

Хорошие времена – всегда результат упорного труда и постоянной самоотдачи. ООО «НТЛ Упаковка» следует этому принципу вот уже 14 лет. Следуя совету Дональда Трампа, выкладываясь сегодня на все 100%, эта команда закладывает фундамент завтрашних результатов. Нынешний год был очень насыщенным для предприятия. О самых значительных вехах в жизни «НТЛ Упаковки» в 2011 году мы беседуем с ее финансовым директором Анатолием Буздановым.



ДОРОГУ ОСИЛИТ ИДУЩИЙ

РАСКАДРОВКА

К числу основных проблем, с которыми Анатолий Бузданов сталкивается каждый день, относится нехватка квалифицированных кадров.

- Все усиливающаяся глобализация рынка талантов дает дополнительные конкурентные преимущества государствам, занимающим лидирующие позиции в сфере образования, поэтому для России вывод системы образования в мировые лидеры – не просто благая цель, но стратегический императив. Во-первых, невозможно поддержать высокие темпы экономического роста без быстрого увеличения производительности труда, которую можно увеличить, только имея грамотные новые ресурсы, но, учитывая демографическую ситуацию в стране, мы пока далеки от этого. Во-вторых, инновационное развитие экономики требует специалистов высокой квалификации, а без хорошего образования их не воспитать. Сейчас качество образования в России оставляет желать лучшего.

С каждым годом проблема с кадрами только усугубляется. Профессионально подготовленных специалистов в России очень мало, с этим сталкивается большинство предприятий.

Решением проблемы нехватки грамотных работников мы занимаемся на протяжении всего времени работы предприятия. Специалистов собираем по крупницам по всей стране. Также действует программа стажировки и дальнейшего трудоустройства студентов и выпускников начального, среднего и высшего образования.

Как говорил известный американский менеджер Бак Роджерс, высшее руководство должно тратить 40-50% времени на обучение и мотивацию своих людей. У «НТЛ Упаковки» таких способов множество.

- Конечно, одними тренингами никого не удержишь – очень важны материальные стимулы. Пересмотр заработной платы проводится ежегодно.

В системе премирования каждый понимает, за что его награждают или наоборот, не награждают. Практически все участвуют в годовом премировании по результатам деятельности с учетом индивидуального вклада. Выдаем беспроцентные ссуды для работников предприятия. Кроме того существуют программы удержания, которые мы предлагаем «золотому звену», а именно: дополнительное денежное вознаграждение, образовательная программа, помощь в оформлении ипотечных кредитов на льготных условиях, программа обеспечения специалиста жильем.

И еще: то, что человек поступил к нам работать, показывает – он уже мотивирован и связывает с НТЛ свои ожидания. Значит, главное не обмануть их.

ПОДДЕРЖАТЬ – НЕ ПОДДЕРЖАТЬ

Роль государства – в том, чтобы управлять чиновниками и создавать правила для процветания малого и среднего бизнеса, чтобы стать добрым помощником и советником. Именно таким постоянным партнером стал для «НТЛ Упаковка» комитет по развитию малого, среднего бизнеса и потребительского рынка.

- Мы уже не первый год участвуем в программах поддержки для малого и среднего бизнеса. И я считаю, что в Ленинградской области подобные программы – это помощь не на словах, а на деле. Это выражается не только в компенсации по кредитам, но и в организации обучения по различным интересующим нас направлениям, а также помощь в популяризации предприятия: информирование населения, организация выставок, конференций.

СЕМЬ РАЗ ОТМЕРЬ

Производственные мощности «НТЛ Упаковки» включают оборудование ведущих западноевропейских фирм.

- За последний год появилось не так много нового оборудования. Но мы и не стремились к этому. Основная наша задача – увеличить производительность труда. Могу с уверенностью сказать, что мы свою задачу выполнили. Для примера: два года назад на одной из печатных машин мы выдавали 2,5-2,7 млн кв. м продукции в месяц. Сейчас на этой ма-

шине объем выпускаемой продукции достиг 5,5 млн кв.м/мес.

