

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ
БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА г. ТОМСКА
МБ «ЦЕНТРАЛЬНАЯ»**

**ТОМСКИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ
ОАО «МАНОТОМЬ»**

Краеведческий дайджест

**Томск
2007**

Составитель: главный библиотекарь Шаркова И.Б.

Томские предприятия. ОАО «Манотомь» : краеведческий дайджест / Муниципальная информационная библиотечная система; сост. И. Б. Шаркова. - Томск: [б. и.], 2007. – 70 с.

В дайджесте представлена информация по истории становления и развития манометрового завода на томской земле, о перспективах его развития.

Для широкого круга читателей.

СОДЕРЖАНИЕ

МАНОМЕТРОВЫЙ ЗАВОД	5
НАШИ ПОЗИЦИИ РАЗВИТИЯ ОПРЕДЕЛЕНЫ	31
ОАО "МАНОТОМЬ"	37
ПАМЯТИ ВЛАДИМИРА ГУРИНОВИЧА	39
НА «МАНОТОМИ» ВСЕ ПОД КОНТРОЛЕМ.....	39
СЧИТАЙТЕ ПО-НОВОМУ	47
Я ЛЮБЛЮ ТЕБЯ, ТОМСК.....	48
«МАНОТОМЬ» РАСПРАВЛЯЕТ БИЗНЕС-«ПЛЕЧИ»	50
КРИЗИС НАМ ТОЛЬКО ПОМОГ	54
СВЕЖИЙ ВЗГЛЯД НА МАНОМЕТР	63
ЮБИЛЕЙНЫЙ 127-МИЛИОННЫЙ МАНОМЕТР	66
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	68

Уважаемые читатели!

Предлагаем Вашему вниманию дайджест «Томские предприятия. ОАО «Манотомь», который познакомит Вас с историей становления и развития манометрового завода на томской земле, об уникальных приборах, выпускаемых в его цехах, о перспективах развития.

Дайджест составлен на основе публикаций в местной периодической печати и статей из книги «О людях с чистой совестью».

В конце дайджеста приведён список использованных источников. Как полнотекстовый документ дайджест представлен на Web-сайте МИБС (<http://www.library.tomsk.ru>) в разделе «Ресурсы» и в Электронном каталоге МИБС.

Дайджест рекомендован широкому кругу читателей.

МАНОМЕТРОВЫЙ ЗАВОД

От простого – к сложному и более совершенному, а также о социальном развитии.

Как и большинство томских заводов союзного подчинения, манометровый ведет свою историю с конца 1941 года. Когда немецкие войска подошли к Москве и Государственный Совет обороны СССР принял решение об эвакуации части столичных предприятий на восток – в Сибирь, среди них был и «Манометр», продукция которого профилировалась на оборонную промышленность, в частности на танко- и самолетостроение.

В конце августа коллектив завода начал демонтаж оборудования, погрузку его на железнодорожные платформы, приступил к отправке в Томск. Направлялись в Сибирь и люди – в основном опытные организаторы производства: мастера, начальники цехов, инженеры и квалифицированные рабочие. Многие выезжали вместе с семьями. И всего их было 325 человек.

Из Ленинграда в Томск были эвакуированы 202 человека, коллективы небольших предприятий: Ленгзип, завод измерительных приборов, оптико-механический и «Молодой ударник», изготовляющие приборы – тахометры, пиметры, калориметры, микроскопы и тому подобное.

Предприятия разместили в производственных помещениях Томского ликеро-водочного завода в начале Тимирязевского проспекта (ныне пр. Ленина). Естественно, что технологическое оборудование пищевиков не могло быть использовано, и приехавшим пришлось сначала многое перестраивать и приспособливать. Для того, чтобы разместить металлообрабатывающие станки, литографское оборудование, штамповочные прессы, компрессорные установки, литейное производство, делали различные пристройки, перепланировки. Причем в предельно сжатые сроки. С первых дней 1942 года необходимо было начать выпуск манометров. Все это осложнялось тем, что часть оборудования московского «Манометра» застряла в пути, а часть затерялась. Катастрофически обстояло положение с обеспечением материалами – латунью, краской. Завезенных из

Москвы хватило ненадолго, и пришлось изыскивать кое-что на месте, заменять.

Трудно было разместить приехавших людей. Многих поселили у местных жителей, а многим пришлось жить на первых порах в наскоро приспособленных помещениях. Сразу же обнаружилась нехватка топлива, воды, транспорта. Но и эти проблемы решались самым, казалось бы, непредсказуемым образом.

Завод отапливался своей котельной. Из-за нехватки каменного угля нередко подача тепла в производственные помещения прекращалась совсем. Не помогали никакие «буржуйки», в цехах стоял такой холод, что металлические детали «хватали за руки». Тогда решено было котельную топить дровами. А это опять проблема, но решили ее просто: ежедневно группа рабочих, инженеров, служащих отправлялась за реку Томь, в окрестности деревни Кисловка, где заводу была отведена лесная деляна. Заводчане рубили деревья, разделявали их и вывозили на конных санях, впрягшись в них вместо лошадей.

Положение с отоплением улучшилось только после того, как была построена железная дорога к заводу, которую прокладывали сами же манометровцы к своему предприятию.

Все трудности вновь образовавшийся коллектив преодолевал с необыкновенным упорством и изобретательностью, понимая, что от этого зависят и собственная жизнь, и судьба страны. В этих чрезвычайных обстоятельствах важно было иметь авторитетных, умелых организаторов и руководителей. Именно такими показали себя ленинградцы – исполняющий обязанности директора Б. М. Пиль, главный инженер А. М. Марковкин, мастер Н. Ф. Медведев, москвичи – начальник технического отдела Ю. Я. Базилевский, начальник производственного отдела И. В. Баранов, который с 1946 по 1964 год был директором завода, начальники цехов И. В. Дуранцев, М. Б. Спивак, мастера А. Ф. Львов, И. Д. Петухов, А. Н. Соколов, П. Е. Сунозов и другие.

К началу 1942 года трудовой коллектив завода насчитывал всего 300 человек из числа москвичей и ленинградцев. Этого было явно недостаточно, чтобы выполнить государственное задание. Нужно было набирать кадры из томичей. В тылу остались в

основном женщины-домохозяйки да подростки. Из них и стал формироваться, в основном, коллектив. Очень показательны вот эти цифры. В 1942 году из 587 рабочих 16-летних было 96, в возрасте до 20 лет – 179.

Иван Васильевич Дуранцев, начальник сборочного цеха, приехал из Москвы. К тому времени он уже имел рабочий стаж: 42 года, 25 лет руководил коллективами, имел опыт общения и обучения молодых, а они в войну преобладали на заводе. Как-то выступая перед ними, Иван Васильевич сказал: «Своим трудом, я думаю, заслужил право обратиться к вам и дать некоторые советы. Сейчас, во время войны, многое зависит от вашей работы. Будьте трудолюбивы, дорожите каждой минутой, внимательно выслушивайте задания и четко их выполняйте. Не гнушайтесь никакой работы. И слушайте таких, как я, стариков-производственников, не пренебрегайте их советами, учитесь у них». И это были не только слова. Это осуществлялось на деле. В то время для профессиональной подготовки молодежи создавались так называемые стахановские школы. Их в 1942 году было 41. Новичков прикрепляли к опытному рабочему. От двух недель до трех месяцев юноша или девушка работали с наставниками. Между учеником и учителем заключался договор. После окончания обучения молодой человек подвергался экзамену, и только тогда ему присваивался рабочий разряд.

Десятки молодых ребят и девчат, вставших к станкам вместо отцов и старших братьев, получили трудовую путевку из рук московского кадрового рабочего Ивана Дмитриевича Петухова. На московский манометровый он пришел в 1920-м, был среди тех, кому было поручено организовать эвакуацию завода в Томск. За 56 лет трудового стажа кем только он не работал: и токарем, и мастером, и заместителем начальника цеха. Возглавлял профсоюзную организацию цеха и завода, избирался секретарем партийной организации и членом партийного бюро завода. На любой работе его отличали высокая ответственность, чувство долга, природная интеллигентность истинного москвича.

Еще в молодые годы в нем проявился талант рабочего педагога, наставника молодежи, так пригодившийся в военные

годы, когда половину коллектива составляли молодые парни и девушки, не имевшие никакой профессиональной подготовки. Уже будучи на пенсии, Иван Дмитриевич на общественных началах выполнял обязанности воспитателя в заводском общежитии. И орден Трудового Красного Знамени в 1966 году он получил не только за успехи в выполнении семилетнего плана, но и за вклад в воспитание молодых.

Высокий профессионализм и высокая нравственность, которые заложили классные специалисты, мастера рабочей педагогики москвичи И. Д. Петухов и его жена Анастасия Никифоровна, С. Е. Богатова, Н. В. Рогов, С. И. Привалов, А. Г. Матвеев, Х. Ш. Сухов в своих воспитанниках, отличали последних на протяжении всей их дальнейшей трудовой жизни. Служили образцом и примером для многих поколений, пришедшие в годы войны на производство Г. В. Афанасьева, Н. В. Воевода, В. М. Никонов, К. Ф. Ладынец, Б. М. Пушкарский, Г. А. Речкова, Л. В. Куприянова, Н. К. Кандыков, А. М. Цибина, Н. И. Степанов и др. Они своим трудом вписали немало славных страниц в трудовую биографию предприятия, работали до пенсии.

Сегодня к словам «трудовой энтузиазм, трудовой подъем, трудовой героизм» относятся скептически. Но были ведь и подъем, и энтузиазм. Люди не жалели себя, своего времени и сил, отказывали в отдыхе, недоедали, мирились с бытовым неустройством во имя поставленной цели. А цель была одна – изгнать врага с родной земли, помочь своим отцам, братьям, мужьям, сражавшимся на фронте, выпуском оружия и боеприпасов. Поэтому и старшее поколение, и молодежь – как должное воспринимали то, что нужно было буквально на себе перевозить станки с железнодорожной станции до завода, впрягаться в конные сани вместо лошадей, чтобы вывезти из лесу заготовленные самими же дрова для заводской котельной, после смены строить подъездные железнодорожные пути к заводу, разгружать вагоны с прибывшим материалом. А самое главное – систематически, изо дня в день работать по 10–12 часов в цехах, работать с полной отдачей сил и через силу, перекрывая в три – пять раз существовавшие тогда нормы, имея лишь один выходной день в месяц. Многим

приходилось ночевать в цехе, так как уехать домой ночью было не на чем, а жили в большинстве совсем далеко.

В годы войны в промышленности широко распространилось движение молодежи работать за парня, ушедшего на фронт. На манометровом так работали многие комсомольско-молодежные бригады. Они были образцом в труде – владели смежными профессиями, экономили материалы и детали, часто целыми сменами трудились безвозмездно в фонд обороны. Лучшим из них, руководимым Г. Савнер, М. Тотуновой, Н. Беляевой (Марковой), З. Пенкиной (Андреевой), присвоено звание фронтовых, гвардейских.

Самоотверженная работа комсомольско-молодежных бригад способствовала тому, что комсомольская организация завода не раз становилась победителем в соревновании таких же организаций города.

На Комсомольском проспекте слева от проходной завода в окружении березок и цветов стоит красноватая гранитная стела, в которой высечено лицо молодого солдата и надпись «Воинам-заводчанам, павшим в боях за свободу и независимость нашей Родины».

Каждый год 9 Мая мимо этого памятника в торжественном молчании под звуки скорбного марша проходят ветераны войны и молодежь, чтобы почтить память погибших, возлагают цветы, несут почетный караул учащиеся школы. Этот памятник сооружен в сентябре 1972 года на средства, заработанные трудящимися на субботнике, инициатором которого была комсомольско-молодежная бригада Юлии Савельевой из 4-го механического.

В годы войны 150 молодых парней ушли с завода на фронт. Почти никто из них не вернулся. По фронтовым материалам удалось установить только имена и фамилии. И только о Сергее Пушкарском узнали подробнее: о нем рассказал его младший брат Борис.

Пушкарский Сергей после окончания школы №1 г. Томска хотел поступить в военное училище, но вызов из Ленинграда пришел 12 июня 1941 года, а через 10 дней началась война, и Сергей решил пойти работать на манометровый слесарем-сборщиком в 5-й цех. Много раз ходил Сергей в военкомат, просил добровольцем

послать его на фронт и лишь в 1942 году его просьба была удовлетворена.



Директор завода с 1946-го по 1964 г. Игорь Владимирович Баранов, работница ПДО К. П. Зорина и директор завода с 1980-го по 1986 г. Марк Борисович Бердичевский.

Придя из военкомата, он сказал Борису: «Придется тебе на рабочее место вставать вместо меня». Борису было тогда 15 лет. Таких не очень брали на завод, но когда он заявил, что пришел заменить своего брата, в отделе кадров его приняли без особых разговоров. За себя и своего брата трудился 15-летний Борис Пушкарский в годы войны слесарем-сборщиком, делая по пять норм в смену. Таких называли пятисотниками. И было их немало.

В сборочном цехе с большим старанием работал молодой паренек Сергей Горбунов. Однажды на доске объявлений появился «Боевой листок», в котором сообщалось, что регулировщик Сергей Горбунов за смену отрегулировал 450 манометров. Это был небывалый показатель производительности труда, в 10 раз превышающий норму. Впоследствии Сергей Александрович рассказывал, что в декабре 1941 года, когда Красная Армия поставила железный заслон перед гитлеровскими оккупантами под Москвой, он решил таким образом ответить на призыв помочь армии сломить сопротивление врага. «Нас радовало, что Родина получила дополнительную продукцию за счет нашего энтузиазма», – говорил он.

С. А. Горбунов трудился многие годы после войны на заводе, был среди лучших регулировщиков. А Б. М. Пушкарский с завода

ушел, когда подоспела пора оформляться на пенсию. Многие годы местом его работы был экспериментальный участок отдела главного конструктора, где изготавливались опытные образцы новых приборов. Здесь нужны были высокая квалификация, умение, опыт и творчество Бориса Михайловича. Ведь от первого прибора, каким его изготовил Пушкарский, особо зависело, пойдет ли новый манометр в серийное производство. И приборы Пушкарского выдерживали марку высокого класса.

За годы войны предприятие увеличило объем выпускаемой продукции более чем в пять раз. Во Всесоюзном социалистическом соревновании своей отрасли 18 раз занимало классные места и получало переходящее Красное знамя наркомата и ВЦСПС. 636 работников завода за ударный труд в годы Великой Отечественной войны были награждены орденами и медалями.

Нелегким был и первый мирный год. Наряду с трудностями перестройки производства на выпуск мирной продукции, в основном, приборов общепромышленного назначения, произошло резкое сокращение коллектива и смена кадров. Пришедшие на завод по трудовой мобилизации, эвакуированные из западных районов страны, стали уезжать в родные места, молодежь потянулась на учебу в средние и высшие учебные заведения. Это сразу отрицательно сказалось на результатах. Годовой план 1945 года по товарной продукции был выполнен всего на 66%, а по выпуску манометров – на 49,5%. От коллектива требовались большие усилия, чтобы преодолеть отставание.

