

SEVAL

impol
Aluminum Industry
Impol · Seval

INFORMATIVNI LIST | **APRIL 2021.** | Broj 171



STRPLJENJEM I UČENJEM DO USPEHA

Sadržaj

4

Moramo biti sve bolji i bolji



6

Digitalizacija i
automatizacija procesa u
Impol Seval-u



9

Strpljenjem i učenjem do
uspeha



14

Modernizacija valjačkog
stana za toplo valjanje V-2



Uspeh je, kao i dobro, u ljudima

Svaki odgovoran i uspešan lider će reći da su glavni pokretači razvoja kompanije i mera njene održivosti – ljudi.

Nijedno ulaganje u opremu, tehnologiju, proizvodne i druge procese, ne vredi ukoliko nema ulaganja u ljude.

A ulaganje u ljude je delikatan posao i obuhvata niz aktivnosti i mera koje se kontinuirano odvijaju u dužem vremenskom periodu, sa stalnom tendencijom poboljšanja, realno merljivom.

Pri tome, ono što na ljude najbolje deluje je primer, sopstveni, pre svega rukovodnog kadra i dobra komunikacija, zasnovana na uzajamnom poverenju.

Dobra komunikacija je jedini način da dopremo do svakog zaposlenog i pomognemo mu da ispolji ono najbolje u sebi. Takav zaposleni je spreman da otvoreno iskaže svoja očekivanja prema poslodavcu, ali i da odgovori na zahteve i pruži rezultat u obostranom interesu.

Jasno definisan sistemski pristup poslovima i poslovanju, doslednost i profesionalnost, mogućnost razvoja i napredovanja, obezbeđuje sigurno i pouzdano poslovno okruženje koga se nijedan vredan, kompetentan i kreativan zaposleni neće lako odreći.

Krizne situacije, problemi i konflikti se ne mogu izbeći, ali su itekako rešivi ako postoji motivisan tim, zasnovan na stalno prisutnoj energiji svakog člana tima pojedinačno i istinskoj, zajedničkoj želji da se iz krizne situacije izađe.

Najviše što jedni drugima možemo da pružimo su posvećenost i poštovanje i dobrobit fabrike i svih nas neće izostati.

Uostalom, zar za to nemamo brojne primere proteklih godina, a danas iskustvo života, rada i poslovanja u doba Korone, kada smo se odvažili ne samo da opstanemo, nego da se i dalje razvijamo, ulažemo u opremu, zdravlje i znanje ljudi i pod gotovo nestvarnim okolnostima zaštitimo kontinuitet najboljeg u nama i oko nas?

Jer, glavni pokretači razvoja naše kompanije i mera njene održivosti su bili i ostali ljudi- u nizu, neprekidnom, kako oni koji odlaze u zasluženu penziju, tako i oni koji su tu, spremni da nastave započeto i preuzmu na sebe odgovornost za nove naraštaje.

Uspeh je, kao i dobro, u ljudima.

Izvršni urednik

Gordana Savić

Moramo biti sve bolji i bolji

Razgovaramo sa Generalnim direktorom Impol Seval-a, Ninkom Tešićem



Generalni direktor, Ninko Tešić

Kako ocenjujete ukupne rezultate Impol Seval-a posle godinu i više dana poslovanja u zahtevnim okolnostima prouzrokovanim Korona krizom?

Zaboravili smo da je svet bio u krizi i pre Korone. Dolaskom Korone, kriza se produbila. Vreme pre 2019.godine, neće se uskoro vratiti, bar ne u narednih desetak godina.

U zahtevnim okolnostima, prouzrokovanim Korona krizom, Impol Seval se dobro snašao. Poslovali smo zadovoljavajuće: likvidni smo, imamo pozitivan proizvodno-financijski rezultat, intenzivno radimo na investicijama, nema otpuštanja, a standard zaposlenih smo održali.

Rezultati poslovanja nisu onakvi kakvi bi trebalo da budu, ali s obzirom na to pod kakvim uslovima su ostvareni, zaslužuju puno poštovanje.

U krizi, po pravilu, ono što je dobro u nekom sistemu, biva još bolje, ali se, sa druge strane i mane uvećavaju i postaju ozbiljnija pretnja nego što su u redovnim uslovima. Kako to izgleda na primeru Impol Seval-a?

Mi smo u više navrata pokazali da smo u krizi najbolji.

Tako je i tokom ove pandemije. Okrećemo se više jedni prema drugima, solidarni smo, ozbiljni u pristupu poslu i spremni da pomognemo. Isplivalo je dobro, a loše je zanemarljivo.

Kako teku završne investicione aktivnosti na Valjačkom stanu za toplo valjanje V-2?

Završne investicione aktivnosti na Valjačkom stanu za toplo valjanje V-2 su u fazi rada na FAT testu i finim podešavanjima. Naš cilj je da najveći deo parametara uvedemo u režim garantovan Ugovorom, da bismo mogli da potpišemo FAT test.

Problema je bilo mnogo, ali se konačno vidi kraj ovog projekta.

Koja je aktuelna problematika poslovanja i na šta se treba u datom momentu fokusirati?

Mi smo u jednom momentu, u decembru prošle godine i početkom januara ove godine, imali ogromnu tražnju i prodali velike količine robe. Tako smo neke mesece popunili više od raspoloživih proizvodnih kapaciteta, nažalost, po niskim cenama.

Kada su cene prerade porasle, počeli smo već prodaju za drugu polovinu godine.

Na neki način, ovakve, pogrešne procene su razumljive, ali ne u potpunosti: posle ogromnog pada tražnje u ok-



Toplo valjane trake

tobru i novembru prošle godine, tražnja je porasla, pa smo joj pohrlili u susret. Šta je odjednom izazvalo ovoliku tražnju ne mogu u potpunosti da objasnim – Evropa i Amerika su, recimo, uvele visoke zaštitne carine Kini, ali je, pre svega, počela velika emisija novca, koji ide u potrošnju, pa su naglo skočile cene svih berzanskih proizvoda. Stoga, moramo što pre smanjiti zaostatke, da nas kupci ne bi zaduživali kupovinom sa stane, po mnogo višim cenama.

Molim zaposlene da uložimo dodatni napor da proizvedemo što više, jer imamo puno naloga, što će omogućiti da pre izađemo iz zaostatka i smanjimo moguće štete.

To nam je sada najvažniji zadatak.

U Impol Seval-u je počela smena generacija na ključnim pozicijama, koja će sukcesivno potrajati i u narednom periodu. Koja su vaša očekivanja tim povodom?

Sadašnje rukovodstvo fabrike je godinama unazad nepromenjeno, i sa većim ili manjim uspehom je u proteklim godinama ostvarivalo sve zadate ciljeve.

Zbog toga sam uveren da ćemo i smenu generacija sprovesti kako treba, na zadovoljstvo svih zaposlenih i vlasnika.

Svaka kriza, pa i ova, nosi nove izazove u upravljanju ljudskim resursima. Sa čim se Impol Seval susreće na ovom području i kako prevazilazi eventualnu problematiku?

Ono što smo postavili kao cilj, u vezi sa upravljanjem ljudskim resursima, praktično smo ostvarili i u uslovima pandemije, iako je sve bilo potpuno neizvesno: održali smo standard zaposlenih, sačuvali njihovo zdravlje, a proces znavljanja kadrova je nastavljen.

Ponekad, zbog dodatnog broja zaposlenih na bolovanju, što je u uslovima pandemije očekivano, deluje da nismo na vreme pripremili dovoljan broj potrebnih kadrova, ali osim prijema, odnosno eksternog angažovanja kandidata za zapošljavanje, potrebno je iskoristiti interne rezerve, odnosno bolje organizovati postojeće zaposlene i obezbediti efikasnije korišćenje radnog vremena.



Mandić Goran, za komandnim pultom V-2



Zavarivanje krajeva trake

Poslovna 2019. godina za Impol Seval nije bila nimalo laka, 2020. godina je bila još teža. Kako vidite kraj ove poslovne godine za Impol Seval?

Tačno je da ni prethodne dve poslovne godine, nisu bile nimalo lake.

U ovoj godini, prodaje su izvrsne, investiciju na Valjačkom stanu za toplo valjanje V-2, smo priveli kraju i povećali kapacitete Valjaonice.

Očekujem da ova godina bude mnogo bolja, u odnosu na prethodne dve, iako zbog štampanja novca, imam određenu bojazan.

Kuda Strategija razvoja Impol Seval-a za period od 2021. do 2026. godine, vodi Impol Seval?

Strategijom, za period 2021. do 2026. godine, smo predvideli ulaganje u Livnicu i 130.000 tona godišnje proizvodnje u Livnici.

Investicione aktivnosti, na Frez mašini i Valjačkom stanu V-2, su završene.

Time smo obezbedili kapacitete da proizvedemo preko 120.000 tona kvalitetnih TVT.

Ostaje nam Hladna valjaonica i Valjački stan V-3. Strategijom je predviđena rekonstrukcija Valjačkog stana za hladno valjanje V-3, ali se ja, lično, još uvek nadam da ćemo nabaviti novi valjački stan. To bi nam omogućilo da, period obuhvaćen Strategijom, završimo sa 60.000 tona HVP, od toga 20.000 tona bojenog programa i 20.000 tona TVT za Impol i tržište.

Takođe, Strategijom su predviđena i ulaganja u ekološke projekte, adustazne mašine, kao i konfencioniranje bojenih proizvoda.

Šta je Vaša ideja vodilja u upravljanju Impol Seval-om u narednom periodu?

