ДМИТРИЙ ЧЕРНЯКОВ: «ОТНОСИСЬ К ЛЮДЯМ ТАК, КАК ТЫ ХОЧЕШЬ, ЧТОБЫ ОТНОСИЛИСЬ К ТЕБЕ»

20 Июня 2018

Александр Рудковский



За 53 года работы Гомельского химического завода директорам приходилось работать в разных экономических условиях...

Сегодня предприятие возглавляет Дмитрий ЧЕРНЯКОВ. В канун профессионального праздника — Дня химика — мы поговорили с ним о времени, экономической системе, управленческих подходах. И даже немного о личном.

— Мне кажется, каждому времени присущ свой стиль работы. Если у первых директоров ГХЗ приоритетом было строительство завода, то задачей следующей плеяды руководителей стало наращивание мощностей, освоение новых видов продукции. В советское время предприятие при всех сложностях работы было на хорошем счету: Гомельский химзавод многократно становился победителем соцсоревнований, был заслуженно награжден орденом Знак Почета.

> *А потом Советский Союз распался, и роль директоров переходного периода была в том, чтобы ни на минуту не остановить производство (особенно сернокислотное), сохранить кадры — профессионалов высочайшего класса, для подготовки которых нужны годы кропотливой работы.*

В нарождающихся рыночных отношениях завод остался один на один с серьезнейшими проблемами: не было сырья, прервались наработанные связи, внутреннему рынку не требовались гомельские удобрения. Тем не менее директорский корпус сумел организовать работу ГХЗ, переориентировав выпуск продукции на экспортные NPK-удобрения.

> *Для сравнения: из множества химических заводов, построенных в советские годы в Украине, на металлолом пошли практически все. Сегодня остался только один — в Сумах, и то он работает не на полную мощность.*

Не могу не отметить и направляющую роль руководства страны, концерна «Белнефтехим» в успешном преодолении заводом того лихолетья. Конечно, объемы производства были значительно ниже, а номенклатура продукции не отличалась многообразием, но гомельские химики безмерно благодарны директорату тех лет за то, что он уберег завод.

Когда прошла эта чехарда, ГХЗ столкнулся с необходимостью реконструкции.

У того же насосного оборудования срок амортизации всего четыре года, при этом стоимость одного комплекта сопоставима с брендовым автомобилем представительского класса. А заводу было уже больше 30 лет. На морально устаревшем оборудовании невозможно было нарастить мощности. Необходимо было не только реконструироваться, но и внедрять инновации.

А для этого требовались большие деньги. Старт основных модернизационных работ на предприятии был осуществлен при Иване Игнатьевиче Антохове, ускорение им придал Игорь Васильевич Ляшенко, который сегодня руководит концерном «Белнефтехим». Именно при нем были проведены работы на сернокислотном производстве, начата модернизация фосфорно-кислотного производства, которая завершилась, когда я уже был директором. С развитием мощностей серной и фосфорной кислоты завод на инновационном фундаменте начал активно наращивать объемы выпуска удобрений — за последние пять лет более чем на 20%. И в минувшем году мы вышли на рекордные объемы производства продукции в физическом весе — 850 тыс. тонн.

— В прошлом году завод сработал рекордно. А каковы планы на 2018-й?

В минувшем году мы в полтора раза увеличили прибыль по сравнению с 2016-м, добились рекордного объема производства и продаж удобрений. В 2018 году хотим планку поднять еще выше — до 890 тыс. тонн.



— В советское время перед директором стояла задача: любым способом выполнить план. Сегодня руководитель должен организовать процесс эффективного производства и реализации продукции. Как разные цели влияют на работу?

Как раньше, так и сегодня в приоритете директората на ГХЗ — человек. И если он получает достойную зарплату, то и отношение к работе меняется. А план — это производное. Хотя, как и в советское время, он на предприятии есть и сейчас. Не ошибусь, если скажу, что всех директоров ГХЗ за весь период его существования объединяет преданность заводу, определение приоритетности работы перед всем остальным.

> На самом деле главная цель руководителей в разных экономических условиях одна: достойная заработная плата коллектива.

