
История, миссия и ценности Корпорации Триол

Руководитель группы подготовки и
развития персонала

Иванова Е.Г.



Корпорация Триол

Корпорация Триол - ведущий производитель силовой электроники, нефтедобывающего оборудования и электротехники.

В составе компании собственный завод с отделами разработки, три офиса продаж в Москве, Петербурге и Харькове, сеть сервисных центров в Москве, Нижневартовске, Нефтеюганске, Бузулуке, Тюмени, Харькове.

Адреса сайтов: www.triolcorp.com Адреса

сайтов: www.triolcorp.com,

www.trioloil.ru Адреса сайтов:

www.triolcorp.com, www.trioloil.ru,

www.softstart.ru Адреса сайтов:

www.triolcorp.com, www.trioloil.ru,

www.softstart.ru, www.highvoltage.ru

Корпорация Триол



Логотип компании

Разработка и производство
электротехники

Слоган компании



Новый логотип компании

Преобразовываем мир!

Новый слоган компании

Описание логотипа компании

Логотип представляет собой стилизованное изображение ленты Мёбиуса (символ вечности), которая состоит из частей разного цвета. Цвета символизируют:

синий – стабильность компании, ее надежность. Характеризует ценности компании и верность им. Элитарность и престижность компании,

желтый – дружелюбность и открытость компании. Доверие и удобство работы, взаимодействие и партнерство,

красный – новаторство и революционность. Активность и энергичность, лидерство.

Цвета знака не только взаимосвязаны, но и являются единым целым. Основной акцент знака сделан на гибкости, способности адаптироваться к окружающему миру. Знак создает ощущение постоянного движения.

Оборудование Триол

Ассортимент выпускаемой и разрабатываемой нами продукции:

- Станции управления электроцентробежными насосами серии Триол АК (0,4 кВ) для управления, защиты и оптимизации работы вентильных и асинхронных ПЭД, номинальный ток первичной силовой цепи 100 - 2000 А.
 - Микропроцессорный контроллер средств автоматизации УМКА.
 - Погружная телеметрия Триол ТМ.
 - Преобразователи частоты серии Триол АТ (низковольтные — 380 В, 660 В; высоковольтные — 3; 6; 10 кВ) для управления и защиты асинхронных и синхронных электродвигателей мощностью 0,75 — 5000 кВт.
 - Устройства плавного пуска серии Триол АС (низковольтные — 0,4 кВ; высоковольтные — 3; 6; 10 кВ) для «мягкого» пуска промышленных механизмов с приводными трехфазными асинхронными двигателями, мощностью от 45 до 12500 кВт.
-
- АСУ ТП на базе преобразователей частоты Триол.

Что такое преобразователь частоты?

Электрические двигатели (ЭД) применяются практически повсеместно: на производстве, транспорте, в быту. В основном, используются так называемые асинхронные, которые отличаются повышенной надежностью и простотой конструкции.

При работе очень часто требуется изменить скорость вращения вала ЭД. Наиболее надежным и распространенным способом является использование преобразователя частоты (ПЧ).

ПЧ осуществляет изменение частоты входящего электрического тока, а также его напряжения. Если к выходу преобразователя подключить асинхронный электродвигатель, то, увеличивая частоту, можно увеличить скорость вращения его вала. Снижение частоты приводит к уменьшению количества оборотов электродвигателя в единицу времени.

При этом регулировка осуществляется очень плавно. К тому же КПД преобразователей частоты может достигать до 98%.

Зачем это нужно?

Для решения стандартных проблем любого предприятия:

экономии энергии, увеличения сроков службы оборудования, снижения затрат на ремонтные работы, обеспечения оперативного управления и достоверного контроля за ходом технологических процессов и др.

Значительная экономия электроэнергии легко достигается при одном условии - преобразователь должен что-либо регулировать (поддерживать какой-либо технологический параметр).

