

Insider

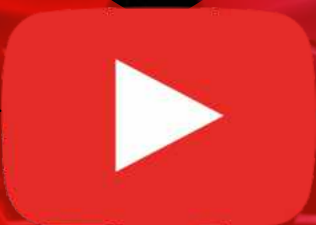
RusCable

Бесплатный дайджест кабельного бизнеса, техники, энергетики и телекоммуникаций



Группа компаний
МОСКАБЕЛЬМЕТ

**ФУТУРИСТИЧЕСКОЕ
ВИДЕНИЕ РАБОТЫ
НА КАБЕЛЬНОМ ЗАВОДЕ**



Специальный выпуск

ЧЕЛОВЕК БУДУЩЕГО

ОПЕРАТОР

ФИНАЛ ТРИЛОГИИ

КАБЕЛЬНЫЙ ЗАВОД БУДУЩЕГО



Группа компаний
МОСКАБЕЛЬМЕТ

ОПЕРАТОР X

Для построения кабельного завода будущего одних технологий недостаточно. Простые манипуляции заменяются роботами, контроль качества обеспечивают системы компьютерного зрения, а алгоритмы производят расчеты. Но самым неоднозначным, сложным и несовершенным фактором производства остается человек. Это и есть Оператор X кабельного завода.

Оператор X может привести завод к успеху, а может буквально умножить на 0 все достижения и технологии. Работа на современном кабельном заводе меняется, и каждый сотрудник должен осознать себя в трех ключевых аспектах: технологическом, экономическом и социальном. Технологии не только облегчают труд, но и повышают требования к работнику будущего. Рост производительности труда уже не связан с эксплуатацией сотрудников. Производительность рабочего места — это теперь цель самого работника. Производительность — это вопрос технологии.

Но человек не успевает меняться за технологиями. Не все из нас способны быстро адаптироваться и меняться. Конкуренция будет только возрастать. Эта работа подходит далеко не каждому. Для работы на кабельном заводе будущего нужно изменить свое мышление и отношение к производству. Здесь нужна результативность, ответственность и погружение в процесс. Но это не только история, но и самоотверженный труд. На кабельном заводе будущего будет уделяться больше внимания комфорту и социальному обеспечению. Работа в будущем — это человеческая работа.

Глава 1

Нотто Есопот

ЧЕЛОВЕК ЭКОНОМИЧЕСКИЙ

Павел Моряков — это, безусловно, визионер технологической трансформации кабельного бизнеса. Только за последние несколько лет ГК «Москабельмет» под его руководством не раз доказала, что за очень смелыми и амбициозными проектами стоит рациональный подход и четкая стратегия, которую мы на RusCable.Ru назвали «кабельным заводом будущего». Именно в будущее направлены многие проекты и инициативы. Пока все «хоронили» кабель с БПИ, ГК «Москабельмет» разработала, выпустила и внедрила ТЭВОКС, пока все скептически смотрели на MAGNETAG, компания реализовала проекты с комплексным мониторингом линий. Сейчас, когда в составе ГК «Москабельмет» появилась отдельная ИТ-компания «МОСИТЛАБ» кабельщики стали активнее сотрудничать и перенимать технологии.

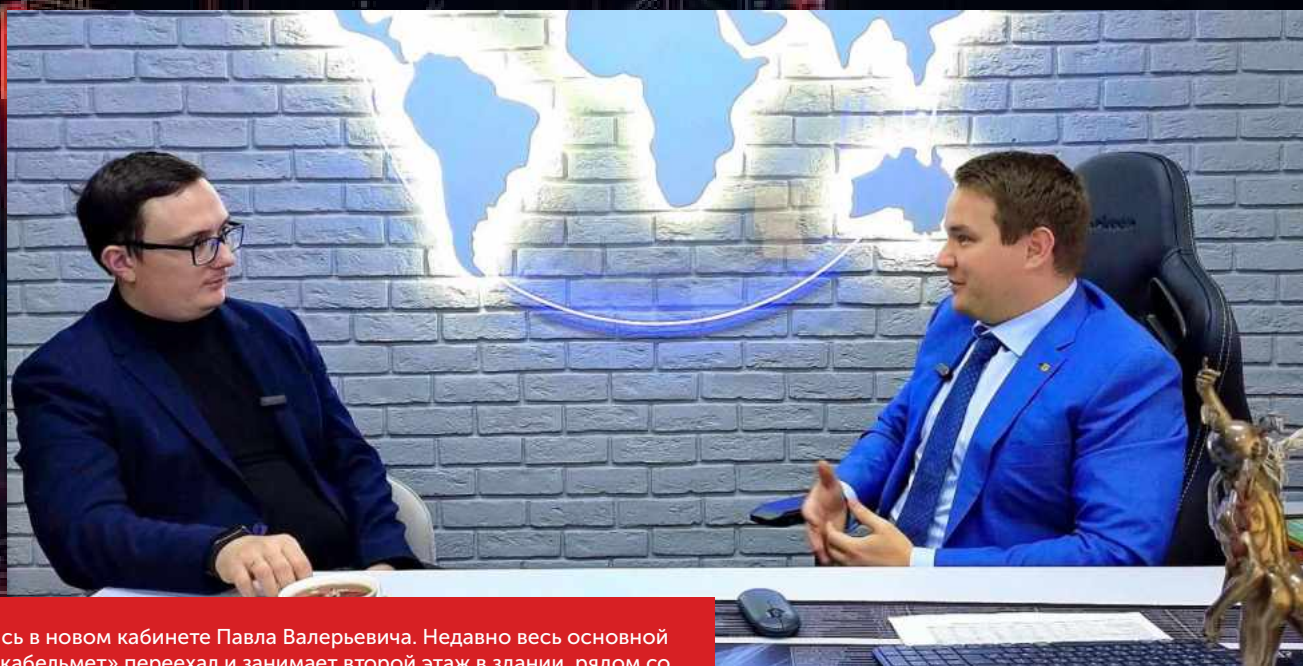
Но важно понимать, что технологии, экономические результаты и вся концепция «кабельного завода будущего» — это результат работы людей. Все сотрудники ГК «Москабельмет» участвуют в этом большом проекте трансформации и опережающего развития. Каждый человек важен. И компания опирается на людей.

Наша задача состоит в том, чтобы обеспечить работника высокотехнологичным рабочим местом

Давайте поговорим об экономической составляющей работников на предприятии и их роли в развитии кабельного завода. В структуре себестоимости кабеля затраты на ФОТ не такие большие, но мы все понимаем, насколько они важны. Поэтому первый вопрос: а сколько вообще стоит один работник для кабельного завода? Есть ли какая-то юнит-экономика, посчитанная на одно рабочее место?

Когда считаешь затраты на рабочее место что в офисе, что на производстве, основные расходы связаны с оборудованием. Так и на кабельном производстве, главные траты — это все равно станок. Поэтому правильнее говорить не о стоимости одного работника, а о том, как ты оборудуешь рабочее место и готовишь человека.

Но действительно, если смотреть на вклад сотрудника в себестоимость, то он очень маленький. При этом всегда есть вероятность того, что человек может создать брак или привести к каким-то непоправимым последствиям. Таким образом, наша задача состоит в том, чтобы обеспечить работника высокотехнологичным рабочим местом. При этом у нас в стране сложились определенные предубеждения по отношению к рабочему классу: в офисе обязательно должна быть техника, но до сих пор считается, будто рабочему достаточно условного молотка. Но ведь это не так. Любому сотруднику нужны удобства.



Мы встретились в новом кабинете Павла Валерьевича. Недавно весь основной офис ГК «Москабельмет» переехал и занимает второй этаж в здании, рядом со сквером. Новые интерьеры - это современный стиль с элементами лофта, эргономичная мебель и минималистичные рабочие места. На стене кабинета стилизованный логотип ГК «Москабельмет» с приятной подсветкой.

Что Вы под этим понимаете?

На заводе это значит, что у работника всегда есть задание, которое появляется перед ним, нормы и оборудование, которое может указать на отклонения. Комфортные условия подразумевают, что сотрудник будет заниматься только работой, направленной на созидание: у него не будет возможности создать проблему. Вот это можно считать. Здесь единовременные затраты на одну линию составляют от 200 тысяч до нескольких миллионов. Поддержание, разумеется, тоже стоит определенных денег: на одну линию выходит в районе 2–3 тысяч в месяц.

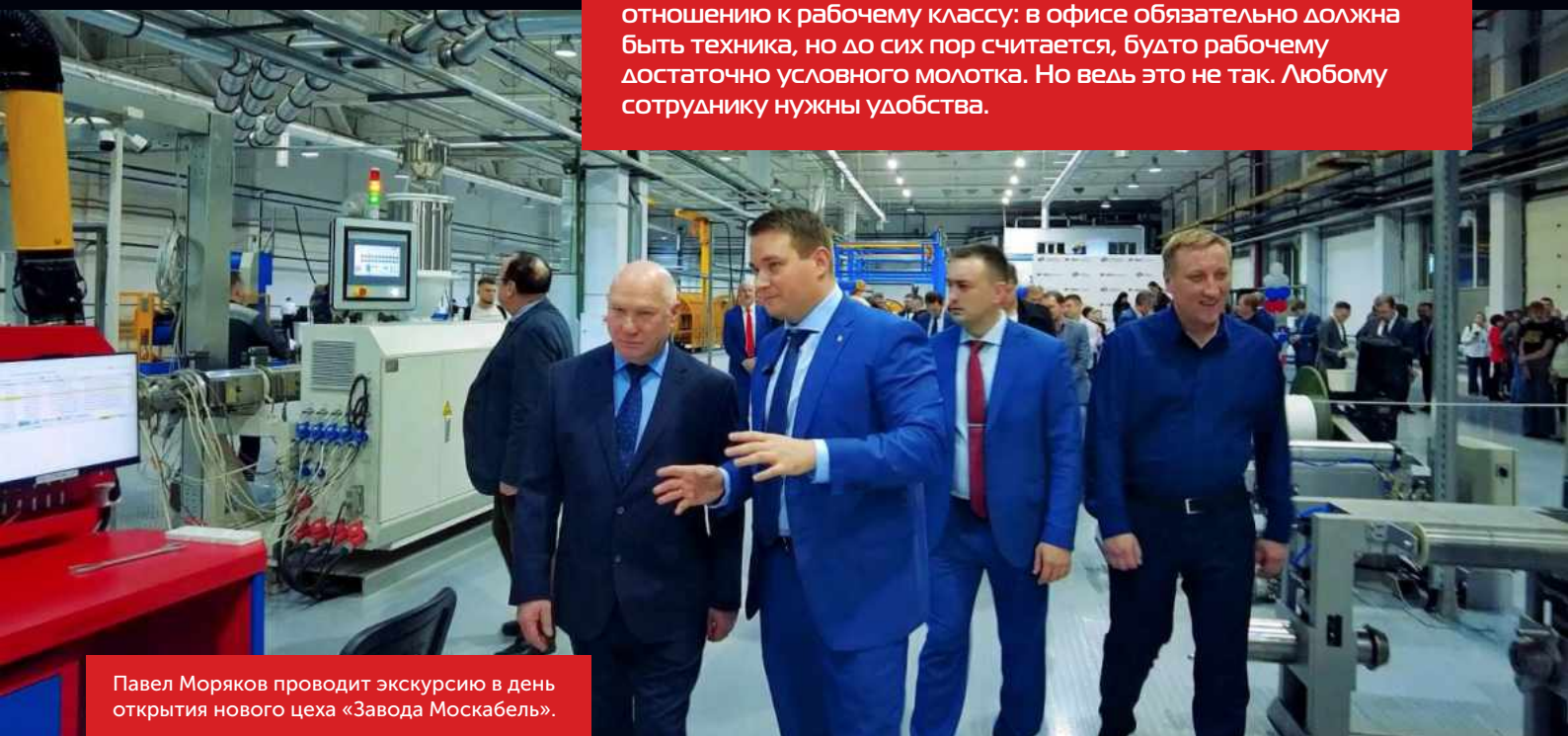
А что входит в это поддержание?

