Умната фабрика на Schneider Electric в гр. Пловдив – вторият най-успешен завод в корпорацията

*Разговор с г-н Георги Тронче*в
Мениджър на Иновационния хъб на Schneider Electric в гр. Пловдив

- Какво представлява Иновационният хъб и с каква цел е създаден?

Иновационният хъб, представлява демонстрационното пространство и задачата му е да преведе технологиите, които съществуват в индустриална среда на разбираем за потребителите език, както и да покаже възможностите за оптимизацияна на Schneider Electric в различните сегменти. Както се шегуваме: целта на тази демонстрация, която правим тук е да покажем как индустриалния живот може да бъде по-лесен, по-свързан, така че да ни осигури и повече свободно време. Това естествено, води след себе си и много други ползи.

- Кои са основните потребители, които се интересуват от Вашите демонстрации и защо?

Това са най-вече съществуващи компании, които искат да оптимизират своето производство, да имат данни в реално време, да получат възможно най-много информация за процесите, които протичат при тях. Анализът на даден процес започва след като имаме достатъчно информация и данни за него. Става дума за процес без значение дали това ще бъде машина, фабрика или сграда. Всичко това може да го организира Schneider Electric. Специално тук в гр. Пловдив сме специализирани в конкретни продукти - произвеждаме миниатюрни прекъсвачи. Останалите продукти се предлагат от търговския ни отдел в гр. София. Комплексното решение, изграждането на конкретната система се извършва от колегите в гр. София. Ние сме отговорни за изграждането на нашите процеси, които са за нуждите на нашият завод. Някои български фирми искат да оптимизират своите процеси. Имаме случаи, в които се строят нови заводи у нас и от самото начало собствениците искат комплексно решение, да видят как ние тук сме решили всички въпроси с управлението на процесите, машините и сградата. До такава степен можем да оптимизираме работата, че дори знаем каква енергия сме използвали за направата на едно кафе и кога. Ние искаме в личният си живот да управляваме всичко свързано с нас, респективно и своя бизнес. И това става част от ежедневието, хората прекарват повече време на работа отколкото в къщи. Ние даваме възможност желанието на този човек или бизнес да бъде сбъднато. Единственото ограничение е въображението. Важен факт е, че почти половината болници по света използват решения за захранване на Schneider Electric.

- Има ли конкуренти на Вашата умна фабрика, и има ли по-умна фабрика от Вашата?

Освен нас умна фабрика в България имат и Атаро Клима. Това показва, че тази посока на развитие е ясно очертана в нашата индустрия. Процесите при нас са автоматизирани 67%, което е много висок показател, но плановете ни са за още повече развитие. Например сега, когато някои страни се затварят ние поемаме производството на продукти от други заводи, които произвеждат същите като нашите. Другите заводи затвориха за няколко седмици, ние успяхме да поемем и тяхното производство, още повече успяхме да поемем този обем при положение, че голяма част от експертният ни персонал си беше в къщи (хоум офис). Има няколко насоки, върху които трябва да се мисли в развитието на една фабрика. Да се построи така моделът, че да той да има възможностда бъде променян динамично. Това води след себи си първо автономност на производството и второ освобождаване на капацитет за работа



Георги Трончев завършва средното си образование в Техникум по Механизация „Васил Левски", гр. Първомай, (1998 - 2002). Получава Бакалавърска степен „ Транспортна техника " в Техническият университет - филиал гр. Пловдив (2002 - 2008). Завършва и Международния институт по заваряване.

Работи последователно в LIFT BG, като инженер по заваряване; МОНИ МГ ООД, като ръководител на производствено звено; Zobele Group – индустриален инженер и управление на проекти; TÜV NORD България като Инспектор технически надзор - заваряване и технология на материалите, съоръжения с повишена опастност, както и одитор. През март 2017 постъпва в Schneider Electric като Ръководител на индустриални проекти, а от април 2020 е ръководител на Иновационният хъб на компанията в завода в гр. Пловдив.

Владее английски и немски, а както той спеделя „Френския ми е на ниво дегустатор".