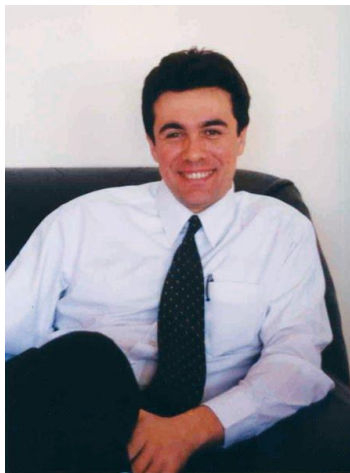
Если это **насос**, то нужно регулировать расход воды, давление в сети или температуру чего-либо охлаждаемого или нагреваемого.

Если это **вентилятор или дымосос**, то регулировать нужно температуру или давление воздуха.

Если это **конвейер**, то нужно регулировать его производительность.

Если это **станок**, то нужно регулировать скорости подачи или главного движения.

Дмитрий Валерьевич Хачатуров, президент компании



1999 ...Мы начали разработку в 93-м, на первый образец ушел почти год, серийно стали производить уже в 96-м. Если бы мы плохо работали, дорого продавали или делали не то – у нас не было бы сегодня повторных, третьих, четвертых заказов. Верно? Недовольных нет! Их просто не может быть, потому что мы любим свое дело и делаем его на совесть!

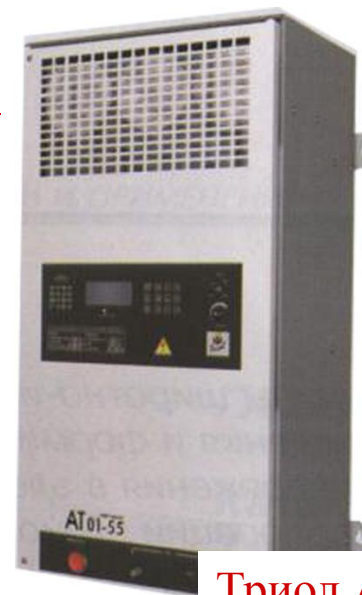
2007 ...Нам удастся сохранить дух и традиции нашей компании, которые были заложены с самого начала – открытость к новому (Всё новое рождается сегодня!), профессионализм (Мы любим свое дело!), способность к свершениям (Если это не противоречит законам физики – мы сделаем это!), а также многие другие, включая взаимное уважение, доверие и нацеленность на результат.

2011 ...Основная цель нашей работы – создать нашим партнерам такое поле возможностей в области силовой электроники и электротехники, которое позволит им решить свои самые амбициозные, перспективные и сложные задачи на пути создания, совершенствования и бурного развития своего бизнеса.

История компании

Корпорация Триол была создана в июне 1993 года. К серийному производству преобразователей частоты первого поколения Триол АТ01 компания приступила в 1996 году. В 2001 году мы выпускали более 1000 моделей 11 серий преобразователей третьего поколения мощностью 5 – 5000 кВт.

В 1999 году в содружестве с заводом «Редуктор» нами была изготовлена станция управления станком-качалкой СУС Триол-01, оснащенная частотно-регулируемым приводом мощностью от 5,5 до 37 кВт. Поставки этих станций были налажены как на территории России, так и в Средней Азии.



Триол АТ01



СУС Триол 01

История компании

В 2001 году к нам обратилась компания «Алнас» с заказом на изготовление по ее техническим требованиям специализированных вентильных частотно-регулируемых приводов для управления вентильными двигателями.

Для этого же заказа была проведена разработка универсального микропроцессорного контроллера УМКА-01. Такого рода оборудования было выпущено более 100 комплектов.

На основе полученного опыта мы сделали нашу первую станцию управления электроцентробежным насосом (СУ ЭЦН) Триол 02 – для асинхронных двигателей погружных насосов с частотно-регулируемым приводом.



СУЭЦН Триол 02



УМКА-01

История компании

С 2004 года в серию была запущена СУ ЭЦН Триол АК03, имеющая принципиально новую конструкцию и расширенные функциональные возможности.