Например, появляется новая конструкция, ведь у нас все основано на ИИ. Он хорошо обучаем, но иногда возникает необходимость в доработке. Это можно сравнить с человеком, который обучается чему-то новому. Или, например, отвалилась камера, или возникла проблема с роботами: привод, программное обеспечение. Однако это не те вещи, которые происходят постоянно.

И за счет этого получается своеобразная экономия на производительности.

Да. Ты получаешь большую выработку и повышаешь свою производительность. В целом, я считаю, что в современном мире мы должны не просто переходить на цифровизацию, но прежде всего делать удобные рабочие места. И вот это уже повысит производительность. Мы занимаемся этим с 2012 года.

У нас в стране сложились определенные предубеждения по отношению к рабочему классу: в офисе обязательно должна быть техника, но до сих пор считается, будто рабочему достаточно условного молотка. Но ведь это не так. Любому сотруднику нужны удобства.



Павел Моряков проводит экскурсию в день открытия нового цеха «Завода Москабель».

Довольно давно. Почему это занимает столько времени?

Мне кажется, это часть менталитета. По факту цифровизация есть? Есть. Отчитались. Как оно происходит на самом деле — другой вопрос. Но в последние годы мы запустились с новым вдохновением. Важно также понимать, что все моменты цифровизации должны существовать строго в рамках рабочего процесса. Если что-то выходит за пределы работы, то сотрудник просто не будет тратить на это время: у него своя жизнь, это ожидаемо.

Как же поступить в таком случае?

Телефоны и мониторы на рабочем месте. На нашем предприятии рабочее место сотрудника — настоящий центр управления полетом: один монитор — для управления прессом, другой — отвечает за работу, еще один — выдает задания, последний — сзади, он показывает любые отклонения. Чтобы лучше представить то, о чем я говорю, рекомендую посмотреть фильм «Сержант Билко», только у нас сотрудникам не получается так отвлекаться.

Хорошо. Сейчас видно, как растет общая производительность. Темпы, конечно, каждый заявляет по-разному, но какие у вас вышли показатели в 2023 году?

У нас классический способ измерений — в тысячах рублей на сотрудника. Мы идем по методике ФЦК. Относительно прошлого года показатели выросли на 30 %. У нас идет ежегодный рост от 30 до 50 %. Скорее всего, дальше мы не сможем показывать такие же темпы роста, потому что у него есть предел. В принципе, это уже заметно: рост выручки замедляется.



Фрагмент из фильма «Сержант Билко», который рекомендовал к просмотру Павел Морьяков.



Развитие должно идти системно. Нельзя все время гнаться за агрессивными показателями. Нужно выходить на плато. Павел Морьяков в новом цехе рассказывает, как будет постепенно отрабатываться технология. При строительстве цеха были заложены все возможности и опыт цифровизации. Но на первом этапе без человека не обойтись.

Поэтому вы построили новый завод?

Да. Мы росли количественно, а сейчас нужно расти качественно. Мы это понимаем так: когда ты вырос, нужно выйти на плато и посмотреть, где что можно подрезать. Именно на этом этапе необходимо активно подключать финансовых директоров, чтобы постепенно переходить к новому росту. Думаю, что в 2024 и даже в части 2025 года мы будем выходить на это плато и готовиться к следующему рывку.

Возвращаясь к теме сотрудников на предприятии. У оборудования есть срок окупаемости, а есть ли такой период у сотрудника?

У рабочего вообще нет такого понятия. В текущих реалиях этот вопрос больше связан с удержанием: легко можно найти хорошего юриста или бухгалтера, а вот найти хорошего рабочего — это большая проблема. Когда ты растешь, то не замечаешь траты. Сейчас мы посмотрели и заметили, что у нас возникла колоссальная текучка, прорехи в обучении. Мы это увидели и стали активно заниматься проблемой.

Можно ли сказать, что это проблема адаптации?

Да. Но эта проблема в той или иной степени есть на любом заводе. Занимаясь цифровизацией, мы увидели, что в погоне за эффективностью и производительностью, что дало отличный результат, потеряли нить взаимодействия и поддержания работника. Мы начали исправлять этот момент.

Что это значит?

Это, прежде всего, выстраивание правильного приема на работу. Мы строим систему, которая позволит человеку вливаться в рабочий процесс. Второй момент — обучение. К сожалению, с этим большие проблемы на всех предприятиях, ведь в вузах нет профильных направлений: если технолога найти легко, то никто не выпускает рабочих. Это оставляет нас с двумя вариантами: переучивать человека или забирать с другого завода, что тоже проблематично. Если в сфере установилась высокая конкуренция за рабочего, то нужно обеспечить ему легкое вхождение в должность, создать материальные и нематериальные мотивации, быстрое обучение. Наша цель — до месяца теории плюс практика.

Получается, главная цель сейчас — сократить срок обучения?

Даже не сократить, а улучшить. Мы увидели, что много вещей у нас идет по старинке. Да, есть компьютерные модели, но ведь можно сделать еще проще — перенести обучение на телефон. При этом мы также будем учитывать, сколько времени человек потратил на обучение и прохождение тестов. Просто прокликать теоретический материал не получится. Дальше стоит вопрос о том, как происходит практика. У нас есть наставничество, но и здесь нужно понимать: есть те, кто готов и не готов этим заниматься. Здесь мы хотим использовать дополненную реальность.

Один из выводов — сократить срок обучения и адаптации сотрудников. Чем раньше сотрудник выйдет на нужную производительность, тем раньше он начнет зарабатывать серьезные деньги. И в интересах компании, и в интересах сотрудника сделать это как можно быстрее. Для этого тоже нужны технологии.



Вы ведь в определенном смысле инвестируете и в персонал. Какие вложения окупаются и не окупаются?

Инвестиции — это обучение, быстрое обучение. Это самая большая инвестиция. Однако мы не оцениваем ее с точки зрения окупаемости, потому что это не просто возможность, а полноценная угроза. Если ты не будешь этого делать, то останешься без персонала.

Эдакий виртуальный наставник?

Совершенно верно. Это одна из наших основных задач. Роботами ведь всех не заменить, я об этом говорил с самого начала. Здесь нужно максимально упрощать работу людям, создавать для них условия работы.

Представим, вы создали все условия. А как завлечь людей на предприятие? Как сделать работу более привлекательной? Та же зарплата, например, везде примерно одинаковая.

Во-первых, нужно правильно позиционировать себя, чем мы долго занимались. Но и этого мало. Как работодатель, ты должен показывать ценность, которую приобретет рабочий, придя на предприятие. А что его интересует? Заработная плата и стабильность. Дальше — удобство. Если ты работаешь у нас, то получаешь удобную транспортную доступность: мы не в центре и не на окраине. Затем — возможность развиваться. У нас есть яркие примеры того, когда сотрудник, имея высшее образование, начинал рабочим, а сейчас занимает руководящую должность. Дальше нужно усиливать позиционирование и обучение. Необходимо, чтобы все сотрудники вовлекались в это.

И возникало некоторое единство?

Верно. Самое главное — единство команды. Если оно есть, то люди становятся лояльными, а это самое главное для работодателя. Но если ты требуешь, то должен и давать. Например, мы сейчас делаем серьезную модернизацию раздевалок. У нас есть система, которая позволяет не допускать брак. Люди очень ценят это, потому что видят, что это не просто красивые слова, а реальные изменения на производстве. А дальше уже работает сарафанное радио.



ГК «Москабельмет» имеет отличную репутацию на рынке труда. Здесь хорошая социальная политика, есть определенные традиции и даже династии. На фото — вручение наград в день работника кабельной промышленности. Наградили Василькину Валентину Семеновну, ведущего специалиста отдела контроля качества. Она пришла на завод в 1978. Справа — президент Ассоциации «Электрокабель» Максим Третьяков.

У вас есть идеи масштабировать этот подход? Прийти с ним на другие заводы?

Если они захотят. Сколько бы мы ни предлагали свою программу, в нас видят конкурента. Зато всем нравится ПАК «СОКОЛ», потому что он всем нужен: это продукт, который контролирует качество. В любом случае, время покажет. Мы не ставим цели окупить вложения.

А где искать хорошего специалиста? Стоит ли идти за ним в вузы?

Здесь очень хорошо работает рыночная модель, которая подразумевает, что коммерсант сам приходит и отбирает студентов под будущее. В таком случае вуз начинает подстраиваться под рынок. Мы не должны ждать, пока вуз выпустит студентов и поставит нам сотрудника, в конце концов, они ведь учат общим вопросам. Необходимо активно работать со 2–3 курсами, и мы уже это делаем. В вузах можно найти по-настоящему умных ребят, за которыми даже приходится стоять в очереди.

И как тогда забирать студентов к себе?

Если посмотреть на крупные предприятия, они все занимаются тем или иным спонсированием — стипендии. Так они привлекают к себе умных ребят, которые потом будут развивать предприятие. Но как это посчитать? Это невозможно, ведь он может и не прийти к тебе после выпуска. Однако даже если из 10 человек придет 1, то он может впоследствии дать тебе миллиарды. С персоналом никогда не получится посчитать так же, как с продавцами или технологами.

Тогда можно ли сказать, что чем больше уровень ответственности, тем дороже обходится сотрудник и тем меньше желающих занимать эту должность?

Да, можно. Но мы каждый раз рассматриваем компанию в целом. Говорить, что кто-то нужен, а кто-то не нужен, нельзя. Если компания в целом дает хорошие результаты, есть окупаемость капитала, то все замечательно. Если же в компании проблемы, то уже стоит смотреть на персонал. Выход на плато, о котором я говорил, тем и хорош, что позволяет сделать это. Мы видим, что приносит или не приносит доход, как оптимизировать производство. И это мировая практика.

Павел Морьяков на 83-м Общем собрании Ассоциации «Электрокабель» рассказал об экономическом результате от внедрения инноваций и цифровизации. Максимально честно и открыто.



Профессии будущего

«Москабельмет» принял участие в открытии центра «Профессии будущего». На производственных площадках столичного кабельного предприятия проведены съемки контента для виртуального пространства, где посетители центра знакомятся с промышленными специальностями. «Москабельмет» на протяжении многих лет поддерживает молодых специалистов и активно способствует их трудоустройству: приглашает студентов на стажировку, устраивает для них экскурсии на производство, дважды участвовал в студенческом «Хакатоне» от «Моспром», а также привлекает учащихся профильных вузов к совместной работе над новыми технологиями, участвует в ярмарках вакансий и является партнером Московского политехнического университета.



Смотреть видео



Сейчас действительно всем не хватает персонала, но ведь это временное явление. Глобально мы видим, что роль и количество людей на предприятии будет снижаться.

Вы правы. Но, чтобы дойти до этого, нужно обновлять фонды и искать методы и механизмы, которые облегчат работу. Тренд на снижение обязательно будет, но сейчас нам нужно заниматься персоналом. Нужно искать лояльных людей, которые готовы работать в команде, и уже это будет приводить к снижению. Ведь все связано. Нужно обновлять фонд, потому что никто не сможет нормально работать на старом прессе. Надо искать решения по роботизации и автоматизации процессов. Это не так страшно, как многие думают, потому что люди потом будут заниматься обслуживанием этой техники.