В 1946 году начали расширять и реконструировать цехи, проходила коренная перестройка технологии, начали механизировать производственные процессы, несколько пополнился новейшими станками парк оборудования. Завод начал строить жилье. Построили два восьмиквартирных дома и несколько двухквартирных по улице Красноармейской.

В годы войны среди руководителей подразделений много было практиков. Теперь ставился вопрос об укомплектовании этих участков дипломированными инженерами и техниками. В 1947—1948 годах пришли по путевке министерства первые выпускники ТПИ – А. Ф. Пушных, П. И. Лукьянчиков, И. В. Плешков, И. Б.

Филиппченко. Первые трое из них выросли на заводе в ведущих специалистов и работали многие годы. Большое пополнение завод получил из Калязинского машиностроительного техникума, некоторые из них до сих пор на заводе. Многие работники без образования, занимавшие инженерные должности, стали учиться без отрыва от производства во вновь созданном в Томске машиностроительном техникуме, вузах. Именно из этой категории вышли ставшие потом руководителями цехов и отделов И. Е. Губин, В. И. Попов, И. И. Павленко, Г. С. Степанов и др.

Семилетним планом 1959–1966 годов намечался дальнейший рост выпуска манометров – с 988 тыс. штук до 3,7 млн. в год, тахометров – вдвое. Причем удельный вес новых манометров – аммиачных, электроконтактных, предназначенных для автоматизации, должен был составлять более 20 процентов.

План рассчитывался на то, что завод будет работать в новых производственных корпусах, на новом оборудовании, по новой технологии. Но в намеченный правительством срок – 1958 год – в строй вступил только один производственный корпус по ул. Казанской (ныне Комсомольский проспект). Последний – пятый – завод получил лишь в 1968 году. Поэтому, все годы семилетки коллективу пришлось выполнять государственный план в очень сложной обстановке. Коллектив перебазировал один за другим производственные цехи – сначала с проспекта Ленина на Комсомольский, потом – с одного корпуса в другой, чтобы разместить цехи по технологической цепочке.

С пуском в эксплуатацию четвертого корпуса большие перемены произошли в окрасочном цехе № 6, где вместо ручных пульверизаторов и примитивных сушильных шкафов установили полуавтоматические линии покраски деталей в электростатическом поле. По-новому организовали производственный процесс в сборочном цехе № 5. На восьми конвейерных линиях в непрерывном потоке производилась сборка, регулировка, контроль и упаковка приборов. Детали, узлы, механизмы манометров стали поступать на сборку в комплекте для каждой бригады. Заготовительные и сборочные цехи соединились подвесными цепными конвейерами, ставшими своеобразными складами деталей.

Новую технику нужно было осваивать. И вот в феврале 1970 года комитет ВЛКСМ объявил: новая линия в пятом цехе ждет энтузиастов. Из многих заявлений желающих отобрали 31, столько имелось рабочих мест на сборочном конвейере. Так сформировалась бригада Валентины Холкиной. 26 февраля девчата пришли в новый корпус – пятый. Всем очень понравилось, что вместо ручной отвертки винты на корпусе манометра крепились при помощи винтоверта. Большое облегчение получили регулировщицы с установкой усовершенствованных прессов: бригаде предстояло отработать новый технологически процесс с таким ритмом движения, чтобы каждый прибор без задержки проходил все операции. И еще одно новшество – бригада должна была работать на единый наряд. Ведь раньше было как – работают двое рядом: опытная выполняет норму на 150%, а у новенькой нет и 100%. Но соседке не до нее: самой надо заработать. Теперь выполнение плана определялось по конечной операции – количеству собранных приборов. И заработок зависел от того, сколько сделала бригада в целом, с учетом вклада каждой. С большой опаской встретили это новшество старые работницы. Боялись потерять в зарплате, не хотелось отвечать за других. Поэтому и взяли молодежный коллектив, который не имел этого груза прежней психологии, не боялся риска. Очень скоро достоинство метода «на один наряд» сказалось воочию: девчата из бригады Холкиной в кратчайший срок значительно стали опережать асов. Сказался и молодой задор. Используя этот опыт, стали работать по-новому и другие бригады на сборочных конвейерах.

Техническое перевооружение проходило и в других цехах – взят курс на комплексную механизацию и автоматизацию вспомогательных операций, межцеховой транспортировки деталей и узлов. Изготовили тысячи штук различного рода тары, тележек, кассет, тысячи метров транспортных конвейеров. В основном все это было сделано силами заводчан в специально созданном отделе механизации и автоматизации, где трудились высококвалифицированные рабочие-специалисты, а руководил им технически грамотный, творческий инженер О. А. Кошеверов.



Ветераны завода, пришедшие на предприятие в годы войны (слева направо): Н. А. Маркова, Н. В. Воевода, К. Ф. Ладыжец, С. А. Троицкий, В. М. Никонов, Б. М. Пушкарский. Снимок 1985 г.

В 1964 году директором завода назначен Александр Федорович Пушных. Хотя пришел он с другого томского завода, был он своим манометровцам. После окончания политехнического института в 1947 году здесь прошел путь от мастера до главного инженера. После трехлетнего пребывания на приборном заводе – предприятия более высокого технического уровня, на свой родной завод посмотрел свежим взглядом. И начал свое директорство с похода за культурой и повышением ответственности. Это понималось им в широком смысле – не только как наведение чистоты и порядка, но и эстетическое оформление помещений, и моральный климат в коллективе, и культура быта и взаимоотношений между людьми.

Надо сказать, что А. Ф. Пушных обладал такими качествами, как умение сплотить людей вокруг конкретно поставленной цели, создать вокруг себя атмосферу творчества и поиска нового. Умел подобрать кадры руководителей, которые были бы его единомышленниками. Ими стали главный инженер Б. А. Хохлов, начальники ПДО М. Б. Бердичевский, ПЭО Л. Н. Бурова, отдела труда А. П. Петиненко. Под их руководством завод одним из первых в Томске осуществил переход на новую систему планирования и экономического стимулирования, которая уже в первый год

позволила коллективу получить сверхплановую прибыль 131 тыс. рублей. Она была направлена на строительство жилья, детских садов, молодежных общежитий, пионерского лагеря. Впервые в 1967 году манометристы заработали премию и тринадцатую зарплату.

Производственные успехи, улучшение социально-бытовых условий поднимали настроение людей, желание трудиться лучше. Развернувшееся соревнование к 50-летию Октября было по-настоящему конкретным, не цифры с цифрой, как раньше, а человека с человеком, коллектива с коллективом, заключались между ними договора, использовались экономические рычаги и моральные стимулы. Большое внимание уделялось сравнимости результатов, наглядному показу и пропаганде передового опыта. В этом свое слово имела многотиражная газета. Памятное знамя обкома КПСС, исполкома областного Совета депутатов трудящихся, обкома профсоюза – такова была общественная оценка коллектива по итогам 1967 года.

Еще с большей активностью и заинтересованностью в повышении результатов труда готовились манометристы к 100-летию со дня рождения В. И. Ленина. По инициативе производственного отдела решено было добиваться досрочного – к 22 апреля – изготовления миллионного прибора с начала 1970 года. В каждом цехе шло соревнование между рабочими за право обработать деталь юбилейного прибора, между бригадами за право его собрать и отрегулировать. В торжественной обстановке, в присутствии членов своего коллектива, представителей других цехов и руководителей завода проходил заключительный акт – это был прекрасный трудовой праздник. 15 апреля в сборочном цехе №5 в конце первой смены должны были собирать миллионный манометр.

Был подан сигнал к началу сборки. Валентина Агапова, завоевавшая на конкурсе звание «Лучшая комплектовщица», выкатывает в цех тележку, украшенную красным полотнищем. На ней все детали будущего миллионного манометра уложены в целлофановые мешочки. Валентина Губанова – бригадир сборщиков – кладет их на ленту своего конвейера. Проходят с операции на

операцию под придирчивыми взглядами присутствующих, все больше и больше приобретают облик манометра. Последняя операция – регулировка. Она поручена лучшей работнице бригады Валентине Михайловне Кокоревой. В красивом футляре из пластика, с надписью «Юбилейный» В. Губанова передает прибор директору А. Ф. Пушных. 17 апреля он был отправлен в адрес одного из новосибирских предприятий.

Бригада Валентины Губановой еще не раз завоевывала право собирать юбилейные приборы, так как этот опыт соревнования был использован на заводе многократно в подготовке к знаменательным датам, а она выходила победительницей в соревновании за право его собрать.

За высокие показатели в социалистическом соревновании коллектив завода награжден Ленинской юбилейной Почетной грамотой. За годы 8-й пятилетки предприятие увеличило выпуск приборов в два раза.

В феврале 1971 года вышел Указ Верховного Совета СССР о награждении завода орденом Октябрьской Революции.

12 февраля цехи и территория двора выглядели празднично и нарядно. Красные флаги вдоль производственных корпусов, флажки на станках и поточных линиях. У всех радостные лица и приподнятое настроение.

В корпусе механического цеха состоялся митинг. На перилах антресолей транспарант с текстом Указа. Звучит музыка марша, ветераны завода Н. Т. Минушкин, А. М. Цибина, В. М. Никонов вносят знамя завода. Первым берет слово директор:

– 1970-й год, – сказал, выступая на митинге, А. Ф. Пушных, – был годом больших удач для нашего коллектива. 6 октября мы выполнили пятилетний план и изготовили сверх плана продукции на 5,2 млн. рублей. В 1970 году мы получили прибыли в 5,6 раза больше, чем в 1968 году. Начиная с 1967 года, завод создал фонд экономического стимулирования в 4,5 млн. рублей. За этим стоит огромный труд коллектива.

Выступавшие на митинге передовые рабочие В. Курилов, Л. Куканкова, ветераны завода Н. А. Маркова, И. Е. Губин, М. П. Гриднев говорили о больших переменах в организации труда, в

культуре производства, социальной жизни коллектива. А 7 марта на торжественном собрании во дворце зрелищ и спорта заводу была вручена правительственная награда – прикреплен орден Октябрьской Революции к знамени завода.

Государственных наград удостоены 42 труженика предприятия, и среди них токарь-часовщик Эльвира Борисовна Быкова, ставшая Героем Социалистического Труда.

Орденом Ленина отмечен труд директора завода А. Ф. Пушных, орденом Трудового Красного Знамени – начальника отдела М. Б. Бердичевского, слесаря механосборочных работ В. И. Губановой и еще восьми других работников завода.

Бригада Э. Б. Быковой токарей-часовщиков сформировалась еще в 50-е годы. Удивительные люди подобались в этом коллективе: работали на совесть, с большим рвением и интересом. Занимались токарной обработкой мелких деталей механизмов манометра. Кропотливое и тонкое это дело. Отлично справлялись с ним в бригаде: при выполнении производственного задания, показатель качества никогда не превышал допустимых норм. А уж о дисциплине и говорить нечего. Это одно. А второе, коллектив всегда был готов поддерживать любое полезное новшество, досрочно выполнял годовые и пятилетние планы, шел во главе заводского соревнования, был победителем среди бригад министерства приборостроения.

Легки были работницы на подъем и в общественной жизни. Имея свои семьи и детей, они шефствовали над детской колонией, а потом над одним из классов средней школы №48. Бригада Быковой была непременным участником всех спортивных и культурных мероприятий на заводе. По двадцать и более лет трудились вместе Н. В. Воевода, Г. В. Афанасьева, М. Н. Захарова, О. Г. Юрченко, В. Ф. Голубева, П. Е. Горб, Н. А. Макарова, Л. П. Ананьева, Л. И. Краснова и сегодняшняя руководитель бригады (а она самая молодая из группы ветеранов бригады Быковой) – Л. С. Полагалова. Каждая из них была личность, о которой можно рассказать много хорошего. И в свое время заводская газета «За коммунистический труд» публиковала очерки об этих передовых тружениках.

И все-таки многое зависело от личности руководителя бригады, от ее умения создать в коллективе благоприятный микроклимат, от Эльвиры Борисовны. Кроме того, что она была высококвалифицированным токарем-часовщиком, ее отличали такие человеческие качества, как тактичность в обращении с людьми, внимательность к ним, личная скромность. За внешней медлительностью скрывались внутренняя энергия и настойчивость, критический подход к оценке своих действий. Это и создавало ей авторитет не только среди коллег, но и в целом на заводе.

Четырнадцать лет было Эльвире, когда в 1945 году пришла она из ремесленного училища на Манометровый. Ей повезло: первым ее наставником была москвичка Анастасия Никифоровна Петухова. У нее она заимствовала главное нравственное правило: высокое чувство долга и ответственности и пронесла его через всю свою трудовую жизнь, передавая как эстафету молодым работницам новых поколений. Более 10 лет Э. Б. Быкова возглавляла совет содействия семье и школе в профкоме. Учителя школы № 48 говорили о ней, что это прирожденный педагог. Для подшефных она была как бы второй матерью, и нередко бригада пополнялась за счет своих подшефных, парни и девчата после школы трудились рядом с наставницей.

Много у Эльвиры Борисовны было и других общественных поручений. Избиралась она депутатом Томского облсовета, была членом бюро обкома КПСС, участвовала в работе XV съезда профсоюзов, XXV и XXVI съездов КПСС. Казалось, можно было и зазнаться, но Эльвира Борисовна всегда оставалась предельно скромной, доступной и внимательной к людям.

С 1969 года завод не получил ни метра новых производственных площадей, оставалась прежней и численность работающих, а в 9-й пятилетке планировалось объем производства увеличить в полтора раза. Коллектив направил свои усилия на повышение технического уровня предприятия, совершенствования управления производством. Развернулась комплексная механизация производственных процессов. Наконец, автоматизация пришла в цех № 2 на сборку механизмов манометров, где появились конвейерные линии с автоматическим адресованием деталей. В цехе

№ 4 были созданы комплексные механизированные участки, обработка держателя манометра производилась на шестишпиндельных автоматах; в инструментальном цехе № 7 механизировали транспортные и загрузочно-разгрузочные операции.

Инженеры лаборатории надежности под руководством кандидата технических наук М. П. Гриднева разработали новый, беспесочный способ гибки манометрической трубки – одной из самых важных деталей прибора, для ее изготовления применили новые виды сплавов.

Конструкторы и технологи работали над обновлением продукции. В номенклатуре предприятия появилось 36 новых названий, в том числе манометры для молочной и шинной промышленности, виброустойчивые и сигнализирующие, во взрывозащищенном исполнении. К концу пятилетки государственный Знак качества стоял на 38 типах приборов и в общем выпуске они составляли 14,5%.

