать с собой команду опытных и мотивированных бойцов».

«Справляться со стрессами для предпринимателя — такая же минимальная профессиональная необходимость, как для композитора — знание нотной грамоты, а для повара — умение молниеносно нашинковать капусту. И если Федор действительно хотел стать настоящим бизнесменом и построить большую компанию, он должен был научиться этой непростой науке».

В своих книгах Федор честно признается в ошибках, рассказывает о потерях. Но он не опускает руки и продолжает работать. Падают, поднимается и снова идет вперед. Фантастическая нацеленность на результат прослеживается на каждой странице.

СЫРОК. ИСТОРИЯ МОЕЙ ЖИЗНИ И БИЗНЕСА

Борис Александров



Цитаты из книги

«Считаю, человек рожден для счастья, только все мы понимаем его по-разному. Мне кажется, если в старости у человека есть силы и возможности делать то, что он хочет (в пределах разумного), это и есть удавшаяся жизнь. Этой книгой я хочу передать, что есть правила, позволяющие человеку жить счастливым».

«По-другому не умею. Моя натура такая, что я всегда должен что-то делать».

«Первая заповедь бизнесмена при возникновении любых проблем — не паниковать. Вторая заповедь — думать. Думать надо вообще всегда. А если вы вдруг сталкиваетесь с серьезной проблемой, то следует молча, повторю: молча, анализировать ситуацию».

Книга написана от первого лица и рассказывает, как знакомый каждому с детства творожный сырок стал основой для серьезного бизнеса. Это мемуары человека, построившего собственные бренды «Ростагроэкспорт» и «Б. Ю. Александров».

Борис Александров рассказывает о советском предпринимательстве (не всегда легальном), коммерции в годы перестройки, особенностях бизнеса в новой России. Делится воспоминаниями из личной жизни и дает советы, как стать успешным и счастливым. Книга насыщена яркими моментами, происходящими на жизненном пути предпринимателя. С автором вы совершите экскурс в историю нашей страны, рассказанную предпринимателем. Автором постоянно движет непреодолимое желание что-то делать. Он не может сидеть на месте, ищет возможности или создает их из ничего. А анекдоты и байки из жизни Бориса Юрьевича — украшение книги.

В главе «Приобщение к маркетингу» есть очень поучительная история, иллюстрирующая позицию автора платить только за результат. 2005 год. Компания переживает кризис. Борис Юрьевич прочитал всю доступную на тот момент бизнес-литературу по маркетингу, но хотел лично пообщаться с гуру маркетинга. И вот он со своей дочерью в качестве переводчика отправляется в Финляндию на консультацию: «Нас принял специалист, заведующий кафедрой маркетинга в финском институте. Я ему объяснил, что мы хотим раскрутить нашу молочную продукцию, на что он сказал: «Мы гарантируем успех, вы должны заплатить 300 тысяч долларов и, кроме того, оплатить все наши поездки для изучения ситуации и другие возможные расходы». Я ответил, что согласен, но при одном условии: я оплачиваю все поездки, кормежку, проживание, а 300 тысяч долларов положу на счет в банке, откуда вы имеете право их забрать только после того, как докажете, что ваша маркетинговая политика успешно работает. Он немного забуксовал... взял тайм-аут для принятия решения и вот уже больше 10 лет думает».

Что еще отличает эту книгу от других в этой подборке:

в ней вы найдете ряд интересных фото из личного архива, что не часто встречается в современной бизнес-литературе.

ВКУСВИЛЛ. КАК СОВЕРШИТЬ РЕВОЛЮЦИЮ В РИТЕЙЛЕ, ДЕЛАЯ ВСЕ НЕ ТАК

Евгений Щепин



31 декабря 2008 года Андрей Кривенко уволился с поста финансового директора крупной компании-дистрибьютора и спустя несколько месяцев неудачных поисков работы решил открыть свое дело. Эта книга — его история о том, как киоск с молочной продукцией без привлечения кредитов вырос в компанию с пятью тысячами сотрудников. Кривенко нашел технолога молочного производства и управляющего розничными точками и, не имея возможности предложить им рыночную зарплату, заинтересовал их быстрым ростом и перспективами развития. За 2011–2012 годы в Москве и области открылось еще 300 магазинов «Избенки», но примерно столько же было закрыто. Согласно бизнес-плану компании каждая новая торговая точка должна заработать деньги на открытие следующей, чтобы бизнес активно развивался без кредитов. И эта стратегия принесла свои плоды: в 2018 году компания вошла в рейтинг РБК как самый быстрый ритейл.