U proteklih par godina i ukupno, u Impol Seval je uloženo dosta novca, znanja i truda. Mi, koji sada radimo u fabrici i oni koji dolaze, ne smemo dozvoliti da se fabrika nađe u problemu i-padne. Moramo biti sve bolji i bolji.

Razgovaramo sa Sanjom Bosiljčić, Izvršnom direktorkom za ekonomske poslove:

Digitalizacija i automatizacija procesa u Impol Seval-u



Sanja Bosiljčić,
Izvršna direktorka za ekonomske poslove

Protekla godina je neočekivano uvela svet u sasvim novu dimenziju života i rada. Pandemija je donela veliku ekonomsku krizu, ali i veliku šansu za drugačije poslovanje. Kako to izgleda na primeru Impol Sevala-a?

Protekle godine pandemija je promenila svet poslovanja i primorala sve učesnike da se prilagode. Sada drugačijim očima gledamo na način poslovanja, kao i na život oko nas. Vremenom smo navikli da radimo pod velikim pritiskom, sa dozom straha od nečega o čemu nemamo dovoljno informacija niti znanja, sa brigom da li će se i koliko nas razboleti. Takodje, navikli smo da radimo uz primenu mera za sprečavanje širenja virusa, a u vezi sa očuvanjem bezbednosti i zdravlja na radu. Pre pandemije je bilo, za nas, gotovo nezamislivo da se radi od kuće, prvenstveno u našoj delatnosti. U svakom segmentu gde je to bilo moguće prilagodili smo poslovanje novim uslovima.

Zakon o elektronskom dokumentu, elektronskoj identifikaciji i uslugama od poverenja u elektronskom poslovanju Republike Srbije je u primeni od oktobra 2018.godine. Ovim zakonom usaglašena je naša zakonodavna regulativa sa regulativom Evropske unije i definisani novi detalji u vezi sa elektronskim poslovanjem. Cilj ovog zakona je da izjednači elektronsko poslovanje sa klasičnim poslovanjem i utiče na povećanje obima elektronskog poslovanja u Republici Srbiji. Šta je, ustvari, elektronsko poslovanje i dokle je Impol Seval stigao na tom planu?

Elektronsko poslovanje predstavlja organizovanje poslovanja firme, kroz uspostavljanje mrežne komunikacije, uključujući i spoljne učesnike.

Impol Seval se u potpunosti osposobio za elektronsko poslovanje i to je za nas obavezan segment poslovanja. Pratimo ono što su nam zakonske obaveze, ali isto tako unapredjujemo poslovanje savremenim i efikasnim digitalnim rešenjima.

Dostavljanje dokumenata putem elektronske pošte predstavlja veliki bezbednosni rizik. Kako se Impol Seval štiti od tog rizika?

Svaki izlazak na Internet, svakog korisnika, predstavlja neku vrstu rizika. Za veliki sistem, kao što je Impol Seval, korišćenje elektronske pošte predstavlja vrlo visok rizik i pretnju koja se ogleda u napadima na bezbednost informacionog sistema i podataka. Za pristup podacima drugih, koriste se visoka tehnološka rešenja. U javnosti smo mogli čuti, ne tako davno, o napadima na informacione sisteme velikih kompanija, tako da od ovog rizika niko nije u potpunosti zaštićen. Na nama je da obezbedimo sigurne kanale komunikacije.

Bezbednost podataka je na prvom mestu. Tokom protekle dve godine značajna pažnja je posvećena ulaganju u opremu, čime je obezbeđena sigurnost rada informacionog sistema: ulaganje u sistem diskova za skladištenje podataka, sigurnosne barijere za obezbeđenje zaštite od napada na informacioni

sistem, računarsku opremu koja omogućava instaliranje najnovijih programa za komunikaciju mobilnim uređajima i drugo. Možda neki od korisnika ne osećaju blagodeti navedenih ulaganja, ali navedena ulaganja nam omogućavaju nesmetan, siguran i bezbedan rad informacionog sistema. Oprema za informacioni sistem, kao svaka druga oprema, ima svoj vek trajanja, koji se, sa razvojem, sve više smanjuje. Kompanije, kao što je Impol Seval, neophodno moraju ulagati u svoje hardware i software i posvetiti značajnu pažnju informacionom sistemu u celini, jer je to jedan od uslova opstanka.

U Impol Seval-u su u datom momentu u toku aktivnosti na implementaciji novog kadrovskog programa HRM 4.0, koji se koristi na nivou čitave grupe Impol, kao i aktivnosti na uspostavljanju novog kartičnog sistema Evidencija prolazaka i kontrola pristupa Time &Space Špica centar d.o.o. Novi Beograd. Šta je cilj ovih aktivnosti?

Pre odgovora na ovo pitanje, moram da podsetim na nešto veoma važno: prema planu, tokom decembra prošle godine, testirali smo novi Genis program e-Fakture i e-Pisarnica u a.d. i d.o.o., i paralelno radili na postojećem način. Nabavljena je neophodna oprema i obezbeđeni su svi uslovi za početak rada, tako da je navedeni program u funkciji od 01.01.2021. Zajedničkom saradnjom kolega iz Final-a, Odeljenja za informacioni sistem i uz podršku kolega iz Simfin-a urađen je zaista veliki i značajan posao. To je, moram istaći, projekat koji je obeležio prva dva meseca ove godine. Novi program obezbeđuje da se sva dokumentacija u pisarnici pretvara u elektronski oblik i kroz informacioni sistem „kreće“ kroz poslovne procese, kroz koje se dodatno povezuje sa drugom pratećom dokumentacijom. Ovim programom smo napravili veoma važan korak ka stvaranju dokumentacione baze u elektronskom obliku, kao i stvaranju elektronske arhive. Na taj način će svako, prema ovlašćenjima, moći da pristupi dokumentaciji. Što budemo više dokumenata prevodili u elektronsku formu, manje će se vremena trošiti na traženje dokumentacije po arhivama.

Naredni projekat, na kome se radi od sredine prošle godine, je novi Sistem za evidentiranje radnog vremena, sa funkcijom kontrole pristupa i razmenom podataka sa HRM 4.0 modulom i modulom za obračun zarada. Oprema je nabavljena, puštena u rad, obezbeđeni su tehnički uslovi i paralelno se radilo u starom i novom programu evidentiranja prolazaka, u periodu od dva meseca. Novi Program evidentiranja prolazaka je pušten u rad od 01.03., a kontrola pristupa se testira od 01.04. Program će nam omogućiti podatke o prolascima i vršiće kontrolu pristupa. Na bazi novog sistema imaćemo pristup ažurnim poda-

cima u svakom momentu u elektronskoj formi, u skladu sa ovlašćenjima. S obzirom na to da se u ovom slučaju radi o raspolaganju podacima o ličnosti zaposlenih, uz veliku podršku kolega iz Pravno-kadrovskog centra d.o.o., sagledana su i obezbeđena sva zakonska rešenja, kao i veoma važan aspekt bezbednosti. Tokom narednog perioda radiće se „fina podešavanja“ programa, tako da molim za strpljenje svih zaposlenih još neko vreme.

Svi navedeni projekti su uspešno pušteni u rad, prvenstveno zahvaljujući našim kolegama, koji su kroz timski rad pokazali znanje, veliku posvećenost i zainteresovanost. Još jednom se pokazalo, da su kadrovi najvažniji resurs kojim Impol Seval raspolaže.

Koji su planovi na području digitalizacije i automatizacije procesa u Impol Seval-u u narednom periodu?

U prethodnom odgovoru sam pomenula HRM 4.0 modul. To je program na kome se dosta radilo poslednjih više od šest meseci, a odnosi se na bazu podataka o kadrovima, iz koje imamo



Deo Stručnog tima za implementaciju novog kartičnog sistema

mogućnost dokumentarne podrške, kao i formiranje raznih vrsta izveštaja. Obezbeđena su i uspostavljena sva zakonska rešenja i time su stvoreni uslovi da program može da se testira u narednom periodu. Paralelno će se raditi u postojećem i novom programu. Očekujemo da do kraja juna pustimo program u redovan rad.

Modul HRM je baza na koju se dalje povezuju svi drugi programi na kojima treba da radimo u narednom periodu. U ovom momentu za nas je to DNA program, koji se odnosi na dokumentaciju sistema kvaliteta i koji će, konačno, biti dostupan zaposlenima u Impol Seval-u.

Pored toga, očekuje nas još jedan projekat digitalizacije u narednom periodu, u skladu sa zakonskim uslovima, a to je da obezbedimo uslove za prelazak na elektronsku fakturu, koja će se našim kupcima slati u odgovarajućem PDF ili digitalnom formatu.

Kako će se obezbediti kompetentnost zaposlenih za uspešno sprovođenje ovih procesa?

Kao što sam navela, svi dosadašnji i tekući projekti se uspešno realizuju, prvenstveno zahvaljujući našim zaposlenima koji su pokazali znanje, posvećenost i zainteresovanost. Novi projekti uvek donose izazove na koje se može odgovoriti samo znanjem, odnosno učenjem i praćenjem trendova i novih rešenja. IT poslovi su posebno osetljivi na nove tehnologije, tako da je u ovoj oblasti kontinuirano učenje neizbežno.

Pandemija nas je naučila da ono što je ona sobom donela, ne mora biti nužno loše. Stručnjaci kažu da bi ova situacija mogla da bude vetar u leđa onima koji su spremni da se transformišu i organizuju Walk in business, odnosno Poslovanje u hodu. Gde, dugoročno, vidite Impol Seval u ovom smislu?

