



САМ-дайджест

СОЮЗ АКТИВНОЙ МОЛОДЕЖИ ПРОВЕЛ МАСШТАБНЫЙ ФОРУМ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ПЕРМСКОГО КРАЯ. ОРГАНИЗАТОРАМИ МЕРОПРИЯТИЯ СТАЛИ ГРУППА ПРЕДПРИЯТИЙ «ПЦБК», АО «СОЛИКАМСКБУМПРОМ» И АО «ПИЛОМАТЕРИАЛЫ «КРАСНЫЙ ОКТЯБРЬ».

НА СТР. 4

Итоги Года систематизации

ПОДВЕДЕНЫ ИТОГИ ЕЩЕ ОДНОГО ТЕМАТИЧЕСКОГО ГОДА – ГОДА СИСТЕМАТИЗАЦИИ. КАКИМ ОН СТАЛ ДЛЯ КОМПАНИИ, ЧИТАЙТЕ НА СТРАНИЦАХ ГАЗЕТЫ.

НА СТР. 1-2

ПЦБК

БУМАЖНИК

№10

Вместе к успеху!

Информационный вестник. Декабрь, 2017



Поздравляем с Новым годом!

Уважаемые коллеги!

В канун Нового года примите от нас самые искренние поздравления!

Новый год — это время, когда мы подводим итоги, ставим новые цели и смотрим в будущее с надеждой на добрые перемены. Мы с благодарностью провожаем Год систематизации и говорим вам «спасибо» за проделан-

ную работу и ваш неоценимый труд. Следующий год объявлен Годом профессионализма. Каким он будет — зависит от каждого из нас. Желаем вам веры в себя и свои силы, пусть следующий год станет для вас временем реализации самых смелых идей.

Новый год — это праздник семейный. Пусть он принесет всем семей-

ное благополучие, радость за успехи родных и близких, тепло домашнего очага, положительные эмоции и приятные сюрпризы.

С Новым 2018 годом!

**С наилучшими пожеланиями,
Совет директоров
Группы предприятий «ПЦБК»**

Подводим итоги Года систематизации!

К КОНЦУ КАЖДОГО КАЛЕНДАРНОГО ГОДА ПРИНЯТО СОСТАВЛЯТЬ ДАЙДЖЕСТЫ, РЕЙТИНГИ И ПИСАТЬ ПИСЬМА ДЕДУ МОРОЗУ. НА ПЦБК МЫ ПРОВОЖАЕМ 2017 ГОД КОМПЛЕКСНО, ЕСТЬ И ЦИФРЫ, И ЦИТАТЫ, И ЗАДАЧИ НА БУДУЩЕЕ.



Каким выдался Год систематизации и что готовит нам год грядущий — узнаем от руководства компании.

Руководитель рабочей группы Александр Сухановский:

— Систематизация — это процесс постоянный. Поэтому задачей года было дать старт движению в этом направлении, придать импульс, обратить внимание всех, что это нужно, полезно, и на примерах доказать эффективность. Завершая год, мы можем с уверенностью сказать, что эта задача выполнена. И это только начало большой работы, которая будет продолжена в следующие годы.

Систематизация в бизнесе игра-

ет такую же роль, как, например, скелет в жизни человека. Опорой нашей компании является клиентский сервис. Существует множество стратегий и моделей для достижения высокой культуры обслуживания. Одной из наиболее успешных и популярных стратегий является CRM, что в переводе означает «Управление связями с клиентами». Чем нам сегодня помогает CRM, рассказывает **руководитель службы продаж ГП «ПЦБК» Юрий Марков:**

— Это и создание единой клиентской базы, со всеми необходимыми для полноценной работы характеристиками: адреса всех филиалов и складов, все контактные лица, спе-

цифика работы, история отношений и отгрузок; учет всех входящих клиентов по всем каналам: сайт, электронная почта, телефон; анализ жизненного цикла и удовлетворенности клиентов; работа по возврату ушедших клиентов; постоянное информирование клиентов о том, как развивается Группа предприятий «ПЦБК».

По словам Юрия Алексеевича, проект только стартовал (сейчас внедрение возможностей CRM в службе продаж оценивается в 25%) и для его скорейшей реализации понадобится помощь многих сотрудников и подразделений.