В 2005 году было начато производство станций Триол АК06, которые имели ряд отличительных характеристик и преимуществ: значительно расширенный мощностной ряд; унифицированную систему управления – контроллер УМКА-02М; возможность работы станции с телеметрией различных производителей и т.д.

В 2006-2009 г.г. были разработаны и введены в серийное производство станции прямого и плавного пуска Триол АК01 и АК02, универсальные микропроцессорные контроллеры УМКА-03 и УМКА-04.



Триол АК03



Триол АК06

История компании



В 2002 г. система управления качеством в области разработки, производства, внедрения и обслуживания оборудования Триол была сертифицирована компанией TNO Certification (Голландия) и признана соответствующей требованиям международной системы стандартов ISO 9001 – 2000, с 2010 года признана соответствующей требованиям международной системы стандартов ISO 9001 – 2008.



История компании



1999



2006



2003



2011

История компании



2003



2011

История компании



2009

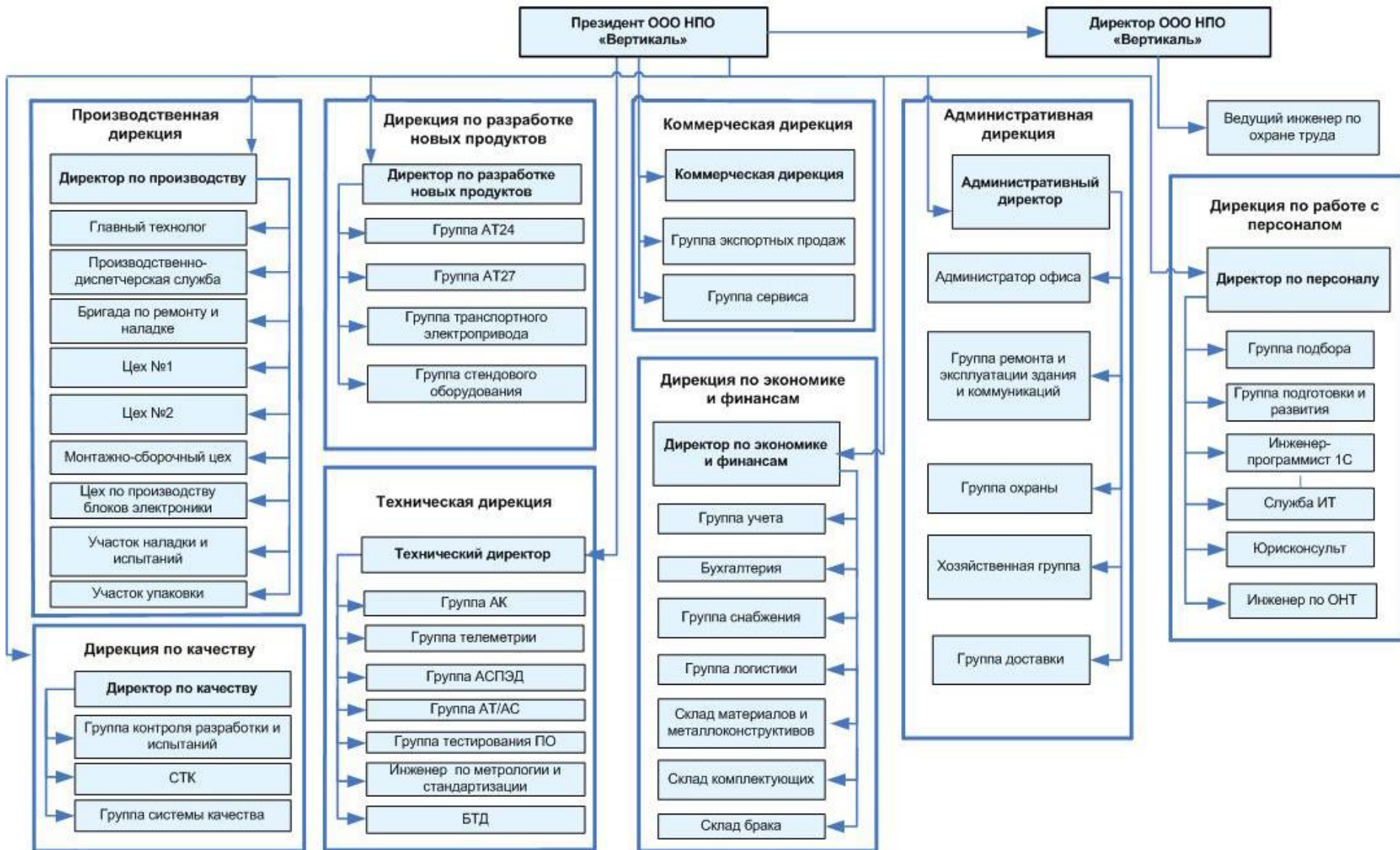


2010



2010

Структура компании



Цель существования компании Триол

Стать одним из самых эффективных предприятий на рынке силовых устройств, предприятием, которым сможем гордиться и мы и наши дети. **(В. Гречихина)**

Быть лучшей в своем стремлении удовлетворить потребности заказчика. **(Г. Карпов)**

Обеспечить развитие своих сотрудников, за счет этого и собственное развитие, приносить радость всем взаимодействующим и связанным с компанией людям. **(С. Логвин)**

Доказать, что не только на сырьевых ресурсах, но и на разработке новых технических идей и воплощении их в серийную продукцию можно успешно работать. **(Д. Сиклитев)**

Предоставление возможности как нашим сотрудникам, так и нашим клиентам, быть первыми и лучшими в своем деле. **(А.Фир)**

Миссия Корпорации Триол состоит в том, чтобы предлагать своим клиентам, партнёрам, сотрудникам и акционерам то, что никто другой им предложить не может.

Подробнее...

Для человечества в целом: создавать важное и нужное для людей, то, что без нас не будет создано никогда или будет создано нескоро.