Kao deo Kompanije Impol, Impol Seval bi trebao da prati sve transformacije u poslovanju, ali da ih prilagođava uslovima poslovanja u Srbiji. Na nivou Kompanije se održavaju sastanci vezano za informacioni sistem, na kojima se priprema predlog strategije održanja postojećeg i dalji pravci razvoja IT na sve tri lokacije. Specifičnost delatnosti kojoj pripadamo nameće nam tradicio-

nalni način poslovanja, ali takodje nam stvara i mogućnosti za unapređenja i prihvatanje novih rešenja.

Da li su Impol Seval-u, za novi digitalni svet, potrebna nova ulaganja u kadrove?

Novi digitalni svet nam svima nameće da neprekidno ulažemo u svoje znanje. Kupimo novi TV, mobilni telefon, kućni uređaj i neophodno je da čitamo i naučimo kako da njime rukujemo. To znači stalno učenje i tako, možda, nesvesno ulazimo u digitalni svet.

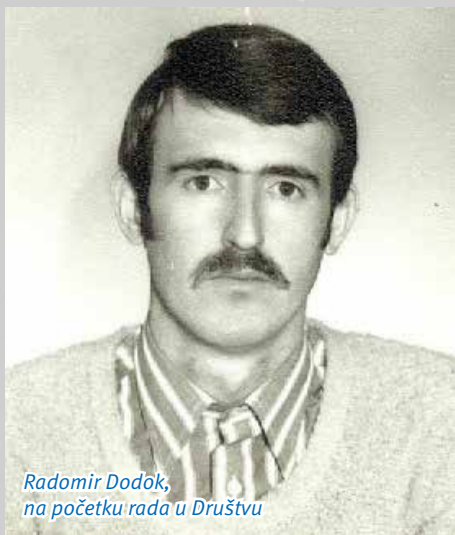
Za Impol Seval svaka nova generacija opreme ima savremenija rešenja i ima mogućnost komunikacije sa drugom opremom. Veliki broj zaposlenih se svakodnevno susreće sa digitalnim rešenjima, tako da se obuke i treninzi stalno organizuju, kako bi se obezbedila primena novih znanja.

Ulaganje u kadrove, koji će imati ta nova znanja, je uslov opstanka.



Strpljenjem i učenjem do uspeha

Samo strpljivim radom, stalnim učenjem, poštenim pristupom prema Fabrici, korektnim odnosom prema kolegama i zaposlenima, može se očekivati uspeh u karijeri, kaže Radomir Dodok, Direktor za investicioni razvoj, koji uskoro odlazi u penziju



Radomir Dodok,
na početku rada u Društvu

Polovinom maja ove godine odlazite u zasluženu penziju. Šta je prvo što pomislite, tim povodom?

Da slučajno nisu pogrešili u evidenciji? Zar je moguće da je ovako brzo prošlo skoro pola veka u mojoj kući zvanoj Fabrika? Ne osećam se da sam star koliko je stara Fabrika. Kao da su preda mnom još godine rada i izazova. A onda se podsetim jedne životne istine.

Nekoliko meseci pred smrt moje bake koja je tada imala 92 godine, u iskrenom razgovoru, postavih pitanje:

“Kakav je tvoj doživljaj o tvom dugovečnom životu?”
Baka se kratko zamisli i reče: "Sinko moj, život ti je kao šaka peska. Nekoliko puta protrljaš šake, pesak curi, a kad otvoriš šake, a od peska ni traga. Tako je i meni brzo prošao život".

Svestan sam! Iscurela su i poslednja zrnca mog dugovečnog fabričkog života.

Sećate li se svojih prvih radnih dana?

Kao stipendista Valjaonice bakra, nakon diplomiranja i odslušanij predavanja na posdiplomskim studijama, prijavio sam se Kadrovskoj službi. Kako je diplomski rad bio iz oblasti istraživanja legura aluminijuma, a u Valjaonici aluminijuma je bila završena montaža opreme i započela probna proizvodnja, moja želja je bila da radnu karijeru započnem baveći se aluminijumom kao metalom budućnosti. Želja mi se ostvarila pa sam pripravnčki staž započeo 3. decembra 1974.godine.

Sa posebnom pijetetom se sećam tih vremena i svega što je pratilo probnu proizvodnju i početak redovne proizvodnje u Valjaonici aluminijuma. Kao što je poznato, za Valjaonicu aluminijuma nije kupljena tehnologija. Postavljanje optimalne tehnologije je bio veliki izazov kako za stare, prekaljene inženjere, tehničare i radnike koji su praksu stekli u Valjaonici bakra i drugim, stranim valjaonicama, tako i za mlade stručnjake. Cela Fabrika je bila kao u transu. Radilo se udarnički, bez gledanja na radno vreme. Osvajani su novi proizvodi, obezbeđivani novi kupci, a iz godine u godinu ostvarivana je rekordna proizvodnja.

Šta je za Vaš značio dolazak u Valjaonicu aluminijuma 1974.godine i kako je tekao Vaš razvojni put?

Kao mladom inženjeru, spremnom na učenje i izazove, bila mi je na raspolaganju edukacija od strane starijih, veoma iskusnih kolega, mogućnost tehnoloških proba u laboratorijskim, poluindustrijskim i industrijskim uslovima, postavljanje tehnoloških procesa za nove proizvode, poseta kupcima, specijalizacije, saradnja sa fakultetima i institutima, učešće u naučnoistraživačkim i istraživačko razvojnim projektima, izradama studija, učešće u ekspertskim timovima, pisanjima radova, učešće na domaćim i stranim simpozijumima i konferencijama i drugo. Voleo bih da svaki mladi inženjer na početku karijere ima uslove za stručno usavršavanje koje sam ja imao, ali i da poseduje dovoljnu dozu entuzijazma i istraživačkog duha.

Ovih nekoliko godina na početku rada Valjaonice aluminijuma trajno je obeležilo moju karijeru i opredeljenje ka istraživanjima, razvoju tehnologije i investicijama. Veliki broj poslova koje sam obavljao tokom radne karijere bio je posledica organizacionih izmena, procena pretpostavljenih i ličnih ambicija za napredovanje i obavljanje drugih poslova, ali sve u okviru mojih stručnih znanja i opredeljenja.

Evidentno je da sam tokom duge karijere prešao dug razvojni put, od inženjera u proizvodnji do najviših funkcija.

Kako je Valjaonica aluminijuma izgledala tada, a kako izgleda danas?

Prava je privilegija bila početi sa radom u novoj fabrici, sa novom opremom, blještavim svetlima, sjajnim i čistim podovima, puno slobodnog halskog prostora, raspolože-

nim, nasmejanim i zadovoljnim radnicima. Osećaj je bio kao da radim u prehrambenoj ili farmaceutskoj industriji.

Danas su neka druga vremena. Pre 50 godina je nabavljeno dosta opreme. I pored, u međuvremenu, uloženi velikih investicionih sredstava, dobar deo opreme još uvek čeka na modernizaciju i izgleda zastarelo. Obim proizvodnje je povećan 2 do 3 puta. Kroz fabriku je prošlo više od 1,6 miliona tona aluminijuma. Fabrički prostor je zakrčen sa oko 10 hiljada tona aluminijuma. Zbog silnog transporta viljuškarima, podovi su izraubovani. Uticaj korozije na fasade i krovove je postao evidentan. Obaveza zaposlenih da se na kraju radnog vremena mašine i prostor oko njih očiste, postepeno je zanemarivana. Ranije, subotom organizovane radne akcije zaposlenih radi detaljnog čišćenja hala i mašina, u potpunosti su nestale. Brz tempo života i situacija u društvu dovele su do otuđenja zaposlenih i nestanka kolektivnih akcija.

Zbog svega toga, teško je porediti ta dva perioda u istoriji Fabrike.

Tokom karijere ste imali razne uloge. U kojoj ste se najbolje osećali?

Početak karijere, u periodu od 1979. do 1985. značajan deo radnog vremena sam provodio u Laboratoriji. Laboratorija je tada poslovala kao OOUR u sastavu RO Valjaonica bakra i vršila je sva ispitivanja za potrebe Valjaonice aluminijuma. Moje značajno angažovanje u Laboratoriji bilo je usmereno na praćenje ispitivanja uzoraka od aluminijuma, pomoć kolegama iz Laboratorije na optimizaciji metoda ispitivanja, ali i na simulaciji tehnoloških procesa u Laboratoriji i implementaciji tih rezultata u industrijskim uslovima Valjaonice aluminijuma.

Sticajem okolnosti u Laboratoriji je bilo i opreme koja je ranije nabavljena, koja nije bila puštena u rad, a koja je po karakteru bila istraživačka. Moj istraživački duh i želja da novi proizvodi od aluminijuma budu okarakterisani novim parametrima, za koje su neophodne nove metode ispitivanja, animirao je saradnike iz Laboratorije. Zajedničkim angažovanjem na puštanju opreme u rad, nabavkom adekvatnih alata i obezbeđenjem odgovarajućih uzoraka legura aluminijuma od kupaca, ali i iz proizvodnje, uspešno su osvojene sledeće metode ispitivanja:

- Određivanje sposobnosti oblikovanja i ušičavosti,
 - Određivanje "R" i "n" faktora
 - Simulacije ponašanja legura aluminijuma sa visokim % Mg na visoko temperaturnom mikroskopu
 - Određivanje plastičnosti legura aluminijuma na visoko temperaturnoj kidalici
 - Izrada Metalografskog atlasa aluminijumskih legura
- Ove metode ispitivanja nisu se izučavale na Fakultetu

i bile su nove za Jugoslaviju. U ovom periodu je nastao veći broj istraživačkih projekata, kao i stručnih radova koji su zajednički sa kolegama iz Laboratorije publikovani na različitim naučnim skupovima.