върху бъдещото развитие на завода. Много е важно процесите да са изчистени до максимална степен.

- От къде идва Ноу-хауто, кой го генерира?

Всяка една фабрика на Schneider Electric е отговорна за развитието на своите процеси. Има международен екип, който помага с идеи при изграждането на линии; с идеи и съвети как един процес би могъл да бъде оптимизиран. Този екип помага само в частта изграждане на конкретен процес, а не в начина му на управление, и оттам нататък, всичко зависи от самата фабика и от хората, които работят в нея.

- Как успяхте да станете вторият най-успешен завод в групата на Schneider Electric от 14 възможни?

Това до голяма степен стана възможно благодарение на г-жа Мария Топчийска. Тя работи в завода от началото на процеса, който беше стартиран с помощта на предишния директор Реми Борел. Основната идея е достъпа до информация да е еднакво лесен за всеки един тип персонал, няма значение дали си инженер или служител вътре в производството, информацията да бъде по тъкъв начин представена и всеки да бъде достатъчно информиран, така че да може да върши работата на другия, да му помага или поне да не му пречи. Идеята е да сме взаимозаменяеми и най-важното да говорим на един разбираем език.

Благодарение на нейната помощ, постигнахме един от най-добрите резултати при вътрешният одит за състоянието на даден завод от групата.

- Кои са основните ви продукти?

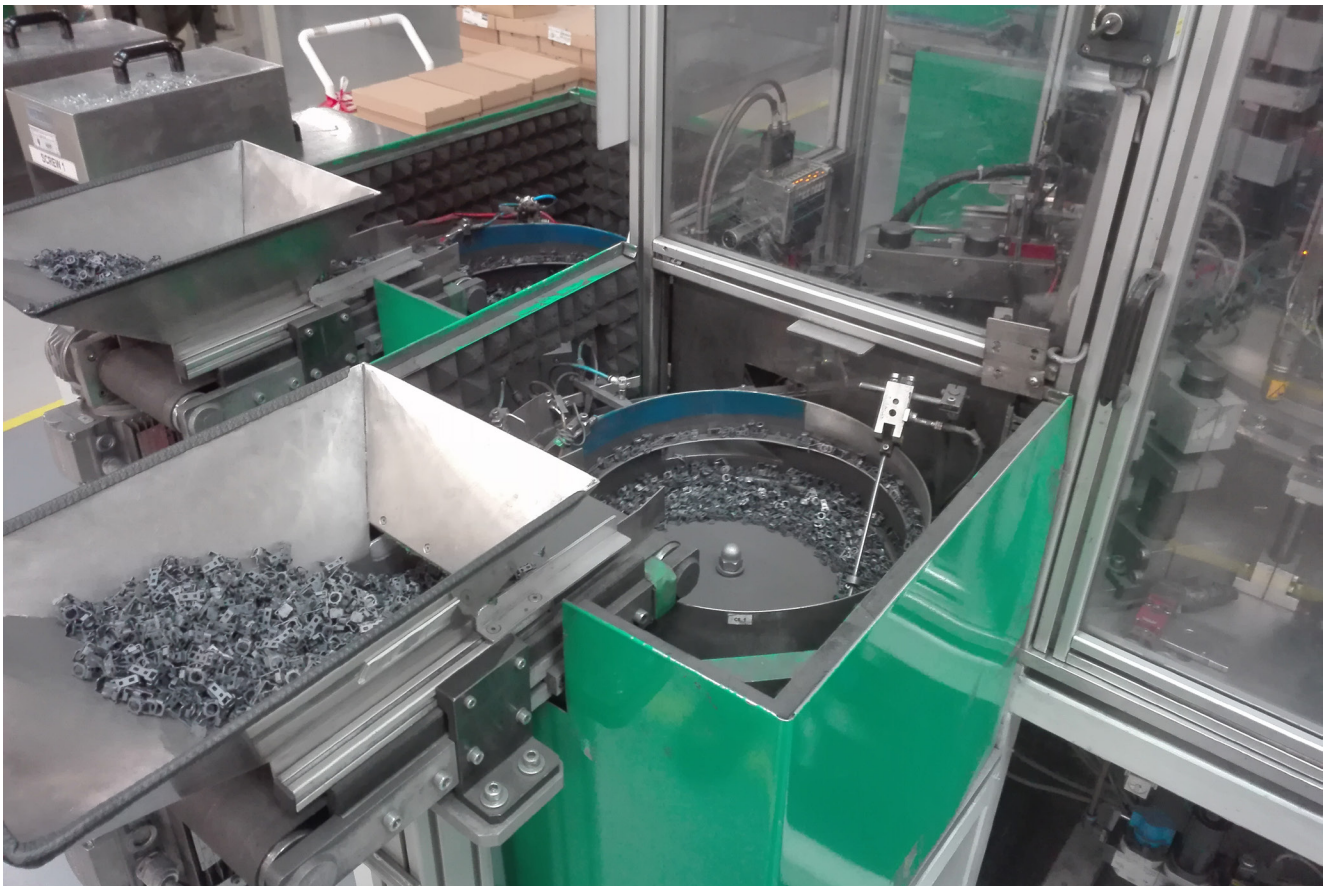
Завода ни произвежда автоматични прекъсвачи с обем около 43 млн. на годишна база. Един от продуктите, които ни карат да се гордеем, че сме единствената фабрика в света, която го произвежда е прекъсвача DB60. Отделно, произвеждаме и възли за други фабрики, тъй като нивото на автоматизация при нас и доста по-голямо.