В это время в стране широко внедрялась автоматизированная система управления производством. Одним из первых среди томских предприятий манометровый уже был в какой-то степени подготовлен к этому. АСУ была завершением системы внутризаводского планирования, которую Томичи позаимствовали на Новочеркасском тепловозостроительном заводе и, приспособив к своим условиям, назвали «Ритм». Ее инициатор – начальник ПДО М. Б. Бердичевский. Система «Ритм» оказала большое влияние на организацию ритмичной работы производства, но возросшие и усложнившиеся задачи требовали более современных средств обработки данных и математических методов их решения. АСУ с установкой машины «Минск-22», а впоследствии ЕС-1022 позволила решать многие задачи, в том числе технико-экономического планирования, материально-технического снабжения, оперативного управления производством и многое другое.

Одновременно в цехах, в среде рабочих шел поиск внутренних резервов для повышения производительности труда. Рабочие осваивали смежные профессии и операции, повышали свою

квалификацию. Бригады Э. Б. Быковой, В. П. Баянова, Г. В. Степаненко, В. И. Губановой и другие намного раньше срока выполнили свои пятилетние задания.

Личные творческие планы инженерных служб стали основой для творческого соревнования между инженерами, техниками, конструкторами, технологами, для учета конкретного вклада каждого из них, для оценки труда, старания, мастерства.

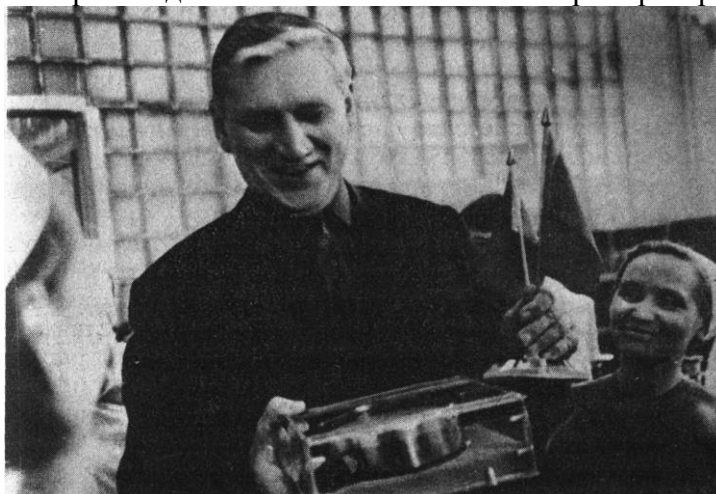
Активную роль играла в коллективе комсомольская организация. Она насчитывала в своих рядах около 1200 юношей и девушек, составляла четверть заводского коллектива. Вклад ее и в производство, и в общественные дела, и особенно в воспитание молодого поколения был весом и значителен. Мобилизирующим стимулом для нее была подготовка к XVII съезду комсомола, к 50-летию присвоения ему имени В. И. Ленина. Создавались комсомольско-молодежные бригады. Их насчитывалось около полутора десятков. Инициативными, мобильными зарекомендовали себя бригады Галины Могилевчиковой из 5-го цеха, Галины Мезенцевой из 8-го, Тамары Милютиной и Юлии Савельевой из 4-го, Валентины Ложниковой из 2-го.

Каждая комсомольская организация, комсомольская группа бригады ставили перед собой какую-то конкретную задачу и упорно стремились ее осуществить. Так, бригада Галины Могилевчиковой отметила 40-летие стахановского движения декадой ударного труда – в августе 1975 года изготовила рекордное количество приборов в смену – 2200 шт. Бригада Юлии Савельевой организовала субботник в самое горячее летнее время, когда многие ее члены помогали труженикам села, а бригада за них выполняла нормы на заводе. Бригада Валентины Ложниковой в честь 30-летия Победы работала под девизом «За себя и за того парня».

Посты качества, конкурсы профессионального мастерства, рейды комсомольских прожектористов в содружестве с народными контролерами и редакцией многотиражной газеты, массовый конкурс художественной самодеятельности, шефство над строительством заводского стадиона – вот не полный перечень дел комсомолии в эти годы. По итогам 9-й пятилетки бригады Г.

Мезенцевой и Г. Могилевчиковой были награждены переходящим Красным знаменем ЦК ВЛКСМ.

Первая половина семидесятых годов была временем наибольшего подъема, можно сказать, своеобразного пика в развитии производства и коллектива томских приборостроителей.



Миллионный манометр 1970 года вручен директору завода А. Ф. Пушных.

Но наметившееся по стране в целом торможение в осуществлении экономической реформы 1965 года начало уже себя обнаруживать. Предприятие не получило обещанной хозяйственной самостоятельности. По-прежнему все вопросы приходилось решать в министерстве. Не удавалось осуществить внутризаводской полный хозрасчет не только в целом, но и в отношении отдельных подразделений. Поэтому в большинстве своем заработки работников не зависели от личных результатов, что, несомненно, снижало стимулы к повышению производительности и качества труда.

Но жизнь не стоит на месте, и новое время, экономика страны требовали наращивания производства приборов. Производственных площадей за предыдущее десятилетие не прибавилось, зато заметно стал ощущаться дефицит рабочей силы. В этих условиях определенный выход виделся в совершенствовании организации труда и форм социалистического соревнования трудящихся.

Работать по единому наряду с оплатой труда по конечному результату сборочные бригады цеха № 5 начали еще 10 лет назад. К этому их вынудил ритм конвейера, на котором работники были тесно связаны воедино технологическим процессом. Теперь решено было применить такую организацию работы в заготовительных цехах, где тоже внедрены поточные линии.

Хороший пример показал и получил обнадеживающие результаты коллектив бригады Дмитрия Васильевича Татаринцева на обработке корпусов манометров. Общая заинтересованность в результатах труда побуждала к овладению смежными профессиями и операциями, передовым опытом, повышению квалификации и дисциплины. Многое зависело и от личности бригадира Д. В. Татаринцева, который прошел хорошую школу, будучи председателем цехкома профсоюза, а затем секретарем партийного бюро цеха, имел навыки для работы с людьми. Умело используя преимущества бригадной организации, этот коллектив успешно выполнял производственные планы при хорошем качестве деталей.

Новая эффективная форма работы получила широкое распространение на заводе. Коллективная работа на единый наряд с оплатой труда по коэффициенту трудового участия (КТУ) обеспечила успех передовым бригадам В. И. Губановой, В. Н. Ложниковой, лауреата премии Ленинского комсомола Г. В. Ивановой и многим другим, позволила выйти из прорыва автоматному участку, поднять выработку на ряде других.

Определенную организующую роль сыграло введение общественной защиты социалистических обязательств цехов, бригад. Ее инициатором был заместитель директора по производству М. Б. Бердичевский (с 1980 по 1986 год – директор). Надо сказать, что Марк Борисович всегда чутко улавливал требования времени, старался применить в своем коллективе новшества, передовой опыт предприятий страны. На этот раз это был опыт Рижского электролампового завода.

Что означала защита социалистических обязательств? Расшифровывалось это очень просто. Коллектив цеха должен был перед комиссией обосновать реальность своих обязательств, доказать, что цифры, приводимые в них, взяты не с потолка и что у

цеха есть возможность их выполнить. А для этого прежде, чем записать какой-то пункт в обязательство, нужно было не только хорошо его обдумать и просчитать, взвесить, как он будет выполняться, но и согласовать его с теми, от кого поступают детали, кто обеспечивает материалами, инструментом и т. п.

Защита повысила взаимную ответственность коллективов цехов и служб за производственные показатели, заставила руководителей проанализировать работу и достижения, не на глазок прикидывать, а экономически обосновывать наметки на будущее, трудиться с большим напряжением.

Новые формы организации труда и социалистического соревнования, борьба за эффективность и качество работы дали возможность заводскому коллективу сделать значительный шаг вперед. К концу 10-й пятилетки продукции с государственным Знаком качества предприятие выпускало уже в три раза больше, чем в ее начале. В полтора раза увеличился выпуск товаров народного потребления. Досрочно, 25 декабря 1980 года, завод завершил план пятилетки по реализации продукции.

Через год манометристы отметили 40-летие своего завода. В мае была объявлена трудовая вахта, организовано соревнование за право участвовать в выпуске 75-миллионного прибора. Такое число манометров к своему юбилею должен был выпустить завод со дня его основания.

Вечер, посвященный 40-летию завода, проходил в Доме культуры «Авангард». На него пригласили всех, кто уже ушел на пенсию, кто работал в прежние годы, живущих в других городах, прежних руководителей предприятия и общественных организаций. От всей души радовались встрече все поколения томских манометристов. «От всей души» – такая передача была показана в записи с вечера по Томскому телевидению.

Среди гостей был Виктор Дмитриевич Бесов – главный инженер завода в 50-е годы. 26 лет он не был в Томске. Так уж распорядилась судьба. Первые годы, работая на Сердобском часовом заводе директором, думал, что вот на следующий год обязательно съездит в Томск. Потом дела, новые заботы затянули и понесли по дороге жизни. Не заметил, как подошло 60 лет, когда

хочется немножко отдохнуть. Но не смог сидеть дома и принял предложение в 1976 году стать директором Сердобского Дома ветеранов. А когда получил приглашение на юбилей Томского завода, они с женой, тоже бывшей работницей ТМЗ, решили, что непременно поедут.

Радостной, волнующей была эта встреча с Томским заводом, молодостью. Выступая на вечере, Виктор Дмитриевич ответил на заданный самому себе вопрос: почему они выстояли тогда, в годы войны?

«Была в нас глубокая вера в победу над фашистами. А еще подобрались замечательные люди, сплав мужества и стойкости, трудолюбия и веры. Они и сейчас в строю, в первых рядах заводчан – инструментальщики: Х. Ш. Сухов, В. И. Кириллов, Т. В. Равдова и др...»

На следующий день В. Д. Бесов на встрече в инструментальном цехе вспоминал годы войны, когда он, молодой начальник цеха, почти не уходил с завода, а если не хватало людей, сам вставал к станку.

На вечере встречи с очень трогательным словом выступил Евгений Андреевич Воскресенский, выпускник Калязинского машиностроительного техникума. Он в 1947 году работал мастером ремонтно-механического цеха, а в 1948 году был избран секретарем комитета ВЛКСМ.

– Коллектив завода в то время был молодежный, – рассказывал Евгений Андреевич. Комсомольцев насчитывалось около 300 человек. Полнокровной, интересной жизнью жила организация. Мы активно участвовали в строительстве первой трамвайной линии, асфальтировании улиц (до этого они были булыжными), благоустраивали Лагерный сад и Детский парк им. Пушкина. Авторитет наш рос, и к концу 1956 года в организации было уже 700 членов ВЛКСМ.

В декабре 1956 года Воскресенский был избран секретарем Пышкино-Троицкого райкома ВЛКСМ. Более 20 лет был на руководящей партийной, советской и хозяйственной работе, но, как он сказал, всегда с гордостью вспоминал коллектив завода, который воспитал его, дал путевку в жизнь.

Прислал поздравительную телеграмму Игорь Владимирович Баранов – директор манометрового с 1946 по 1964 год. «Всегда помню о совместной работе по организации и становлению коллектива. Хотя они были трудными, но самыми дорогими для меня временами», – писал он.

Увидев по телевидению передачу о 40-летию Томского манометрового завода, пришли на предприятие Евгения Александровна Ратникова и Игорь Дмитриевич Алимов. Оба были членами комсомольского бюро ВЛКСМ завода в 1942 году, а Евгения Ратникова – бывшая фронтовичка – его секретарем.

Встреча с комсомольским активом была теплой и сердечной. Внимательно, с интересом слушали ребята и девчата их рассказ о делах молодежи в военные годы. Е. А. Ратникова после завода до самой пенсии работала в Томске на партийной, советской работе, а И. Д. Алимов окончил академию им. Жуковского, стал кадровым военным, жил в Москве и в Томске оказался случайно в это время.

В начале 80-х годов в стране остро начали испытывать нехватку рабочих рук. На Томском манометровом доля ручного труда оставалась еще большой – около 25 процентов. Трудно было найти желающих, особенно среди молодежи, работать в гальванике или на штамповке деталей, а также в лакокрасочном производстве.

По плану технического развития предусматривалось строительство гальванического цеха с современным оборудованием. К этому времени завод оказался в очень стесненном положении в смысле территории. Выбранная в 50-е годы промплощадка на Казанской улице (пр. Комсомольский) не была рассчитана на большой рост, на перспективу. Пять производственных корпусов и так стояли чуть не вплотную друг к другу, все занято было и вокруг заводской территории. Пришлось расширять, перестраивать третий корпус.

Вторым объектом технического переустройства стал участок штамповки держателей. Для него построили небольшое специальное помещение. Две автоматические линии изготовления заготовок методом поперечно-клиновой прокатки полностью исключили ручной труд. С установкой многопозиционных импортных прессов «Пауст» было автоматизировано изготовление

стальных корпусов манометра. И, наконец, на месте бывшего паяльного участка смонтировали новые покрасочные линии, что увеличило пропускную способность цеха. А с 1987 года здесь внедряется более совершенная технология – полимерное покрытие корпусных деталей вместо покраски в электростатическом поле. Всего за 11-ю пятилетку на заводе было введено пять комплексно-механизированных участков, девять поточно-механизированных линий, шесть автоматизированных линий, восемь станков с программно-числовым управлением. При большом дефиците рабочих для завода это имело решающее значение в повышении производительности труда, которая возросла на 10%.

Многое из перечисленного оборудования спроектировано и изготовлено непосредственно на заводе – в отделе механизации и автоматизации, в котором трудились специалисты самого высокого класса и способные молодые инженеры И. А. Иваненко, Н. Е. Шастин. Установку, монтаж оборудования производил коллектив энергомеханического производства. А во главе всех дел технического перевооружения был главный инженер завода Владимир Николаевич Гуринович (ныне директор завода), а с 1986 года – сменивший его на этом посту Борис Михайлович Вяткин, до этого проработавший 9 лет секретарем парткома завода. Оба они выросли на заводе, пройдя путь от рабочих до главных специалистов.

Следующим этапом в техническом развитии предприятия стало обновление выпускаемой продукции. Продолжительное время завод выпускал приборы, которые по техническим характеристикам: классу точности, надежности и долговечности в эксплуатации – уступали аналогичным приборам на мировом рынке. Нужно было заменить устаревшие приборы ОБМ, МТП, ЭКМ, АМУ, МОШ и другие. Решить эту проблему взялись инженеры отдела главного конструктора: на базе прибора МП разработали универсальный прибор МП-3У и МП-4У. Они менее металлоемки. Их можно изготавливать в обыкновенном и пылеводозащищенном исполнении. Многие из них не уступают мировому уровню. Об этом можно судить по такому факту. Когда в 1989 году завод получил право на самостоятельные внешнеторговые операции с

инофирмами, чехословацкая фирма «Хирана» заключила с томским заводом прямой контракт на поставку почти 90 тысяч манометров. Это помимо сотен тысяч приборов, которые шли в 40 с лишним стран.