«НТЛ Упаковка» – одна из немногих компаний в России, имеющих собственную лабораторию отдела технологического контроля. Она позволяет контролировать множество показателей качества продукции, предусмотренных стандартами. Прежде всего – качество входных сырьевых материалов. В готовой полимерной продукции контролируется цвет, толщина и ширина, отклонение намотки по торцу рулона, уровень коронной обработки, прочность при растяжении в продольном и поперечном направлениях, относительное удлинение при разрыве в продольном и поперечном направлениях, коэффициент термоусадки для термоусадочных пленок. Это и многое другое позволяет выдерживать качество всего тиража выпускаемой продукции.

С МИРУ ПО НИТКЕ

Меняются рынки, меняются вкусы. Компании и предприниматели в рыночной конкуренции должны меняться тоже – считал доктор Эн Ванг. Сегодня без применения новейших технологий и разработок в упаковочной промышленности не обойтись.

- Проблема нашей страны в вакууме новых созидательных идей. А свято место пусто не бывает – его занимают обскурантистские фантазмы. Мы пытаемся это предотвратить, нащупать возможности интеллектуального прорыва. Наши специалисты постоянно посещают выставки и конференции в России и странах Европы. Обязательно бываем на специализированных международных выставках «К» и «Dupa». Для игроков рынка упаковки они важны так же, как Олимпийские игры для спортсменов, – говорит руководитель «НТЛ Упаковки». – Мы постоянно в движении, боремся за гранты, ведем проекты с разными организациями, пытаемся оптимизировать расходы, развиваем систему продаж, разрабатываем новые продукты.

Специалисты предприятия активно сотрудничают с Санкт-Петербургским Технологическим Университетом и Технологическим университетом г. Лаппеенранта. Мы понимаем, что без разработок новых



продуктов не сможем удерживать лидирующие позиции.

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

С усилением глобализации и развитием технологий появляются новые рынки – и новые конкуренты. Конкурентное преимущество день ото дня все эфемернее и скоротечнее. Даже если сегодня вы нашли путь к успеху, не факт, что завтра он не заведет вас в тупик. А куда движется НТЛ?

- Вот уже второй год мы создаем новую бизнес-модель нашего предприятия, отвечающую критериям устойчивого развития, благодаря тому, что в свое время задались вопросом о будущем своего бизнеса. Концепцию устойчивого развития мы рассматриваем как стимул для инноваций. Рассматриваем каждое звено цепочки создания стоимости. В первую очередь обновляем все то, что очевидно нужно изменять, например, вторичная переработка, утилизация, энергосбережение, цепочки поставок и т.д. Все это напрямую связано с модернизацией производства. Мы стремимся сокращать отходы для утилизации и применяем их для вторичного использования и за счет этого возвращаем часть стоимости. Помимо этого уже сейчас ведем переговоры об установке интеллектуальной энергосистемы, которая управляет распределением электроэнергии и позволяет оптимизировать потребление электроэнергии, необходимой для работы компьютеров, освещения, сетевых устройств, станков, телефонов, лифтов и т.д. Это позволяет не только превратить затраты в прибыль, но и показывает: компания уже больше озабочена защитой окружающей среды и уменьшением

объема отходов. Искушение подольше подержаться за наиболее мягкие экологические нормы очень велико. Но оказывается, что куда разумнее заранее настроиться на самые жесткие правила, причем до того, как бизнес заставит это сделать регуляторы. Тот, кто это раньше поймет, обгонит всех по части инноваций.

ФАКТОР УСПЕХА ПРЕДПРИЯТИЯ

- Я неоднократно утверждал, что главный капитал предприятия – это люди, они и есть тот самый фактор. Когда смещаешь акценты в управлении на прогресс своих сотрудников, то само управление организацией становится намного проще. Не надо

Мы придерживаемся стратегии горизонтальной диверсификации производства, то есть пополнения ассортимента выпускаемой продукции новыми изделиями, которые отличаются от выпускаемых ныне, но могут вызвать интерес у существующих клиентов.

пытаться проникнуть в мысли подчиненных, просто надо дать им возможность день за днем одерживать малые победы. Помочь осознать важность их вклада в общее дело и отнестись доброжелательно. И тогда мотивированные сотрудники начинают трудиться вдохновенно и покоряют вершину за вершиной. Все это выводит компанию на новые рубежи. И самое главное: люди начинают любить свою работу.