Tokom 1986. godine bio je raspisan konkurs za izbor novog Rukovodioca OOUR Laboratorija. Zbog mog prethodnog značajnog angažovanja u Laboratoriji i poznavanja kompletne laboratorijske opreme doneo sam odluku da učestvujem na konkursu. Na ovo mesto sam postavljen početkom 1986.godine. Time sam proširio svoj stručni opus na crveni metal, bakar, koji mi je bio u podsvesti još od Tehničke škole.

Počev od 1987. postavljen sam na radno mesto Rukovodioca RZ Centar za istraživanje i razvoj u sastavu SOUR Valjaonica bakra i aluminijuma. To je bilo priznanje za moj dotadašnji rad na istraživanju, razvoju i investicijama. Želja mi je bila da svojim iskustvom dam pun doprinos razvoju SOUR kroz uključanje instituta, fakulteta, zajednice nauke i fondova. U tom smislu u RZ su okupljeni kadrovi sa naučnoistraživačkim zvanjima i registrovana je istraživačko razvojna jedinica koja je mogla da konkuriše za sredstva za izradu većeg broja naučnoistraživačkih i istraživačko razvojnih projekata. Cilj mi je bio da se stvore uslovi za registrovanje Instituta Sevojno, jer SOUR sa više od 8.000 zaposlenih i sa preko 500 inženjera i tehničara je imao potrebu, a i kritičnu masu kadrova, za formiranje takvog subjekta. Nažalost, u SOUR-u, a ni u okruženju, nije postojao konzenz za registrovanje Instituta. Formiranjem jedinstvenog preduzeća Valjaonica bakra i aluminijuma, umesto SOUR-a, definitivno se odustalo od Instituta.

Vratio sam se u Valjaonicu aluminijuma i započeo drugi deo moje karijere koji je bio posvećen razvoju tehnologije i investicijama za potrebe ove fabrike.

Ovim je završen moj istraživački period, koji je bio moja životna želja i najlepši deo u mojoj karijeri.

Šta je bio Vaš najveći izazov tokom rada u Impol Seval-u?

Tokom moje duge radne karijere bilo je jako puno izazova, jer sam u različitim svojstvima učestvovao u svim investicionim projektima od izgradnje Valjaonice aluminijuma.

Osim toga, u svim prelomnim trenucima u Valjaonici aluminijuma, za vreme velikih organizacionih promena, agresije NATO-a, razgraničenja imovine sa Valjaonicom bakra, pripremama za privatizaciju, stvaranja uslova za uspešno poslovanje Impol Seval i društva, predstavnika uspešne privatizacije, sa još nekoliko saradnika, sam uvek bio na „prvim linijama fronta“. Svaki takav kolektivni izazov je za mene bio i moj lični izazov. Izazov "odbrane "Fabrike" je za

mene uvek bio imperativ i unosio sam "celog sebe".

Iako bih o brojnim izazovima mogao napisati knjige, jedan će ostati zauvek "svež" u mom sećanju, sve dok budem živ. Sećanje na ovaj izazov počeu jednom izrekom koja stoji uramljena na vidnom mestu u mojoj kancelariji:

"Pre ili kasnije desiće se najteži sticaj okolnosti"

Taj najteži sticaj okolnosti desio se Valjaonici aluminijuma krajem oktobra 1997. godine.

Dolazi zima, počinju jutarnje magle i mrazovi, a u Valjaonicu aluminijuma stiže informacija koja je "zaledila" sve zaposlene. Valjaonica bakra najavljuje isključenje svih energenata za potrebe Valjaonice aluminijuma. Svi apeli i molbe da se energeti ne isključuju, bar za 24 časa, da bi se završila proizvodnja traka za izvoz u Čehoslovačku (to je vreme sankcija, kada je bitna svaka proizvedena tona) ostaju bez odgovora. Već sutradan, Fabrika je faktički "mrtva". Isključena je električna energija, gas, vrela tehnološka voda, grejanje hala, recirkulaciona voda, protočna voda, pijaća voda, telefoni, zabranjeno je korišćenje internih saobraćajnica i teretne vage.

U fabričkim halama mrak, mukla tišina, neverica, strah za sudbinu Fabrike i zaposlenih.

"Ratni štab" zaseda u sali ATC bez svetla, grejanja i sa jednim telefonom koji je sticajem okolnosti ostao neisključen. To nam je tada jedini "prozor" u svet. Donosi se istorijska odluka za Valjaonicu aluminijuma o izgradnji sopstvenih energetskih kapaciteta-Energetike.

A koliko vremena treba za njeno projektovanje, izgradnju? Ako za to treba godinu dana onda Energetika više ne bi bila potrebna Valjaonici aluminijuma. Odluka je da se Energetika mora po svaku cenu izgraditi u što kraćem roku. Nastaje opšta mobilizacija. Kompletno rukovodstvo i stručni kadar angažovan je po celoj Srbiji u iznalaženju potrebne opreme. A onda sreća počinje da prati hrabre. Nađena je nova nekorišćena kotlarnica i kompresori. Projekat propan-butan stanica (PBS) je urađen za 4 dana i noći, a da projektanti nisu išli kući. Pronalaze se cisterne, angažuje se 16 firmi, radno vreme traje 16 do 18 časova dnevno.

A onda uoči Nove 1998. godine, pušta se u rad prvi kotao u novoj Kotlarnici. Zaposleni, kada su videli dim iz dimnjaka, plakali su od sreće. Nikome se nije išlo kući na doček Nove godine.

Kompletna Energetika je izrađena i puštena u rad za 2 meseca i 8 dana.

Izgradnja energetskih kapaciteta Valjaonice aluminijuma bilo je vreme izazova, odvažnosti, hrabrosti i heroja rada. Tek u procesu privatizacije Valjaonice aluminijuma shvatili smo koliko je Odluka o gradnji Energetike bila istorijska. Da nije bilo Energetike ne bi bilo ni privatizacije Valjaonice aluminijuma.

Sa ove vremenske distance, od 33 godine, može se zaključiti da i u Srbiji može da se radi kao u Kini, samo je pitanje nivoa motivacije, ali i inata.

Koordinacija izgradnje jednog ovako složenog postrojenja u kritičnom trenutku za opstanak Fabrike i u ekstremno kratkom roku, za mene je bila najveći izazov u karijeri.

Šta smatrate najvažnijim za opstanak i dalji razvoj Impol Sevala-a?

Impol Seval nije u prilici da forsira masovnu proizvodnju standardnih, nebojenih proizvoda i time konkuriše velikim evropskim valjanicama čiji su troškovi proizvodnje značajno niži. Osim toga, sve snažniji prodor gigantskih kineskih prerađivača aluminijuma na evropsko tržište, dodatno će otežati plasman ovih proizvoda. Za opstanak na ovom tržištu neophodna su sledeća strateška opredeljenja:

- Puno korišćenje Linije za bojenje i proizvodnja visoko vrednih bojenih proizvoda sa kojima možemo biti konkurentni. Budući razvoj mora biti usmeren na stvaranje uslova da Linija za bojenje radi sa maksimalno instalisanim kapacitetom.

- Drugo strateško opredeljenje Impol Sevala trebalo bi da bude automobilska industrija. Tehnološka linija u Sevojnu nema tehničke mogućnosti za proizvodnju traka od legura serije 6xxx, širina većih od 2m za enterijere automobila (karoserije). Međutim, Impol Seval poseduje tehničke mogućnosti za proizvodnju traka od legura serije 5xxx za enterijere automobila (komponente, odnosno delovi u unutrašnjosti automobila). U tom kontekstu Impol Seval mora angažovati sve raspoložive stručne kadrove za ozbiljniji prodor u automobilsku industriju.

- Stalno ulaganje u poboljšanje kvaliteta proizvoda, jer se jedino visokim kvalitetom proizvoda može dobiti bitka sa konkurencijom.

- Stalno ulaganje u racionalizaciju troškova proizvodnje, jer se jedino kvalitetnim proizvodima i konkurentnim cenama proizvoda može obezbediti i konkurentnost na tržištu.

Usvajanjem ovih strateških opredeljenja i njihovom realizacijom, Impol Seval može obezbediti dugoročni opstanak na evropskom tržištu i pretpostavke za svoj dalji razvoj.

Imate li naslednike?

Da. Predložio sam Izvršnom odboru više kolega koji bi mogli da nastave aktivnosti na koordinaciji realizacije investicija, koje poslove sam do sada ja vodio. Razgovori su obavljani i moj naslednik je spreman.

Kako animirati mlade zaposlene da daju svoj puni doprinos napretku Društva?

Sistem školovanja mladih danas se dijametralno razlikuje od generacija koje su školovane pre 3, 4 ili 5 decenija i koje su mogle odmah nakon pripravničkog staža da se uključe u složene radne zadatke i da obavljaju rukovodeće funkcije. Složena društvena zbivanja i lomovi koji su se odigrali u poslednje tri decenije ostavili su neizbrisiv trag na mlade.

Nova filozofija života i življenja, nova merila vrednosti, komplikovana društvena situacija, minimalistički pristup obavezama, odsustvo ličnih ambicija i ličnog primera iznedrila je, u najvećem broju slučajeva, generaciju mladih koju je jako teško motivisati.

Time je zadatak rukovodstva Impol Sevala, a posebno rukovodioca organizacionih celina, kao i starijih, stručnih kadrova izuzetno kompleksan i odgovoran.

Sa mladima se mora više družiti, pričati i pojašnjavati šta se od njih očekuje u narednim godinama.