В опенспейсе нового офиса красота и уют. Но тут не только компьютеры. Здесь же рабочие зоны электронщиков, которые делают комплексы «МОСИТЛАБ» и занимаются разработками устройств. Дресс-кода нет. Пространство спроектировано для звукопоглощения и комфортной работы. Удобнее управлять, когда все рядом. На фото Ян Анисов (генеральный директор «МОСИТЛАБ») показывает рабочие зоны опенспейса.

Несколько провокационный вопрос. Если компании будут расти, не придем ли мы к тому, что возникнут корпорации, которые будут диктовать условия жизни? Взять тот же Норильск, который зависит от одной компании.

Мне кажется, для России это маловероятно. Чтобы такой тренд сформировался, нужен профицит рабочей силы. Почему это возможно в том же Китае? Там есть профицит, там люди бьются за рабочие места, там есть идеология, направленная на это. Я не вижу такого в России на горизонте 10–15 лет.

То есть нам просто не хватает численности?

Да. Для этого должно либо сократиться количество предприятий, либо должна высвободиться рабочая сила. Тогда предприятия смогут протаскивать законопроекты, которые им выгодны. Пока такой ситуации нет. Даже если мы посмотрим на Америку, то увидим, что там корпорации не заставляют что-то делать, а создают такие условия, чтобы люди не уходили, для них создают комфорт. Ведь зачем уходить, если уже есть все необходимое?

У вас уже есть нечто подобное. Взять тот же опенспейс.

Конечно, мы ведь хотим, чтобы люди работали больше. Раз я этого хочу, то должен давать им больше. Задача стояла в том, чтобы повысить управляемость: все рядом, все взаимодействуют, такой элемент командной работы.

А как у вас обстоят дела с удаленной работой?

Люди сами уже не хотят так работать. Однако в этом плане у нас открытый доступ: хочешь — удаленка, хочешь — устанавливай посменный график, но это зависит от непосредственной должности. Но, например, сейчас у нас почти нет больничного: заболел — берешь удаленку. И это нормальный тренд. Система позволяет это делать.

Получается, это только увеличило производительность.

В этом плане — да. Как показала мировая практика, при работе из дома у людей снижается производительность примерно на 30 %. Тот же мировой тренд показал, что люди на удаленке могут позволить себе то, что не могут на работе — алкоголизация.

Хорошо. Давайте нарисует портрет идеального работника. Какой он?

Опишу одним предложением: работник идет по цеху и видит, что на полу что-то валяется, он поднимает это и выбрасывает. Именно это я хочу видеть в работнике. Это не просто отношение к работе, а жизненная позиция. Такой работник соотносит себя с предприятием, лоялен ему.

Нужно ли ему понимать всю структуру компании или достаточно знать только свою работу? Должно ли быть погружение в общие ценности компании?

Без понимания общего невозможно пройти и что-то поднять с пола: ты не понимаешь, зачем это. Это как раз говорит о том, что ты, как работодатель, не достиг ни информирования, ни взаимодействия, ты не донес корпоративную культуру.

Должна быть вовлеченность

Это как с уборкой дома: ты не можешь не убирать, ты вовлечен в процесс. Здесь тот же самый принцип. Вовлеченность — это один из ключевых факторов успеха. Нужно стремиться к тому, чтобы каждый сотрудник хотел сделать компанию лучше. На это нацелена целая кайдзен-система. ГК «Москабельмет» делится своими успехами и опытом.

Как у вас с этим обстоят дела сейчас?

Пока не так, далеко не так. Но мы работаем над этим.

Мы обсудили работу, а что насчет отдыха? Сколько нужно работать и отдыхать? Ведь есть мировой тренд на сокращение рабочих часов.

Если мы говорим о современности, то у рабочего есть смена — 8 часов. Тут вариант один — повышать производительность, но за это уже несем ответственность мы. Но почему есть такой тренд? Потому что ИИ постепенно начнет заменять людей. Этот тренд нужен для того, чтобы подготовить следующее поколение. И дальше у нас все будет либо здорово и работать мы будем по 3–4 часа, либо будет повторение истории из фильма «Первому игроку приготовиться». Но и в этом плане Россия стоит особняком.



Видеообзор

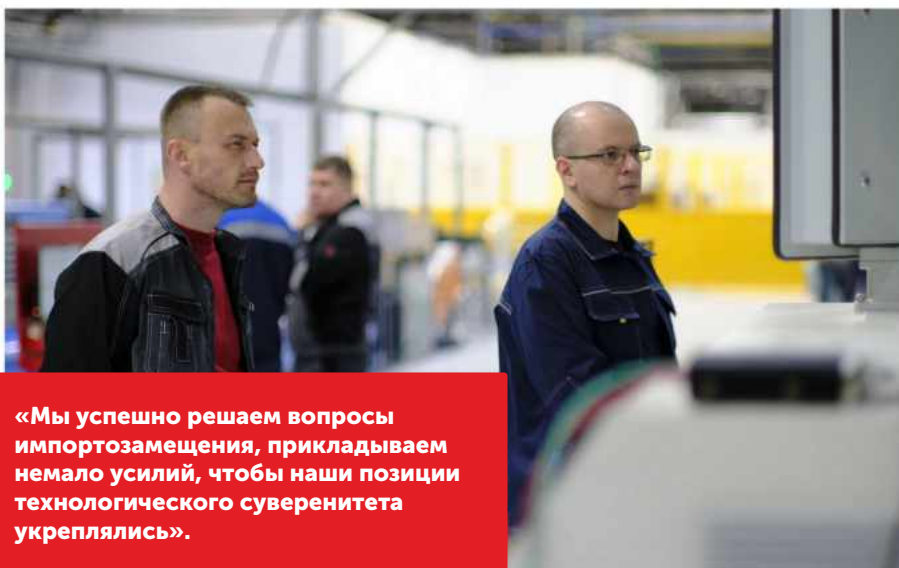
Фоторепортаж

Открытие нового цеха «Завода Москабель»

Новый цех «Завода Москабель» открылся в Богородском городском округе Московской области сегодня, 9 ноября. Предприятие начнет выпускать импортозамещающие кабели для нефтегазовой промышленности, строительства, судостроения и судоремонта. При изготовлении продукции будет использоваться только отечественное сырье. Наша редакция не смогла пропустить такое серьезное событие. На торжественной церемонии открытия в числе уважаемых гостей присутствовал Александр Гусев, генеральный директор «РусКабеля». Специально для читателей RusCable.Ru мы подготовили оперативный фоторепортаж и рассказ о том, что же значит для всей кабельной промышленности открытие этого производства.

Торжественная церемония открытия предприятия началась с приветственных слов президента Группы Компаний «Москабельмет» Михаила Портнова.

«Мы рады приветствовать всех на нашем новом объекте. Если говорить о «Москабеле» как о предприятии, которое занимает лидирующие позиции на кабельном рынке, то не может быть, чтобы у нас не было развития. Сегодня мы присутствуем на площадке, которая даст нам дополнительные мощности по производству кабельных изделий, расширит линейку нашей продукции. Новое оборудование, новые технологии, новые материалы позволят нам выпускать высококачественную продукцию и ту продукцию, которая имеет высокие потребительские свойства».



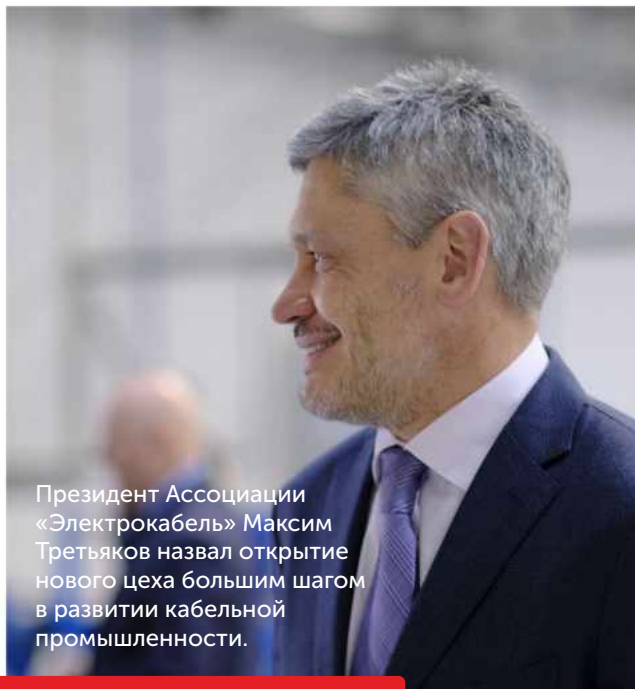


«Помимо переработки, мы всегда мечтали делать кабель. На площадке в большом количестве складировались всевозможные детали. Сегодня здесь создано современное производство с продуманной логистикой. С тем коллективом, который сформировался на этом производстве, мы достигнем новых успехов в поставках кабельных изделий для нужд страны».

Открытие цеха по производству импортозамещающих кабелей в Подмоскovie проходило при содействии федерального Фонда развития промышленности. Как рассказал генеральный директор «Москабельмета» Павел Моряков, в создание нового производства инвестировали свыше 530 млн рублей, из которых 262 млн рублей в виде льготного займа по флагманской программе «Проекты развития» предоставил федеральный Фонд развития промышленности (ФРП). Моряков добавил, что в новом цеху запущена работа не одной, а сразу десяти производственных линий для изготовления импортозамещающего кабеля.

«Я хотел бы поблагодарить ФРП и представителей власти за оказанную поддержку, а самое главное — поблагодарить нашу команду за их большой вклад в общее дело. Мы обязательно запустим здесь вторую и третью очередь. Это только начало», — обратился он к гостям праздника.





Президент Ассоциации «Электрокабель» Максим Третьяков назвал открытие нового цеха большим шагом в развитии кабельной промышленности.



«Сегодняшнее событие вносит изменения в парадигму развития отрасли. В нашей стране был такой тяжелый период, когда завод воспринимался как арендная площадь. Поэтому многие из них погибли в борьбе с арендаторами. Открытие нового производства можно назвать индикатором развития промышленности. Она — основа нашего технологического суверенитета».



**Полный обзор
и фотогалерея
на RusCable.Ru**

Глава 2

Номо technologic

ЧЕЛОВЕК ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ

Мы видим, что искусственный интеллект проникает во все сферы жизни, уменьшая тот объем человеческой работы, которая характеризуется монотонностью, низкой когнитивной нагрузкой и повторяемостью.

Кабельный завод будущего невозможно представить без передовых технологий. Автоматизированные системы обработки заказов, расчет цен, системы планирования производства, системы контроля качества, системы слежения за действиями персонала, роботы-манипуляторы и даже банальные цифровые ключницы — все это приближает ГК «Москабельмет» к достижению концепции «Кабельный завод будущего». Но сами по себе технологии не работают без людей, а значит, человек должен менять свое мышление и работу. В интервью с Яном Анисовым, генеральным директором «МосИтЛаб», мы обсудили концепцию человека технологического (Homo technologic) на кабельном заводе.

Как трансформируется работа на кабельном заводе

Давайте поговорим о технической составляющей производства. Как будет выглядеть рабочее место будущего? Ведь уже сейчас мы видим, что технологии не меняют сам труд, а лишь трансформируют рабочее место.