Для общества, в котором мы живём: создать такой прецедент в бизнесе (промышленности, экономике), который позволит людям, живущим (или жившим) в России и Украине, испытывать чувство гордости, где бы они ни находились.

Для наших заказчиков: приносить в их деятельность такие возможности, которые позволят им решить свои самые важные задачи и которые содержат в себе наиболее передовые достижения в силовой электронике, электротехнике, программировании, электронике и машиностроении.

Для наших специалистов и руководителей: создавать для них эксклюзивные возможности для работы и творчества, которые позволят им реализовывать свои самые смелые, самые для них экономически привлекательные, самые востребованные мечты, замыслы и идеи.

Для нас самих: создавать друг для друга такую атмосферу, в которой мы будем чувствовать себя уверенно, комфортно и в тонусе, развиваться как личности и профессионалы, быть нужными, здоровыми и счастливыми.

В целом наша миссия состоит в том, чтобы восхищать новыми возможностями и делать людей счастливее.

**Миссия Триола – это миссия каждого
сотрудника компании, каждого её
подразделения, каждой дирекции.**

Задача состоит не в том, что написать себе красивую миссию и вывесить её на сайте и в кабинетах компании.

**Задача состоит в том, чтобы в каждом своём действии, в каждом своём решении, в каждом своём слове неотступно и всем коллективом преследовать эту самую миссию, соблюдая ценности.
Минимум лет 20 подряд!**

Тогда она станет истинной!

Чтобы это делать, в неё нужно верить до прихода в Корпорацию Триол.

Вы в это верите? Если ответ «нет» – Вы выбрали не ту компанию, если ответ «да» – идёмте дальше.

Что нас должно объединять для реализации миссии Компании?

Ценности составляют своеобразный генетический код, объединяющий компанию, определяющий ее отличительные черты, стиль корпоративной культуры, влияющий на действия, совершаемые во внешнем мире.

Ценности лежат в основе выбора.

«Базовая философия, дух и „внутренний импульс” организации сказываются на ее достижениях в большей мере, чем ее технологические или экономические ресурсы».