Pred Društvom je novi investicioni ciklus definisan Strategijom razvoja. Neophodno je što više mladih uključiti u timove za realizaciju projekata, sa konkretnim ovlašćenjima, ali i odgovornostima. Izuzetno bi bilo korisno da se nakon završetka pandemije Covid 19, mladima omogući poseta nekoj od valjaonica aluminijuma, posebno iz Grupe Impol. Potrebno je obavezati mlade da pišu stručne radove za nastupe na domaćim i međunarodnim konferencijama, čime se stiče samopouzdanje, ostvaruje veliki broj kontakata, pribavljaju veoma korisne informacije.

Svaki pomak u aktiviranju i angažovanju mladih biće od višestruke koristi za dalji napredak Društva, a i njih će učiniti zadovoljnijim.

Da li je Vaša porodica trpela zbog Vašeg profesionalnog angažovanja?

U Fabrici sam proveo više od pola života. Uvek sam imao pošten pristup prema Fabrici i ona je uvek bila moj drugi dom. Angažovanje na poslu za mene je uvek imalo apsolutni prioritet u odnosu na sve ostale aktivnosti i porodične obaveze. Realizacija velikih investicionih projekata zahtevala je celodnevno angažovanje, kao i rad subotom i nedeljom.

Iako sam porodici često uskraćivao prisustvo oca i supruge, na porodičnim skupovima, odmorima i sl., imao sam

njihovo maksimalno razumevanje, jer ova Fabrika je moju porodicu othranila.

Čime merite uspeh?

Uspeh u životu i na radu je relativna kategorija. Mera uspeha zavisi od mentalnog sklopa pojedinca i njegovog pristupa u životu i pogleda na život. Ko je u životu zadovoljan sa malim pomacima i delima, biće srećan i smatraće život uspešnim. Onaj koji u životu očekuje velike pomake i epohalna dela biće uvek nezadovoljan i smatraće sebe neuspešnim. Istina je verovatno negde između. Sud o uspehu pojedinaca treba da donesu savremenici koji su radili sa tom osobom, kao i saradnici. Lična procena uspeha može da bude dosta subjektivna.

Sud o mom uspehu daće vreme, odnosno kolege, saradnici i zaposleni Impol Seval a.d., zavisno od toga koliko dugo me budu spominjali po mom odlasku u penziju.

Da li su postojali trenuci kada ste sumnjali u sebe i želeli da odustanete?

Ne. Uvek sam se borio do granica teorijskih mogućnosti, čak i kada je izgledalo nemoguće, da sebe ne bih doveo u nezavidnu situaciju. Pošto sam po prirodi sumnjičav i obazriv nikada nisam bio u prilici da posumnjam u sebe i da odustanem.

Učesnik ste u izradi Strategije Impol Seval-a od 2021 do 2026.godine. Kuda ide Impol Seval?

Da, učesnik sam u izradi navedene Strategije. Pošto se radi o velikom i značajnom dokumentu kojim se trasira razvoj Impol Seval.a.d. u bližoj budućnosti, pokušaću, u najkraćim crtama, da istaknem najvažnija opredeljenja:

- Završetkom rekonstrukcije i modernizacije Valjačkog stana za toplo valjanje V-2 kapacitet V-2 će se povećati na cca 125.000 t/god. Radi usaglašavanja kapaciteta V-2 sa Livnicom planirana je nabavka nove Livne baterije L-1 kapaciteta 50.000 t/ god čime bi se kapacitet Livnice povećao na cca 130.000 t/god.

- Da bi mogle da se hladno valjaju "velike" toplo valjane trake težine max 11t, neophodan je valjački stan koji može da prihvati trake, sa spoljnim prečnikom od 1.900 mm. Na nivou Kompanije IMPOL, još nije doneta konačna odluka da li će se nabaviti novi valjački stan za hladno valjanje, ili će se izvršiti rekonstrukcija postojećeg Valjačkog stana V-3. Ovo je strateško i sudbonosno pitanje za dalju perspektivu Impol Seval a.d. Donošenje ove odluke se očekuje u kratkom periodu.

- Planirana je nabavka nekoliko novih adustaznih linija u cilju poboljšanja kvaliteta finalnih proizvoda, sa posebnim akcentom na bojene proizvode. Ovim bi se stvo-

rili uslovi za puno korišćenje kapaciteta Linije za bojenje od 25.000 t/god.

- U cilju poslovanja Impol Seval-a, kao društveno odgovornog subjekta, planirana je realizacija tri ekološka projekta.

Strategijom je predviđena i realizacija većeg broja srednjih i manjih projekata, nabavaka potrebnih osnovnih sredstava, kao i razrešenje infrastrukturnih problema.

Strategijom je planirano povećanje proizvodnje na 68.000 t/god HVP, odnosno ukupne proizvodnje na 83.000 t/god (sa toplu valjanim trakama za potrebe Impola), što je, dugoročno gledano, granična proizvodnja koja se može implementirati sa postojećim infrastrukturnim ograničenjima. U daljoj budućnosti, nakon 2026.godine, umesto baznih investicija, Strategija razvoja se mora koncipirati na projektima finalizacije aluminijuma, Industriji 4.0 i humanizaciji rada. Nadzorni odbor je zahtevao da se Strategija dopuni sa aktivnostima na obezbeđenju standarda ISO 14001 (standard upravljanja zaštitom životne sredine) i ISO 45001 (standard koji definiše zahteve sistema menadžmenta bezbednošću i zdravljem na radu). Nakon usaglašavanja Strategije na nivou Kompanije Impol, u narednim mesecima, biće poznat smer i dinamika daljeg razvoja Impol Seval a.d.

Kakvi su vaši planovi za penzionirske dane?

Pošto u penziju odlazim mentalno "očuvan" imam puno planova. Moj stari hobi, u vezi istraživanja rodoslo-

va i genetskog porekla, dugo godina je bio na "ledu" zbog intezivnog angažovanja na poslu. U planu je obilazak mnogih arhiva po Srbiji, kao i arhiva u Budimpešti, Beču, Nitri, Bratislavi i drugo. U planu je pisanje nekih knjiga, za koje ranije nisam imao vremena. Moj mlađi sin, koji živi u Boru, se bavi pčelarstvom i očekuje angažovanje jednog starijeg asistenta.

Moja ljubav su i putovanja. Proputovao sam skoro celu Evropu, ali nisam posetio mnoge krajeve u Srbiji. I na kraju, imam tri zlatne unukice koje su željne svoga deke. Deo slobodnog vremena moram posvetiti i njima. U planu je i ...

Pitam se da li ću uopšte imiti slobodnog vremena za sve što želim!

Na kraju, čemu Vas je naučila Vaša karijera duga 46 godina?

Citiraću jednu izreku:

„Onaj ko ima strpljivosti može imati šta hoće”

Bendžamin Franklin

Samo strpljivim radom, stalnim učenjem, poštenim pristupom prema Fabrici, korektnim odnosom prema kolegama i zaposlenima može se očekivati uspeh u karijeri.



Za sećanje

Modernizacija valjačkog stana za toplo valjanje V-2

Piše: *Andrija Milović, Tehnolog livenja i toplog valjanja I*



Andrija Milović, na FAT testu

Početku citiranjem reči starijih kolega:

- „Nema boljeg načina da se stekne adekvatno tehnološko znanje nego da se učestvuje u jednom ovakvom projektu“;
- „Mnogi inženjeri prođu svoj radni vek, a da ne dobiju priliku da učestvuju u modernizaciji jedne ovakve mašine“.

Sećam se, bio je ponedjeljak 12. oktobar

2020. godine. Po dolasku na posao dobijam informaciju da je, dan pre, uspešno izvaljan prvi blok na V-2. Dugo iščekivan, posle zastoja koji je trajao preko mesec dana.

Mislili smo i nadali se da će sve ići po utvrđenom planu: dve nedelje za puštanje u rad, proveru svih sekvenci automatskog režima, ispravljanje eventualnih nedostataka, probe valjanja sa dva i tri namotačka prolaza. Potom, još dve nedelje za puštanje mašine u redovan rad, početak rada u sve tri smene. Prošlo je toliko vremena od potpisivanja ugovora, te, sada već davne, 2016. godine! Mislili smo i nadali se, da će svemu ubrzo doći kraj.

Nade su bile opravdane, a očekivanja velika. Kad se sve ovo završi, proizvodimo trake debljine do 3,5 mm, pa i tanje, prečnika 1900 mm, težine 11 t. Povećaćemo kapacitete kako V-2, tako i hladnih valjačkih stanova, jer nije isto valjati na 6 mm i na 2,5 mm, poboljšati kvalitet TVT, smanjiti faktor protoka. Sve u svemu, povećati dobit i stvoriti uslove za još bolju budućnost.

Kada prođu ove četiri nedelje, na scenu stupamo mi, tehnologija. Naš zadatak je bio jasan, „osvojiti“ tehnologiju toplog valjanja, koja će nas dovesti do željenih rezultata. Pitam se, iz ove perspektive, da li sam se više osećao uzbuđen ili uplašen zbog onoga što je pred nama. Bili smo na obukama, trudili se da se pripremimo što je bolje moguće, a došao je trenutak kada to sve treba pretvoriti u praktične rezultate.

Čovek planira, a Bog se smeje. Na žalost, nije sve krenulo onako kako smo planirali i mislili. Dosta problema je isplivalo na površinu u tim prvim danima. Problemi sa zatezanjem, hlađenjem, vođenjem traka, merenjem temperatura, radom profilmetra, valjanjem toplo-valjanih ploča, automatskim sekvencama i još desetina drugih. Uspevali smo da ih rešavamo, jedan po jedan, ali ne dinamikom kojom smo želeli i puštanje u rad se odužilo.