Продолжение на стр.2

Колонка руководителя

От профессионализма в деталях к совершенству в целом

МЫ ЖИВЕМ В ЗАМЕЧАТЕЛЬНОЕ ВРЕМЯ, КОГДА ПОЯВЛЯЮТСЯ ОГРОМНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ УЧИТЬСЯ. КАК, ДЛЯ ЧЕГО И ЗАЧЕМ – РАССКАЖЕТ ДИРЕКТОР ДЕПАРТАМЕНТА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ИРИНА ВАЛЕРЬЕВНА ОСИНОВСКИХ.

СТР. 2

События

Профессионализм сотрудников – основа развития компании

ОСНОВА ЛЮБОГО ПРЕДПРИЯТИЯ, ЕГО ФУНДАМЕНТ — ЭТО ЛЮДИ. МНОЖЕСТВО ИСТОРИЙ УСПЕХА И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПОБЕД НАШИХ СОТРУДНИКОВ ЗАЛОЖИЛИ ОСНОВУ ИСТОРИИ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ. ИМЕННО ПОЭТОМУ 2018 ГОД ОБЪЯВЛЕН ГОДОМ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА. ЧТОБЫ РЕШИТЬ ЗАДАЧИ ЭТОГО ГОДА НУЖНО БУДЕТ СОЗДАТЬ ТАКУЮ РАЗВИВАЮЩУЮ СРЕДУ, ГДЕ УЧАТСЯ ВСЕ. В МЕНЯЮЩЕМСЯ МИРЕ НАМ НУЖНЫ СОТРУДНИКИ, КОТОРЫЕ ГЛУБОКО РАЗБИРАЮТСЯ В СВОЕЙ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ, ШИРОКО ВИДЯТ МИР, МОГУТ ИНТЕГРИРОВАТЬ ЗНАНИЯ СВОИ И КОЛЛЕГ ПРИ РЕШЕНИИ ЛЮБЫХ ВОПРОСОВ И ЗАДАЧ. ЧТО УЖЕ СДЕЛАНО В ЭТОМ НАПРАВЛЕНИИ? КАКУЮ ЦЕЛЬ МЫ СТАВИМ ПЕРЕД СОБОЙ? КАК БУДЕМ ЕЕ ДОСТИГАТЬ? НА ЭТИ И ДРУГИЕ ВОПРОСЫ МЫ ПОСТАРАЕМСЯ ОТВЕТИТЬ В НАШЕЙ СТАТЬЕ.

СТР. 2

Компания

Карнавальный Брейн-ринг: итоги

В НАШЕЙ КОМПАНИИ ВСЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЫ, ПО ТРАДИЦИИ СОБРАЛИСЬ В КАНУН НОВОГО ГОДА ПОМЕРЯТЬСЯ ЗНАНИЯМИ. А ПОЛУЧИЛАСЬ НЕ БИТВА УМОВ, А ГРАНДИОЗНЫЙ ПРАЗДНИК СМЕХА И ХОРОШЕГО НАСТРОЕНИЯ.

СТР. 4

Колонка руководителя

От профессионализма в деталях к совершенству в целом

КАЖДЫЙ НАРОД СИЛЕН ТЕМ, ЧТО СОХРАНЯЕТ НАКОПЛЕННЫЙ ОПЫТ – СОЦИАЛЬНЫЙ, ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ, ДУХОВНЫЙ – ДЛЯ БУДУЩИХ ПОКОЛЕНИЙ.

Но мало сохранить опыт, нужно еще уметь воспользоваться этими знаниями. Чтобы быть интересным, востребованным человеком, нельзя ни на минуту останавливаться в своем развитии. Особенно важно это сейчас, когда мир стремительно меняется и переходит на цифровые технологии. Появляется возможность on-line обучения в виртуальном университете вне зависимости от возраста и места жительства. Мы становимся намного подвижнее, мобильнее.

Сегодня через интернет можно получить любую информацию. А учиться необходимо, чтобы быть эффективным, достигать успеха, уверенно смотреть в завтрашний день. Чтобы правильно планировать свою жизнь и свои задачи, получать именно ту информацию, которая нужна для достижения цели, а не плыть по течению и усваивать только то, что попало тебе случайно.

