

Курс на восстановление

ЛИДЕРЫ РЫНКА

К своему профессиональному празднику — Дню строителя предприятия тверского региона шли через долгий год экономического кризиса. Сегодняшнее состояние отрасли вместе с нашим еженедельником оценил директор ООО «Завод ЖБК» Владимир БОБОШКО

— Владимир Иванович, сегодня очень многие эксперты говорят о том, что кризис пройден и осталось только пережить процесс выхода из сложной экономической ситуации. Насколько вам, как директору крупного предприятия, эта точка зрения кажется верной?

— Я не считал и по-прежнему не считаю, что финансово-экономический кризис закончился. Это явление не может длиться один год — слишком маленький срок. По моим прогнозам сложная экономическая ситуация продолжится как минимум до конца 2011 года, а потом наступит посткризисный процесс. Сегодня в строительной отрасли сложилась очень непростая ситуация, нарушен баланс между спросом и предложением. И поскольку это две взаимозависимые величины, то когда уменьшаются объемы продаж, приходится снижать количество производимой продукции. Так, в 2009 году на нашем предприятии объемы выпуска строительных конструкций и их реализации упали почти на 40%. И здесь возникает еще одна головоломка для руководителя: то количество персонала, которое было задействовано до кризиса, вдруг оказалось невостребовано. Для многих других организаций единственным решением этой проблемы стало сокращение штата, но мы выбрали другой путь и перешли на 4-дневную рабочую неделю. При этом численность коллектива все же уменьшилась, но не столь значительно

— на 40-50 человек. Однако это было связано вовсе не с кризисными явлениями, а с их отношением к работе. Когда ситуация стала ухудшаться, на поверхность поднялись все вопросы, которые ранее не были видны в погоне за выпуском продукции. Это и внедрение энергосбережения, и совершенствование технологических процессов, и трудовая дисциплина. Вместе с тем снижение объемов выпускаемой продукции не могло не сказаться на заработной плате. По итогам 2009 года она упала на 20-25%. В оперативном режиме мы стали анализировать рынок и искать пути выживания, сохранения имиджа нашей продукции. Ситуация была настолько тяжелой, что строители, не имея возможности рассчитаться с заводами, то есть с нами, предлагали свою продукцию. Например, доленое строительство или уже готовые дома и квартиры. Нам приходилось принимать эти условия расчета, но только с надежными партнерами.

— Не секрет, что критическая кризисная ситуация постоянно обострялась ростом тарифов на электроэнергию и газ. В ответ на это производители были вынуждены поднимать цены на свою продукцию. Приходилось ли вам так поступать?

— На самом деле ситуация с ценообразованием — это замкнутый круг. Монополисты отечественной экономики — газовики и энергетики в 2009 году поднимали тарифы до 30%. Одновременно с этим неумолимо растут цены на наши сырьевые ресурсы — металл, цемент и многое другое. А вот строители стоимость квадратного метра не поднимают. Соответственно, и мы не можем этого сделать. Складывается ситуация выживания, когда день за днем предприятие вынуждено работать себе в убыток. Но даже такую назревшую проблему

можно решить. Достаточно только на уровне правительства отрегулировать ситуацию на рынке жилья. Сегодня должным образом не работает ипотека, не покупаются квартиры для переселенцев из ветхого жилья и тех, кто стоит в очередях. Жилье должно стать доступнее. Если заработает механизм привлекательности, то заработает вся строительная индустрия.

— Существует довольно распространенное мнение, что панацеей от кризиса должна стать модернизация оборудования, внедрение инновационных технологий, что позволит снизить себестоимость продукции и повысить ее качество. О модернизации много говорится, но с этой задачей каждое предприятие справляется по-своему: кто-то закупает новые станки, кто-то — компьютеры, кто-то вообще ничего не делает. А за счет чего удастся повысить эффективность работы ЖБК?

— К сожалению, новое оборудование практически не закупалось — у нас пока нет для этого финансовых возможностей. Но нам удалось сократить затраты на производство за счет повышения энергоэффективности. В частности, в цехах мы установили небольшие автономные котельные, за счет которых сократилось потребление тепла. Кроме того, теперь мы не теряем энергию на теплотрассах. Это первый шаг к качественно новому уровню производства, но, надеюсь, далеко не последний. Я убежден, что модернизация — это повседневный, тяжелый труд и за один день в корне преобразовать работу предприятия невозможно.