- Schneider Electric произвежда ли прекъсвачи на други места?

Да, имаме заводи в Индия, в Китай и във Франция. Продуктът има определени стандарти, на които трябва да отговаря, няма как да напусне производствените линии, без да отговаря на тях. В Пловдив сме си изградили име, че добавяме допълнително качество над стандарта. В старанието си да оптимизираме нашите процеси, сме успели да надградим дори стандарта за производство на тези изделия и по този начин нашите клиенти да се чувстват още по защитени ползвайки продуктите ни.

- Имате ли конкуренти?

Schneider Electric не гледа на другите производители като конкуренти. Наши конкуренти са другите заводи на Schneider Electric. Това е идеята за самоинициатива на самите заводи



Защитено с KASPERSKY ANTI-VIRUS www.lekarstvo.com



През 2019 г. заводът на Schneider Electric в България получи Smart Factory сертификат – най-високият вътрешен стандарт на групата за индустриално производство, автоматизация и ефективно управление на процесите. Фабриката у нас е една от най-големите и модерни производствени бази на компанията в Европа и става първата и единствена Smart Factory на Schneider Electric за цяла Източна Европа. Над 67% от процесите в нея са изцяло автоматизирани, а екипът не спира внедряването на нови технологии. Със сертификата заводът Schneider Electric в България се превръща в демонстрационен Smart Factory център за 14 държави.

за развитие. Това означава, че ще ни се дава възможност за дапълнително развитие според това колко сме добри. Това е една съвсем нормална бизнес среда. За да останем на пазара, трябва да осигурим перфектно качество. Смея да твърдя, че по много параметри сме по-добри от другите заводи в групата.

Държа да подчертая, че всичко това се случва, всички постижения са благодарение на хората. На всеки един служител във фабриката.

- Имате награда за иновации и награда за зелен завод, зелена иновация - разкажете за двете награди.

Те са следствие на всичко което сме постигнали и го показваме тук в хъба. Начинът, по който се стига до това, защото наградата е върхът на айсберга. Започнахме с внедряване на все по-нови технологи и оборудване. Нашата основна цел е да оптимизираме нашите процеси. Разгледахме изискванията за кандидастване за наградите и установихме, че в стремежа си да оптимизираме нашите процеси, ние сме изпълнили над 90 % от изискванията. Така решихме да кандидатстваме.

Едната ни награда е първото място в категорията „Зелена иновацията на годината“ в 10-ото юбилейно издание на конкурса „Най-зелените компании на България“ на b2b Media. Преди това, получихме приза за „Технологична иновация на годината“ .