Переход производства на выпуск новых приборов не только не закончен, он с годами расширяется. Идет освоение сигнализирующего прибора нового поколения – МЗсг. Продолжаются работы по созданию прибора ДМ 100К, конструкция которого позволит вести автоматизированную его регулировку. В стадии проектирования приборы на электронной базе. Пять лет назад при отделе главного конструктора создано для этого специальное бюро из молодых специалистов. Так что перспектива у завода в этом направлении обозначилась, и коллектив к поставленной цели неуклонно идет.

С 1984 года одним из главных показателей в оценке хозяйственной деятельности предприятия стало выполнение договорных поставок. Если раньше заботой предприятия было лишь бы отправить продукцию со своих складов и получить за нее деньги, то теперь необходимо, чтобы заказчик получал то, что ему требовалось и в определенный договором срок. Добиться этого было не просто. Пришлось перестраивать работу отдела сбыта: около 90% продукции отправляется теперь не в ящиках, а в контейнерах, перешли на укрупненные поставки, направляя мелкие заказы на склады Госснаба СССР. Ведь завод связан с двумя тысячами потребителей, а в номенклатуру входят тысячи типоразмеров манометров. А результат таков: если в 1976 году договорные поставки выполнялись на 82–85%, в 1980 -м – на 94%, то за 1989 год этот результат достиг 99,5%.

Как и во все периоды своей истории, в годы 11-й и 12-й пятилеток мобилизующую роль в трудовых успехах коллективов играло социалистическое соревнование, пример передовых бригад, отдельных рабочих, хотя в последние годы оно стало все больше ослабевать, а подведение итогов формализоваться. Но по-прежнему на заводе проводились трудовые вахты в честь важных событий в жизни страны. Передовые коллективы и отдельные рабочие добивались высокопроизводительной и качественной работы.

Это бригады паяльщиков Натальи Жилач и Зинаиды Черенко, Петра Корягина и Марии Козловской, Галины Шелепневой и Валентины Ужеговой.

Бригада В. Я. Ужеговой в феврале 1986 года собирала 95-миллионный прибор. Она специализирована на выпуске приборов на экспорт. За многие годы совместной работы сформировался коллектив из опытных регулировщиков, настоящих мастеров своего дела и больших патриотов завода, для которых дороги и своя рабочая честь, и авторитет предприятия. Валентина Яковлевна за 20 лет руководства людьми накопила большой опыт организаторской и воспитательной работы. Она возглавляла заводской совет бригадиров.

В 1985 году на заводе стали создаваться сквозные бригады. Принцип их работы состоял в том, что не доведенные до конца по каким-либо причинам в первую смену приборы завершала вторая. Это повышало выработку и давало возможность полнее использовать оборудование. Вот какие результаты имело новшество в сборочном цехе №5. Если в I квартал 1984 года сборочные бригады А. Н. Килиной и М. И. Титовой выпустили 190 тыс. манометров, то через год после объединения этот показатель увеличился почти на 10 тыс. Хороший результат за 11-ю пятилетку имела сквозная бригада Л. Б. Протасовой из 3-го цеха, которая была награждена дипломом Министерства приборостроения и ЦК профсоюза, а бригада Е. Г. Зинченко к 70-летию Великого Октября – Почетной грамотой ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ. Дружным, сплоченным коллективом показала себя комсомольско-молодежная бригада Владимира Ермолаева из 4-го цеха, обрабатывающая корпуса манометров. Она досрочно, в сентябре 1987 года, выполнила план двух лет 12-й пятилетки.

С переходом предприятия на хозрасчет изменился подход к организации соревнования. Обязательства коллективов очистились от всякого рода пунктов, которые декларировали лишь участие в различных мероприятиях, были неконкретны, и учитывать выполнение их было практически невозможно. Главными показателями для определения победителей стали экономические результаты работы (себестоимость, рост производительности труда,

ритмичность и качество продукции), а определяющим является выполнение хоздоговорных поставок.

В последнее десятилетие дирекция, профком значительно больше стали уделять внимания вопросам улучшения условий работы и быта трудящихся. Во-первых, идет постоянный процесс механизации и автоматизации труда, о которых шла речь выше; во-вторых, строительство бытовых объектов и жилья. Между двумя корпусами построена вставка, в которой разместились бытовые помещения для трех цехов: туалеты, умывальники, душевые, гардеробные. Каждый год СМУ завода с помощью работающих в цехах и отделах строит и сдает в эксплуатацию в среднем по 60–70 квартир. Сегодня вблизи завода вырастают целые жилые микрорайоны. Молодежи предоставляются места в двух благоустроенных общежитиях.

Две трети трудового коллектива составляют женщины, поэтому постоянная забота администрации – строительство детских учреждений. Предприятие располагает четырьмя детскими садами-яслями на 600 мест, имеет пионерский лагерь. Недавно построено специальное помещение для детского клуба «Ромашка», где в различных технических кружках и в художественной самодеятельности занимаются ребята школьного возраста, а в каникулы организуется городской пионерский лагерь.



А рядом с ним расположен культурно-спортивный комплекс с залами для занятий различными видами спорта, сауной и лыжной базой. Заводской стадион, недавно реконструированный, принимает футболистов высокого класса.

В заводских корпусах разместились поликлиника № 8 и центр охраны здоровья, обслуживают они в основном

Директор завода с 1986 г.
В.Н. Гуринович.

заводчан, но и население прилегающего микрорайона, где проживают манометристы. Летом в распоряжении членов коллектива база отдыха, где за лето отдыхают 400 человек. Манометристы пользуются для оздоровления и путевками в санаторий-профилакторий от производственного объединения «Контур».

Давно прописалась на территории завода парикмахерская, а в последние годы построены специальные помещения для комплексного приемного пункта бытовых услуг, для небольшого магазинчика промышленных и продовольственных товаров. Два раза в месяц на заводском дворе действуют передвижные ателье от предприятия Томска-7.

Все это значительно облегчает быт заводчан, особенно женщин, экономит их время на покупках, заказах, услугах.

Подсобное сельское хозяйство завода, построенное и продолжающее строиться на территории некогда существовавшей деревни Суетиловка, потребовало больших финансовых и трудовых затрат. Но зато теперь каждый заводчанин получает по 15 кг мяса в год, хорошую прибавку мяса имеет от подсобного хозяйства заводская столовая.

В Суетиловке построены два коровника на 330 голов, свиарник - на 500, гараж, контора-столовая. Их обслуживает более 50 человек постоянных работников, вместе с семьями, для которых построено одиннадцать одно- и двухквартирных домиков. Хозяйство растет и расширяется. В планах строительства на ближайшее будущее – убойный цех, прокладка теплотрассы, асфальтирование дороги.

Перестройка в экономике, хозяйственной деятельности, в управлении нашла отражение в делах томских приборостроителей. Прибыль становится все более значительным показателем в оценке деятельности завода и основным источником производственного и социального развития коллектива. За три года (1987–1989) завод увеличил прибыль в 1,7 раза, или на 5,1 млн. рублей. Половина ее остается в распоряжении предприятия. Из нее формируются фонды экономического стимулирования: фонд социального развития, фонд развития производства, науки и техники, фонд материального

поощрения. В расчете на одного работающего этих фондов приходится 2040 руб. в год.

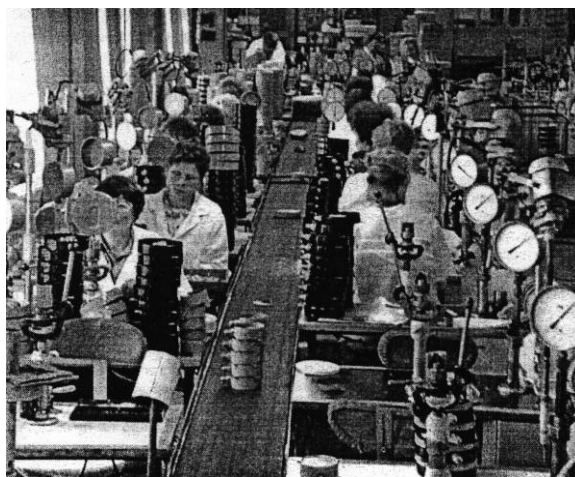
Переход на самофинансирование завода потребовал некоторого углубления внутрипроизводственного хозрасчета. Чтобы больше заинтересовать коллективы цехов в результатах своего труда, для них введен порядок, при котором средства на премирование они должны зарабатывать. Таким образом, себестоимость по заводу за прошедшие три года снижалась более высокими темпами, чем раньше.

Действующая на заводе система работы сегодня не полностью отвечает требованиям перестройки экономики, не обеспечивает достаточной заинтересованности коллектива в наращивании производства, а значит, и в удовлетворении потребностей народного хозяйства в заводской продукции.

В настоящее время коллектив готовится переходить на арендные условия хозяйствования, сущность которых – замена государственной собственности коллективной. А это значит, при строгом соблюдении законов об аренде появится возможность решать самостоятельно вопросы распределения заработанного дохода.

Брестовицкая, В.
Манометровый завод. О людях с чистой совестью. Из истории
группы томских заводов. Москва, 1992. С.148-180.

НАШИ ПОЗИЦИИ РАЗВИТИЯ ОПРЕДЕЛЕНЫ



Сборочный конвейер.

Заводчане на трудовой вахте в честь 400-летия города Томска.

Томский манометровый завод – ныне ОАО «Манотомь» – в 2004 году прошел 64-летний этап производственной деятельности. История нашего предприятия начинается в трудном военном 1941 году, когда в Томск были эвакуированы несколько московских и ленинградских приборостроительных заводов на основе которых был сформирован Томский манометровый. В прошлом завод – одно из ведущих предприятий Минприбора, где работало около четырех тысяч сотрудников, выпускалось более 10 тысяч манометров в сутки. Сегодня почти тысячный коллектив предприятия ориентирован на выпуск четырех тысяч приборов в смену. ОАО «Манотомь» – это устойчиво работающее приборостроительное предприятие, основной продукцией которого являются приборы измерения давления: манометры практически для всех отраслей народного хозяйства, в том числе и особо точные, для научных исследований, датчики давления, датчики температуры, стрелочные термометры. Только за последние три-четыре года предприятие освоило производство электронных датчиков давления, среди них приборы МС2000 повышенного класса точности 0,1–0,25, датчики давления ДМ5007 класса точности 0,25–0,5, в том числе взрывобезопасного исполнения ДМ5007ЕХ и ДМ5007АЕХ, цифровые процессорные манометры ДМ5001 нескольких

модификаций, датчики температуры ТС 5008 и электроконтактные стрелочные термометры для промышленных установок ТМ 2030Ст; ведется разработка регуляторов давления и температуры. В ближайшее время завод приступит к выпуску образцовых стрелочных манометров класса точности 0,6; 0,15, электронных цифровых манометров ДМ 5002 с предельным значением погрешности на уровне 0,06–0,1 процента. ОАО «Манотомь» поставляет в розничную торговлю и оптовикам товары народного потребления. Мы пересмотрели программу освоения новых изделий товаров народного потребления и переориентируем ее на выпуск наукоемкой продукции, к примеру, счетчиков электрической энергии, водосчетчиков, современных малогабаритных отопительных котлов.

Напряжение, связанное с устойчивым положением завода, на рынке России не спадает, хотя мы можем с уверенностью сказать, что весь комплекс хозяйственных, технических и научно-прикладных мероприятий, выполненный нами в сложный кризисный период, себя оправдал, наши позиции в производстве приборов определены – наращивание объемов производства, обновление технологий и автоматизация, освоение новых конкурентоспособных приборов, подготовка высококвалифицированных кадров, решение социальных проблем, улучшение условий труда.

Мы считаем главным успешным фактором, не позволившим в полной мере кризису промышленности 1993-2000 годов остановить производство, коренное изменение работы менеджеров по сбыту. В то время практически снизились до нуля объемы централизованных заказов, распалась ранее хорошо отлаженная система крупных оптовых поставок. В экстренном порядке была создана сеть региональных представительств по сбыту продукции акционерного общества, в европейской части России, в Белоруссии, на Украине, в сибирском регионе, на Дальнем Востоке перевели подразделения сбыта и маркетинга на объемно-сдельный принцип оплаты труда, заключили договоры с менеджерами, установили жесткие сроки выполнения заказов, изменили систему отгрузки товарной продукции. Фактически это был первый этап большой работы по

коренному изменению оперативного управления производством и снижению себестоимости, которую мы сейчас проводим. В этот самый сложный период деятельность нашего предприятия – во многом определилась талантом управления тогдашнего генерального директора – Владимира Гуриновича, сумевшего в критической обстановке не только разобраться с новыми экономическими отношениями, сохранить производство, но и в короткие сроки освоить востребованную продукцию, создать работоспособный коллектив инженеров и менеджеров, способных работать, зачастую не считаясь со временем и условиями работы.

Создаваемая вновь система оперативного управления производством и расчета себестоимости представляет собой компьютерную модель производства, на которой можно, с учетом имеющихся ресурсов, рассчитать реальные затраты и сроки выполнения заказа. Эта система охватывает сеть все подразделения предприятия. Сегодня при численности завода не многим более 1000 человек на нем функционируют охваченные сетью более 150 компьютеров отделов главного конструктора, главного технолога, маркетинга и сбыта, экономики и бухгалтерии в подсистеме 1С, инструментального производства, персонала управления.

Второй программной задачей, успешно нами выполняемой, мы считаем создание системы качества предприятия, ориентированной на требования внутреннего и экспортного рынка. Первым этапом нашей деятельности в этом направлении явилась аккредитация в системе Госстандарта РФ испытательного центра ОАО «Манотомь» в 2000 году и сертификации качества производства по европейским и мировым стандартам. В 2004 году предприятие успешно сертифицировало систему менеджмента качества в соответствии с требованиями ГОСТ Р ИСО 9001-2001 и СРПП ВТ.

Чрезвычайно важной и многоцелевой задачей модернизации производства, принятой нами на период до 2005 года, является комплексное обновление технологий и производственного оборудования. Практически все ответственные участки производства, цеха и подразделения охвачены Программой перевооружения. Только в период 2002-2003 годов из прибыли на

первооружение и обновление основных фондов направлено более 10 миллионов рублей. Конструкторские и технологические подразделения укрепляются молодыми кадрами и к 2004 году перешли полностью на компьютерные технологии сквозного проектирования с применением самых современных профессиональных АРМов. Принцип «от экрана конструктора к станку с ЧПУ» стал реальностью. В немалой степени работа в этом направлении опирается на достижения томских ученых, которые на основе Договоров проводят работы по созданию новых технологий до заключительных этапов внедрения в производственный процесс. Показательным результатом в этом направлении являются работы по созданию новых технологий пайки деталей узлов держателей манометров, проведенные под руководством ректора ТУСУРа профессора А.В. Кобзева с использованием программно-управляемых установок индукционного нагрева и созданию на их основе автоматизированных линий пайки.