С такой проблемой сталкиваются и компании. Если раньше существовала система обучения, которая позволяла формировать у человека те знания и умения, которые пригодятся ему в его работе, то сегодня этого недостаточно.

Мы понимаем, что невозможно стать профессионалом раз и навсегда. Большинство новых знаний и технологий утрачивают свою актуальность в среднем уже через пять лет. Поэтому, чтобы оставаться специалистом, необходимо постоянное профессиональное развитие. Это касается любой сферы деятельности — будь ты менеджером или слесарем, бухгалтером или машинистом бумагоделательной машины.

Одно из определений профессионального развития звучит так: это систематическое подкрепление, усовершенствование и расширение спектра знаний, развитие личных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний и навыков, для выполнения обязанностей на протяжении всей трудовой деятельности сотрудника.

Профессиональное развитие должно быть не обязанностью или формальностью, а образом мышления, полезной привычкой, которая требует от специалиста осознанного, активного обучения. Такое обучение отличается от всех остальных форм, поскольку оно не назначено сверху. Человек сам реша-



ет, в каком направлении ему необходимо развиваться, какими способами получать информацию, каким образом ее осваивать.

Какие условия нужны для профессионального роста? Если задать этот вопрос кому-нибудь из руководителей, то, возможно, он возразит: «Неужели для этого необходимы какие-то специальные условия? Это ведь саморазвитие!». В действительности же для профессионального роста требуются определенные условия и ресурсы.

Прежде всего, это инновационная культура компании, которая готова поддерживать инициативу работников в их желании учиться и способна стимулировать их профессиональный рост. И еще очень важно — кто выступает в роли преподавателей в компании.

Чтобы стать лучшими, необходимо и учиться у лучших — у тех, кто готов поделиться не только теорией, но и реальным практическим опытом, рассказать о собственных ошибках и победах, кто умеет вдохновлять и мотивировать на результат.

2018 год в нашей компании объявлен Годом профессионализма. В этот год мы создадим все условия для профессионального развития. Нам нужны креативные, нестандартные решения, сегодня этого требует сама жизнь.

Будьте нашими единомышленниками, держите руку на пульсе инноваций, знаний и технологий, стремитесь к развитию и совершенствованию. Это поможет нам и нашей компании становиться лучше и успешнее каждый день.

Ирина Осиновских,
директор по персоналу

Окончание. Начало на стр. 1

Подводим итоги Года систематизации!

Другим важным инструментом общения с клиентами является «Личный кабинет» — онлайн-помощник, информация в котором клиенты могут видеть 24 часа в сутки 7 дней в неделю. Примечательно, что такого сервиса нет ни в одной компании нашей отрасли. На достижения нашей компании равняются и кое-где уже стараются скопировать наши уникальные разработки.

За время существования «Личного кабинета» к сервису присоединились 128 клиентов — это 75% от всех действующих клиентов департамента продаж.

На что нужно равняться в вопросах систематизации производственных процессов, рассказал директор производства гофротары Андрей Третьяков:

— В течение всего года работа велась по пяти ключевым направлениям: это работа и обслуживание оборудования, развитие персонала, учет запасов, систематизация документов и процессов. Ключевым проектом года стал проект ТОРО. В него был вовлечен почти весь персонал подразделения. Проведена огромная работа по систематизации справочников и маркировке узлов основного и вспомогательного оборудования, прописаны регламентные работы по обслуживанию оборудования, виды ремонтных работ.

В качестве важных составляющих систематизации на производстве Андрей Николаевич отметил поддержку со

стороны службы информационных технологий, внедрение системы штрих-кодирования на складе подразделения, работу с регламентирующими документами, повышение квалификации сотрудников и рост производительности труда.

Достижения производства на 2-й площадке в цифрах:

- Результат комплексной систематизации по пяти направлениям отразился и на производительности труда. Средняя суммарная производительность линий выросла почти на 2 тыс. кв. м/час, при росте выработки на одного работающего на 5%.
- 76% отклонений в работе оборудования, которые фиксировались в проекте ТОРО, устранены, аварийные простои сокращены на 13%.
- Было установлено семь рекордов по выработке. Поставлен рекорд по максимальному выпуску гофроящиков за смену за всю историю 2-й производственной площадки.
- В 2017 году на 3% выросла доля полезного времени работы оборудования.