Ipak, svakog sledećeg dana smo bili sve bliže cilju. Danas 5 traka, sutra 9, prekosutra 15. Bilo je napretka, a to

nam je davalo dodatni motiv da ne posustanemo, da svakog sledećeg dana učinimo što više možemo, da damo sve od sebe.

Prvi izazov je došao početkom novembra. Nismo još uveli mašinu u redovnu proizvodnju, a broj traka u Hladnoj valjaonici je skoro došao na nulu. Počeli smo samostalno da radimo u II i III smeni. Trebalo je što pre napraviti programe valjanja. Devet dana, od 6 uveče do 6 ujutru. Sve to, zajedno sa operaterima, bez čijeg iskustva ni ovo, a ni mnoge stvari koje su usledile, ne bismo uspeali tako brzo da uradimo. Podrška kolega iz održavanja i svih ostalih iz IMPOL SEVAL-a, u svakom trenutku, na maksimalnom nivou. Brojevi uspešno izvaljanih traka su se povećavali, 25, pa 35, pa 45. Ušli smo u kakav, takav stabilan režim rada. Ipak, rad sa dve namotalice još uvek nije bio stabilan.

Ubrzo je došao sledeći izazov. Zbog Kovida ostajemo bez podrške ekipe SMS-a na, minimum, dve nedelje. Međutim, straha nema. Uspeali smo da osvojimo tehnologiju valjanja sa jednim namotavanjem. Mašina je mogla da radi, fabrika da proizvodi. Želja je bila jedna, jednostavna, da se svi oboleli uspešno oporave, a ostali, da se sačuvaju.

Ipak, neke naše kolege, koje su bile direktno uključene u Projekat, su obolele, ali su se i uspešno oporavile. U njihovom odsustvu smo nastavili neprekidno da radimo i pokazali snagu, kako stručnu, tako i mentalnu, kompletnog našeg kolektiva. Paniku i strah niste mogli naći u proizvodnoj hali 3.

Došao je i decembar. Ekipe, manje-više kompletna. Višemesečni rad je počeo da se vidi. Prva uspešno izvaljana traka u 2, a zatim i u 3 namotavanja. Radost, oduševljenje, ponos za postignut rezultat. Bilo je tu još mnogo problema, ali nije bilo sumnje da će se isti rešiti.

Novogodišnji praznici su bili pred nama. Ekipe iz SMS-a je otišla put Nemačke. Imali smo uslove za rad i mogli smo da se posvetimo planiranju daljih radova po povratku ekipe iz Nemačke (a bilo je tu i ljudi iz Engleske, Indije).

Krajem januara, sada već 2021. godine, ekipa SMS-a je opet bila tu i mogli smo da nastavimo sa radom. Postepeno smo eliminisali probleme valjanja sa dva namotavanja, a kad smo to u potpunosti osvojili, i sa tri namotavanja. Iz dana u dan pred nama su padale prepreke: P30, M14, A30... na 6 mm, na 5 mm, na 4,5 mm. Došao je i 12. februar i prvo uspešno valjanje A30 na 3,5 mm. Počelo se sa planiranjem valjanja velikih blokova.

Početkom aprila, tačnije 3. aprila uspešno su izvaljene i prve trake od blokova težine 11 t. Projekat je pri kraju.

U trenutku kada ovo pišem u toku su pripreme za testove funkcionalne prihvatljivosti (poznate kao FAT). FAT-om će biti obuhvaćeno 5 proizvoda (5 legura, širina, finalnih debljina TVT). Ako sve dobro prođe i mašina bude prihvaćena, pred nama ostaje još mnogo toga da se uradi u danima koji slede: prilagođavanje tehnologije novim uslovima na V-2,

postizanje ciljanih performansi (profila, ravnoće, kvaliteta) za sve proizvode iz postojećeg asortimana IMPOL SEVAL-a, a nadamo se, i proširenje istog.

Izazovi pred nama su i dalje veliki, ali cilj je sve bliži. Podrška svih zaposlenih u IMPOL SEVAL-u će biti neophodna da se do cilja na kraju dođe. Promene u načinu rada su ključne. Potreba za konstantim usavršavanjem i napretkom je nužna. Ništa više neće biti isto kao tog 12. oktobra 2020. godine.

Na kraju, da se osvrnem na reči svojih kolega sa početka teksta. U potpunosti su upravu. Kroz ovaj Projekat sam napredovao u svakom smislu. To je škola koja se ne može kupiti novcem.

I ko sam sada ja? Posle 7 meseci? Posle toliko nepospavanih noći, strepnje, nervoze, nekad i praznine, ali i radosti, uzbuđenja, osećanja ponosa?

Jedno mogu sa sigurnošću da kažem: u meni više nema straha od nepoznatog.

Na novom zadatku

Razgovaramo sa Slobodanom Marićem, Projekt menadžerom u TEHNIKA d.o.o.



Slobodan Marić, Projekt menadžer Proizvodnje finalnih proizvoda u TEHNIKA d.o.o.

Nedavno ste postavljani na poslove Projekt menadžera u PJ Proizvodnja finalnih proizvoda Tehnika d.o.o. koja se nalazi u Užicu i dislocirana je od ostatka fabrike. Koji su vaši prvi utisci i namere, tim povodom?

Kada se ukazala prilika ja sam izrazio želju da promenim sredinu. Pošto je ovo fizički odvojena celina znao sam da me očekuje složen posao. Pored proizvodnje

koju je neophodno ostvariti, to su poslovi za eksterno tržište, zatim održavanje opreme, energetike, infrastrukture i fabričkog kruga, transport, maloprodaja i svi drugi poslovi koji se pojavljuju svakodnevno.

Odmah nakon dolaska uspostavio sam korektne odnose sa zaposlenima i naišao sam na dobar prijem u novoj sredini. Izuzetno sam zadovoljan saradnjom i odnosom prema poslu svojih prvih saradnika. Isto tako zadovoljan sam zalaganjem radnika i radnom atmosferom koja vlada u proizvodnom pogonu. Radnici na održavanju se izuzetno trude i daju svoj maksimalni doprinos da ostvarimo dobre proizvodne rezultate. Isto tako i radnici u kotlarnici u potpunosti izvršavaju svoje obaveze. Verujem da će se ova uspešna saradnja nastaviti i dalje. Uvek može i bolje, trudićemo se.

Koliko zaposlenih ima organizacioni deo koji vodite i da li planirate unapredjenja u vezi sa organizovanjem poslova i zaposlenih u procesu rada?

U ovoj celini ima 29 zaposlenih. Svakodnevno, koliko nam okolnosti dozvoljavaju, preduzimamo aktivnosti na stvaranju što boljih uslova za rad i što bolje radne atmosfere.

Šta smatrate da je prioritetna problematika ove poslovne jedinice i kako ćete je rešavati?

Nepovoljne okolnosti su starost kompletne infrastrukture: građevinskih objekata, energetskih instalacija, transportnih puteva, zatim viljuškara, a sve to utiče na pouzdanost procesa proizvodnje. Značajan broj zaposlenih ispunjava uslove za penziju u narednim godinama, a na tržištu rada skoro da nema kadrova koji su ovde potrebni u procesu proizvodnje. Neophodno je rešiti i višegodišnja bolovanja pojedinih radnika. Imajući u vidu ukupnu problematiku, koja je izuzetno izražena, potrebno je preduzeti odgovarajuće aktivnosti da bi se sadašnja proizvodnja mogla odvijati u narednom periodu na ovoj ili nekoj drugoj lokaciji.

Koliko ste zadovoljni logistikom unutar Tehnika d.o.o. za Vaš delokrug rada i saradnjom sa ostalim procesima u Impol Seval-u?

Saradnja u okviru Tehnika d.o.o. je na zadovoljavajućem nivou. Zadovoljan sam i odnosom ostalih organizacionih celina na koje smo posebno upućeni: Sektorom proizvodnje, Sektorom marketinga, PKC d.o.o. , Final d.o.o. Ostvarujemo korektnu saradnju i sa drugim organizacionim celinama.

Kako je tekao Vaš dosadašnji karijerni plan?

Radni odnos sam zasnovao 1988. godine u Konstrukcionom birou, u vreme SOUR-a. Izuzetno sam zahvalan inženjerima uz koje sam stekao prva stručna iskustva. Prešao sam u Valjaonicu aluminijuma 1992. godine, u deceniji sankcija, krize i neizvesnosti. I u tim okolnostima održani su proizvodni kapaciteti i izgrađena je Energetika Valjaonice aluminijuma.

Rukovodio sam novom Energetikom u prvim godinama rada. Nakon uspešne privatizacije usledili su investicioni projekti u kojima je Tehnika učestvovala u značajnom obimu. Učešće u investicionom projektu Livnica II za mene je bio poseban stručni i inženjerski izazov. Pokazalo se i posle 15 godina da su odgovori zahtevima bili adekvatni.

Zahvalan sam Operativnom vođi projekta što sam bio u prilici da radim na tom projektu.

Sada sam ovde u Trešnjici, verujem do kraja mog radnog veka.

Novi Upravnik PJ Livnica

Nakon odlaska Zorana Đenadije u zasluženu penziju, na upražnjeno mesto Upravnika PJ Livnica, postavljena je Jelena Matić.



Jelena Matić, Upravnik PJ Livnica

periodu od 1.10.2016. do 10.4.2021. godine, obavljala je poslove Glavnog inženjera proizvodnje PJ Livnica. Na poslove Upravnika PJ Livnica, raspoređena je 11.04.2021. godine.

