



но. И причиной тому несколько факторов. У ТПП не тот статус и не те возможности, тут нужна «тяжелая артиллерия» — усилия властей. А на сегодняшний день де-факто в Воронежской области нет комитета по промышленности, который мог бы взять это под свое кураторство.

Тормоз кооперации есть и в морально-нравственной, психологической сфере. К сожалению, произошла девальвация порядочности в бизнес-сообществе, незыблемости данного друг другу слова. Даже официально заключенные договоры не всегда исполняются. К примеру, заключили мы договор с одним уральским предприятием на изготовление у них колеса зубчатого. Они полгода «тянули резину», сорвали нам график... Думаю, такие примеры может привести из собственного опыта чуть ли не каждое предприятие. Есть, конечно, отрядные исключения, когда в рамках взаимовыручки договоренности исполняются даже под честное слово руководителя.

На своей площадке мы успешно развиваем кооперацию с предприятиями-арендаторами и уже стали неким прообразом индустриального парка. В советское время «Рудгормаш» был ориентирован на выпуск продукции для нужд горнодобывающей промышленности всех республик. После распада СССР не все мощности используются на 100%. Можно было бы пойти путем многих воронежских предприятий, канувших в Лету, — распродать незадействованное оборудование и сдать площади торговым организациям. Но это путь к тотальной импортозависимости, результаты которой мы сегодня пожинаем.

В свое время нам неимоверными усилиями удалось уберечь «Рудгормаш» от рейдерского захвата, после которого, вероятнее всего, и наше предприятие распродали по частям. На встречах с коллективом я всегда говорю, что люди, которые продолжали и продолжают работать в самых сложных условиях, сохраняя и преумножая компетенции, и есть настоящие герои. Промышленные предприятия, особенно машиностроительные, — это средоточие коллективного разума, основа индустриального развития страны, их нужно сохранять. Поэтому на своей площадке мы дали возможность работать многим малым предприятиям и использовать наше оборудование. К примеру, серьезная кооперация сложилась на базе кузнечно-прессового цеха. Арендаторы этих мощностей выполняют и наши заказы.

Эффект кооперации всегда связан с оптимизацией затрат, поэтому ее всячески развиваем.

В ноябре 2024 года договорились с известной на рынке редукторов компанией о реализации на базе завода проекта редукторного производства.

Внедрение нового оборудования производителя редукторов в технологические маршруты изготовления деталей для нашего завода позволит нам повысить качество выпускаемой продукции, разгрузить узкие места по механической обработке, а главное — сократить время обработки деталей, что даст возможность снизить общую себестоимость изделий и занять более выгодную позицию на рынке бурового, транспортного и обогатительного оборудования. Кроме того, перед нами открывается перспектива сотрудничества с нашими потребителями по новой номенклатуре изделий — мотор-редукторам.

В свою очередь, новое предприятие на нашей площадке получит возможность выполнять ряд операций по механической обработке на оборудовании завода. Речь идет о тех операциях, которые наши партнеры не имели возможности выполнять собственными силами. Это позволит им существенно расширить линейку производства и повысить качество выпускаемой продукции.

На основании плана технического перевооружения местом размещения станочного парка для производства редукторов определен участок сборки гидравлики. Установка и подключение оборудования запланированы на апрель 2025 года.

В перспективе 2026 года просматривается увеличение объемов продукции РГМ по всей номенклатуре изделий в полтора раза. Объем потребительского рынка дает возможность развиваться и дальше: ежегодная потребность в технике, которую мы выпускаем, оценивается в денежном выражении порядка 15 млрд руб.

Понятно, нужно учитывать то, что в нашем сегменте рынка появляются новые конкуренты — китайские, индийские производители.

— **Вы готовы с ними конкурировать?**

— По каким-то параметрам наша продукция превосходит конкурентов, по каким-то — их. Работаем над системой качества, но, увы, не все зависит от нас. Процентом 80 претензий наших потребителей относится к работе комплектующих изделий. Не раз складывалась ситуация, когда уже на финишных операциях получали бракованные комплектующие. Единственный

выход — усиление входного контроля у нас и выходного контроля у партнеров.

— **Вы анонсировали амбициозные планы по развитию. Не станет ли преградой для их реализации острота кадрового дефицита на рынке труда?**

— Действительно, у нас сегодня работают станочники, которым по 60 и даже 70 лет, потому что замену им трудно найти. Остроту проблемы снижает техническое переоснащение. Мы купили два станка — фрезерный и токарный, пока Сбербанк практиковал кредитование по льготной программе на закупку оборудования. Производительность в этом сегменте технологических операций выросла от двух до пяти раз, соответственно, и уменьшилась потребность в кадрах. Но техника полностью не заменит людей. А людям важна атмосфера, в которой они работают, человеческие взаимоотношения, возможность заниматься творчеством, наукой. Мы поощряем участие в НИОКР, помогаем с патентованием изобретений, понимая, что «не хлебом единым жив человек»... Работники интеллектуального труда с удовольствием посещают занятия в нашей шахматной академии, создали у себя общество охотников и рыболовов, тир отремонтировали. Это делает жизнь коллектива более интересной.

В наступившем году планируем организовать работу нашего учебного центра в несколько ином формате. Будем обучать не только своих работников, но и с других предприятий, используя сполна свои мощные ресурсы. У нас опытные преподаватели, мастера производственного обучения, проработавшие на РГМ не один десяток лет, хорошая производственная база, позволяющая на практике применить полученную теорию.

Причем в парке оборудования не только современные станки с ЧПУ, но и выпуска 80-х, 90-х годов, которыми укомплектованы многие предприятия. Поэтому молодые кадры надо обучать работе и на таких станках. А в учебных центрах их уже нет, там стоят симуляторы именно современных машин.

Думаю, наша кадровая политика привлекательна для молодежи. На уровень топ-менеджмента тоже пришли молодые управленцы с новым взглядом на многие процессы, что тоже становится мощным активом компании «Рудгормаш». Поэтому уверен, что амбициозные, как вы сказали, планы компании вполне осуществимы.