Совершенно верно. Технологии трансформируют принцип ведения работы: у нас становится больше информации, мы можем выполнять больше работы. Если представить рабочее место оператора на линии, то в будущем, скорее всего, оно будет выглядеть точно так же. Пожалуй, только станет меньше операторов и больше средств контроля. Мы уже работаем над проектами, которые позволяют в режиме реального времени наблюдать за работой оператора и формировать фотографию рабочего дня в электронном формате. Но несмотря на то, что такие системы добавятся, рабочие операции никуда не денутся: останутся заправка, наладка, выставление режимов. Будет совершенствование систем, что позволит делать больше расчетов, конструкций в единицу времени и на единицу человека.

Мы видим, что у многих сотрудников кабельных предприятий труд упростился за счет технологий, но у рабочего на линии он наоборот усложнился. Сделали ли эти технологии жизнь операторов проще?

Безусловно. Здесь стоит вспомнить про физический труд. Напомню, что «Москабельмет» — первое предприятие, которое внедрило робота на производство, что привело к уменьшению физического труда у рабочих. Идем дальше: электромеханический центратор, маркиратор. Сейчас вся маркировка доставляется автоматически, оператору больше не требуется читать огромное количество букв. С другой стороны, да, вместе с технологиями появились определенные сложности в интеллектуальном плане. При этом человек получает возможность выполнять больше творческих и интеллектуальных задач.



Реалистичный подход

Кабинет Яна Анисова обычный, аналоговый. Удобная мебель, рабочий стол, образцы кабеля, документы и стол для совещаний на четверых. Никаких особенных гаджетов тут нет. Кабельный завод будущего — это не хайп. Тут не место «неоновым подсветкам», все делается для повышения эффективности бизнеса. Поэтому кабинет — это просто удобный небольшой кабинет.

И сейчас мы видим, что оператор может следить уже не за одной линией, а за двумя.

Верно. Снимая какие-то функции с рабочего, мы добавляем другие, тем самым повышаем эффективность предприятия в том случае, если это возможно. Примерно так и будет выглядеть будущее.

В определенном смысле эти технологии снимают ответственность с рабочего, ведь теперь за многим следит техника. Можно ли сказать, что формально квалификация работника падает?

Возможно, ему это и не нужно, если какую-то задачу лучше поручить машине. Тем не менее есть вещи, которые мы не можем автоматизировать — это те самые ручные операции с полной ответственностью, которую мы не можем уменьшить. Конечно, мы можем пофантазировать, что сколько-то лет спустя появятся технологии, которые полностью заменят оператора, но в ближайшие пять лет этого точно не предвидится.

Грубо говоря, работу на заводе будущего можно сравнить с вождением беспилотного автомобиля. Машина все делает сама, а человек лишь периодически контролирует?

Да, примерно так и есть. Но это будет справедливо лишь в том случае, если сохранится бизнес-модель, потому что есть, например, европейские подходы. Мы начали изучать их и поняли, что их подход полностью отличается от нашего. Если мы работаем по заказам, т. е. ничего не делаем на склад, то у них все иначе: своя информационная система с ИИ, который динамически определяет оптимальные планы работы.

То есть более простое и линейное планирование?

Да. Это своеобразный блоковый метод планирования, по которому, например, первую неделю месяца завод делает только определенную продукцию. Заказали ли ее? Не важно. Они просто работают. Это железное правило. Если представить, что этот завод или конкретная отрасль работает на большое количество потребителей, то вполне реально проанализировать спрос и загрузить все блоками. В кабельной отрасли так не получается. У нас подход клиентоориентированный, мы работаем по заказам. Если не менять этот подход, то сама технология и облик рабочего места оператора не изменится.

Если мы можем снять ответственность с рабочего, то делаем это, но в таком случае мы заменяем ее чем-то еще.

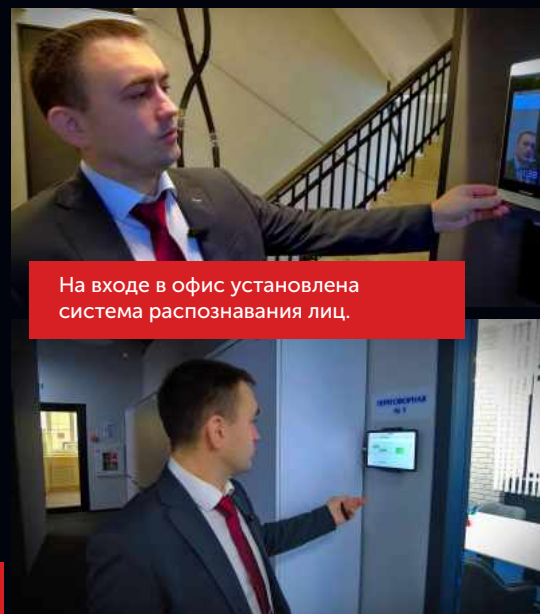


Маркировка в помощь оператору

Ян Анисов показывает процесс нанесения каплеустройной маркировки на кабель. На заводе используется автоматическая подача маркировки на кабель, а значит, оператор теперь не несет ответственности за неправильную маркировку. Маркировка подтягивается из информационной системы. Это не требует какой-то сложной техники, но это довольно трудоемкий процесс с точки зрения точности внесения всех данных в систему, изменения регламентов и переучивания операторов линий. Такие вещи уже внедрены на передовых заводах, но далеко не на всех. Именно с таких изменений и начинается рост производительности и реальная помощь оператору в его работе. На такие моменты нужно обращать внимание.



Цифровая ключница справляется не хуже, чем консьерж. Ранее ключи выдавал человек.



На входе в офис установлена система распознавания лиц.

И мы видим, что сейчас, например, вместо условной консьержки есть специальный автомат.

Да. Шкафчик, который узнает работника в лицо, определяет, к каким ключам у него есть доступ, и записывает все действия. Также есть контроль видеонаблюдения.

Не возникает ли у рабочих ощущения, будто они под колпаком?

Это работает так же, как и в жизни, где нас постоянно фотографируют камеры видеонаблюдения. Если у тебя нет злонамерений, если ты спокойно живешь в рамках законов, то возникает вопрос: а чего тебе бояться? Мне, например, нечего. Мне безразлично, если меня снимают. Представим рабочего: у него есть инструкция, в рамках которой он работает, какие у него могут быть причины переживать, если машина посмотрит на него?

Давайте разовьем эту идею дальше. Нужно ли смотреть на людей как на людей или все-таки нужно стараться с помощью технологий сделать так, чтобы человек не мог ошибиться?

Мы за технологии, мы видим, что они вносят серьезный вклад, но нельзя забывать, что мы люди, живущие в социуме. Он особенно уникален в России: наши ребята могут такое придумать даже с одной кнопкой. Плохая сторона заключается в том, что можно что-то сломать, но хорошая — в пыливости ума и возможности смотреть на задачу шире.

Они тоже об этом думают?

Совершенно верно, и это хорошо. Причем они не просто думают, а предлагают. Если от их предложений будет экономический эффект, то дальше их вознаграждают дополнительно. Кроме того, человек ощущает себя частью команды, он понимает, что может изменить что-то к лучшему на своем уровне.

Как компания, мы стараемся учитывать, что у нас все-таки работают люди. Многие в IT-разработке направлены на то, чтобы создать для человека комфортную среду. В этом году, например, мы запустили систему подачи кайдзенов, которая повышает вовлеченность всех сотрудников в бизнес-процессы завода. С внедрением этой системы в июне уже подано 400 предложений, т. е. вовлечены практически все сотрудники. Они думают об улучшении рабочего места, технологии, эффективности расхода материалов или ресурсов.



В моем понимании, если с помощью этих технологий мы сможем повысить безопасность, то людям будет только лучше. Есть, например, элементы, которые автоматически предупреждают об опасности, и это повышает безопасность и нашу уверенность в том, что все будет нормально. То, что будет с людьми, — это ответственность бизнеса.

Никакой фантастики

Реальность русского кабельного бизнеса отличается от «философии», которую пишут в книгах по бережливому производству. Кабельные заводы, которые могут работать только на одну номенклатуру, — это что-то фантастическое. Абсолютному большинству предприятий надо подстраиваться под рынок и запросы клиентов, поэтому добиться некоторых показателей по производительности, которые демонстрируют иностранные компании, никогда не получится. Таковы реалии рынка, но все работает по этим правилам.

А изменился ли как-то входной порог в профессию?

Конечно, но это зависит от должности. Прежде всего, везде появились технологии, что требует базовых знаний компьютера. Если говорить про технолога или конструктора, то сейчас их работа больше состоит из математического моделирования. В плане IT-технологий требования повышаются и к рабочему в том числе. Если раньше он мог писать на бумаге, то теперь все в электронном виде, и рабочий должен ориентироваться в этом процессе.

Необходима базовая компьютерная грамотность?

Для 90 % вакансий — да.

Можно предположить, что если физическая нагрузка снижается, то возросший уровень когнитивной приводит к большей усталости?

Да, интеллектуальная нагрузка порой влияет сильнее, чем физическая. Если от физической ты можешь восстановиться за день-два, то с умственной сложнее, особенно если речь идет о трудном проекте. У нас был один проект, в финале которого приходилось работать даже по ночам. При этой нагрузке наступает элемент выгорания, нужно время, чтобы восстановиться. Однако мы стараемся такого не допускать. Также сейчас на людей гораздо больше влияет эмоциональная нагрузка: цифры, формулы, чаты.

Получается, работая на заводе по сменному графику, ты в некоторой степени защищен от выгорания.

Это прерогатива операторов и тех, кто работает в таком режиме. У айтишников это не так: работа может закончиться, но зачастую сотрудник продолжает думать о проекте. Получается, что они больше времени жизни тратят на работу. Это издержки профессии, но, извините, у них и зарплаты выше.

А есть ли некоторая черта, после которой становится понятно, что человека стоит заменить на машину? Будет ли в дальнейшем идти тенденция в кабельном бизнесе на введение роботов?

Думаю, так и будет. Многих пугает связанная с этим социальная напряженность, но я всегда привожу в пример то, как это организовано у нас. Мы заменяем ручной труд механическим, но освободившаяся из-за этого личность все равно ценна нам, ведь она знает бизнес и завод. Поэтому лучше всего адаптировать человека к другим функциям, более интеллектуальным. Получается, что мы исключаем долю роботы, которая характеризуется низкой интеллектуальной нагрузкой, и увеличиваем долю творчества, высокоинтеллектуального труда. И мы видим, что численный состав на заводе не меняется, однако у нас увеличивается возможность выпускать больше продукции.

Мы исключаем долю роботы, которая характеризуется низкой интеллектуальной нагрузкой, и увеличиваем долю творчества, высокоинтеллектуального труда

Не возникает ли противоречия? Раньше одна работа занимала больше времени, сейчас же на нее требуется меньше как времени, так и людей.

Про это речь и идет. Если машина может помочь нам выполнить низкоинтеллектуальную работу, то мы должны ее использовать. Из-за этого возникает дополнительный фонд рабочего времени у сотрудников, которых дальше можно озадачить чем-то полезным.

В новом офисе «МосИтЛаб» созданы комфортные условия для работы. Как во всех IT-компаниях, тут и свежие фрукты на кухне, и комната с игровыми приставками. Но, как правило, сотрудникам некогда играть или зависать на кухне. Работы много, и она интенсивная.



Во входной зоне Завода «Москабель» есть специальный интерактивный стенд, где можно узнать о цифровизации и повышении эффективности.