Я пришел работать на ГХЗ в 1996 году в цех пароводоканализации слесарем-ремонтником по ремонту оборудования котельной. Затем были трудовые этапы — инженер-технолог, начальник участка тепловой электростанции, начальник цеха, заместитель директора по идеологической работе и кадрам, главный инженер. С 2013 года возглавляю Гомельский химический завод. Для меня как для директора на первом месте стоит самоотдача.

— На заводских селекторных совещаниях вы редко повышаете голос...

— Вы пользуетесь доверием у подчиненных. И большое достижение директора, если подчиненные готовы идти за ним не за страх, а за совесть. Поделитесь, как руководителю завоевать авторитет?

Особого секрета у меня нет, но мое твердое убеждение — директор должен быть справедлив и близок к народу. Свой рабочий день я начинаю с объезда территории, посещения цехов, обедаю в общей столовой, как и предыдущие директора, хожу на те же мероприятия, что и рабочие...



На своем примере пытаюсь показать, как надо относиться к работе и любить свое предприятие. Требовательность тоже нужна, но самое главное — в понимании подчиненными того, что нужно делать каждому на рабочем месте для эффективной работы завода. У нас создана такая производственная система. И моя роль руководителя — увеличивать ее эффективность.

— Я не знаю, как на других предприятиях, но наша работа организована так: основной костяк коллектива понимает цели и задачи. Гомельские химики, можно сказать, особая каста людей, которые при необходимости трудятся, не считаясь со временем. Если есть задача, то день и ночь будут работать, чтобы выйти на результат. Что же касается наказания, то самый эффективный способ — не голосом, а рублем.

Считаю, это не только объединяет директора и коллектив, но и способствует более производительной, эффективной работе. А там, где хорошая производственная погода, люди готовы горы свернуть.

— Как стремительные технологические изменения XXI века влияют на работу руководителя?

— Существенно меняют, оптимизируют условия руководства предприятием. У меня на смартфоне установлено специальное приложение… И с помощью выведенных заводских видеокамер я имею возможность наблюдать за тем, как организован производственный процесс на предприятии. На андроид приходят онлайн-сводки по выработкам, отчеты по отгрузкам продукции. Таким образом, я владею ситуацией на заводе в режиме реального времени и, находясь в любой точке мира, могу эффективно и оперативно руководить 24 часа в сутки. Что же касается производственного процесса, то следует отметить, что химия — классическая наука.

Поэтому и технологии производства удобрений тоже классические. Конечно, простой суперфосфат стал рудиментом, сегодня востребованы сложные удобрения. И идет эволюция от простого суперфосфата до NPK-удобрений: с различными микро- и макроэлементами под определенные культуры. На ГХЗ освоено уже более 30 марок сложных удобрений с широкой номенклатурой микроэлементов для конкретных почв, сельскохозяйственных культур и полей. Существенный скачок произошел и в технологическом цикле. Если раньше при производстве простого суперфосфата на предприятии стояли склады дозревания и все окна зданий на территории предприятия были покрыты белым фторовым налетом, то теперь технологии производства шагнули далеко вперед.

Когда идешь по заводу и видишь вокруг чистоту, сложно поверить, что находишься на территории крупного предприятия. Благодаря новым технологиям при возросших объемах существенно снизились и выбросы. И теперь мы проводим заводские соревнования по ловле рыбы в водоемах на территории завода, а это свидетельство высокого уровня экологической защиты. Шагнуло вперед и энергосбережение: при сернокислотном производстве пар просто редуцировался, сегодня — установлены турбины. Не могу не отметить и автоматизацию производства и как следствие — оптимизацию численности работников.

— Продолжая научно-техническую тему, хотелось бы узнать подробнее про ваше изобретение в области нефтехимии…

— Оно касается производства сульфоаммофоса (азотно-фосфорное удобрение с большим содержание серы). Сегодня наш завод не выпускает этот продукт, но он является основой для производства в перспективе NPK-удобрения, которое будет содержать в своей основе сульфоаммофос. Производство азотно-фосфорно-калийного удобрения с большим содержанием серы выгодно тем, что сельхозпроизводитель за один проход вносит удобрения, которые богаты сразу четырьмя элементами. Раньше эта операция делалась минимум за два прохода. Технология производства сложная, и многие производители от нее отказываются. А ГХЗ она — по силам, и за ней — будущее.