руководитель IBM Томас Уотсон

Ценности компании. СТП «Кадровая политика»

Корпоративными ценностями, объединяющими нас, являются:

- *Профессиональные ценности* – мастерство и совершенство – мы любим радовать себя и других надёжными и красивыми решениями. Найти сочетание оригинальности и надёжности трудно, но именно в этом секрет наших успехов. Нам нравятся новые профессиональные вызовы, они дают возможность максимальной реализации нашего профессионального потенциала.
- *Любознательность и открытость к возможностям окружающего мира* – мир наполнен возможностями, которые нам интересно реализовать! Открытость, творческий энтузиазм помогают нам быстро находить новые возможности для развития компании.
- *Сотрудничество с партнерами, коллегами, поставщиками* – мы объединяемся с партнерами, чтобы консолидировать усилия и получать совместный результат больший, чем каждый в отдельности, максимально реализовывать наши интересы и интересы наших партнеров.

Ценности компании. СТП «Кадровая политика»

- *Ценность жизни и времени* - мы работаем для того, чтобы максимально полно и продуктивно реализовать время жизни. Работа приносит нам радость и удовлетворение.
- *Ценность человека* - уникального, творческого. Только человек, который ценит другого человека, может сделать качественный, надежный, востребованный продукт. Поэтому мы тщательно подбираем и готовим сотрудников, создаем условия для их профессиональной и личностной реализации.

Как мы оцениваем сотрудников компании?

Компетенции - это набор определенных характеристик (знаний, навыков, личных качеств) сотрудника, необходимых ему для успешного исполнения своих должностных обязанностей.

1. Стремление к совершенству
2. Лидерство
3. Здоровье
4. Профессионализм
5. Умение общаться и эмоциональная зрелость.

6. Изобретательность и способность к инновациям
7. Личные намерения (цели)
8. Стремление к развитию
9. Потребность разделять ценности компании

Стремление к совершенству

Этап 1. Решает задачи качественно и в срок под контролем и наблюдением. Самостоятельно не способен расставить приоритеты. Решает проблемы по аналогии с прошлым.

Этап 2. Решает задачи качественно и в срок без внешнего контроля и наблюдения. Внимателен к деталям. Оценивает и анализирует последствия каждого принимаемого решения. Пытается максимально систематизировать ситуацию и найти универсальное фундаментальное решение. Берет на себя ответственность и принятие решения в ситуации дефицита информации либо времени. Анализирует альтернативные «сценарии», прежде чем принять решение. Системно определяет и обобщает части проблемы.

Стремление к совершенству

Этап 3. Устанавливает и следует высоким стандартам в качестве и сроках. Постоянно контролирует качество своей работы. Всегда выполняет принятые на себя обязательства. Способен выявить ключевые аспекты и провести анализ большого количества сложной информации. Находит универсальные перспективные решения, с просчетом на несколько шагов вперед.

Этап 4. Устанавливает высокие стандарты работы для себя и других, влияющие на деятельность организации. Взгляд на вещи по-новому, демонстрирующий поистине революционное мышление. При принятии решений учитывает глобальные последствия различных решений. Разрабатывает принципиально новые концепции. Рассматривает различные гипотезы на основе конкретной ситуации.

Лидерство

Этап 1. Ученичество.

Решает задачи под строгим контролем и наблюдением.

Чётко и заинтересованно выполняет свою работу.

Достигает доверия, благодаря выполнению своих обязательств.

Стремится получить рекомендации коллег и проявляет готовность следовать им.

Изучает бренд и цели компании, овладевает фундаментальными компетенциями и уникальными свойствами фирменного лидерства в нашей компании.

Лидерство

Этап 2. Внесение вклада.

Формирует отличительную компетенцию, решает проблемы на глубинном уровне.

Достиг уровня лучших специалистов организации. Часто взаимодействует с коллегами и редко обращается к менеджеру за советом. Повышает свою значимость в команде.

Командный игрок; тесно взаимодействует с остальными, регулярно информирует их о своей работе.

Демонстрирует своё мастерство применительно к бренду и целям компании; накоплен полезный опыт и показывает результаты, согласующиеся с фирменным лидерством: получать нужные результаты правильным образом.