В последние годы есть ощущение, что молодые люди хотят стать айтишниками, а на заводе работать не хотят, но ведь далеко не все могут стать айтишниками. При этом уровень дохода тоже выравнивается.

Поставьте себя на месте абитуриента, конечно, ему приятнее представлять себя айтишником. Они ведь еще думают, что разработают продукт, который выведут на рынок, и он будет пользоваться спросом. Они не учитывают, что надо будет распределять прибыль, и в конечном итоге у них останется не так много финансов. Понятно, что молодые люди не могут видеть все эти факторы из-за недостатка опыта, и это нормально. Если говорить о зарплате, да, она растет как у рабочих, так и у айтишников.

Но ведь можно сказать, что то, где работают айтишники, — это тот же завод.

Совершенно верно, это примерно то же самое. Разница в том, что здесь программный продукт, и отличается метод. Думаю, то, что молодые люди не хотят идти на завод, — это нормально и естественно. Если мы посмотрим на людей, что им хочется? Поменьше делать и побольше иметь. Так заложено в природе, так устроен мир, и с этим надо работать.

Бывали ли у вас истории, что кто-то работал за компьютером, но решил уйти на линию?

Если брать именно мою часть карьеры в «Москабельмете», то нет. Но был период, когда я работал в Роскосмосе и возглавлял конструкторские подразделения, и вот там были такие примеры.

Не замечаете ли вы социального расслоения? Работники офиса против рабочих на линии.

Нет. Хотя рабочие и находятся в цеху, но те же айтишники часто взаимодействуют с ними, спрашивают и х, выслушивают предложения. То же самое справедливо и для других отделов. У нас нет барьеров в общении, наоборот — существует сильный нетворкинг. Я не замечаю расслоения. Это одна из сильных «Москабельмета».

Не надо разделять «рабочих» и «айтишников». И те и другие работают на заводе.



Киборги и прочая фантастика нас ждет в далеком будущем. Сейчас в тренде цифровизация и рост производительности. Есть потенциал почти на всех участках.

Кайдзены работают

Люди начали активно этим пользоваться и уже обустроили себе спортивные зоны, придумали, как улучшить рабочую одежду. Мы видим, что вовлеченность увеличивается. Это как раз один из видов нематериальной мотивации, реализованной с помощью информационных технологий.

Получается, труд, какой бы он ни был, не определяет человека?

Мы не видим этого. Все сотрудники разные, нарисовать один портрет типичного представителя кабельного завода тяжело.

А что насчет сотрудника будущего?

Это проще. Оператор — киборг, который выполняет простые операции, а все люди трудятся интеллектуально, увлекаются физикой, смотрят, как сделать кабель лучше. Но это совсем отдаленное будущее. Если смотреть на ближайшее время, то вряд ли что-то сильно изменится, разве что будет возрастать интеллектуальная нагрузка. Сотрудники должны будут больше работать с информационными технологиями, будет больше нагрузка даже на количество линий, которыми они управляют. Постепенно они будут становиться айтишниками.

А задает ли труд определенный стиль жизни? Происходит ли разграничение работы и жизни, нужно ли это разделение?

Это больше философский вопрос. Думаю, здесь есть много различных подходов, каждый из которых имеет право на жизнь. Если говорить про меня, то я работаю до тех пор, пока могу работать. Я формирую план на какое-то время и пытаюсь его придерживаться, сделал 90 % — уже хорошо, а дальше обычно заканчивается рабочее время, и ты идешь выполнять другие обязанности. Таким образом и происходит разграничение.

То есть оно складывается само по себе.

Да. Но если взять айтишников, то можно увидеть типичную картину: рабочий день закончился, а он все равно думает над задачей. Голова устроена так, что она не прекращает работать. Поэтому процесс идет, и ты думаешь, как оптимальнее построить систему учета, как научить ИИ формировать партии продукции и т. д.

Если мы посмотрим на вклад отдельного человека в общее дело, то цифры кажутся незначительными. Нет ли желания их сократить?

У бизнеса логика такая, во всяком случае, так ее вижу я: сначала режешь самые большие статьи. Сперва мы видим, что большая стоимость материала — хочется порезать ее.

Стоит ли стремиться увидеть за показателями человека или же в разрезе технологий будет лучше, если он оставит все личное за пределами работы?

С капиталистической точки зрения бизнесу интересно больше получить и меньше заплатить, и это касается работников всех уровней. Вместе с этим мы понимаем, что есть и другая сторона.

Нельзя игнорировать человеческую сторону

Вот сидят айтишники: у них есть своя личная жизнь, интересы, и эту человеческую сторону нельзя игнорировать. Человек должен комфортно себя чувствовать и в рабочей среде, и дома. Мы стараемся, чтобы у сотрудников не было выгорания, следим, чтобы они не были перегружены, потому что раньше были случаи, когда люди уходили из-за этого. Мы уделяем этому серьезное внимание.

Ян Анисов и Танчулпан Мухтарова в цехе Завода «Москабель». Обратите внимание на граффити на стенах.



Почему нужно идти работать
в промышленность прямо сейчас

Будущее рынка труда

Промышленность

Павел Моряков
Генеральный директор
ГК «Москабельмет»

Промышленно-производственный сектор сейчас занимает лидирующие позиции на рынке труда, а рабочие специальности становятся главным трендом в сфере трудоустройства. «Я работаю на заводе» — теперь эта фраза звучит гордо. Разбираемся, почему работать в производстве — это престижно и выгодно.

С повышением престижа рабочих профессий в сфере производства, возможно, связано и значительное повышение уровня занятости в столице. Согласно расчетам по методологии Международной организации труда, в Москве в 2022 году были самые низкие показатели безработицы среди крупнейших городов стран G20 — всего 2,2 %; это ниже, чем в Токио (2,6 %) и Пекине (3,1 %). При подготовке материала, посвященного этому исследованию, сетевое издание «Компания» обратилось за комментариями к генеральному директору «Москабельмета» Павлу Морякову, который поделился своим мнением о причинах низкого уровня безработицы в Москве.

Прочитать материал о рынке труда

На завод — за хорошей зарплатой

По данным Минтруда РФ, российский рынок труда в настоящее время переживает настоящую трансформацию. Среди главных изменений — выход на лидерские позиции рабочих специальностей: как в области спроса, так и в области предложений. Промышленно-производственный сектор находится на подъеме и по количеству вакансий с наибольшими доходами занимает самые сильные позиции!

По словам главы Минтруда России Антона Котякова, масштабные и быстрые изменения на рынке труда спровоцировала необходимость импортозамещения и обеспечения технологического суверенитета. Да, промышленно-производственный сектор стал драйвером занятости на фоне импортозамещения, но дело не только в этом. Почему же работа на больших промышленных предприятиях, таких как «Москабельмет», становится все более привлекательной, в том числе для молодых соискателей? Причины много, и вот лишь некоторые из них.

7:0 в пользу промышленности

- **Промышленные предприятия — это, как правило, крупные компании с надежной репутацией**, они больше других ориентированы на предоставление социального пакета своим сотрудникам.
- Работа на промышленном предприятии — это стабильность и уверенность в будущем, выплата зарплаты точно в срок, строгое соблюдение трудового законодательства.
- На ведущих промышленных предприятиях установлено современное, **высокотехнологичное оборудование**, которое регулярно модернизируется. Например, «Москабельмет» направляет на модернизацию оборудования значительную часть своих инвестиций.
- На фабриках и заводах создается **комфортная рабочая среда**. Так, в «Москабельмете» постоянно работают над организацией пространства, обустройством рабочих зон и мест отдыха. Цеха и территорию предприятия украшает индустриальный арт, есть свой ухоженный красивый сквер, в котором в теплое время года по четвергам звучит живая музыка.
- Благодаря курсу на автоматизацию и цифровизацию, рабочие процессы на заводах становятся более технологичны, многие автоматизированы и все чаще требуют высокой технической грамотности, нежели тяжелого физического труда.
- На предприятиях **ведется профессиональное обучение сотрудников**: можно получать дополнительное образование или повышать квалификацию за счет работодателя. В «Москабельмете» есть собственный учебно-производственный центр, где ведется обучение по 38 специальностям.
- Промышленное **производство стало популярно и модно**. Это результат большой работы по его продвижению среди широкой аудитории. Один из ярких примеров — проект #ОткройМоспром, с которым «Москабельмет» сотрудничает с самого момента его запуска. Выставки, мероприятия для студентов, открытые экскурсии и многие-многие другие события, организуемые в рамках проекта, повышают привлекательность промышленных предприятий.



Недавно в Москве появились необычные дорожные знаки, один из которых гласит: «Можно получать удовольствие от работы на заводе». И это действительно так: «Москабельмет» подтверждает!



@moskvichmag.ru

Рекламную кампанию со слоганом «Можно» Yota ведет уже давно. Ее логика в том, что «в мире сотен нельзя» у оператора якобы все можно. Например, настроить тариф под себя. Но представим случайного прохожего: поймет ли он смысл акции, увидев такой знак?

Фото: @Yota



Группа компаний
МОСКАБЕЛЬМЕТ

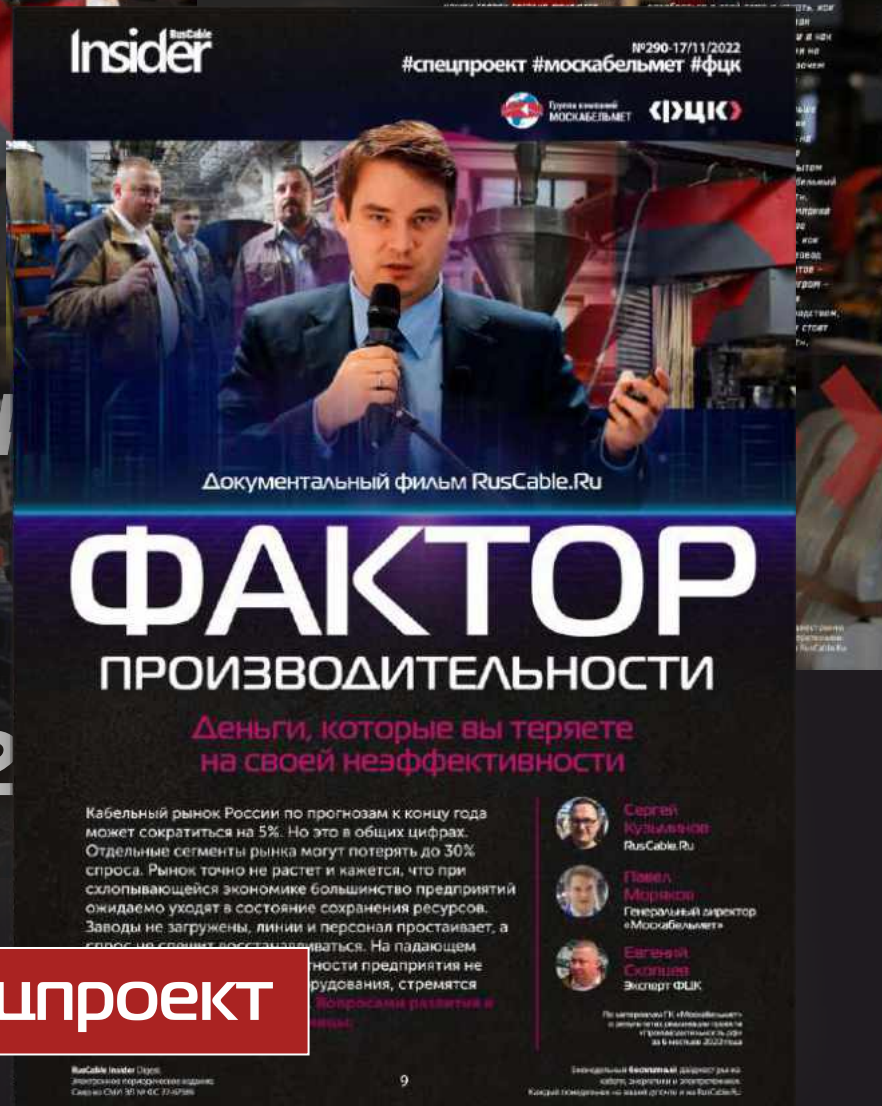
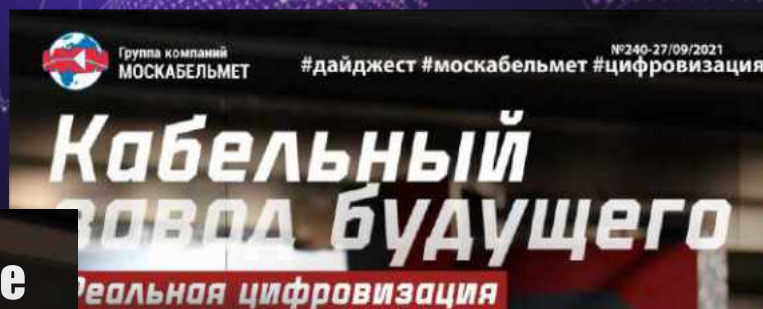
№347 - ГК «Москабельмет»