В дальнейшем такие аппараты мы планируем применить и на штамповочном участке.

Длительное время, начиная с 80-х годов, мы делали попытки перейти к автоматизированной сборке и поверке манометров, создав новые конструкции, приборов, подходящие к технологии безрегулируемой сборки. Большую работу в этом направлении проделали ученые машиностроительного факультета ТПУ под руководством профессора М.Г. Гольдшмидта. Обобщив и пересмотрев опыт прежних исследований, создав на предприятии группу ученых, аспирантов и специалистов завода, нам удалось в 2003-2004 годах сделать первый практический шаг по отработке новой технологии.

Наша позиция по внедрению наукоемких технологий в производство притягивает к заводу ученых. Сотрудниками завода уже защищены две кандидатские диссертации, идет продуктивная подготовка к защите еще двух кандидатских и докторской диссертации. Эти показатели работы отражают нашу позицию в политике подготовки нового поколения производственников, обладающих высшей квалификацией. Их производственная подготовка опирается на опыт ветеранов и успешно работающих

руководителей, таких как заместители директора В.И. Мачкинис В.А. Щеглов, Б.М. Вяткин. проработавших на ОАО «Манотомь» более 40 лет. Центром научной деятельности на заводе является созданное в 1993 году опытно-конструкторское бюро, руководимое кандидатом наук Юрием Свинолуповым. В вопросах пополнения предприятия молодыми инженерно-техническими кадрами мы опираемся на два ведущих ВУЗа нашего города - ТПУ и ТУСУР.

Не могу не отметить и еще один аспект. Каждому директору близка проблема платежей за энергоносители. Нам пришлось, что называется, затянуть пояса, но построить и запустить в эксплуатацию собственную котельную, обеспечив производство горячей водой, паром и частично теплом.

– Что касается социальной сферы, обеспечения сотрудников жильем и охраны здоровья, то, конечно, решаем и эти вопросы. В тяжелые годы кризиса, не удалось, к сожалению, сохранить прекрасную базу отдыха, пришлось расстаться и с некоторыми другими объектами социальной сферы, но завод поддерживает поликлинику, имеет дневной стационар для лечения сотрудников, общежитие. Мы начинаем приобретать квартиры для молодых специалистов, планируем долевое участие в строительстве жилья.

Как видите, завод в этот период вынужден преобразоваться и работать как производственно-научный комплекс по серийному выпуску современных стрелочных, цифровых и микропроцессорных приборов для рынка России и на экспорт, а также по разработке и освоению новых приборов и технологий. Мы считаем, что этот путь правильный.

Добавлю, что в ознаменование 400-летия г. Томска трудовым коллективом ОАО «Манотомь» безвозмездно передано для установки в пользование ветеранам труда и малообеспеченным жителям города 400 электронных счетчиков электрической энергии, заложен в зоне отдыха у Белого озера парк из 400 деревьев, на заводе проведена юбилейная трудовая вахта «Юбилею Томска – 400 ударных часов» с награждением победителей. Это наш скромный вклад к юбилейной дате родного города. День машиностроителя мы встречаем выпуском 125-миллионного прибора.

Гетц, А.

Томские новости. 2004г. №39. С.10

ОАО "МАНОТОМЬ"

До 2003 года акционерное общество «Манотомь» являлось, пожалуй, самым благополучным машиностроительным предприятием. В ОАО не пришел стратегический инвестор, а предприятие все время контролировала группа акционеров-менеджеров.

Но принципиальная позиция В.Н. Гуриновича (был генеральным директором до 2002 года) не допускала растаскивания активов и обеспечивала поступательное развитие (это моя оценка). Почти все годы ОАО «Манотомь» наращивало производство и чистые активы, работало с прибылью и даже платило небольшие дивиденды (пожалуй, единственное из всех томских предприятий машиностроительного профиля). После смерти В.Н. Гуриновича предприятие несколько месяцев лихорадило. Пытавшийся взять ОАО под контроль москвич вряд ли тянул на стратегического инвестора. Попытка недружественного поглощения была успешно отбита объединившимися крупными акционерами-менеджерами.

Пережив катаклизмы, «Манотомь» успешно завершила 2003 год. Выручка выросла в 1,26 раза при росте производства приборов на 23,1 %. Несмотря на капитальные вложения, чистая прибыль подросла на 6 %.

Практически для всех (крупных и не только) машиностроительных предприятий области (о ПП «Томский инструмент» разговор особый) 2004-й был самым благополучным за последнее десятилетие (динамика основных показателей от 25 % и более). На этом фоне результаты «Манотомии» выглядят скромно. Выручка от реализации за год выросла на 18 % – до 282406 тысяч рублей, чистая прибыль осталась на уровне 2003-го (19,9 млн. руб.). Чистые активы выросли на 12,5 процента: с 119625 тысяч рублей до 134577. Хотя при этом предприятие сохранило высокую степень финансовой устойчивости: соотношение дебиторской и кредиторской задолженностей выросло с 0,88 до 0,93; доля собственных средств в балансе снизилась с 0,75 до 0,68 (в пределах нормы); коэффициент текущей ликвидности снизился с 1,86 до 1,76 (в пределах нормы). ОАО реализовало инвестиционную программу,

вложив в здания и сооружения 7,7 млн. рублей; машины и оборудование - 7,3 млн. рублей. Средняя численность персонала составила 1152 человека (рост по отношению к 2003-му - на 5 %). Среднемесячная зарплата выросла на 35% - с 5200 до 7027 рублей.

В прошлом году появились дешевые, но некачественные китайские приборы. Причем они подделывались под марку «Манотом». По сути, это уголовное преступление, которым сегодня и занимаются органы.

Акционеры далеко не единогласно (по всем вопросам «против» голосовало 22 %) приняли решения. Часть прибыли направлена на



дивиденды, которые определены в размере 5 рублей на рублевую обыкновенную акцию.

Сразу же после годового собрания акционер, владеющий более 10% акций, инициировал внеочередное собрание с вопросом о досрочном прекращении полномочий генерального директора А. Ю. Гетца и избрании нового генерального директора.

Недоумение вызывало то, что предлагаемая кандидатура заметно уступала А. Ю. Гетцу по уровню квалификации (в разговоре с одним из членов совета директоров я обратил на это внимание). На состоявшемся в середине июля собрании А.Ю. Гетца поддержали 75,22 %, а его оппонент получил 24,77 %. В общем, здравый смысл не покинул акционеров. Хотя данный факт свидетельствует о расколе в среде собственника. Уверен, что в интересах всех акционеров – его преодолеть. Без этого трудно рассчитывать на успех ОАО, тем более в условиях усиливающейся конкуренции.

**Гавриленко, Е.
Томские вести. 2005. №20. С.9.**

ПАМЯТИ ВЛАДИМИРА ГУРИНОВИЧА

1 марта, в 16.00, у проходной открытого акционерного общества "Манотомь" по адресу: пр. Комсомольский, 62, состоится церемония открытия мемориальной доски, посвященной памяти бывшего генерального директора предприятия, почетного машиностроителя РФ, кавалера ордена "Знак Почета" Владимира Николаевича Гуриновича. На церемонию приглашены руководители предприятий, руководители технических университетов, рабочие и ветераны промышленности. В. Н. Гуринович являлся известным и авторитетным руководителем приборостроительной отрасли промышленности России.

Признание неустомимого и прогрессивного руководителя передового промышленного предприятия В. Н. Гуринович снискал неустомимым творчеством в обновлении технологий, расширением номенклатуры выпускаемых заводом приборов, укреплении позиций отечественного приборостроения. Томский манометровый завод неизменно был лидером производства манометрических приборов в стране. Именно при участии и руководстве В. Н. Гуриновича на Томском манометровом заводе отрабатывалась отраслевая программа освоения производством технологии автоматизированной конвейерной сборки приборов, при его поддержке новейшие достижения российских и томских ученых нашли применение в технологиях и конструкциях приборов, в управлении производством. На период его деятельности в качестве руководителя завода выпало самое трудное время современного кризиса промышленности, в котором завод не только устоял в сильнейшей конкурентной борьбе, но и упрочил свои позиции как производитель современных приборов. 20 декабря 2004 года В.Н. Гуриновичу исполнилось бы 65 лет.

Томский вестник. 2004. №38. С.2

НА «МАНТОМИ» ВСЕ ПОД КОНТРОЛЕМ

Новая команда менеджеров выводит заводской корабль в большое плавание

Томский манометровый завод, после акционирования – ОАО «Манотомь», как и многие томские предприятия, свою историю исчисляет с осени 1941 года, когда в сибирскую глухомань были эвакуированы крупные столичные предприятия. Среди них был и московский манометровый. Уже в начале 1942 -го завод выпустил первые 30 тысяч приборов. Так начались томские манометры. На протяжении многих лет предприятие считалось одним из лучших в отрасли, во многом благодаря его директору Владимиру Гуриновичу. Даже перестройку и последующие штормовые годы завод пережил сравнительно благополучно. Не без потерь, конечно, но удалось все же сохранить и основную часть коллектива, и репутацию в деловом мире. Народ из России и ближнего зарубежья вновь потянулся за томскими манометрами. Они хоть и проигрывают импортным приборам по дизайну, зато, отличаются отменной надежностью и разумной ценой. Конструкторская мысль не дремлет. Наряду с традиционными, давно и прочно востребованными образцами «Манотомь» выпускает приборы нового поколения. О том, как живет сегодня заводу, о «болячках» и достижениях мы говорили с главным инженером ОАО «Манотомь» Владимиром Коваленко.

«Ребята никогда не работали на производстве»

– Владимир Федорович, о ситуации вокруг «Манотомии» было много противоречивых слухов. Говорили о том, что вас хотят купить конкуренты из Москвы, причем конкуренты, заведомо проигрывавшие томичам по всем показателям и потому заинтересованные в развале завода. Но высказывалась и противоположная точка зрения: застоялась-де «Манотомь», пора бы влить новой крови. А что покупатели – «варяги», так это ничего, зато свежий взгляд, лучше просквозит...

– На самом деле все было просто. Пока был жив Владимир Николаевич Гуринович, человек непререкаемого авторитета, отдавший заводу всего себя, ни у кого и в мыслях не было поднимать руку на «Манотомь». А когда его не стало... нашлись люди, которые продали довольно крупный пакет акций москвичам. Зачем им был нужен завод – вопрос интересный. Может вообще незачем – повторилась бы история с «Приборным», где было распродано за бесценок уникальное оборудование. До этого, к

счастью, не дошло. Хотя события развивались грустно: некая гражданка Калмыкии, владелица нескольких акций ОАО «Манотомь», обращается в суд по месту жительства с жалобой на генерального директора А. Ю. Гетца, якобы ущемляющего ее права как акционера. А дальше вообще, как в кино, – на территорию завода приходят представители московского владельца пакета акций со службой приставов и на основании определения калмыцкого суда выводят под руки директора-«узурпатора».

– Да, и впрямь кино. Но на самом деле – свои же и сдали?

– Конечно. Предают всегда свои.

Заказы текут рекой

– Потрясения остались позади, «москвичи» от своих притязаний и пакета акций отказались, и сегодня предприятие имеет очень неплохую динамику. С начала года рост товарной продукции составил более 20 процентов, вдвое выросла заработная плата. Хотя она и невысока – около 5,5 тысячи рублей, но постоянно индексируется. Сейчас на заводе работает 1100 человек, на некоторых участках – в две смены. Недостатка в заказах «Манотомь» не испытывает. Скорее, наоборот.

– Владимир Федорович, исходя из опыта вашего предприятия, машиностроение действительно начинает подниматься с колен, как нас уверяет официальная статистика?

– Хотелось бы в это верить. Мы действительно имеем очень неплохую динамику и надеемся ее сохранить. Но какие-то глобальные прогнозы строить еще слишком рано.

– Кто ваши клиенты? В каких отраслях особенно востребована продукция «Манотомь»?

– Да во всех! Это и нефтяная отрасль, и транспорт, и энергетика, и металлургия, и ЖКХ. В последнее время особенно активно жилищно-коммунальное хозяйство. Идет увеличение спроса на нашу продукцию, в частности на манометры. Сейчас уже мы вышли на выпуск трех с половиной тысяч манометров в смену. Потребители встают в очередь. Появились оборонные заказы. Мало, но появились.

Человек у станка

– Приходилось слышать, что для машиностроения в целом две самые большие проблемы – это физическая и моральная

«усталость» инструментального парка и недостаток квалифицированных кадров, особенно молодых. Можно поменять местами...

– Это и наша головная боль, наша беда. Вы же знаете, что в 1941 году завод был эвакуирован из Москвы...

– Вы хотите сказать, что станки еще с тех пор?! И работают?!

– Да, работают. Плохо, конечно, но... последние 15 лет было не до обновления оборудования, а сейчас каждый современный станок стоит очень дорого. Стараемся, конечно, по мере возможности приобретать новое оборудование, но обновление идет далеко не такими темпами, как бы хотелось.

Любой руководитель – обязательно даже из машиностроительной отрасли, говоря о самых острых своих проблемах, непременно помянет нехватку людей с рабочими специальностями. Мол, готов платить токарю высокого разряда бешеные деньги – а где взять того токаря?!

– Действительно такая проблема с высококвалифицированными кадрами?

– Проблема вообще с кадрами. Раньше была система. Преемственность. Токарь работает, а рядом с ним стоит ученик. Сейчас это - редкость.

– Но ведь формально система ПТО никуда не делась? Разве что называется немного по-другому: профессионального начального образования. А профтехучилища как были, так и есть.

– Уж очень это «образование» начальное... Вы в курсе, с каким разрядом выходит во взрослую жизнь выпускник ПТУ? С третьим. Фактически это значит, что он умеет станок включать. В лучшем случае... Всему остальному его надо учить, и учить долго. А он учиться совсем даже и не желает, он хочет получать деньги, сегодня и сейчас! Причем много денег. Не станет он за две-три тысячи горбатиться! А на самом деле такой «специалист» и этих денег не отработывает – один убыток от него! «Запорет» несколько деталей, над которыми до него, на предыдущих этапах, уже трудилось несколько человек, – вот и вся его зарплата.

– Но учить-то все равно надо?

– Надо. И учим... А он мало-мало выучится – и увольняется. Может, ошибусь, но примерно из десяти один остается. И получается: предприятие – кузница кадров для других.

– Но ведь и молодых людей тоже можно понять? У них ведь жизнь-то одна, и молодость тоже одна, впрямь не отложишь.