— В любом случае даже самое современное оборудование и передовые технологии не будут в полной мере работать на благо предприятия, если в процессе

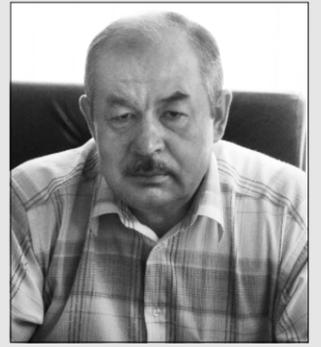
УВАЖАЕМЫЕ РАБОТНИКИ СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА!

Поздравляю всех с нашим профессиональным праздником!

Второе воскресенье августа уже давно стало в России всенародно отмечаемым и любимым праздником. Несмотря на то, что труд работников нашей отрасли всегда был и остается нелегким, твердый и закаленный характер строителей помогает добиваться успехов и идти вперед. Уверен, что и в дальнейшем совершенствование строительного комплекса будет служить успешному развитию как страны в целом, так и тверского региона, который становится все более привлекательным для российских и иностранных инвесторов.

Немалая заслуга в этом принадлежит и строительным организациям региона. Желаю всем предприятиям отрасли как можно больше заказов, а их руководителям огромного терпения и сил, чтобы наш труд был всегда востребован. Тогда будет и успехи в работе, и крепкое здоровье, и семейное счастье. Пусть наша деятельность, направленная на создание и обновление, и в дальнейшем радует жителей страны и области, а нам дарит чувство гордости и удовлетворения.

Владимир БОБОШКО,
генеральный директор ООО «Завод ЖБК»



производства не заняты квалифицированные специалисты. Бежецкий ЖБК всегда отличался продуманной социальной политикой — не пришлось ли экономить на ней в трудный для отрасли период?

— К счастью, не пришлось: для нас всегда было и остается приоритетом сохранить коллектив специалистов, которые отработали здесь много лет и являются основой предприятия, а также улучшить условия их труда. Поэтому социальные программы мы не сократили. С мая мы работаем полную неделю, постепенно возвращаем докризисный уровень зарплат. На предприятии по-прежнему работает столовая, где сотрудники могут пообедать практически бесплатно — за 30-40 рублей. Наши работники получают квалифицированную врачебную помощь в медпункте. Не стоит вопрос экономии на бытовых помещениях. Всем работникам, которые не могут позволить себе аренду жилья в городе, предоставляется общежитие. Можно сказать, что намечилось решение социально-экономических проблем. Но коллективу еще предстоит пройти определенный психологический

рубеж, преодолеть «кризис в головах». И способ преодолеть его я вижу только один — это время и добросовестный труд.

— Известно, что большинство предприятий нашего региона испытывает острую нехватку молодых специалистов. Каждый завод борется с этой проблемой по-своему: предлагает солидные подъемные, обеспечивает жильем, предоставляет ряд дополнительных социальных гарантий. Как эту проблему решает ЖБК?

— Действительно, молодежи на нашем предприятии, также как и на большинстве других заводов области, не хватает. Однако это не значит, что мы готовы принять на работу любого молодого человека. Нам нужны только специалисты, которые готовы учиться и осваивать новые грани своей профессии. А такой молодежи, к сожалению, сегодня очень мало. Зачастую выпускники вузов и сузов приходят уверенными в своем профессионализме и абсолютно не желают перенимать опыт старших наставников. К слову, сегодня в ООО «Завод ЖБК» работает порядка 50 человек, чей трудовой стаж составляет в среднем 35-40

лет и у каждого из них есть чему поучиться.

— А вы не пробовали заключать договоры с профильными учебными заведениями, с тем чтобы они направляли к вам на практику своих студентов и вы имели бы возможность самостоятельно выращивать кадры?

— Мы ежегодно берем на производственную практику тех бежецких студентов, которые получают в местных техникумах образование сварщиков и электриков. Ребята приходят к нам на протяжении всей учебы, в течение 2-3 лет. Каждый раз мы стараемся приглашать одних и тех же практикантов, чтобы к моменту получения диплома они захотели остаться работать на нашем предприятии. Помимо студентов на ЖБК в рамках совместной с центром занятости программы трудятся школьники. Ежегодно за время каникул поработать на благо завода успевают до 30 человек, которых занимаются в основном благоустройством территории. Хочу отметить, что некоторые из этих ребят несколько лет спустя становятся незаменимыми сотрудниками на нашем производстве.

Александра БАЙРАМОВА