— Предприятие занимает лидирующие позиции по эффективности работы, а вы начали учиться бизнес-администрированию. Это дань моде, престиж?

— Ни то ни другое. Практика у меня есть, но мир стремительно развивается, уменьшается время и нарастает степень ответственности принятия правильных решений. И на первый план выходит бизнес-образование, которое дает теоретические основы конкурентоспособности. Важным фактором является и общение с компетентными спикерами, ведь при обучении по программе бизнес-администрирования задания рассчитаны на групповые проекты.

— Хочу коснуться такого вопроса, как физическая составляющая в работе директората. Быть спортивным сегодня — это для руководителя дань моде или актуальная необходимость?

— В XXI веке нагрузки на людей существенно возросли. Чтобы эффективно руководить, директор должен быть в хорошей физической форме. Мне постоянно приходится работать больше восьми часов. Нелегкое бремя — и ответственность за многотысячный коллектив. Потому, несмотря на занятость, до трех раз в неделю занимаюсь бадминтоном. Причем с профессионалами, игра с которыми заставляет выкладываться по полной. А это помогает быть выносливым в работе.

— Продолжу спортивную тематику. Завод помогает футбольной и гандбольной командам высшей лиги, клубу боевых

единоборств. Чем вызван такой спортивный интерес?

— Кто, если не мы. Без финансирования не будет результатов, а значит, и интереса зрителей. Помогая небольшими деньгами, химзавод является одной из движущих шестерен в системе эффективного функционирования спорта на Гомельщине. Я говорю это компетентно, потому что, являясь членом наблюдательного совета футбольного клуба «Гомель», знаю проблемы большого спорта изнутри. Кстати, на матчи ходят работники нашего завода, а хорошо отдохнувший человек работает производительно. Хочу также отметить, что ГХЗ помогает и детскому спорту.

— Насколько важен для руководителя крепкий семейный тыл?

— Чтобы предприятие работало эффективно, директор должен быть сосредоточен только на работе. И поэтому ему важно иметь крепкий тыл. Воспитание детей — полностью на моей жене. Порой виню себя в том, что мало внимания уделяю детям. Но тем не менее, приходя с работы, стараюсь помочь супруге. Мои вечерние обязанность по дому: мытье посуды, глажка детской одежды.

— Вы — директор знакового для Гомеля и успешного предприятия. Но я не увидел в вас «звездной болезни». Поделитесь секретом: как не заразиться этим «вирусом»?

— Во-первых, мое глубокое убеждение: надо получить от родителей соответствующее воспитание. А во-вторых, всегда помнить о том, что сегодня ты — руководитель, а завтра можешь стать простым сотрудником. Я знаю людей, которые «звездились», но рано или поздно расставались с должностью. В новых жизненных обстоятельствах им тяжело было перебороть себя, а у бывших подчиненных на душе — осадок. Мое директорское отношение к людям такое же, как и в те времена, когда работал слесарем, инженером. Дверь в мой кабинет всегда открыта, и я не люблю, когда в приемной кто-то ожидает моего приема.

— Ваш главный принцип?

Относись к людям так, как ты хочешь, чтобы они относились к тебе.

ТЕКСТ Александр Рудковский, ФОТО Виктория Анискевич-Клопоцкая

20 Июня 2018 3337 Рейтинг: 4

Читайте также:



ТЕХНОЛОГИИ И ТРЕНДЫ

Главный энергетик Мозырского НПЗ — об импортозамещении в его сфере деятельности

15 Декабря 2023 178



ТЕХНОЛОГИИ И ТРЕНДЫ

Профессиональные секреты коллектива новаторов ОАО «ПСВ»

06 Декабря 2023 863



ТЕХНОЛОГИИ И ТРЕНДЫ

На «Нафтане» завершились капремонт и реконструкция установки «Деасфальтизация»

28 Ноября 2023 1485

2023 - Портал Нефтехимия

Разработка сайта - SKY INCOM