– Да понимаем мы все! Думаете, мне бы не хотелось взять и всем сразу в два раза зарплату увеличить?! Но, к сожалению, существуют объективные обстоятельства, от которых отмахнуться невозможно. Если такую-то сумму нужно заплатить за электроэнергию, столько-то – за воду, вот это – стоимость сырья, это – налоги... ох уж эти налоги! – ну и что остается?! А ведь нужно же обновлять производство, покупать новые станки...

Не хлебом единым

– Но как же все-таки с кадрами? Если вы не можете заинтересовать людей более высокой, чем у других, заработной платой – значит, должны быть какие-то другие пути? Социальные гарантии, допустим, жилье?

– Средняя зарплата на заводе действительно невелика. Но зато вся выдается официально. Отпуска, больничные – всё, как положено. Когда у рабочего большая зарплата – это, конечно, здорово. Но если при этом в тесном помещении станки поставлены без учета элементарных норм техники безопасности – лишь бы людям пройти, рабочий день 12 часов с 15-минутным перерывом на обед... Каждый делает свой выбор. Кого-то такой вариант устраивает. Другой предпочтет более скромный оклад, но полный набор социальных гарантий.

Понятно, что такую эксплуатацию нормальный человек долго не вынесет – хорошо, если жилы не надорвет или не покалечится. Но ведь не везде процветает откровенный «дикий капитализм». Есть вполне приличные предприятия, от руководителей которых приходилось слышать: готов платить классному инструментальщику и 10, и 15 тысяч.

Уволился от нас один такой, действительно классный специалист. Часто приходил в свой цех. А потом назад запросился. И немало потомственных манометровцев, еще и не в первом поколении: дед здесь работал, отец... Сам с молодости на

манометровом, здесь все друзья, здесь, же, рядом, живут, дети в одной школе выучились.

– Но нельзя же бесконечно выезжать на чувстве патриотизма, или, как теперь принято говорить, корпоративном духе. Надо его подогреть чем-то материальным

Если не деньгами, то жильем, допустим.

– В настоящее время завод строительство жилого дома не осилит. Решаем вопрос с приобретением, по возможности, квартир для специалистов. Общежитие сохранили. Конечно, оно под завязку, но все-таки молодых специалистов на первое время можем поселить. Что сказать? Стараемся находить какие-то варианты. Предлагаем возможность зарабатывать дополнительно.

Накопив денег, можно получить ссуду в банке. А что? Считаю, это вариант. Я сам все молодые годы с весны по осень «калымил». Параллельно с работой в институте. Потому что зарплата там была мизерная, а семью нужно содержать – назвался груздем, полезай в кузов.

– То есть вы-то как раз не «коренной» манометровец?

– Нет, я на заводе четыре года. На «Манотомь» меня пригласил Владимир Николаевич Гуринович. Знаете, чем «купил»? Говорит: ты не хочешь идти на завод, потому что боишься, что у тебя ничего не получится. Я и завелся: как это не получится?!

Ноу-хау по-манотомовски

– Расскажите, пожалуйста, о новых приборах, выпускаемых сейчас «Манотомью».

– Планы работ предприятия по созданию новой техники в 2003 г. были направлены в первую очередь на разработку нового поколения измерителей давления на базе микропроцессоров. Это датчики давления МС 2000, цифровые манометры ДМ 5002.

Кроме решения внутренних задач предприятия по повышению производительности труда при производстве этого вида продукции, данные устройства позволят предложить потребителям дополнительные сервисные возможности. Это дистанционное управление параметрами этих приборов и диагностика их технического состояния.

Эти приборы адаптированы для работы в современных информационно-измерительных системах.

Второе не менее важное направление – разработка приборов, предназначенных для работы во взрывоопасных производствах. В настоящее время завершен первый этап этой работы – такие приборы созданы, прошли все испытания и экспертизы, получено разрешение Госгортехнадзора России на их применение и налажен серийный выпуск. Это датчики давления МС 2000Ех и ДМ 5007Ех. Впереди второй этап, более объемный и сложный, – создание на их основе систем контроля технологических процессов во взрывоопасных производствах.

Кроме того, в рамках мероприятий по повышению качества выпускаемой продукции на предприятии проводится работа по созданию технологических установок контроля качества на отдельных производственных участках с применением компьютерных технологий, сделаны первые шаги по созданию технологии без регулировочной сборки манометров (датчиков давления, цифровых электронных манометров).

По заказу энергетиков мы разрабатываем счетчики с защитой от хищения электроэнергии. Они в принципе исключают возможность воровства! Была даже такая идея: сделать прибор, который при попытке «отмотать» киловатты, начинает считать в десятикратном режиме.

– Как в «Бриллиантовой руке» – «А ты не воруй»?

— Ну да. Такой воспитательный момент. Но в итоге решили, что это все же чересчур. И создали прибор, который в любом случае «считает» по тарифу.

– Владимир Федорович, в народе есть мнение, что новые счетчики «наматывают» гораздо больше старых. В чем тут подвох?

– Нет подвоха. Просто раньше стандарты допускали погрешность учета в пределах 2,5 процента. По новым требованиям она не должна превышать 2 процента. Плюс к тому установленные счетчики проработали не один десяток лет, механизм изнашивался, и правильность показаний намного хуже допустимой. Также по заказу энергетиков был сделан счетчик, который может работать при низких температурах – до минус 40 градусов Цельсия.

Свое будущее ОАО «Манотомь» связывает с производством нового поколения приборов, и в первую очередь – цифровых

манометров, а также датчиков давления и температуры, электронных счетчиков расхода электроэнергии, тепла, измерительных комплексов промышленной электроники.

Боброва, М.
Вечерний Томск. 2003. 12 ноября. С.2

СЧИТАЙТЕ ПО-НОВОМУ

Четыреста электросчетчиков подарили городу и его старожилам

Вторник, полдень. У здания «Манатомы» столпотворение. Отделяющие фасад строители испуганно спрашивают: что случилось? Через проходную ломятся люди с видеокамерами и микрофонами. Вот в толпе промелькнули знакомые лица – заместитель мэра Владимир Подкатов, депутаты... По площадке прошел шум: «Сам Наговицын приедет» Рабочие выглядывают из окон здания, кто не занят, собираются вокруг.

Так началась церемония вручения городу подарка от главного производителя измерительных приборов, посвященная, конечно, 400-летию Томска.

Отсчёт пошёл

На площадке перед заводоуправлением стоят несколько тележек, доверху наполненных коробками с электросчетчиками. А рядом «газель» с плакатом на борту «400 счетчиков от ОАО «Манотомь» в честь 400-летия Томска». Именно на эту машину спустя несколько минут перенесут бесценный груз, который, несмотря на то, что только сошел с конвейера, уже успел найти своих хозяев.

Вообще грядущий юбилей на предприятии чувствуется во всем. Действие по вручению счетчиков, например, разворачивается неподалеку от стенда «Победители трудовой вахты», который тоже украшен надписью с цифрой 400 – «400-летию Томска – 400 ударных часов».

– Это символическая цифра, – поясняет директор завода Александр Гетц журналистам, которые интересуются, почему счетчиков четыреста, а не по количеству нуждающихся томичей.

Ясность внесли представители соцзащиты: нуждающихся намного больше, чем может подарить «Манотомь». Предписания поменять устаревшие модели счетчиков на современные получили около 12 тысяч малообеспеченных граждан: инвалиды войны и труда, семьи погибших героев, многодетные и так далее.

Из них выбрали самых-самых бедных. Или, наоборот, заслуженных.

– Пришла бабулька и жалуется, что счетчик крутится, как бешеный, а дохода у нее меньше тысячи рублей в месяц.

В результате и эта бабулька, и семья безработных, у которых двое детей, а денег платить «по среднему» нет, получают новые бесплатные приборы. Чтобы платили сколько положено и вовремя.

Подарок ветерану

Акция, безусловно, полезная. Только короткая и заснять что-то особенное не получилось. Тем более что долгожданный Наговицын не пришел. Самый зрелищный момент – «показательное выступление» электриков, которые меняют старый прибор на новый.

Счастливый билет выпал на квартиру по улице Елизаровых. Здесь-то уж точно подарок будет поставлен наверняка и быстро. Хозяин квартиры – ветеран войны, инвалид второй группы Геннадий Буфов, радостно заулыбался при виде вошедшего первым Владимира Подкатова. Как оказалось, встречаются они не впервые. Поскольку Геннадий Иванович занимает должность заместителя председателя совета ветеранов Кировского района, то к мэрскому заму по соцвопросам обращаться приходится часто. Радостный обладатель новенького прибора благодарит дарителей и - «да будет свет!» – колесико начинает отсчитывать первые ватты.

Иовлева, О.

Вечерний Томск. 2004. №145. С.2

Я ЛЮБЛЮ ТЕБЯ, ТОМСК

Подарок томичам преподнесли работники Томского манометрового завода. Около полутора миллионов рублей, заработанных в ходе субботника, пойдет в фонд 400-летия города: на посадку деревьев, ремонт и подсветку фасадов. В планах коллектива – отработать 40 ударных вахт в честь 400-летия Томска.

Традиция проведения субботников возродилась в нашем городе после почти двадцатилетнего перерыва.

– Сегодня на заводе я не видел ни одного хмурого лица, – сказал, приехав на субботник по приглашению коллектива, спикер областной Думы Б. Мальцев. – Конечно, люди заслуживают и большей зарплаты, и лучшего отношения к своему труду, но то, что

делается на заводе, и то, как этот завод борется за свое существование и выживание, вызывает глубочайшее уважение.

Работники манометрового решили выполнить за 6 часов 8-часовую рабочую норму. Каждый час цеха докладывают: идем с опережением графика. Штаб субботника подводит итоги соревнования. Цеха украшены воздушными шарами, звучит музыка. Победители соревнования получают право участвовать в сборке юбилейного прибора. А на всех приборах, изготовленных во время субботней трудовой вахты, будут красоваться наклейки "400 лет Томску". И с этим символом приборы отправятся по всему миру.

– Сегодня произошло историческое событие, – отметил Б. Мальцев. – Думаю, что этот субботник надолго останется в памяти людей.

Спикер интересовался, платят ли работникам зарплату, довольны ли они тем, как идут дела на предприятии.

Томский манометровый преображается на глазах. Менее года прошло со времени последнего визита председателя Думы. В цехах – чистота и порядок, средняя зарплата на предприятии превышает шесть тысяч рублей. А самое главное – выпускаются и, что важно, пользуются спросом на рынке новейшие приборы, которые еще недавно собирали поштучно, а сегодня счет идет на тысячи.

Пятница. 2004. №17. С. 2

«МАНОТОМЬ» РАСПРАВЛЯЕТ БИЗНЕС-«ПЛЕЧИ»

Читателям "Красного знамени", которые внимательно следят за судьбой томской промышленности, конечно, памятна борьба за обладание контролем над ОАО "Манотомь", которая развернулась на заводе в мае прошлого года. Тогда томским менеджерам удалось отстоять свои права. И дело даже не столько в юридической победе, сколько в самой логике развития предприятия. "Помощь" московских денежных тузов и других ловкачей, желающих получить исключительно личную выгоду, томичам не требуется. ОАО "Манотомь" самостоятельно за счет внутренних резервов наращивает производственные объемы, расширяет ассортимент продукции и сбытовую географию. И все-таки кое у кого желание завладеть заводом остается. Об очередных попытках передела собственности, о ближайших и более далеких экономических и социальных планах предприятия рассказывает его генеральный директор Александр ГЕТЦ. Действительно, борьба за "Манотомь" не закончилась. Не так давно была еще одна попытка. И это будет продолжаться до тех пор, пока мы не станем собственником госпакета акций. Думаю, что главная причина продолжающихся посягательств – как раз устойчивое и перспективное экономическое положение предприятия.



– Кто же на этот раз попытался недобросовестно воспользоваться своими правами акционера?

– Александр Гирин – один из наших дилеров, который приобрел 20 процентов акций нашего предприятия. Видимо, возмнив себя уже почти владельцем завода, сразу же предложил делить основную прибыль между тремя самыми крупными акционерами "Манотомии": мной, вдовой Гуриновича и, конечно, им

самим. Проще говоря, предложил перестать развивать производство. Разумеется, никто с этим не согласился. Тогда он изменил тактику и под маркой "Манотомии" попытался через одну из своих подставных фирм сертифицировать партию приборов, изготовленных по его заказу в Китае. Так г-н Гири понимает рыночную конкуренцию. Однако столичные эксперты вовремя упредили эту попытку. Понятно, что после таких шагов руководство "Манотомии" расторгло с ним договор и попросило освободить арендуемые на территории завода площади.

– Александр Юрьевич, расскажите подробнее о заводской экономике, которая в первую очередь и привлекает любителей пожить?

– В прошлом году мы поставили перед собой цель выйти на рубежи 2001 года, одного из самых благополучных для предприятия по производственным показателям. К сожалению, немного недотянули, но по сравнению с 2002-м добились достаточно приличной динамики: рост производственных объемов составил около 20 процентов, примерно на 20 процентов выросли и объемы продаж. Соответственно увеличилась и средняя заработная плата – с 3900 рублей в 2002 году до 5200 в 2003-м. А нынче к 1 сентября "Манотомь" превысила объемы продаж 2001 года на 7 процентов, а объемы выпуска – на 7,7 процента. И средний заработок составляет уже 7200 рублей.

– Успехи серьезные. А потому интересно, за счет чего удалось этого добиться?

– За счет мобилизации внутренних резервов и слаженной работы управленческой команды. В частности, за счет некоторой реорганизации структуры, разделения функций службы сбыта и маркетинга. Последнюю возглавил молодой грамотный специалист, который успешно внедрил столь необходимый в маркетинге системный подход. Предприятие более активно стало работать с проектными институтами, с крупными потребителями. Большую роль сыграл международный сертификат качества ISO 9000-2001, полученный ОАО "Манотомь". Это помогло справиться с инерционностью мышления, повысить ответственность руководителей среднего звена за принимаемые решения,

дисциплину труда, улучшить культуру производства. И работа в этом направлении будет продолжаться. А еще мы выставили более жесткие условия дилерам, которые не должны просто довольствоваться процентами от реализации нашей продукции, но обязаны работать на увеличение продаж, анализировать потребительский спрос (включая предложения по новым видам продукции). И, конечно, отслеживать информацию о маневрах конкурентов на отраслевом рынке.

– Вот, кстати, о новых видах продукции. Ведь экономическое развитие предприятия предполагает расширение ассортимента?

– Конечно. Например, готовясь к 400-летию Томска, мы на "Манотомии" освоили выпуск двух новых видов приборов. Это высокоточный МПТИ. По подобию московского МТИ. Мы действуем строго в рамках добросовестной конкуренции: столичный завод выпускает примерно за квартал 3-4 тысячи штук, наше предприятие – около 500 приборов, но ежемесячно. Такая производственная оперативность позволяет надеяться и на увеличение заявок от потребителей. Заканчиваются испытания еще одного манометра (в экономическом варианте), он облегченный, менее металлоемкий, что уменьшает себестоимость. А значит, позволяет снизить закупочную цену для тех же коммунальных служб примерно на 40 процентов. Скорее всего в октябре наш завод начнет промышленный выпуск этого прибора.