#москабельмет #цифровизация

КОЕ-ЧТО ЕЩЕ

РЕКОМЕНДУЕМ УЗНАТЬ О ЦИФРОВИЗАЦИИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ

Читайте и смотрите другие материалы о группе компаний «Москабельмет» в спецпроекте «Кабельный завод будущего»



Перейти в спецпроект

ПОЗДРАВЛЯЕМ
С ДНЕМ МОСКОВСКОЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ



Группа компаний
МОСКАБЕЛЬМЕТ

ЭЛКАТ
ЗАВОД МЕДНОЙ КАТАНКИ

PROM MOSCOW

**ПРЕДПРИЯТИЕ ГК «МОСКАБЕЛЬМЕТ»
ПОЛУЧИЛО ПРЕМИЮ PROM MOSCOW 2023
В ДЕНЬ МОСКОВСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

ООО «Элкат», которое входит в ГК «Москабельмет» и в этом году отмечает 35-летие, признано победителем в номинации «Эффективный промышленный комплекс». Награду из рук вице-мэра Москвы Владимира Ефимова приняли генеральный директор ООО «Элкат» Максим Третьяков и генеральный директор ГК «Москабельмет» Павел Моряков.

**ПРЕМИЯ
PromMoscow
2023**



Награждение было частью праздничного концерта, приуроченного ко Дню московской промышленности. Мероприятие с участием народных артистов: Юрия Башмета, Екатерины Шипулиной, Константина Хабенского и ансамбля «Солисты Москвы» — прошло в концертном зале «Зарядье».

Благодарим Правительство Москвы за внимание к ГК «Москабельмет» и ее работе, за высокую оценку деятельности Группы и ее вклада в развитие московской промышленности и кабельного рынка, за всестороннюю поддержку. Поздравляем всех промышленников столицы с праздником! Желаем процветания, успехов, роста финансовых показателей, активного развития и достижения новых вершин.

ПАВЕЛ МОРЯКОВ / ГЕНЕРАЛЬНЫЙ
ДИРЕКТОР ГК «МОСКАБЕЛЬМЕТ»



Правительство
Москвы

**ПОЗДРАВЛЯЕМ
С ДНЕМ МОСКОВСКОЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**ЦЕЛЬ: ПРОМЫШЛЕННОСТЬ
С ДНЕМ МОСКОВСКОЙ**

**АЛЕКСАНДР
ГУСЕВ**

**МАКСИМ
ТРЕТЬЯКОВ**

**СЕРГЕЙ
ЛОБАНОВ**

Группа компаний «Москабельмет» и завод «ЭЛКАТ» стали единственными представителями электротехнической отрасли, которые получили почетную награду PromMoscow, но радует, что и другие кабельные предприятия, например «Спецкабель», не отстают. Особенно символично, что Максим Третьяков является президентом Ассоциации «Электрокабель», так что отчасти можно считать, что награда — это признание заслуг всей отрасли.

АЛЕКСАНДР ГУСЕВ / ДИРЕКТОР
ПО ИНФОРМАЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ
АССОЦИАЦИИ «ЭЛЕКТРОКАБЕЛЬ»



ООО «ЭЛКАТ»

ООО «ЭЛКАТ»

PromMoscow

Эта премия — настоящий промышленный Оскар. Я очень рад, что наше предприятие удостоилось этой награды. До этого многие чиновники смотрели с долей скептицизма на металлургическое предприятие в Москве, а сейчас мы получаем поддержку и развиваемся. Посмотрите на нас. Так выглядит современный московский металлург. Он современен и инновационен.

МАКСИМ ТРЕТЬЯКОВ
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР
ООО «ЭЛКАТ»





Глава 3

Ното social

ЧЕЛОВЕК СОЦИАЛЬНЫЙ

Кабельный завод будущего — это не только станки и технологии. Это люди. Комфортная среда. Интересный труд. Эффективная система обучения и, главное, удовлетворенность от проделанной работы. В интервью с Анастасией Зауоловой, директором по персоналу ГК «Москабельмет», мы обсудили концепцию человека социального (Homo socialix) на кабельном заводе будущего.

Давайте поговорим о социальной составляющей кабельного завода. Почему человек приходит сюда? Какая у него мотивация? О чем он думает?

Если говорить о мотивации, то можно заглянуть в психологию: кому-то важно персональное развитие, и такой человек будет знакомиться с задачами, руководителем, а кому-то — финансовая составляющая. Есть даже те, кто смотрит на парковки и дополнительные предложения организации.

Традицию чествовать сотрудников, которые работают в ГК «Москабельмет» 10, 15, 20 и более лет, установили в начале 2024 года. Кроме этого, на протяжении многих лет в Группе регулярно отмечают лучших сотрудников месяца.

Как сделать работу на кабельном заводе человечной?

А важно ли людям то, насколько близко от дома находится работа?

Да, но есть такие соискатели, которые ради интересной задачи готовы тратить на дорогу 4 часа в день. Если мы говорим о рабочих специальностях, то удобство и скорость перемещения между работой и домом — это существенный фактор. Но все зависит от конкретного человека. Я, например, заинтересована вопросами: а чем живет наш сотрудник, с какими факторами мотивации приходят соискатели?

Чтобы узнать это более детально, мы даже сделали входную анкету, в которой соискатель отмечает, какие факторы для него в приоритете: карьерный рост, коллектив, руководитель, удаленность, компенсационный пакет, профессиональное развитие. В любом случае, сейчас мы создали систему, которая позволяет практически любому человеку с улицы прийти и получить у нас рабочую профессию.



Найти сотрудников с опытом работы — это большая удача для «Завода Москабель». Такие истории случаются. Люди переходят с других предприятий, но даже в этом случае требуется провести адаптацию и обучить на конкретную линию.

Это довольно тонкий момент, ведь есть квалифицированные сотрудники кабельного предприятия, а есть те, кому достаточно нескольких дней работы, чтобы понять ее принцип. Не получается ли так, что, чем ниже входной порог обучения, тем больше вариантов трудоустройства?

И да, и нет. Если у человека нет опыта работы, то он все равно может освоить профессию. Однако я также наблюдаю, что качество входного персонала снизилось.

Что это значит?

Если в советское время, когда у нас была развитая промышленность, статус рабочего имел уважение, то сейчас этот институт по ряду причин разрушен. Сейчас мы находимся в ситуации, когда нужно заново и целенаправленно проводить эту работу, начиная со школы и вузов.

А что насчет более возрастных соискателей?

Переучить соискателя 50+ несколько сложнее, и это будет зависеть от самого человека, насколько он готов меняться и подстраиваться под технологии. Молодые ребята в этом плане гибкие. Отвечая на ваш вопрос о качестве: средний портрет соискателя — это люди от 33–35 лет и выше. Чаще всего без какого-либо образования или со средне-специальным, есть небольшая группа людей с высшим образованием, кто решил попробовать себя на заводе. У большей части ребят нет внутренней траектории своего профессионального развития: они не задумываются о будущем, им нужно получить эффект здесь и сейчас.

К сожалению, мы сейчас наблюдаем мало молодых ребят в качестве кандидатов, а нам бы хотелось их видеть: это новая кровь и новые умы, которые на короткой ноге с технологиями.

Получается, мало кто хочет всю жизнь работать, например, грузчиком?

Не совсем. Есть люди, которые воспринимают такую работу как достаточную, она закрывает их потребности. Но они не думают о том, что могут инвестировать свое время и потенциал в приобретение и освоение рабочей профессии. Многие не готовы к тому, что им нужно будет потратить время на обучение, сдать итоговую аттестацию, получить разряд и только после этого работать.

В последнее время говорят, что наблюдается недостаток кадров в промышленности, но при этом идет рост производительности труда и расширение площадок. Также есть технологии, которые значительно упрощают труд. Получается, и уровень квалификации должен снижаться?

Мы вводим технологии, которые помогают облегчить труд, но полностью заменить сейчас человека мы не можем. Также многие решения, которые принимают операторы производственных линий, требуют глубокой технической экспертизы, внимательности и знаний.

Синие воротнички: куда в России пропал...

Смотреть Поделиться

СИНИЕ ВОРОТНИЧКИ
КУДА В РОССИИ ПРОПАЛИ РАБОЧИЕ?

Посмотреть на YouTube

Выпуск с участием ГК «Москабельмет» о кризисе на рынке труда на канале «Эмпатия Манучи».



Развитие карьеры кабельщика — это еще и горизонтальное освоение смежных профессий.

А что насчет скиллов? Вряд ли реально найти людей с hard skills и опытом работы.

Да. Даже если мы посмотрим на количество образовательных учреждений, которые связаны с кабельной промышленностью, то увидим подтверждение этому.

То есть сейчас на рынке мало тех, кто может прийти и сразу начать работать?

Такие встречаются. У нас получается привлечь таких кандидатов, но даже они проходят определенный адаптационный период, потому что их прежнее оборудование могло отличаться от нашего, как и вопросы, с которыми они раньше встречались в производственном цикле.

Если посмотреть на отраслевые выставки, то сразу становится заметно, что у менеджеров и закупщиков существует горизонтальное перемещение между компаниями. А как это устроено у производственного персонала?

Хороший вопрос. Я, наверное, не наблюдаю этого в силу того, что сотрудники, приходящие на рабочие специальности, все равно проходят процесс обучения. Однако это не значит, что они до самой пенсии будут работать на одной должности. В рамках нашего производства возможно осваивать и другие рабочие специальности. Можно освоить профессию и перейти на другую линию, выполнять другие задачи. Более того, у нас есть сотрудник, который работает около 10 лет и владеет всеми рабочими специальностями нашего производства.

То есть он может работать на всем?