Jelena Matić, diplomirani inženjer metalurgije i metalnih materijala, završila je studije na Tehnološko-metalurškom fakultetu Univerziteta u Beogradu.

Svoju profesionalnu karijeru, Jelena je 2005. godine započela u MIN Sivi Liv u Nišu.

Od 2006. do 2014. godine, radila je u firmi IKG, Guča, u kojoj je prošla put od Inženjera proizvodnje do Direktora proizvodnje u Livnici.

Neposredno, pre dolaska u Impol Seval, obavljala je, od 2014. do 2015. godine, poslove Tehničkog direktora u Kopex Min-u Liv, u Nišu.

U Impol Seval-u je zasnovala radni odnos 1.12.2015. godine, na poslovima Tehnolog livenja i toplog valjanja I, a zatim, u



Inovatori

*Izvršni odbor Društva je na predlog Razvojnog saveta Društva prihvatio prijavu korisnog predloga, čiji su autori zaposleni **Vasilić Mladen i Vujović Goran***

Peć za žarenje hladno valjanih traka V-5/5 je peć u koju može da se šaržira 8 traka, od kojih je jedna pirometar (merna) traka. Peć je pre nekoliko godina rekonstruisana pri čemu smo dobili jako dobro izolovanu i sigurnu peć. Međutim, pri žarenju traka na kvalitet po zahtevu kupaca (1/4 tvrdo, 1/2 tvrdo i 3/4 tvrdo stanje materijala) dobijali smo materijal koji ima niže mehaničke osobine od zahtevanih.

Proces žarenja u peći V-5/5 nije automatski, odnosno rukovodioci moraju da traže odogovarajući momenat kada proces prevode iz drugog u završni korak žarenja, što je vrlo često usled neprecizne procene vodilo materijal u meko stanje.

Nakon učestalog „prežarivanja“ traka, doneta je odluka da se peć V-5/5 korисти isključivo za trake koje se žare na meko stanje i za međufazno žarenje (žarenje između dva procesa valjanja).

Proces žarenja hladno valjanih traka u peći V-5/5 se sastoji iz 4 koraka a to su zagrevanje, progrevanje, hlađenje i držanje na zadatoj temperaturi. Zajednička ideja Mladena Vasilića, Glavnog tehnologa hladnog valjanja i Vujović Gorana, Tehnologa metalurške tehnologije, je bila je da se proces žarenja sa 4 koraka smanji na 2, odnosno na korak zagrevanja i korak držanje materijala na zadatoj temperaturi atmosfere.

Sa eksperimentalnim radom startovalo se u oktobru 2020 godine, a završeno je u martu 2021 godine, kada je i doneta odluka o prihvatanju korisne ideje.

U početku su Vasilić i Vujović, kroz nekoliko šarži tražili pravi proces koji bi ispunio zahteve, iz nedelje u nedelju korigovali postepeno procese dok nisu dobili ono što su postavili kao cilj, a to je postizanje ujednačenih mehaničkih osobina, uz minimalno rasipanje na trakama iz iste peći. Dobijeni rezultati su potvrđeni uzimanjem proba za ispitivanje mehaničkih osobina na mašinama V-8 i V-24. Utvrdili su da su trake, ovim procesom žarenja, podjednako prožarene kroz celu svoju masu.

Ovakvim načinom rada dobijena je bolja kontrola procesa žarenja traka u peći V-5/5, i omogućeno da se peć ponovo koristi za žarenje na kvalitet kod svih legura i stanja materijala. Takođe prihvatanjem ove ideje olakšan je posao rukovodiocima, tako što je izbegnut njihov subjektivni uticaj procene na tok žarenja.

Nakon što se ovaj proces, u dva koraka, pokazao kao pouzdan, otvorila se mogućnost za nova istraživanja a to je da se proces žarenja odvija bez pirometar trake i na taj način obezbedi dodatno, osmo mesto za žarenje u peći, umesto pirometar trake.

Izvršni odbor Društva je usvojio ovaj predlog Razvojnog saveta Društva i prihvatio prijavu korisnog predloga „Izmena režima procesa žarenja traka na Peći V-5/5“, zbog čega su zaposleni Vasilić Mladen i Vujović Goran, kao autori, nagrađeni.



Jedan od inovatora: Vujović Goran

Stanje COVID-19
na dan 25.04.2021.

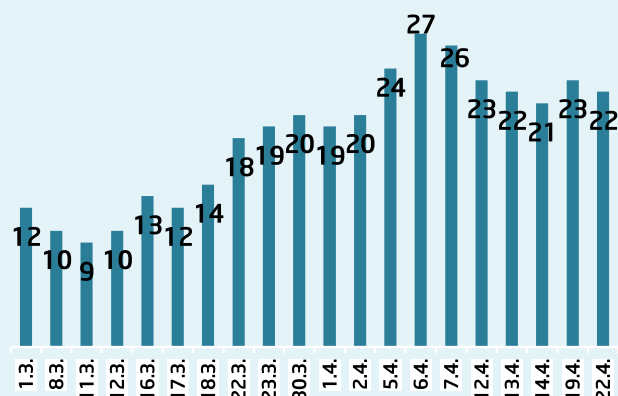
Obnovljena Licenca za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu

Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja je obnovilo Licencu za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu za Impol Seval PKC d.o.o.

Uprava za bezbednost i zdravlje na radu, pri Ministarstvu za rad je, na osnovu dostavljene dokumentacije, utvrdila da Impol Seval ispunjava Zakonom propisane uslove za obnavljanje licence. Nova licenca važi do 12.02.2026. godine.



Кретање броја заражених, запослених у Impol Seval-u, у марту и априлу 2021.



Рекреативно такмичење у смуџању



Pod pokroviteljstvom Samostalnog sindikata Impol Seval-a, smučarska ekipa sastavljena od zaposlenih u Impol Seval-u učestvovala je 07.03.2021. na rekreativnom takmičenju u smučanju na stazama Olimpijskog centra Jahorina, Republika Srpska, BiH.

Takmičenje je održano u cilju promocije sporta i zdravlja, bez takmičarskog značaja i plasmana, uz puno poštovanje svih propisanih epidemioloških mera.



Vujović Milovan
TEHNIKA d.o.o.

Obrazovanje: Stolar

Mesto stanovanja: Lunovo Selo

Zaposlen u Impol Seval-u od: 2014.

Trenutno na poslovima: Radnik na ambalaži

Šta je ono zbog čega ste zasnovali radni odnos u ovom Društvu?

Najpre, to je sigurnost posla i zarade, a zatim i poštovanje zakonskih obaveza Poslodavca prema zaposlenima.

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Posao je dinamičan i omogućava dosta kreativnosti.

Porodica?

Oženjen, otac dvoje dece: Snežane i Luke.

Slobodno vreme/hobi? Ribolov i pčelarstvo.

Hrana koju najviše volite? Roštilj

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Odgovoran, vredan i komunikativan.

Vaša poruka zaposlenima?

Treba svi podjednako da uložimo dodatne napore, kako bismo što pre izašli iz ove neizvesne situacije, prouzrokovane Korona virusom i da održimo dobru radnu i tehnološku disciplinu i dobre međuljudske odnose.



Filipović Dušica
Tehnologija

Obrazovanje: Diplomirani inženjer metalurgije, magistar tehničkih nauka

Mesto stanovanja: Užice

Zaposlen u Impol Sevalu od: 2007.

Trenutno na poslovima: Rukovodilac Tehnologije

Šta je ono zbog čega ste zasnovali radni odnos u ovom Društvu?

Posao u Impol Seval-u mi je pružio mogućnost da radim u struci za koju sam se školovala.

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Posao u Tehnologiji je zanimljiv i dinamičan. Zahteva stalno usavršavanje i sticanje novih znanja.

Porodica?

Udata, majka dvoje dece.

Slobodno vreme/hobi?

Čitanje knjiga, šetnja u prirodi.

Hrana koju najviše volite?

Musaka, a od slatkiša kesten pire.

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Odgovorna, posvećena, optimista.

Vaša poruka zaposlenima:

Radite na sebi!



Topalović Milenko
Sektor kvaliteta

Obrazovanje: Diplomirani inženjer zaštite životne sredine

Mesto stanovanja: Užice

Zaposlen u Impol Sevalu od: 2010.

Trenutno na poslovima: Tehnolog Hemijske laboratorije i sistema zaštite životne sredine

Šta je ono zbog čega ste zasnovali radni odnos u ovom Društvu?

Zaposlenjem u Društvu, pružena mi je prilika da na najbolji način primenim stečeno znanje, ostvarim saradnju sa kolegama, kao i da se upoznam sa savremenim tehnologijama.

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Posao je interaktivan, izazovan i zahteva stalno praćenje aktuelnosti u cilju postizanja ciljeva.

Porodica?

Oženjen.

Slobodno vreme/hobi?

Pčelarstvo.

Hrana koju najviše volite?

Jela domaće kuhinje.

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Odgovoran, posvećen, susretljiv.

Vaša poruka zaposlenima?

Uz optimističan pogled na budućnost i uz upornost, svi planirani ciljevi će biti ostvareni.



Božović Slobodan
PJ Livnica

Obrazovanje: Elektromehaničar za mašine i opremu

Mesto stanovanja: Sevojno

Zaposlen u Impol Sevalu od: 2017.

Trenutno na poslovima: Radnik elektroodržavanja PJ Livnica

Šta je ono zbog čega ste zasnovali radni odnos u ovom Društvu?

Siguran posao i stabilna firma.