– В свое время Манометровый славился своим конструкторским бюро (ОКБ). А сегодня?

– Сегодня на разработке манометров на механической основе занимается отдел главного конструктора. А ОКБ специализируется, прежде всего, на электронных приборах и работает в рамках освоения новой продукции на договорных отношениях с белорусским предприятием "ЮМАС", с немецкой фирмой "АФРИЗО". Параллельно с расширением ассортимента занимаемся и внедрением новых технологий. Например, отказались от ручной пайки и используем современные паяльные установки. Планируем до конца года автоматизировать процесс и на участке горячей штамповки, что позволит улучшить условия труда, повысить

производительность и, что особенно важно, качество нашей продукции.

– Растущие объемы выпуска – дело, конечно, важное. Но в России все еще немало предприятий, которые испытывают проблемы с реализацией продукции. А какова сбытовая география "Манотомии"?

– До недавних пор мы поставляли свои приборы целому ряду потребителей России, Белоруссии, Украины. А в этом году открыли свои представительства в Казахстане, Киргизии, Узбекистане. Неплохо, хотя пока и не напрямую, а через московских посредников поставляем продукцию во Вьетнам, Корею, Индию, Ирак, Иран. Получили международный сертификат качества, рассчитываем на самостоятельную работу со странами дальнего зарубежья. Ведутся переговоры с немцами, в октябре в рамках областной программы по расширению рынков сбыта намечена деловая поездка в Китай.

– Есть расхожее мнение, что современный бизнес – дело жесткое. И обязанности работодателя перед коллективом в основном сводятся лишь к своевременной выплате заработной платы?

– Я считаю, что ни в коем случае нельзя отворачиваться от социальных проблем коллектива. Тем более что и они всегда связаны с экономикой завода. На нашем предприятии, например, разработана программа привлечения и закрепления кадров. А на "Манотомии" численность с 2002 года увеличилась на 214 человек. Кстати, принимая их на работу, мы снова постарались заглянуть в будущее. Ведь под сокращение в прежние годы попали, прежде всего, инженерно-технические работники. Поэтому в числе новичков (около 70) – ИТР, и почти половина из них – молодые специалисты. Но ни для кого не секрет, что люди сегодня без большой охоты идут на производство. Поэтому для поступающих на завод должен быть сформирован действительно привлекательный пакет социальных гарантий. Так, например, на совете директоров ОАО "Манотомь" решено для молодых специалистов выделять в год одну - две квартиры. И за последние два года три заводские семьи справили новоселье. Рабочие, как раньше говорили, "вредных", тяжелых, но необходимых по технологическому процессу

специальностей получают дополнительную оплату, путевки к отпуску.

– Но все это, как говорится, в силу производственной необходимости?

– Ошибаетесь. Только отчасти. В социальный пакет сегодня входит и бесплатное страхование всех работников "Манотомии" от клещевого энцефалита, а на будущий год планируем страховать и от несчастного случая. До сих пор благодаря тому, что действует своя поликлиника, каждый из заводчан может получить бесплатную медицинскую помощь. Возможно, через некоторое время к ней добавится не менее актуальная в наш век – юридическая. При необходимости можно получить и единовременную материальную помощь, общий объем которой только в этом году составил около 2 миллионов рублей. Примерно 200 тысяч выделяется и на беспроцентные ссуды. Словом, если человек работает достойно, то ко всем его проблемам на предприятии относятся очень внимательно. А еще я глубоко убежден, что "не хлебом единым жив человек", что нужно возрождать все лучшее, что было в нашей истории. Все, что помогает сделать труд на производстве действительно осмысленным и уважаемым. Именно для этого после долгого перерыва вновь открыт музей предприятия, выпускается многотиражная газета, заработало заводское радио, появились Доски почета, в том числе и в цехах. Наверное, еще и поэтому так дружно, так душевно проходят на "Манотомии" коллективные торжества, да и любые общественные мероприятия.

Бережков, А. Бизнес Consalting. 2004. №9 С. 9

КРИЗИС НАМ ТОЛЬКО ПОМОГ

Об итогах года рассказывает генеральный директор ОАО

«Манотомь» Александр Юрьевич Гетц

Спасибо спаду производства

– Александр Юрьевич, чем стал для вас 2005 год в экономическом смысле? Насколько удалось выполнить намеченное и что переносится на следующий год?



– Год выдался неординарным. Несмотря на достаточно ощутимый спад спроса на продукцию в первой половине года, нам удалось выйти к хорошим показателям к концу года. В ноябре мы перекрыли прошлогодние показатели того же месяца и по объему продаж продукции, и по объему выручки на 10 %: Заказы на декабрь тоже уже выше прошлогодних. Мы создали новый участок для производства приборов очень высокого класса точности, это соответствует мировому уровню производства манометрической продукции. Для того, чтобы активно расширять рынок сбыта и быть конкурентоспособными, мы прошли самый тщательный аудит, проведенный швейцарской фирмой, и получили международный сертификат качества. Благодаря этому удалось заключить удачные контракты в Германии о совместном производстве и войти в программу теплоснабжения Севера и в Китае для расширения нашей номенклатуры и выпуска приборов эконом-варианта. Удалось разработать несколько инновационных проектов, реализация которых осуществится уже в следующем году. Из того, что переносится на будущий год, – обновление оборудования. Для этого я специально ездил на выставку в Ганновер и побывал в Шанхайском выставочном комплексе. Технологи предприятия проработали конкретные варианты приобретения нужных нам автоматических комплексов и станков, но в этом году купить оборудование не позволили финансы.

– Для многих российских предприятий уходящий год стал трудным с точки зрения спада спроса на продукцию. Как пережили его вы?

– В этом смысле мы не стали исключением. Уходящий год был очень сложным для нас. Резкий спад производства в стране, спад спроса на продукцию напрямую ударил по достигнутой стабильности. В конце прошлого года завод вышел на ежесуточный выпуск приборов в количестве 3800 штук, а в этом году планировалось 4000. Но рынок показал, что необходимости в таком количестве нашей продукции пока нет, и мы остановились на трех тысячах. За четыре месяца 2005 года нам пришлось положить на склад продукции столько, сколько мы производим за полтора месяца, потому что на рынке, к сожалению, упал спрос на

манометры. Но за оставшиеся полгода нам удалось все наверстать. И даже... нашли новые рыночные ниши.

На той же Ганноверской выставке познакомились с фирмой «Гётц», которая уже имеет соглашение с Томской областью о поставке газоотопительных комплексов. В прошлом году был поставлен один такой комплекс, в этом, году – два, а на следующий год заключен договор на поставку уже шести агрегатов. Мы вышли с предложением о доставке в Томск не всего комплекса, а по частям. Собирается он будет на нашей территории, нашими же силами. Так появилось ещё одно перспективное направление. Помимо этого, сейчас мы изучаем проект по разработке медицинского оборудования. Предварительно, это будет хирургический инструмент. Плюс буквально вчера завершились переговоры еще с одной компанией об изготовлении на нашей территории и совместными усилиями транспортеров для складов медтехники. Разрабатывается инновационный проект о совместной работе по переработке отходов пластмассы и изготовлению минеральных матов для утепления зданий и сооружений, о производстве фильтров.

– Можно сказать, что кризис пошел вам на пользу: вы нашли дополнительные источники заработка.

– Да. Но и по основному виду производства мы выровнялись. Если сравнить с предыдущими годами, то, как правило, уже в ноябре начинался спад спроса на нашу продукцию. Этот ноябрь превышает на 10% итоги прошлого года. И декабрь 2005-го обещает быть продуктивней, чем прошлогодний. В принципе, я уверен в положительной динамике января, февраля и марта. Причем это не голословное заявление. Мы провели опрос постоянных потребителей (дилерская сеть плюс договорная система), и они дали гарантийное подтверждение, что в эти месяцы будут брать определенные объемы. Именно это гарантирует нам стабильность в самые первые, как правило, упаднические месяцы года.

Но бесследно кризис первых месяцев, увы, не прошел. К сожалению, нам пришлось оптимизировать численность работающих. Но, несмотря на это, за год на решение социальных вопросов мы израсходовали более 9 миллионов рублей. Усилена

охрана труда (спецодежда, соки различные и так далее), приобретены детские путевки (более 1 миллиона рублей), путевки для сотрудников в санатории Томской области (примерно 500 тысяч), увеличен размер медицинского страхования (1 миллион рублей).

Из пепла в Фениксы

– Когда в 2003 году вы пришли на предприятие, в каком экономическом состоянии оно находилось, какое произвело впечатление?

– Когда шел на эту должность, то в полной мере ещё не осознавал, "куда попал". Только к концу 2003 года смог реально оценить состояние завода. А именно: 100 миллионов рублей задолженности в различные бюджеты, неудовлетворительный бухучет и так далее. Был только богатый опыт и хорошие специалисты. Поэтому планировать что-то наперед я не мог, только осваивался.

Начал с того, что организовал отдел сбыта, который выполнял бы сбытовые функции, а не был иждивенцем. И это удалось. Сейчас мы находимся в реструктуризации, но если в 2003 году по налогам у нас был долг в размере 57 миллионов рублей, то в 2005-м из этой суммы удалось погасить из 19,5 миллиона. До 2010 года нам осталось оплатить около 10 миллионов рублей.

Основы мастерства

– Вы не боитесь кредитоваться?

– В прошлом году мы взяли порядка 30 миллионов рублей в кредит, и за год мы его практически погасили. На следующий год планируем взять уже 45 миллионов рублей на приобретение оборудования. Бояться здесь ничего не стоит, надо просто четко рассчитать свои силы.

– Если говорить о вашем положении на российском и мировом рынках: кто ваши ближайшие конкуренты и каковы их перспективы?

– На сегодняшний день мы остаемся лидирующим предприятием по выпуску манометрии в России. Манометры в нашей стране выпускают еще четыре предприятия, но другую

номенклатуру. Мы пересекаемся лишь по некоторым позициям, и это не позволяет говорить о какой-то конкуренции.

Ближайший конкурент – немецкая фирма "ВИКО". Она выпускает всю ту же номенклатуру, что и мы, за исключением заказов Министерства обороны. На оборонку идет примерно полпроцента нашей продукции от общего объема, поэтому их можно вообще не брать в расчет.

Была еще одна фирма – "Московский манометр", но на настоящий момент она обанкротилась. Сейчас на рынок активно выходит китайский "производитель". Причем это российские фирмы, которые реализуют манометры китайского производства. Если с "ВИКОЙ" мы конкурируем нормально (качество у нас одинаковое, у немцев несколько выше цена), то китайские манометры не выдерживают никакой критики по качеству и стоят значительно дешевле. Почему мы и вынуждены заниматься китайскими эконом-вариантами: за счет снижения качества снижаем и стоимость продукции. К примеру, в ЖКХ сегодня уже не требуются манометры со сроком службы 10 -12 лет, им достаточно и трёх.

Власть и "Манотомь"

– Как бы вы оценили поддержку областной администрацией промышленности вашего уровня?

– Нормально. До сегодняшнего дня не пользовались процедурой субсидирования процентной ставки, но намерены. Сейчас заканчиваем бизнес-проект и на следующей неделе отдаем его на экспертизу. У нас есть несколько инвестиционных проектов, которые мы уже обговорили с областной администрацией. Другой разговор, что, к сожалению, этим пользуется малое количество предприятий – слишком завышенные требования к претендентам. Хотя для местной экономики это весьма выгодно: развивает и банковскую систему, и увеличивает мощности предприятия, создает новые рабочие места. До 2004 года была такая политика: мы не кредитовались, а использовали для развития свою прибыль в размере 7–10 миллионов. Но потом подумали и решили, что эти деньги мы пустим на социальные нужды, а на развитие производства будем брать кредиты. В этом году так и вышло. Это

позволит нам уже в 2006 году решать вопрос по выдаче дополнительной пенсии из фонда предприятия своим работникам. А пенсионеров у нас 1400 человек, это больше, чем общее число работающих на настоящий момент.

– Вы не участвуете в политической жизни города, в депутаты городской думы не пошли. Почему? Это какая-то принципиальная позиция?

Да. Мы привыкли самостоятельно решать свои проблемы, большой помощи со стороны городской администрации не видим.

– Ну а стали бы депутатом, глядишь, и отношение бы было другое...

– Я задумывался об этом. Но мне, во-первых, неинтересно, а во-вторых, у меня бы не хватило сил сочетать политику и производство. Когда пришел на завод Кирилл Новожилов, то он полностью привел с собой свою команду. Я же пришел к уже сложившемуся коллективу, и пришел один. Мне надо было подстраиваться под него: многие отработали на заводе по несколько десятков лет, многим – пара лет до пенсии, поэтому делать какие-то значительные кадровые перестановки не позволяют обстоятельства. Работа с кадрами всегда кропотливая и энергоемкая. В общем, пока не до политики.

Кому мешает "Манотомь"?

– Как вам удалось избежать тенденции многочисленных банкротств, в том числе инициированных "Белым домом"?

– Но на тот момент, когда я пришел на производство, у некоторых виновников действительно была задумка подвести завод к банкротству. По этому поводу шла настоящая "война". С огромным трудом мы отвоевали свое право на жизнь. Минувшим летом были вновь инициированы перевыборы директора, хотя, в принципе, они не должны были состояться. Но те же лица поменяли тактику. Не дают нам спокойно работать! (Смеется.)

В любом случае, когда кто-то кого-то пытается сместить, то при этом отвлекаются и силы, и средства, и нервы. Это сильная моральная встряска. Мне пришлось поменять планы, и это не пошло на пользу предприятию. Завод развивается и становится лакомым кусочком, поскольку находится в центре города. Если в советское

время мы выпускали ежедневно 15000 приборов, то сейчас – 3000. Естественно, что высвободившиеся площади есть, и у некоторых особо предприимчивых возникает желание захватить ряд наших корпусов, сделать там супермаркеты и так далее. То, что сделали с "Контуром".

– Почему вы на это не идете?

Быть может, имеет смысл сдать площади в аренду?

– Мы сдаем в аренду только под совместное производство и под инвестиционные проекты. Не просто предоставляем кому-то площади, а объединяемся и работаем совместно. Тем самым наработываем себе дополнительный объем.

– То есть если бы вам предложили стать учредителем супермаркета, вы все равно на это не пошли бы, потому что это – не развитие основного производства?

– Именно так.

– Не каждый руководитель может позволить себе такую позицию. В связи с этим, насколько у вас эффективные отношения с собственниками предприятия?