По словам заместителя генерального директора по ИТ Александра Козлова, внедрение системы ТОРО успешно проходит и на 1-й площадке. Пусть и не так быстро, как на производстве гофротары, в виду разнопланового и разновозрастного оборудования.

Существенно облегчил системную работу всех служб компании Единый стандарт по делопроизводству и архиву, который помог в 2017 году быстрее и

эффективнее контролировать исполнение входящих писем (а их в год поступает более 4000!). Очень действенным инструментом стала акция «Поймай служебку!». Теперь все служебные записки переведены в электронную систему документооборота.

Административный директор ГП «ПЦБК» Эльвира Хабарова отмечает:

— За период акции обучения более 100 сотрудников. Эта цифра большая, но недостаточная (4%). Мы ставим перед собой задачу обучить минимум 25% от числа сотрудников, работающих в этой системе.

Подводя итоги Года систематизации, руководство компании вручило особо отличившимся сотрудникам благодарственные письма и символический ключ от ТОРО. Ну, а нас ждет Год профессионализма! Как подчеркнула директор по персоналу ГП «ПЦБК» Ирина Осиновских, от Нового 2018 года мы ждем именно профессиональных успехов на всех уровнях и по всем фронтам. А еще Ирина Валерьевна пожелала всем счастья! Такого счастья, когда на работу идешь с удовольствием, а домой возвращаешься с радостью. Мы присоединяемся к пожеланиям и поздравляем всех коллег с наступающим праздником! И вот наше письмо Деду Морозу: пусть профессионализм станет нашим главным системообразующим элементом!

Департамент маркетинга

Профессионализм сотрудников — основа развития компании

ОСНОВА ЛЮБОГО ПРЕДПРИЯТИЯ, ЕГО ФУНДАМЕНТ — ЭТО ЛЮДИ.



Что такое профессионализм? Рабочая группа по разработке концепции 2018 года из множества определений выбрала следующее:

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ — ЭТО:

- ОТЛИЧНОЕ ВЛАДЕНИЕ ПРЕДМЕТНЫМИ ЗНАНИЯМИ ПО ПРОФЕССИИ.
- УМЕНИЕ ВЫСТРАИВАТЬ ЭФФЕКТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ.
- ИСКУССТВО УПРАВЛЕНИЯ.
- ПРИМЕНЕНИЕ ЛУЧШИХ ПРАКТИК ОТРАСЛИ.

Все это должно способствовать повышению производительности труда и эффективности управленческих решений.

В нашей компании накоплен

богатый опыт в развитии профессионализма сотрудников. Активно совершенствуется система внутреннего обучения технологического и ремонтного персонала, были реализованы новые проекты, направленные на развитие управленческих и коммуникативных знаний, — «Среда развития», «Школа мастеров», «Эффективный руководитель» и др.

Глобальной целью следующего года является создание среды, способствующей развитию профессионализма сотрудников компании. Нет смысла развивать того, кто не желает расти и становиться профессионалом своего дела. Поэтому наши усилия будут направлены на тех, кому это действительно необходимо. А таких в нашей компании большинство!

Уже сформирована рабочая группа, которая определила основные проекты Года профессионализма. У каждого проекта будет своя команда, свои цели и задачи, а также цифровые показатели реализации. Успешно апробированные проекты впоследствии станут системными решениями

Рабочая группа по разработке концепции Года профессионализма:
Гусев Г. Г.
Козлов А. А.
Мелкозеров С. В.
Орехова С. В.
Осиновских И. В.
Попова Н. А.
Хлебникова О. А.

для нашей компании в направлении обучения и развития сотрудников. Мы не ставим ограничений, возможно, в процессе работы у нас появятся еще ряд интересных проектов, которые мы сможем реализовать. Каждый год мы подводим итоги в метрах, тоннах, рублях и процентах. В центре Года профессионализма будут люди! Наша задача — обеспечить их ресурсами для обучения, развития и профессионального роста. Именно их знания, таланты и профессионализм — основа успеха компании!