- Разкажете ни за отоплителна система?

Обърнахме внимание на един всеизвестен факт, че през зимата разходите са големи. Необходима е доста енергия да се загрее водата от 10 °C градуса до 25 °C. Благодарение на мониторинга, който извършват нашите системи, реализирахме един прост трик, който се състои в това, че направихме един байпас от местата, които генерират топлина, като машините за електросъпротивително заваряване. Помпите и компресорите също отделят топлина - защо да не използваме и тяхната топлина, както и на всяко устройство, което при нормалната си работа отделя топлина. Това покачи температурата ни в системата с около 4-5 °C. По този начин спестихме доста сериозна част от сметките за електричество, благодарение на информираността, която ни дава системата Power Monitoring.

- Каква е вашата рецепта за развитие на завода?

При изграждането на нови производствени мощности, винаги си оставяхме „ вратички “. Това е пътят за иновации.

Може да си представим системата като коридор с много врати. Ние като специалисти сме длъжни да оставяме много врати. Всяка една от тези врати да бъде отворена към нов проект, към нова оптимизация на даден процес, това е тип развитие. Така, че каквото и да се прави то да пасва идеално в средата, в която ще се ползва. Да има пътища за доразвиване. Също така трябва поддръжката на всяко съоръжение да е стандартизирана. Например, всеки един пневматичен цилиндър, който се влага в ново оборудване, трябва да бъде сравняван със складовата база (наличност, номенклатура). Това, от една страна, ни позволява да поддържаме малка складова наличност на резервни части, а от друга поддържаме познато оборудване, което улеснява персонала.

Когато започнахме изграждането на процесите, екипът, който автоматизира сглобяването на прекъсвачите, го направи по начин разработен от нас. Първото такова оборудване в групата на Schneider Electric е в нашият завод. Това беше пилотният проект. Сега имаме още две линии, които са пуснати в експлоатация. Чакаме трета. Идваха колеги от Франция, да се запознаят с нашето Ноу-хау. Това което сме направили тук, се мултиплицира в други заводи. Благодарение на това, че имаме „вратички", можем да си позволим оптимизирането на нашите процеси, на различните потоци, които вървят в завода.

- Каква е кадровата политика на Schneider Electric ?

Политиката на Schneider Electric е да развива своите кадри. Имаме виртуална платформа, в която предлагаме всякакъв вид обучения. Има обучения за всяка една длъжност в групата на Schneider Electric. Има стъпки, които всеки служител трябва да извърви в йерархичното си израстване, всяко по горно ниво трябва да покрива компетенциите на по-ниското. Всяка длъжност има задължителен брой часове обучения. За да сме в такт с времето, имаме цял екип, който се грижи тези обучения да се актуализират всяка година, така че да се учат най-новите неща. Това дава възможност на всеки служител, който иска да се развива в нова сфера, иска да развие допълнителна компетенция, да получи тази възможност. Една добра компания винаги дава възможност за развтие на персонала. Това са хора, които вече са част от Schneider Electric. За привличане на кадри, компанията постоянно се оглежда, защото не винаги когато тя има нужда от даден кадър, той е свободен или обратното, той е свободен, а тя нама нужда от такъв към момента. Този процес може да се сравни с двупосочна улица, където копанията и нужният човек трябва да се срещнат. Случва се, когато даден специалист е на пазара на труда и е оценен от Schneider Electric, но в дадения момент не се търси такъв кадър, да се създаде позиция специално за него, така че да бъдат използвани неговите качества. Отдел „ човешки ресурси" са видяли потенциала на този човек и че той може да допринесе за развитието на компанията.

- Имате ли проблем с изпълнителските кадри?

Кадровите проблеми са неразделна част от всеки един бизнес. Разделянето на нива е просто още една част от пъзела. Този тип персонал обикновено „ прескача". Днес търси едно нещо, след кратко време решава, че ще търси нещо друго.