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Timski rad, posao je dinamičan i odvija se u kontinuiranoj saradnji sa kolegama.

Porodica?

Oženjen.

Slobodno vreme/hobi?

Trčanje, biciklizam i planinarenje.

Hrana koju najviše volite?

Gulaš.

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Komunikativan, iskren, odgovoran.

Vaša poruka zaposlenima?

Da svi radimo posao prema pravilima kako treba i da se ophodimo jedni prema drugima sa što više pažnje i uvažavanja..

Naši penzioneri



Jevtić Dragan, zasnovao radni odnos u Društvu 21.01.1982. godine.
U penziju je otišao 19.03.2021. godine, sa poslova „Radnik mašinskog održavanja PJ Livnica“.



Vermezović Dragan, zasnovao je radni odnos u Društvu 01.07.1976. godine.
U penziju je otišao 02.03.2021. godine, sa poslova „Rukovalac odmotalice i namotalice linije za bojenje I“.



Vasiljević Prvoslav, zasnovao radni odnos u Društvu 08.09.1986. godine.
U penziju je otišao 17.04.2021. godine, sa poslova „Rukovalac odmotalice i namotalice linije za bojenje“.



Smiljanić Željko, zasnovao je radni odnos u Društvu 02.04.1984. godine.
U penziju je otišao 08.04.2021. godine, sa poslova „Topioničar I“.



Stevanović Miloje, zasnovao je radni odnos u Društvu 12.09.1983. godine.
U penziju je otišao 09.04.2021. godine, sa poslova „Poslovođa proizvodnje PJ Livnica“.



Janković Mitrašin, zasnovao radni odnos u Društvu 28.05.1985. godine.
U penziju je otišao 29.03.2021. godine, sa poslova „Skladištar za izdavanje materijala i interni prijem u Magacinu sirovina“.

Uskrs, najveći hrišćanski praznik

Uskrs ili Vaskrs je najveći je hrišćanski crkveni praznik kojim se proslavlja Isusov povratak u život, odnosno njegovo vaskrsenje.

Uskrs je „pokretni“ praznik, što znači da se njegov datum menja svake godine, ali uvek mora da bude u nedelju.

Uskrs se slavi prve nedelje posle punog meseca posle prolećne ravnodnevnicе. Takođe, pravoslavni Uskrs ne može se praznovati istog dana ili pre Pashe (jevrejski pokretni praznik). Kod pravoslavnih hrišćana, koji koriste stari (Julijanski) kalendar (Srpska, Ruska, Jerusalimska crkva,...), kao i kod pravoslavnih hrišćana koji koriste Milankovićeve (reformisani Julijanski) kalendar (Grčka, Bugarska, Rumunska, Carigradska, Kiparska i Aleksandrijska crkva), Uskrs je uvek između 4. aprila i 8. maja. Kod ostalih hrišćana, koji koriste novi (Gregorijanski) kalendar, Uskrs je uvek između 22. marta i 25. aprila.

Pripreme za Uskrs tradicionalno počinju na Veliki četvrtak. Veliki četvrtak je, po biblijskom predanju, jedan od najznačajnijih dana u životu Isusa i njegovih učenika i ujedno poslednji dan Isusove slobode. Veliki četvrtak su obeležila 4 događaja: sveto pranje nogu učenicima, tajna večera, čudesna Isusova molitva i, na kraju, njegovo izdajstvo i hapšenje. Na ovaj dan, ponegde, počinje bojenje jaja.

Veliki petak se, kao dan Isusovog stradanja, smatra najtužnijim danom hrišćanstva. Na Veliki petak se posti. Običaj je da se na taj dan farbaju uskršnja jaja, najčešće crvenom bojom. Običaj farbanja jaja datira iz 12. veka, a na našem podneblju ga je, najverovatnije, uvela crkva, u 16. veku. Preuzet iz paganskih običaja, u zapadnim kulturama jaja „donosi“ uskršnji zec. Na Veliki petak se ne peva i ne veseli se.



Raspeće Hristovo-freska iz manastira Studenica, naslikana 1208/9. godine

Dani Uskrsa

Nakon Velikog petka sledi **Velika subota**, drugi dan hrišćanske žalosti. Vernici ga obeležavaju u molitvi i tišini. To je ujedno i poslednji dan nedelje stradanja i smrti. Ponoćnom Vaskršnjom liturgijom završavaju se dani žalosti i počinje praznik vaskrsnuća.

Tako počinje **nedelja, prvi dan Vaskrsa**. Nedelja je dan kojeg je Isus vaskrsao.

U celom hrišćanskom svetu, zastupljeno je darivanje jaja. Jaje je simbol obnavljanja prirode i života, a uskršnje crveno jaje znači radost i za one koji ga daruju i za one koji ga primaju. Zajednički običaj je svečana i bogata uskršnja trpeza oko koje se okuplja porodica.

Pravoslavci u Srbiji se tog dana pozdravljaju rečima Hristos vaskrse, na šta se odgovara *Vaistinu vaskrse*. To su pozdravi preuzeti iz srpskoslovenskog. Rasprostranjeni su i oni preuzeti iz ruskoslovenskog, a to su pozdrav Hristos voskrese i otpozrav *Vaistinu voskrese*.

Slave se i drugi (pashalni ponedeljak) i treći dan Vaskrsa (pashalni utorak). Inače, cela ta sedmica naziva se **Velikom, odnosno Strasnom sedmicom**.

Ishrana po krvnim grupama

„Pravilna ishrana“ pola je obavljenog posla, kada je u pitanju jačanje imuniteta i opšteg stanja organizma. Zdrave namirnice bi trebalo da imaju prednost u odnosu na brzu, slanu ili prerađenu hranu, ali nisu sve namirnice za svakoga.

Jedan od kriterijuma je i krvna grupa, kako je objasnio dr Piter Dž. Dadamo, u knjizi "Ishrana po krvnim grupama".



KRVNA GRUPA „O“

Životinjski proteini, navodno, su najpogodniji za ishranu ljudi sa nultom krvnom grupom. Neće im toliko prijati mlečni proizvodi i žitarice, ali će lakše od drugih ljudi variti meso. Važno je mesu dati balans unošenjem svežeg voća i povrća zbog vlakana, vitamina i nutrijenata, koji imaju antioksidativna svojstva.

Preporučeni su teletina, govedina, jagnjetina, ovčatina, riba, kao što su skuša ili pastrmka, dok bi trebalo izbegavati mesne prerađevine i masno meso, kao što je svinjetina. Od čajeva se savetuje zeleni, a ne crni ili druga vrsta. Banane, borovnice i smokve su poželjno voće ako imati nultu krvnu grupu. Izbegavajte praziluk, krompir i drugo povrće puno skroba, kao i mlečne proizvode, jogurt, kefir i sireve.



KRVNA GRUPA „A“

Sveže povrće i voće ključ su ishrane za ovu krvnu grupu, kojoj pogoduju i vegetarijanski i veganski način ishrane. Trebalo bi izbegavati meso, naročito suhomesnate proizvode, i umereno jesti ribu ili morske plodove. Masne ribe, losos, sardine, skuša, pastrmka, poželjni su za ovu krvnu grupu, a sve vrste mesa trebalo bi izbegavati. Hleb od celog zrna, heljda, ovas, mlečni proizvodi, prijaće vam ako ste grupa A.

Izbegavajte još gazirane napitke, đus, sok od paradajza, žestoka alkohola pića, kao i paprike i paradajz, ali i turšiju koja je, inače, zdrava.



KRVNA GRUPA „B“

Verovatno grupa koja može najraznovrsnije da se hrani! Prijaju joj meso, riba, mlečni proizvodi, sve vrste povrća i voća.

Ne bi trebalo da jedete dimljene mesne proizvode i sladoled, što je mnogima iznenađenje, a izbegnite i ražano brašno i kukuruzni griz. Čak se ne savetuje ni piletina, dok su jača mesa kao što su jagnjetina i ovčatina preporučljivi.



KRVNA GRUPA „AB“

Zbog višestrukog antigenskog karaktera nekada liči na A, nekada na B, a nekada na spoj ove dve krvne grupe. Ako imate AB grupu, izbegavajte avokado i banane, nemojte jesti govedinu, piletinu, oslića niti školjke. Ishranu obogatite mlekom, mlečnim proizvodima, orašastim plodovima, potom namirnicama kao što su beli luk, smokve, brokoli, cvekla, kesten, ćuretina i tunjevina.

Kefir i čaj od kamilice možete piti, dok ne bi trebalo da unosite đus i žestoka alkoholna pića.

Iako na ovu temu postoje podeljena mišljenja, dok jedni tvrde da ishrana nema veze sa krvnom grupom, drugi se "kunu" u tu povezanost zasnovanu na genetskoj strukturi svake grupe, zdrava ishrana je uvek preporučljiva a ovo su namirnice koje dr Dadamo preporučuje.

Naravno, važne izmene u ishrani ne bi trebalo praviti bez prethodne konsultacije sa nutricionistom, ili lekarom ukoliko imate neki zdravstveni problem koji bi nepravilna ishrana mogla da dodatno iskomplikuje.



Izvršni urednik: Gordana Savić
Članovi redakcije: Ninko Tešić, Gordana Savić, Budimir Bulatović, Sanja Bosiljčić
Obradili i uredili: Gordana Savić, Nataša Glogovac i Lazar Đokić
Fotografije: Lazar Đokić
Izdaje: Impol Seval a.d. Sevojno, Prvomajska bb
e-mail: gordana.savic@impol.rs
Štampa: Grafičar Užice
Tiraž: 500 primeraka