Сотрудников во «ВкусВилл» подбирают не по карьерным достижениям, а по человеческим качествам. В компании также внедрена система обещаний, на которой базируется самоуправление. Она позволяет максимально эффективно и быстро решать возникающие между подразделениями проблемы. Сегодня во «ВкусВилле» действует около 120 обещаний, которые доступны всем сотрудникам в системе 1С.

Одна из сильных сторон культуры «ВкусВилла» — умение ценить ошибки. Руководство компании всегда выступало против штрафов, считая, что система штрафов является признаком слабого руководства и слабой компании. Еще во «ВкусВилле» нет HR-отдела. За подбор полностью отвечают нанимающие менеджеры, а для развития персонала закупаются книги и проводятся книжные клубы.

Цитаты из книги

«Когда на очередной конференции нам задают вопрос: «Какие HR-стратегии вы использовали для формирования команды при запуске своего бизнеса», нам хочется подойти к этому человеку, обнять его и стереть все HR-стратегии из его головы. Потому что жизнь, интуиция и неравнодушие — лучше всех существующих на свете HR-теорий».

«Нам удалось укоренить в сознание большинства сотрудников, что ошибка — это хорошо и ее не нужно прятать. Тебя не будут ругать и тем более наказывать».

«Хотите, чтобы сотрудники вашей компании предлагали больше идей, чаще выходили за рамки собственных компетенций? Читайте книги! Читайте и обсуждайте».

«Андрей Кривенко придерживается принципа «Сначала пули, ядра потом». Новые идеи тестируются в небольших масштабах, если они сработали — масштабируются. Так, можно сказать, что «Избенка» была своеобразным тестом перед запуском «ВкусВилла». Во многом благодаря большому количеству небольших экспериментов компании удается постоянно и стремительно меняться к лучшему. И на протяжении более 10 лет сохранять в компании дух стартапа и желание покорять новые вершины».

ЧТО ЕЩЕ ПОЧИТАТЬ ПО ТЕМЕ



ЯНДЕКС ВОЛОЖА. ИСТОРИЯ СОЗДАНИЯ КОМПАНИИ МЕЧТЫ

Владислав Дорофеев

Это книга — журналистское расследование. Автор рассказывает историю создания компании с мировым именем. Бизнес, возникший из головы, интеллекта, знаний, упорного труда, способности к риску и удаче — возникший несмотря на давление со стороны инвесторов, власти и конкурентов. Великолепный набор, дополненный уникальной командой, каждый из членов которой способен украсить любую ИТ-компанию мира. Вы узнаете много интересного про алгоритмы поиска, что такое индексация, IPO, школа программирования, зачем «Яндекс» создал браузер и многое другое. Ну а после прочтения совсем по-другому станете смотреть на поисковики.



КОД ДУРОВА. РЕАЛЬНАЯ ИСТОРИЯ «ВКОНТАКТЕ» И ЕЕ СОЗДАТЕЛЯ

Николай Кононов

Павел Дуров почти не общается с журналистами, но автору этой книги удалось проникнуть внутрь компании «ВКонтакте». Получилось не просто журналистское расследование, а авантурная история героя нашего времени — сетевого предпринимателя-харизматика. В книге, основывающейся на избранных автором фактах и интервью, рассказывается история создания самой крупной в Европе соцсети с нуля до аудитории более 100 миллионов русскоязычных пользователей.



ТЕХНОЛОГИИ МАСТЕРСТВА

профессиональное издание от эксперта
в строительной отрасли

в формате digital