Става дума за преминаване от фирма във фирма. След смяната на няколко фирми, виждат разликата в кадровата политика на другите фирми и тази на Schneider Electric. Ние сме известни като социална компания. Начинът на общуване вътре в завода е съвсем различен. Уважението към индивида е голямо, това е една от основните ценности на компанията и за нея много се следи. Целта ни е, когато човек дойде при нас на работа, да му се създаде такава среда, че той да даде всичко от себе си и хората да се чувстват достатъчно удовлетворени от работата, която вършат, добре заплатени и да имат сигурност , когато се прибират у дома да са спокойни за утрешния ден. В завода работят 700 човека..

- Какво бихте казали в заключение на нашия разговор?

Това което казах за развитието, то е представено в демонстрационния център. В завода ще вкараме нов тип автоматизация. В близките две години планираме да имаме ново оборудване в нашия завод. За изработката му използваме различни поддоставчици. Оборудването ни е доста специфично и трябва да отговаря, както на всички стандартни изисквания,така и на определените вътрешно фирмени. Стремим се да отговорим на всички въпроси, така че да не оставяме възможност за интерпретация. Нашият екип взема дейно участие при изработването на самото оборудване, защото всеки един детайл, всеки един обект, си има своите специфики. Оборудването, което изработват нашите поддоставчици трябва да е безопасно и максимална степен на надеждност.

Защитено с KASPERSKY ANTI-VIRUS www.lekarstvo.com







Използваме продуктите на утвърдените доставчици в сферата на автоматизацията.

Искаме и да развиваме компетенциите на хората посетили нашия Иновационен хъб. Той трябва да се превърне и в обучителен център на кадри, без значение дали ще бъдат от Schneider Electric или от външни фирми. Това е още една услуга, чрез която искаме да бъдем полезни на индустриланата среда, на пазара на труда и пр.

Следващата стъпка е дигитализацията на редица услуги. В сферата на услугите, самият клиент да бъде обучен за продуктите, които той ползва. Да се почувства достатъчно сигурен и подготвен, така че да ги надгради. Възможностите са неограничени.

Друга стъпка е дигитализирането на ежедневните времеотнемащи дейности. Ние сме направили първите стъпки и в следващите години ще продължим да надграждаме постигнатото.

Разполагаме с платформа Machine Advisor , предназначена за производителите на оборудване и с присъединяването на нашите машини към тази платформа, имаме неограничен достъп до тях и връзка с производителя на тези машини, така че може да си помагаме взаимно. Друго приложение, което използваме, е Augmented Operator Advisor, което ни помага при поддръжката на машините. Цялата документация, необходима за поддръжката на дадено оборудване, е на няколко клика разтояние. Навсякъде по света, където имаме машина, можем да я проследим. Можем да видим каква е производителността или да следим параметри, които искаме. Разполагаме и с календар, който напомня за манипулациите, които трябва да се извършват през определено време. Всички чертежи и спецификации на машината могат да бъдат качени в приложението.

Заводът разполага и с метеорологична станция. Когато се прави настройка на прекъсвача, температурата трябва да бъде постоянна. Трябва да сме сигурни, че където и да бъде монтиран по света, той ще работи както трябва. Необходима ни е и прогноза за няколко часа напред, за да можем да подготвяме системите така, че температурата да не се променя. Това спомага и за оптимално използване на енергията. Заводът ни разполата и с дигитален близнак, което позволява да се следат всички процеси дистанционно и в реално време.

Schneider Electric присъства в България от 1990 г. чрез марките Merlin Gerin и Telemechanique, които през 1993 г. се сливат в едно търговско представителство. През 1998 г. Schneider Electric основава свое дъщерно дружество в София – Шнайдер Електрик България ЕООД. През 1999 г. компанията купува обособена част от завода за електроапаратура в гр. Перущица.

През 2007 г. Schneider Electric открива нов завод в Пловдив, като основната му насоченост е, производство на прекъсвачи. Инвестицията е в размер на 22 милиона евро и включва застроена площ и нови производствени мощности. Производството на Schneider Electric в България е от изключителна значимост за развитието на компанията в глобален мащаб.