Рабочая группа по разработке концепции Года профессионализма

Километры узоров: 45 лет обойному производству

«ПЕРМСКИЕ ОБОИ» ОТМЕЧАЮТ ЗНАКОВОЕ СОБЫТИЕ – 45 ЛЕТ СО ДНЯ ОСНОВАНИЯ ФАБРИКИ. ЗА ЭТИ ГОДЫ КОМПАНИЯ ЗАРЕКОМЕНДОВАЛА СЕБЯ КАК НАДЕЖНЫЙ ПОСТАВЩИК КАЧЕСТВЕННОЙ ПРОДУКЦИИ



Обои — традиционный материал для отделки квартир, который поражает своим разнообразием и экологичностью и при этом создает уютную атмосферу и стиль дома.

Обойная фабрика Пермского целлюлозно-бумажного комбината была основана 2 декабря 1972 года. Интересно, что в Советском Союзе каждый третий метр стен был оклеен обоями пермского производства. К 1979 году предприятие «Пермские обои» ежегодно выпускало 160 тысяч км обоев, обеспечивая около миллиона советских семей. Однако путь к высоким результатам был тернист.



«Мы начинали с нуля. Каждый старался внести свой вклад в производство и усовершенствовать производительность машин, — вспоминает ветеран производства «Пермские обои» **Валентина Николаевна Афанасьева**. — Все грунтовальные машины стояли на шестом этаже, а остальные пять этажей в этой операции задейст-

вованы не были. В 80-х годах было принято решение реорганизовать производство. Мы объездили практически все обойные фабрики страны, чтобы перенять существующий опыт и стать лучше. Собирали бригады в цехе, вместе обсуждали каждую идею. Так появились мысли о том, что каждый этаж должен сам грунтовать, печатать и раскатывать обои. А раскатные автоматы должны стоять не отдельно от машины, а вместо наката. Благодаря этим новаторским решениям мы смогли стать лидерами отрасли».

Валентина Николаевна проработала начальником производства «Пермские обои» более 20 лет и вспоминает о своем цехе только хорошее. «Ни одного прожитого дня на производстве не жалко. Наш коллектив был очень дружным, каждый друг другу помогал. В честь юбилея я желаю всем, кто сейчас вносит свой вклад и силы в производство, здоровья и добра. Пусть в коллективе всегда будет взаимопонимание, как у нас в свое время», — поздравила работников производства Валентина Афанасьева. Качеством своей продукции «Пермские обои» славились по всей стране. Каждый узор, каждый цвет обоев утверждался московским художественным советом. Специалисты обойных фабрик приезжали на производство, чтобы перенять передовой опыт.

«Мое первое знакомство с «Пермскими обоями» произошло в начале 80-х, когда родители купили обои Пермского ЦБК, — рассказывает генеральный директор ТД «Пермские обои» Александр

Дзюбенко. — Радости не было предела, когда вместе с обычными обоями у нас в квартире появились эксклюзивные бордово-золотистые обои, которые в то время были в дефиците».

Вспоминая советское время, Александр с гордостью отмечает: «В те времена все предприятия нашей отрасли жили в единой системе. К нам приезжали на производство, мы колесили по всей стране в поисках знаний, но при этом каждая фабрика была индивидуальна. Даже несмотря на конкуренцию все понимали, что делают общее дело, которое работает на благо страны».

В 2002 году производство «Пермские обои» получило новый виток развития. В цехе была проведена модернизация обоепечатного оборудования и осуществлены организационно-технические мероприятия по освоению производства новых обоев. В тот год обойная фабрика вошла в холдинг ПЦБК под новым юридическим названием — Торговый дом «Пермские обои».

«От всего сердца хочу поздравить коллектив «Пермских обоев», наших ветеранов, которые внесли неоценимый вклад в становление и развитие нашего производства, — подчеркивает Александр Дзюбенко. — Спасибо всем, для кого марка «Пермские обои» была и остается символом веры, надежды и успеха. Желаю всем вам, дорогие коллеги, крепкого здоровья, хорошего настроения и уверенности в своих силах!».

Мария Константинова

Интересные факты о бобрах

МЫ ПРОДОЛЖАЕМ ЦИКЛ ПУБЛИКАЦИЙ ОБ ИНТЕРЕСНЫХ И СИМПАТИЧНЫХ ЖИВОТНЫХ — БОБРАХ.