– Не секрет, что я являюсь одним из собственников завода, у меня порядка 35% акций. У вдовы бывшего директора вместе с дочерью – около 30%, и с ними у меня хорошие отношения и взаимопонимание. Третья часть акций "гуляет". В прошлом году эту часть (20%) купило частное лицо, и именно оно является зачинщиком всяких собраний и перевыборов директора. Оставшиеся акции находятся у коллектива.

– В этом году вы пережили "опасность" перевыборов. На следующий год как-то от них обезопасились? Или это невозможно?

– Есть информация, что этот беспокойный товарищ будет продавать свои акции, и, не зная, кому он их продаст, "обезопасить" себя невозможно. Конечно, хотелось бы, чтобы акции попали в руки тем, кто заинтересован в развитии предприятия.

– У вас нет желания купить этот пакет акций?

– Есть. Еще весной у нас был с ним разговор, но он категорически отказался продавать акции. Кроме того, в кулуарных разговорах он заявил, что именно мне их никогда не продаст, а продаст врагу, который продолжит борьбу со мной.

О будущем

– Ваш проект в идеале, даже через пять-десять лет? Каким вы видите предприятие? Как правило, генеральные директора имеют тенденцию сбавлять темп и "вянуть".

– Не дают "вянуть"! Только начинаешь выстраивать схему работы, которая дала бы возможность подумать над будущим, а ее раз – и начинают "дербанить". В идеале я бы хотел следующее. Первое - сохранить ту численность работающих, что есть сегодня, хотя идет тенденция к сокращению. Завод "стареет", сейчас средний возраст сотрудника 43 года. Хотелось бы сохранить все имеющиеся у завода площади. Опасения некоторые есть, потому что их содержание – затратный механизм. Поэтому сейчас стоит задача перейти на работу в две смены, сократив тем самым затраты на использование площадей, на использование неэффективного оборудования. Когда приобретем новое оборудование, его надо будет эксплуатировать круглосуточно, иначе не получим отдачи, на которую рассчитываем. В следующем году будет 65 лет, как мы выпускаем нашу традиционную продукцию - манометры. И сегодня мы берем курс на электронику. У нас есть ОКБ, которое занимается этим вопросом. Мы хотим стать хорошими конкурентами той же "ВИКЕ" по электронике, челябинскому предприятию "Сапфир". Это моя самая заветная мечта. Надеюсь, она сбудется.

Визитка предприятия

Наименование: ОАО «Манотомь».

Дата основания: 23 сентября 1941 года

Награждено: орден Октябрьской Революции, 1971 год.

Генеральный директор: Гетц Александр Юрьевич.

Численность работающих: 1050 человек.

Занимаемая площадь: 5 гектаров.

Позиционируется как ведущее предприятие в России с полным циклом производства широкого спектра стрелочной манометрической продукции, использующее новейшие технологии, работающее в направлении создания приборов нового поколения, в том числе электронной манометрии, сохраняющее лучшие производственные традиции и ориентированное на социальную ответственность. Выпускаемая продукция: манометры технические,

судовые, железнодорожные, сигнализирующие, взрывозащищенные, аммиачные, виброустойчивые, коррозионностойкие, в том числе в тропическом и экспортном исполнении, цифровые, а также датчики давления и температуры, клапанные устройства, товары народного потребления. Предприятие является единственным производителем манометров специального назначения для нужд обороны. Выпускаемая номенклатура включает в себя огромный спектр приборной техники, применяемой в системах контроля, регулирования и автоматического управления производственными процессами. Оптимальное соотношение цены и качества обеспечивает неизменный постоянный спрос на выпускаемую продукцию.

Предприятие занимается разработкой, производством и продвижением приборной техники на российском и зарубежном рынках.

Благодаря подтвержденной десятилетиями надежности томские манометры находят применение в энергетике, металлургии, нефтехимии, судостроении, железнодорожном транспорте и других отраслях народного хозяйства, где требуется измерение избыточного вакуумметрического давления.

Свое будущее предприятие связывает с освоением выпуска новых измерительных приборов, соответствующих современному уровню научно-технического прогресса. ОАО «Манотомь» имеет собственное опытно-конструкторское бюро, высококвалифицированные специалисты которого разрабатывают приборы нового поколения, а именно: цифровые манометры, датчики давления и температуры (в том числе датчики МС-2000), электронные счетчики расхода электроэнергии, измерительные комплексы промышленной автоматики.

Конкурентоспособность продукции и высокое качество подтверждают награды, полученные предприятием на ежегодных выставках, проводимых в различных регионах России и странах зарубежья. В 2000 году ОАО «Манотомь» было внесено в список 1000 лучших предприятий России. Признанием заслуг ОАО «Манотомь» в мировом бизнесе является награждение предприятия

на протяжении последних семи лет международными наградами за высокое качество, высокий уровень услуг, профессионализм.

Система менеджмента качества соответствует российскому стандарту ГОСТ Р ИСО9001-2001, что подтверждено сертификатом соответствия от «ВОЕНТЕСТА», а также соответствует международному стандарту, что подтверждается сертификатом ISO 9001 :2000.

Адрес: 634061. Россия, г. Томск, пр. Комсомольский. 62. Телефон: (3822) 44-26-28. факс: 44-29-06 Электронный адрес: e-mail: priem@manotom-tmz.ru

Гетц, А.

Вечерний Томск. 2005. №220. С.10-11.

СВЕЖИЙ ВЗГЛЯД НА МАНОМЕТР

К своему 65-летию ОАО «Манотомь» создает приборы нового поколения

ОАО «Манотомь» – одно из ведущих в России промышленных предприятий, которое выпускает широкий спектр манометрической продукции. В сентябре 2006 года завод, созданный в годы Отечественной войны на базе эвакуированных предприятий, встречает свой 65-летний юбилей. Сегодня здесь используются современные технологии, ведутся работы по созданию приборов нового поколения.

Свое 65-летие ОАО «Манотомь» встречает не только организацией праздничных мероприятий. По сложившейся традиции праздники на предприятии принято отмечать конкретными делами, направленными на развитие компании. Одним из направлений, позволяющих увеличивать объемы реализации продукции, является разработка новых приборов, ориентированная на запросы потребителей.

В настоящий момент в подготовке к серийному производству находится ряд новых приборов. Прежде всего, это манометр МПТИ высокого класса точности 0,4. Эти приборы соответствуют современному мировому уровню приборостроения и очень востребованы у нефтяников и газовиков. Сборка таких манометров требует определенных условий: создания температурного режима,

поддержания заданной влажности воздуха. Поэтому для их производства в сборочном цехе создан специальный участок. Все оборудование участка разработано и смонтировано с учетом максимального исключения вибрации. Соблюдая именно такие условия, можно достичь необходимого качества в производстве манометров высокой точности. Опытные образцы таких приборов прошли лабораторные испытания в испытательном центре ОАО «Манотомь».

Одна из последних разработок предприятия - цифровой индикатор давления ЦИ-5003. Прибор универсальный и может применяться в модульных системах с датчиками и преобразователями как давления, так и температуры и использоваться в любой отрасли промышленности. Его преимущества – в высокой точности показаний и в возможности считывания показаний на расстоянии, когда датчик установлен в удаленной работающей системе, а индикатор непосредственно на операторском пульте. Опытные образцы прибора уже эксплуатируются на ряде предприятий России, к примеру, на Северском водоканале.

За последний год была разработана новая модификация электроконтактного прибора ДМ2010СгС, в которой кардинально улучшено качество контактной системы, увеличены ресурс и надежность, тем самым усовершенствованы очень важные для потребителя характеристики прибора. Опытная партия таких приборов прошла промышленные испытания в Тюменском объединении «Медтехника» и в центре испытаний ОАО «Манотомь», а разработчиками подана заявка на патент РФ.

Для организаций жилищно-коммунального хозяйства многих городов России предприятие в настоящее время предлагает общетехнические приборы, широко применяемые в системах тепло- и водоснабжения. Благодаря используемым в них материалам (бронза, латунь, оконное стекло) эти приборы надежны в работе и долговечны. Средний срок службы таких манометров – 10 лет, а фактически они работают и по 20, и по 30 лет. Цена одного такого прибора на сегодняшний момент составляет около 300 рублей.

По инициативе генерального директора ОАО «Манотомь» Александра Гетца, заводские конструкторы и технологи разрабатывают к предстоящему юбилею предприятия приборы так называемого экономкласса марки ДМ2020-3 и ДМ2020-4, специально предназначенные для отраслей ЖКХ. В них использованы более дешевые материалы (пластмасса) и изменена технология производства. Это ведет к значительному снижению себестоимости, а следовательно, и цены - почти в три раза, которая будет варьироваться в зависимости от материала корпуса и исполнения. Кроме того, исходя из потребностей заказчика, будут различными и присоединительные резьбы штуцера манометра. Новинка, бесспорно, привлечет потребителей и позволит предприятию расширить рынки сбыта. Срок эксплуатации таких манометров – около трех лет. Уже в июне этого года начнется их внедрение в серийное производство.

Юбилейным будет и жидконаполненный манометр. Такие манометры предназначены для работы в условиях повышенной вибрации, например, в нефте- и газопереработке, где действует мощное механическое оборудование и размах колебаний стрелки обычных приборов не позволяет точно считывать показания.

Манометры предназначены для замены импортных приборов такого плана, выработавших свой срок службы, как в зарубежных, так и в отечественных установках. В настоящее время составлен технический проект, по которому будут произведены опытные приборы.

ОАО «Манотомь» не ограничивается рамками юбилея и уже смотрит в ближайшее будущее. На предприятии просчитывается возможность запуска совершенно нового направления – производства манометров низких давлений (напорометров, тягомеров и тягонапорометров), используемых преимущественно на объектах газовой промышленности. Для этих целей налажено сотрудничество с немецкой фирмой BACHMAIER & KLEMMER, специализирующейся на выпуске высокоточных компонентов для манометрии. В результате достигнутых еще в декабре прошлого года договоренностей «Манотомь» были поставлены опытные образцы немецких мембранных коробок, манометрических пружин,

различных типов механизмов для приборов. Конструкторы предприятия уже в апреле начали проектирование первых опытных образцов из немецких комплектующих.

Предприятие готово достойно встретить свой юбилей. ОАС «Манотомь» не стоит на месте. Чтобы быть конкурентоспособным, стремится к новым техническим свершениям, глядя в будущее, ориентируясь на завтрашний день, учитывая спрос потребителя.

Кобец, Л.

Томский вестник. 2006. №108. С. 6

ЮБИЛЕЙНЫЙ 127-МИЛИОННЫЙ МАНОМЕТР

22 сентября, в преддверии 65-летия ОАО «Манотомь», с конвейера предприятия сошел юбилейный 127-миллионный манометр. Это событие стало завершающим этапом в программе подготовки к празднованию юбилея завода, рожденного в годы Великой Отечественной войны.

Выпуск юбилейного 127-миллионного манометра – это продолжение славной трудовой традиции, зародившейся на предприятии более 30 лет назад и возрожденной в наши дни под руководством генерального директора Александра Гетца. Еще в 1970 году к 100-летию со дня рождения В.И. Ленина на заводе был торжественно выпущен миллионный прибор. Сейчас он хранится в музее завода.

Сегодняшнему событию предшествовали конкурсы профессионального мастерства и конкурс на звание лучшего инженера, многонедельная трудовая вахта - еще одна не ушедшая в небытие традиция, в ходе которой выявились цеха и подразделения-победители. Каждую декаду на предприятии подводились итоги трудовой вахты, и результаты обнародовались на информационном стенде у проходной.

Лучшим работникам во внутрицеховых соревнованиях было предоставлено почетное право выпуска комплектующих и сборки юбилейного прибора. 127-миллионным стал манометр МПТИ класса 0,4 – новинка «Манотомь», потребителями которой станут в основном газовики и нефтяники. Конструкторы предприятия разработали его в числе других приборов специально к юбилею

завода, и он совсем недавно был запущен в производство. Новыми юбилейными разработками стали и приборы экономкласса для сферы ЖКХ и электроконтактный прибор ДМбОЮСгС, предназначенный для широкого применения.

На циферблате юбилейного прибора логотип, символизирующий 65-летнюю деятельность одного из ведущих на территории России предприятий по выпуску манометрической продукции. 127 миллионов приборов, выпущенных «Манотомью» со дня своего основания и надежно работавших и работающих сейчас на множестве предприятий нашей страны и ближнего зарубежья, красноречиво говорят о том, что томская компания нашла свой верный путь на рельсах рыночной экономики, сумела не только удержаться на плаву, но и расти на собственных ресурсах, ставя в основу развития техническое перевооружение, внедрение новых современных технологий, разработку и выпуск новых типов приборов.

Почетный юбилейный манометр, торжественно переданный с конвейера генеральному директору, впоследствии займет свое место в музее истории предприятия, и лучшие трудовые традиции «Манотомии» будут не только сохраняться, но и находить свои новые проявления, соответствуя новым временам.

Кобец, Л.

Томские новости. 2006. №39 С.25

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бережков, А. «Манотомь» расправляет бизнес-«плечи» //Бизнес Consalting.- 2004.- №9.- С. 9
2. Брестовецкая, В. Манометровый завод [Текст] //О людях с чистой совестью. Из истории группы томских заводов.- Москва, 1992.- С.148-180
3. Гавриленко, Е. ОАО «Манотомь» [Текст] // Томские вести.- 2005.- №20.- С.9.
4. Гетц, А. Наши позиции развития определены. // Томские новости.- 2004.- № 39.- С. 10.
5. Гетц, А. Кризис нам только помог // Вечерний Томск. - 2005.- №220.- С. 10-11
6. Иовлева, О. Считайте по-новому // Вечерний Томск.- 2004.- №145.- С.2
7. Кобец, Л. Юбилейный 127-миллионный манометр // Томские новости.- 2006.- № 39.- С. 25
8. Кобец, Л. ОАО «Манотомь» // Томские новости.- 2006.- № 51.- С. 21
9. Кобец, Л. Свежий взгляд на «Манометр» // Томский вестник. Деловая среда.- 2006.- № 108.- С. 6
10. Коваленко, В. На «Манотомии» все под контролем // Вечерний Томск.- 2003.- 12 ноября.- С. 2
11. Памяти Владимира Гуриновича. //Томский вестник.- 2004.- №38.- С.2
12. Я люблю тебя, Томск // Пятница.- 2004.- № 17.- С. 2

Томские предприятия. ОАО «Манотомь»
Краеведческий дайджест

Составитель:
Шаркова Ирина Борисовна, гл. библиотекарь

Муниципальная информационная библиотечная система
г. Томска
МБ «Центральная»

МИБС: 634034, г. Томск, ул. Красноармейская, 119
Тел.факс/ : (382 2) 56-46-10
e-mail: office@library.tomsk.ru

МБ «Центральная»: 634034, г. Томск, ул. Красноармейская, 119
тел. 56-17-60
e-mail: clib@library.tomsk.ru
www.library.tomsk.ru