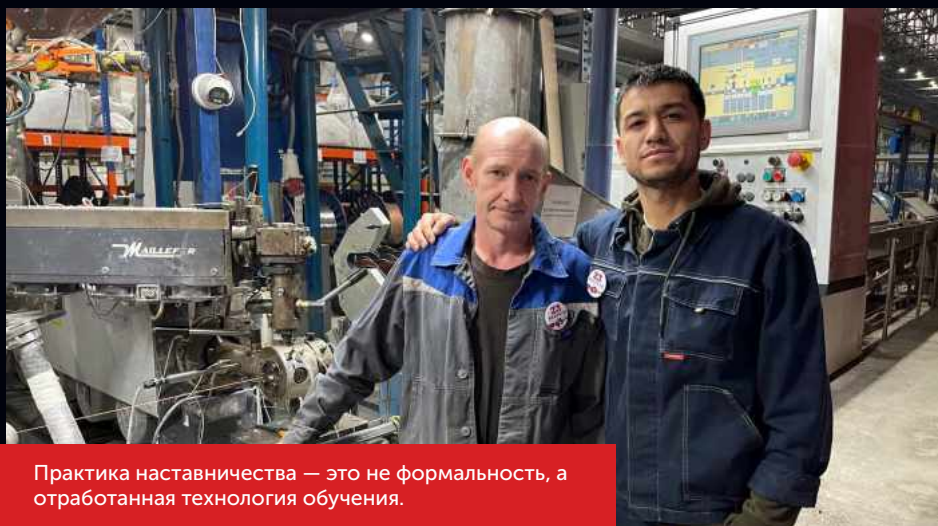
Да, у него есть разряд и допуск. Однако если мы поставим новую линию, то встанет вопрос обучения. Потребуется время для освоения, но если мы говорим о текущих условиях, то да, он может работать на всем оборудовании.

Наблюдаете ли вы конкуренцию за более интересные рабочие места?

Здесь больше акцент не на характере работы, а на ответственности, которая лежит на рабочем.

То есть на более высокие должности меньше желающих?

Да. Когда ты работаешь условным инженером-технологом, то у тебя один спектр задач, но когда ты работаешь главным технологом завода, то у тебя другой уровень ответственности. Не все готовы вынести это, впрочем, все зависит от человека и того, что ему нужно. Либо человек пришел, выполнил свою операцию, получил деньги и ушел, либо он берет более ответственные участки, отвечает не только за себя, а, например, еще и за своего ученика в рамках наставничества.



Практика наставничества — это не формальность, а отработанная технология обучения.



Завод стремится раскрыть потенциал каждого сотрудника. Фото с церемонии награждения на «Дне кабельщика 2023».

Как же необходимость?

Это работает только в том случае, если вы поставили себе задачу стать хорошим специалистом в какой-то сфере.

Не получается ли так, что у людей возникает иллюзия выбора и ощущение свободного рынка труда, из-за чего они не ценят то, что имеют?

Человеку всегда свойственно искать, где ему будет лучше.

Представим ситуацию, что какой-нибудь завод теряет всех своих сотрудников. Как быстро они смогут найти работу в таких условиях?

Я бы не хотела представлять такую картину. Важно то, что мы смотрим на человека не как на биоробота, ведь существуют другие связи, например социальные: человек привыкает к коллективу, ему нравится, что происходят какие-то мероприятия, ему нравится руководитель, он хочет у него учиться. Человек может просто любить работать руками на конкретном производстве, хочет стать мастером своего дела. Здесь мы говорим о комплексе того, что удерживает людей на месте. Отдельный плюс, когда мы начинаем вовлекать сотрудников и относиться к ним не просто как к людям, которые пришли и выполнили операцию, а как к личностям.

Необходимо ли это?

Это обязательно. Я считаю, что те компании, которые будут удерживать на этом фокус, в будущем только выиграют. Сейчас вообще идет тенденция на человекоцентричность. Работодатель фокусируется не только на физическом, но и психологическом здоровье работника: насколько ему комфортно, каково качество коммуникации по вертикали и горизонтали, как много конфликтов, умеем ли мы решать их без привлечения медиаторов. Когда мы начинаем смотреть на человека как на нечто большее, чем просто работник, который выполняет операцию, когда мы начинаем вовлекать его в жизнь компании, показываем его вклад, даем обратную связь, то формируем в нем вовлеченность и чувство гордости: «Ко мне относятся с уважением, меня ценят». Это можно увидеть, даже если посмотреть на наш проект «Культура непрерывных улучшений».

Вы говорите о 400 кайдзенах?

Да. Фактически мы создаем атмосферу, которая позволяет каждому сотруднику посмотреть, что он делает и что может улучшить. Он может выйти с предложением, которое будет рассмотрено, и очень здорово, что ни одно не остается без внимания. У сотрудника в любом случае будет обратная связь, что большая ценность, потому что предложение не уходит в никуда, видно его движение.

Не кажется ли, что возникает некий дисбаланс? Всем сотрудникам нужна забота, но что насчет организации в целом? Не возникает ли ситуации, что компания должна отдавать, но обратно она ничего не получает?

Конечно, есть сотрудники, которые уходят в 5 и забывают о работе. Они пришли, выполнили свою операцию и ушли. Но я говорю о формировании культуры вовлеченности, когда ты не заставляешь что-то делать, а когда у человека просыпается внутреннее желание что-то отдать, создать, предложить, реализовать нечто такое, что будет выглядеть совершенно по-другому. Насчет того, что работник хочет, но не задумывается о возможностях предприятия: это как раз та коммуникация, которую работодатель должен выстраивать с сотрудниками. Цепочка очевидна: если работник будет думать, что может сделать для следующего этапа производства, то получается, что мы довели до него ценность его вклада в общий результат.

День информирования «Завода Москабель». Видно разнообразие сотрудников. Мужчины и женщины разных возрастов. Нет единого «портрета» работника кабельного завода.

Разве на заводе это не видно? Перед работником всегда есть то, что он произвел на линии. Однако это может быть доступно не всему персоналу.

Если говорить о производстве, то я согласна: результат видишь здесь и сейчас. Офисные сотрудники — лишь звено в общей цепочке. Когда эта цепочка работает слаженно, а здесь речь идет о soft skills, то действительно появляется командный дух, понимание того, как твои действия влияют на другие подразделения. Например, когда мы готовили презентацию по кайдзенам, то родился такой слоган: «Одна голова хорошо, а пятьсот — лучше». Ведь когда речь идет о коллаборации разнонаправленных специалистов, то всегда будет синергетический эффект — рождаются нетривиальные идеи, реализация которых даст экономический эффект в том числе и для предприятия.

Есть мнение, что хорошие soft skills — это своеобразная фишка, чтобы заткнуть плохие бизнес-процессы. И если бизнес-процессы хорошие, то soft skills и не нужны.

Если они не нужны, то постройте мне процесс мозгового штурма так, чтобы мы придумали 15 идей, как можно модернизировать производство. Хороших идей. Думаю, от модератора встречи и его навыков зависит очень многое.

То есть soft skills — это тоже своеобразная технология? Или эти навыки природные?

Коммуникабельность, навыки коммуникации и переговоров, быстрая адаптация к новым условиям — что-то из этих вещей может быть врожденным, но, если человек захочет их развить, думаю, у него не возникнет проблем.

Хорошо. У вас здесь есть опенспейс. Работают здесь люди знают друг друга?

Здесь — да. Но если задать вопрос, знают ли они каждого из 1800 сотрудников предприятия, то ответ — нет.

А знают ли друг друга те, кто работает на заводе в одну смену?

Да. Я могу сказать, что те сотрудники, которые закрепились на предприятии, знают друг друга.

Давайте вернемся к теме вузов. Куда выпускаются все эти студенты? Все они трудоустраиваются?

Во все, но есть те, кто трудоустраивается. Молодые люди видят существующие возможности, особенно если это касается интернета и технологий. Они не хотят работать в найме, однако не все молодые люди идут в интернет: многие видят себя именно инженерами технических специальностей, и им бы хотелось развиваться в этой сфере. Наша же задача состоит в том, чтобы находить таких ребят на старте, завлекать их к себе, возвращать, чтобы они приобретали профессиональный опыт и реализовывали себя как специалисты.

В сквере «Москабельмета» можно прогуляться летом и зимой, чтобы освежить голову. А в хорошую погоду тут еще и живая музыка.



ГК «Москабельмет» создает условия для эффективной работы. Это не значит, что работник не имеет ответственности и его роль не важна. Наоборот, завод дает возможности для развития.

То есть это ответственность работодателя? Он должен идти в вузы?

Нужно двигаться в сторону взаимодействия с вузами. Одна из стратегических задач HR как раз и состоит в том. В условиях кадрового голода нам не обойтись без вузов. Однако мы должны договариваться, как будут распределяться обязанности. Что наблюдается сейчас? Студентов 4–5 лет учат в вузе, молодой специалист приходит на завод и видит, что его знания не применимы на практике. Сейчас все развивается настолько стремительно, предприятия вносят свои инновации, что образование отстает от тех потребностей в компетенциях, которые есть. Это задачу целесообразно решать комплексно. Мы, как работодатели, заинтересованы в людях, которые хотят работать, поэтому мы готовы проводить профориентацию чуть ли не со школьной скамьи.

Может, и не нужно тогда образование после школы?

Нужно. Конечно, возможна ситуация, когда юноша после школы не пойдет учиться и сразу придет к нам, но техническая база, знание процессов и технологий — это незыблемая основа.

Возможно, стоит еще расширяться в сторону пенсионеров?

Это зависит от конкретного человека. Зачастую новые технологии тяжело осваивать людям более старшего возраста. Если говорить о людях пенсионного возраста, то нужно смотреть, насколько они способны освоить эти технологии. Со своей стороны, мы можем продумать систему, которая позволит выстроить те фильтры, которые позволят ответить на вопрос, способен ли человек работать. Однако я все равно не могу взять любого человека пенсионного возраста, ведь у него может не получиться.

Возможно ли сделать так, чтобы рабочие специальности стали интересны для всех?

Да, но об этой работе нужно рассказывать, показывать, что человек может достигать свои цели, работая на заводе и осваивая рабочие специальности, что, работая на заводе, он может быть так же финансово благополучен, как и условный менеджер.

То есть нужен маркетинг профессии?

Да. Это популяризация, внедрение технологий, которые позволяют облегчить труд работника, сделать рабочее место более привлекательным. Думаю, что в будущем мы дойдем до такой эргономики рабочего места, когда учитываются все индивидуальные особенности человека. Например, у нас был случай, когда сотрудник низкого роста не мог выполнять определенные операции, поэтому он принял решение уйти из компании. Возможно, в будущем эргономика будет учитывать такие моменты. Нам нужно показывать, что производство — это не инертный процесс. Здесь много инноваций и технологий. Молодые люди, которые хотят быть на гребне волны технологий, могут с этим работать каждый день и вносить свой вклад.

Думаю, что в будущем мы дойдем до такой эргономики рабочего места, когда учитываются все индивидуальные особенности человека.

Практически каждый день я вижу, как мы улучшаем внутренние процессы, свои продукты, бизнесы клиентов, которые приобретают наш продукт, экономику страны. Внутри компании я встречаю много людей, которые вовлечены в процесс, для них это тоже базовая потребность.

А можете ли вы составить универсальный портрет человека, который работает в структуре «Москабельмет»?

Сложный вопрос, но могу сказать из собственного опыта: то, что я наблюдаю сейчас, это действительно инновационный прорыв. Мы не стоим на месте и все время развиваемся, движемся вперед. Это сильно коррелирует с моей внутренней базовой потребностью: я тоже человек, которому нужно развиваться. Поэтому для меня то, что может дать компания, совпадает с моими ожиданиями. И практически каждый день я вижу, как мы улучшаем внутренние процессы, свои продукты, бизнесы клиентов, которые приобретают наш продукт, экономику страны. Внутри компании я встречаю много людей, которые вовлечены в процесс, для них это тоже базовая потребность. Даже если кто-то не так явно хочет развиваться, у него остается не так много выбора: он вовлекается в процесс, а дальше появляется элемент азарта. Мне очень хочется надеяться, что мое мнение разделяет большая часть коллег.