У этого зверя необычайно красивый мех, состоящий из грубых волосков и очень мягкой подпуши. Мех бобра очень плотный. Зимой число волосков мягкого подшерстка на квадратный сантиметр бобрового живота достигает 27 тысяч, так что ледяная вода не проберет животное не то что до костей, а даже до кожи — подшерсток не пропустит. Ценная шуба требует постоянного ухода. Из воды бобр все-таки выходит далеко не сухим — длинные остевые волосы намокают, и грызун не жалеет времени и сил на их расчесывание и приглаживание. У него даже специальные гребешки для этого имеются — видоизмененные когти на втором пальце на обеих задних лапах.

Окрас шубки — от светло-коричневого до темно-бурого, а иногда даже черного цвета. Само слово «бобр» в дословном переводе означает «двойной коричневый цвет». В XVIII–XIX веках в магазинах канадской Компании Гудзона залива принимали бобровые шкурки в качестве денег. За одного бобра можно было получить два ножа, носовой платок, четыре столовые ложки, пару ботинок, около четырех литров бренди и другие полезные товары. В Древней Руси бобровые шкурки тоже имели немалую ценность, превышая стоимость волчьих и лисьих мехов.

В основании хвоста у бобра имеются две мускусные железы, которые вырабатывают пахучее желто-бурое желеобразное ве-

щество, называемое бобровой струей. Струе приписывают целебные свойства. Раньше она использовалась в виде мазей, настоек, порошков и считалась средством против любых болезней — от икоты до чумы. Существует предание, что эта жидкость использовалась царем Соломоном для избавления от головной боли. Это вполне может быть правдой, так как в секрете бобра имеется много аспирина. Сейчас эта жидкость используется при производстве элитных духов как и фиксатор запаха. Впрочем, никакой магии. С ее помощью бобр метит свою территорию и смазывает шкуру для придания ей водоотталкивающего эффекта.

Пресс-центр

Новости отрасли

4-я промышленная революция. А мы готовы?

СЕГОДНЯ МИР ИЗМЕНЧИВ КАК НИКОГДА, ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ УКЛАДЫ ТРАНСФОРМИРУЮТСЯ ВМЕСТЕ С ЗАПРОСАМИ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ.



Те, кто научился быстро реагировать на запросы рынка, — пожинают плоды, остальные теряют клиентов. Сегодня перед ГП «ПЦБК», как и перед множеством других отечественных предприятий, стоит задача модернизации производства и повышения производительности труда. Мы проанализировали главные мировые тенденции в развитии промышленности и попробовали представить, как будет выглядеть производство в будущем.

В 1998 году в компании «Kodak» было 170 000 сотрудников, и фирма продавала 85% всей фотобумаги в мире. Но в течение всего нескольких лет позиции фирмы пошатнулись, а ее бизнес-модель была разрушена. То, что случилось с «Kodak», уже в обозримом будущем может произойти со многими компаниями в разных отраслях промышленности. И предсказать, где это произойдет, заранее невозможно. Вряд ли в 1998 году многие догадывались, что через три года продать кому-нибудь фотопленку будет очень сложно. Ведь цифровые камеры были изобретены еще в 1975 году, и вначале представляли собой любопытные безделушки, интересные только специалистам.

Сейчас существует множество перспективных технологий, которые еще не реализованы на практике в значительном объеме. И пока не совсем понятно, какие из них реально могут «выстрелить» и перекрыть современную промышленность.

Весь комплекс этих перспективных технологий сейчас принято называть Индустрией 4.0, или четвертой промышленной революцией. Если новая индустрия уже четвертая, то какими были первые три? По немецкой классификации Индустрия 1.0 сформировалась при широком распространении ткацкого станка и паровой машины в конце XVIII века. Индустрия 2.0 — в начале XX века, при переходе к конвейеру. Индустрия 3.0 — в конце 1970-х годов, вследствие компьютеризации и распространения станков с ЧПУ.

Индустрия 4.0 пока только набирает обороты и напрямую связана с развитием робототехники, цифровизацией экономики, автоматизацией производства и сферы услуг.

В результате новой промыш-

ленной революции мир изменится. Впервые с начала индустриальной эры основную ценность будут представлять данные и информация, а не продукты и производственные мощности. Наглядный пример — «Uber». Уже сейчас это самое популярное такси в мире, хотя компания не владеет автомобилями, а продвигает только свой программный продукт.

Промышленным предприятиям тоже придется меняться, если они собираются оставаться на плаву. Самые очевидные из современных трендов в промышленности — это цифровизация производственного сектора, интернет вещей и роботизация. Вот пример того, как уже через несколько лет будет выглядеть передовое предприятие.

Каждый производственный объект в любой индустрии, от смесительной цистерны до прокатного стана, будет оснащен датчиками, способными собирать самую разнообразную информацию о работе оборудования. Вся полученная информация будет всесторонне анализироваться, большая часть задач по диагностике будет автоматизирована. Все вместе это сформирует прозрачную информационную систему, которая позволит руководителям получать полную информацию о производственном процессе, сократить операционные расходы, а также проводить более точную настройку предприятия под нужды клиента.

Сегодня ГП «ПЦБК» для развития своего производственного потенциала одной из первых участвует в федеральном проекте по повышению производительности труда. Мы активно внедряем цифровые технологии в производство, уже успешно реализованы такие проекты, как личный кабинет для клиентов, биржа грузов для перевозчиков, такси рулонов и система ТОИР.

В рамках федеральной программы перед предприятием поставлена задача повышения производительности труда на 30% к 2025 году. В наших интересах не только выполнить эту задачу, но и перевыполнить. И это нам по силам!

Ведущий рубрики
Антон Суркин

Карнавальный брейн-ринг состоялся

Очередная интеллектуальная игра, в которой участвовали эрудиты нашей компании, состоялась 21 декабря.



На этот раз она проходила в необычном формате, в ней было много нового. Во-первых, брейн-ринг был карнавальным, а поэтому очень ярким и красочным, что вполне понятно в канун Нового года. Это было настоящее интеллектуальное сражение эрудитов на знание новогодней тематики — карнавала, новогодних традиций и обычаев празднования Нового года в разных странах.

Во-вторых, в состязании участвовало рекордное для нас количество команд — десять! И все команды отнеслись с большой выдумкой к представлению своей сборной. Уже только названия команд создали новогоднюю атмосферу: «Конфетти» (служба главного технолога), «Морозики» (ЦЦРМО), «Елки-палки» (цех гофропарты № 1), «Санта Картонус» (КБЦ №1). А от внешнего вида команд «Лесная братва» (КБЦ № 2) и «Лесные жители» (ЦЦВВ) повеяло ностальгией по детст-

ву и новогодним утренникам, где каждый хотя бы раз в жизни предстал в костюме зайчика или другого лесного зверька. Зрители и жюри оценили тонкий юмор в выборе названия и оформлении команд «Ипполит-эрудит» (производство гофропарты) и «Олени Деда Мороза» (департамент продаж и департамент маркетинга). Фортуна на этот раз была не так благосклонна к победителю прошлого года — команда «Еще не вечер» (департамент правового обеспечения) не попала в финал. Но играли они уверенно и красиво.

Еще одной новинкой стало участие в финале интеллектуальной игры не трех, а четырех команд. Так удачно сложился турнир для молодой команды «Шуба-дуба» (цех «Лесная биржа»). Они удостоились особого внимания со стороны Деда Мороза и получили путевку в финал, даже не набрав необходимого количества баллов.

А теперь о самом финале. В числе финалистов оказались хорошо подготовленные «Конфетти», опытные «Олени Деда Мороза», напористая и нацеленная на борьбу команда «Морозики» (ЦЦРМО), а также отобранная Дедом Морозом «Шуба-дуба». Беспристрастное жюри в лице Хранителя времени Андрея Третьякова, Хранителя вопросов Альбины Таракановой и Хранителя ответов Ирины Осинских, зорко следило за соблюдением всех правил, поскольку накал страстей был максимальным. Все финалисты хотели стать первыми.

Сражались все горячо! Но Новый год на то и Новый год, чтобы совершались чудеса! Решением уважаемого жюри были определены два победителя — «Конфетти» (служба главного технолога) и «Олени Деда Мороза» (ДП и ДМ). Всего на одно очко от них отстали «Морозики» (ЦЦРМО). Все победители получили роскошные призы и радость поддержки своих болельщиков. Каждому игроку была вручена великолепная книга в подарок. Специальным призом главного новогоднего волшебника были удостоены игроки команды «Шуба-дуба». А еще были нарядная елка, лопушки, мандарины, море позитива и праздничное настроение, которое и стало основным подарком для всех в канун Нового 2018 года!