Сколько, на ваш взгляд, нужно работать и отдыхать? Нет ли ощущения, что сменный график работы дает больше возможностей?

Могу сказать так: некоторые кандидаты не всегда положительно оценивают тот график, который у нас есть. Есть те, кто хотел бы работать только на пятидневке. На мой взгляд, это выбор каждого человека. Однако мы можем предложить только те условия, которые у нас есть, потому что производство работает 24/7. Если говорить о времени работы, то здесь нужно смотреть на то, чем занимается человек. Если в течение 12 часов он занят физическим трудом, то делать что-то еще после такой смены — это перебор. Я бы сказала, что ему нужно качественно отдохнуть. Что это значит? Смена деятельности, возможно, ему будет достаточно и нескольких часов.

А если мы говорим о людях интеллектуального труда?

Думаю, им тоже стоит переключаться. Это либо физическая активность, либо занятие тем, что наполняет и вдохновляет этого человека. Ведь есть же фраза о том, что если работа — это творчество, то ее границы могут стираться. Вопрос только в интенсивности творчества: ты не можешь постоянно генерировать только гениальные идеи, есть периоды спада, в которые как раз и требуется восстанавливаться.

Требуется ли человеку на заводе каких-то вложений со стороны работодателя? Ведь кто-то на заводе счастлив, а кто-то — нет. Этим должен заниматься бизнес или сам человек?

В этой коммуникации есть всегда 2 участника, сказать, что ответственность лежит только на ком-то одном, нельзя. Это встречный процесс. Работодателю в любом случае нужно концентрироваться на том, чтобы создать такую атмосферу, чтобы люди приходили довольными, ведь они проводят тут большую часть времени.

Нужно, чтобы им было здесь не только приятно, но чтобы они точно знали свои задачи, чтобы у них были безопасные условия труда, места, где они могли бы переодеться и принять душ, мероприятия, которые вовлекали бы их в жизнь компании. Это все задача работодателя. Разумеется, мы никогда не сможем быть хорошими для всех: всегда найдутся люди, которые будут критиковать даже самую идеальную систему.

Здесь нет никаких ограничений. Самое главное — это чтобы ты чувствовал, что хочешь работать на производстве и вносить в него свой вклад. Если это желание есть, если есть потенциал, то освоить профессию более чем возможно.





Группа компаний **МОСКАБЕЛЬМЕТ**

Международный «Ночной кубок "Завода Москабель"» Красноярский турнир по баскетболу 3х3

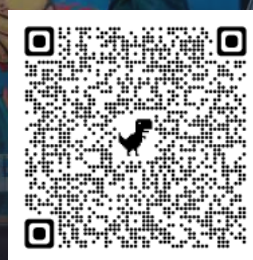


12 августа в Красноярске состоялся третий по счету «Ночной кубок "Завода Москабель"» — турнир по баскетболу 3х3, организуемый «Заводом Москабель» совместно с баскетбольным клубом «Енисей».

«Ночной кубок "Завода Москабель"» проводится с 2021 года. Как и в предыдущие годы, он приурочен ко Дню физкультурника, прошел на острове Татышев и включил в себя сами соревнования и развлекательную программу. В 2023 году участников и организаторов ждали приятные изменения.

Смотрим фото с «Ночного кубка»

Третий «Ночной кубок "Завода Москабель"» стал уникальным спортивным событием. В финале сошлись две команды из Иркутска, да еще со схожими названиями: «Байкал» и «ИГУ-Байкал». Победитель финала, «Байкал», а также лучшие среди команд из Красноярского края — «Старейшины» — едут на Кубок России! Смотрите яркие и эмоциональные фотографии в специальной галерее от ГК «Москабельмет»!



Больше команд и увеличенный призовой фонд

В турнире приняли участие команды не только из Красноярского края, но и из Иркутской области (город Иркутск), Республики Тыва (Кызыл), Новосибирской области (Новосибирск) и Хакасии (Абакан). Всего на 12 кортах за звание сильнейших боролись 24 взрослые команды и 20 юношеских. Увеличился и общий призовой фонд, предоставленный «Заводом Москабель», причем значительно. Теперь он составил 250 000 рублей — на 100 000 больше, чем в прошлом году.

Победители турнира поедут на Кубок России

«Ночной кубок "Завода Москабель"» получил статус межрегионального турнира! Это значит, что победителям гарантировано место в финале Кубка России по баскетболу 3х3, который пройдет в сентябре. Если это будут гости из другого региона, то лучшая по итогам турнира красноярская команда тоже отправится на всероссийские соревнования: таким образом, на Кубок России могут поехать сразу две команды.

«Москабельмет» в Красноярске: всерьез и надолго!

Красноярск, в котором проходит «Ночной кубок "Завода Москабель"», для ГК «Москабельмет» хорошо знаком не только благодаря проводимому турниру. В этом городе работает филиал «Завода Москабель», который стал первым региональным представительством предприятия. Сюда «Москабельмет» приезжает, чтобы принять участие в масштабных конгрессно-выставочных и деловых мероприятиях: два раза предприятие участвовало в Сибирском экономическом форуме, в этом году генеральный директор Группы компаний Павел Моряков был спикером экспертной дискуссии на Красноярском экономическом форуме. Скоро будет еще одно событие, для участия в котором «Москабельмет» вновь придет в крупнейший деловой и экономический центр Восточной Сибири.



Группа компаний
МОСКАБЕЛЬМЕТ

№347 - ГК «Москабельмет»
#москабельмет #люди

Философия долголетия

ГК «Москабельмет»

Максимальное качество, клиентоориентированность и многолетний опыт — основы философии «Москабельмета», которая прочно сформировалась за долгую историю группы компаний. Но есть еще одна очень важная ценность — это люди как внутри группы, так и за ее пределами: сотрудники, арендаторы, клиенты, партнеры и простые горожане. Рассказываем, как обо всех них здесь заботятся.

**«Москабельмет» и люди:
с заботой о каждом!**



Благоприятные условия работы

Производственные помещения «Москабельмета» — это комфортное рабочее пространство. Оно грамотно организовано и оснащено современным оборудованием, которое регулярно модернизируется и позволяет сделать физическую работу проще и удобнее.

Стены и колонны цехов украшают арт-объекты, транслирующие философию предприятия и создающие среду, привлекательную как для сотрудников, так и для гостей «Москабельмета».





Внимание к семейным традициям

Работа в «Москабельмете» — это комфортно, интересно и престижно. Подтверждение тому не только высокий рейтинг Группы как работодателя, но и трудовые династии предприятия: многие семьи работают в «Москабельмете» целыми поколениями, а их общий стаж иногда превышает 100 и более лет. О потомственных кабельщиках «Москабельмет» обязательно рассказывает широкой аудитории, участвуя в проекте Департамента инвестиционной и промышленной политики города Москвы и в специальных выпусках на федеральных телеканалах.





Зеленый сквер с Эйфелевой башней

Ухоженная территория у Эйфелевой башни, романтического символа предприятия, — приятное место для прогулок и отдыха. Здесь проходят встречи сотрудников, арендаторов, гостей компании, проводятся праздничные мероприятия, выставки, а летом каждый четверг звучит живая музыка. Сезон традиционных концертов в этом году уже открыт — 18 мая здесь играл пианист Евгений Баженов.





#ruscable



otkroy_mosprom
Москва



Нравится: 1,204,784

otkroy_mosprom

#ОткройМОСПРОМ #МосковскаяПромышленность
#ЭкскурсииНаЗаводы





Группа компаний
МОСКАБЕЛЬМЕТ

№347 - ГК «Москабельмет»
#москабельмет #люди



Открытость и гостеприимство

Традиционными стали и открытые экскурсии, которые регулярно проводятся с 2018 года. «Москабельмет» приглашает жителей и гостей столицы поближе познакомиться с производством кабельной

продукции, незаменимой для современной комфортной жизни города и всей страны, открыть для себя интересные факты о кабельном производстве и узнать больше о московской промышленности.





Место притяжения и сохранения культуры

ГК «Москабельмет» давно превратилась в центр городской жизни и культуры. Выставки, мероприятия, интерактивные инсталляции — все это нормальный темп жизни для завода. Музыканты, художники, кинематографисты и

представители творческого и креативного класса находят здесь возможности для самовыражения и творчества. Сотни проектов и мероприятий появились на свет благодаря ГК «Москабельмет».







Внимание к самочувствию

В группу компаний входит Скандинавский Центр Здоровья — большой многофункциональный медицинский центр, который оснащен современным лечебным и диагностическим оборудованием. В центре работают высококвалифицированные

медицинские специалисты, есть фитнес и СПА-зона с бассейном, хаммам и сауной. Скандинавский Центр Здоровья оказывает медицинские, косметологические и физиотерапевтические услуги москвичам и гостям столицы.





Люди — это главное!

Это далеко не все, за что «Москабельмет» можно назвать социально ориентированной компанией, и работу в этом направлении предприятие продолжает.

16 июня 2024 года
ГК «Москабельмет»
исполняется 129 лет!



RusCable Insider

Еженедельный дайджест рынка кабеля, электротехники и электроэнергетики



RusCable Insider Digest



Официальное зарегистрированное СМИ Эл № ФС 77 - 67589

Номер свидетельства

Дата регистрации

Статус свидетельства

Наименование СМИ

Форма распространения

Территория распространения

Учредители

Адрес редакции

Эл № ФС 77 - 67589

10.11.2016

действующее

RusCable Insider Digest

Электронное периодическое издание

Российская Федерация

Усатова Е.В.

111123, Москва г., проезд Электродный, д. 8А, оф.18

Над выпуском работали:

Руководитель медиа

**Александр
Гусев**

Главный редактор

**Евгения
Гусева**

Контент-менеджер

**Светлана
Климова**

Руководитель IT-отдела

**Алексей
Левин**

Технический директор

**Владимир
Козачек**

Разработчик

**Бегенч
Довлетов**

Бухгалтер

**Юлия
Спиридонова**

Медиаменеджер

**Александра
Лукина**

Корректор

**Ксения
Кулешова**

Медиаменеджер

**Олеся
Снегирева**

Редактор, дизайн

**Маргарита
Рощупкина**

Редактор, дизайн и верстка

**Сергей
Кузьминов**

Отделы и сервисы

Редакция журнала

mail@ruscable.ru

Редакция Форума

admin@ruscable.ru

Новостная служба

newstoday@ruscable.ru

Отдел рекламы

reklama@ruscable.ru

Отдел мероприятий

expo@ruscable.ru

Сервис СКЛАД

sklad@ruscable.ru

Сервис ТЕНДЕРЫ

tenders@ruscable.ru

Прием заявок на КПП

zakaz@ruscable.ru

Статистика Insider

Прямых подписчиков
журнала по e-mail

7 841+

Охват предыдущего
номера журнала

24 784+

Официальный сайт журнала

insider.ruscable.ru





Группа компаний
МОСКАБЕЛЬМЕТ



ФИНАЛ ТРИЛОГИИ КАБЕЛЬНЫЙ ЗАВОД БУДУЩЕГО

ОПЕРАТОР X

Оператор X успешного кабельного завода — это человек. Человек, который вовлечен в свою работу. Это и есть главный фактор развития.

**Возможно, что
этот человек - Вы!**



mkm.ru/vacancy