Оргкомитет

САМ-дайджест



Бобры Шредингера

Сезон интеллектуальных игр «Бобры Шредингера» завершили победой в Открытом кубке ПЗ «Машиностроитель».

Чемпионат работающей молодежи проходил в четыре этапа. Тур за туром наши ребята уверенно боролись за первенство с 13 командами предприятий и организаций города Перми. Решающей стала финальная игра, которая проходила по правилам «Что?

Где? Когда?». Настрой на победу у наших эрудитов был серьезным, и их игра 8 декабря достойна восхищения. Ребята взяли 18 вопросов из 20. На втором месте этого этапа была команда НПО «Искра», которая дала всего 14 верных ответов. Команда «Композит» справились только с 12 вопросами и заняла 3-е место.

Кубок по баскетболу

В начале декабря состоялся Открытый кубок «САМ» по баскетболу. В турнире приняли участие шесть команд: КБЦ-2, ЦЦВВ, службы продаж, управления, Голованово и школы № 123. Лидеры турнира выявились на групповом этапе. Распределение мест для выхода в полуфинал определялось соотношением заброшенных и пропущенных мячей во всех играх, проведенных в группе каждой командой. С первого места в группе в плей-офф сразу вышла команда КБЦ-2, имея соотношение 65:56. Второе место у команды школы № 123 — 57:59. Третье у службы продаж — 42:49.

В полуфинале команда школы № 123 отвоёвала у управления право дальше бороться за золото. Команда КБЦ-2 с разницей в 4 очка обыграла команду службы продаж и также перешла к борьбе за звание чемпиона!

Финал кубка состоялся 15 декабря. Матч за бронзу завершился победой команды управления над командой службы продаж. Силы соперников, боровшихся за золото, были равны. И КБЦ-2, уступив два очка баскетболистам школы № 123, забрала серебро турнира. Ученики школы № 123 теперь гордо носят звание чемпионов Открытого кубка «САМ» по баскетболу.

«БУМФЕСТ»



С 27 ноября по 4 декабря проходил универсальный форум для студентов высших и средних учебных заведений «БУМФЕСТ». Организаторами мероприятия выступили Группа компаний «ПЦБК», АО «Соликамскбумпром» и АО «Пиломатериалы «Красный октябрь». Самым главным идейным лидером проекта и его ключевым организатором был наш Союз активной молодежи.

Цель форума — повышение информированности студентов высших и средних заведений о целлюлозно-бумажной отрасли, а также наглядная демонстрация специфики рабочих специальностей и популяризация их среди молодежи.

В рамках форума прошло несколько мероприятий, но ключевым событием стала стратегическая ролевая игра «Bumfest-award». В ней приняли участие 200 студентов из разных учебных заведений: ПГНИУ, ПНИ-

ПУ, Высшей школы экономики, Уральского государственного лесотехнического университета, Соликамского горно-технологического университета, СПбГУ и др. Перед участниками игры стояла непростая задача — разработать инновационный экологический продукт и презентовать его на выставке компаний ЦБП «Bumfest-award». На всех этапах игры студентов сопровождали кураторы, сотрудники нашей компании. Они старались увлечь студентов, погрузить в специфику деятельности предприятия, заинтересовать работой в отрасли.

По итогам игры жюри выбрало лидирующую команду, которая набрала наибольшее количество баллов по всем критериям. Лидерами оказалась команда «Зеленых» под кураторством Максима Плотникова. Победители получили картонный кубок, наполненный сладкими подарками и счастливыми билетами.

Круглый стол «Кадры будущего»

Завершающим событием форума «БУМФЕСТ» стал круглый стол «Кадры будущего», который состоялся 4 декабря. Участниками дискуссионной площадки были представители Группы предприятий «ПЦБК», АО «Соликамскбумпром» и студенческий совет химико-технологического факультета ПНИПУ.

На круглом столе студенты подняли вопрос эффективного

взаимодействия вузов и промышленных предприятий. После яркого выступления участники встречи перешли к оживленному диалогу, по итогам которого было принято решение о совместной подготовке к VI Научно-практической конференции ЦБП.

Ведущая рубрики
Снежана Аристова