Лидерство

Этап 3. Локальный лидер.

Осуществляет действия, выходящие за рамки функций, видов или участков бизнеса.

Расширяет свое участие в работе компании путём выполнения смежных функций и работы по другим направлениям.

Преднамеренно расширяет сеть контактов как внутри организации, так и за ее пределами.

Отказывается от роли эксперта по отдельным вопросам.

Выделяет время на развитие качеств и повышение квалификации коллег, используя для этого наставничество, советы и распределение работ.

Формирует бренд в других; помогает развитию «фирменных» лидеров на всех уровнях, используя для этого взаимодействие «один на один».

Добиваться лучших результатов за счёт интеграции в организации отдельных функциональных направлений.

Лидерство

Этап 4. Глобальный лидер.

Влияет на общую направленность деятельности организации; уделяет повышенное внимание к достижению конкурентного преимущества.

Внешний фокус и анализ ситуации в долгосрочной перспективе

Использует свои полномочия и влияние в интересах организации.

Выполняет функции связующего элемента, представляя организацию в общении с внешними заинтересованными лицами, и при переводе потребностей этих лиц в соответствующее поведение организации

Выявляет, поддерживает и развивает будущих лидеров организации.

Требует от всех лидеров нужных результатов правильным образом.

Здоровье

Удовлетворительное. Физическое и психологическое состояние позволяют решать поставленные задачи, однако сотрудник бывает на больничном больше 15 дней в году, но не более 30 дней в году.

Хорошее. Сотрудник имеет здоровый вид, хорошее настроение, на больничном бывает не чаще 10 дней в году.

Отличное. Сотрудник имеет здоровый вид, хорошее настроение, не имеет вредных привычек, больничный берет не чаще одного раза в год.

Превосходное. Сотрудник имеет здоровый вид, не имеет вредных привычек, регулярно следит за своим здоровьем, эффективно управляет расходом энергии, эмоций и сил. Практически никогда не болеет.

Профессионализм

Ниже среднего. Результаты ниже среднего (цели и задачи должности как правило не выполняются), работник не справляется со своей обязанностью (40-60%).

Ожидается большего. Средние результаты (цели и задачи должности выполнены частично), работник в целом справляется со своей обязанностью (60-80%).

Хорошо. Хорошие результаты (цели и задачи должности выполнены), работник хорошо справляется со своей обязанностью (80-100%).

Превышает ожидания. Отличные результаты (цели и задачи должности перевыполнены), работник успешно справляется со своей обязанностью (свыше 100 %).

Умение общаться и эмоциональная зрелость

Этап 1. Осознаёт свои состояния, чувства и мысли и может их выразить. Без приглашения высказывает собственное мнение и выявляет точки соприкосновения с другими. С готовностью принимает конструктивную обратную связь. Вызывает желание обращаться к нему в дальнейшем.

Этап 2. Осознаёт состояние, чувства и мысли других и может об этом говорить. Редко конфликтует, отсутствует личная эмоциональная напряженность. Приветлив и улыбчив. Объективно и корректно оценивает ошибки других, стимулирует сотрудников делать выводы по предотвращению их повторения в будущем. Создает атмосферу сотрудничества вокруг себя.

Умение общаться и эмоциональная зрелость

Этап 3. Управляет своим состоянием, чувствами и мыслями в целях общения. Разрешает конфликтные ситуации. Объединяет различные взгляды различных людей. Ладит практически с любыми собеседниками и аудиториями. Развивает и преумножает атмосферу сотрудничества.

Этап 4. Управляет состоянием, чувствами и мыслями других в целях общения, учитывая индивидуальные особенности каждого (как в рамках индивидуального общения, так и при общении с аудиторией). Мотивирует, вдохновляет, поддерживает собеседника и аудиторию. Создаёт неповторимую атмосферу творчества и сотрудничества вокруг себя.

Изобретательность и способность к инновациям

Этап 1. Позитивно относится к новациям, готов их создавать. С удовольствием участвует в обсуждении новаций в коллективе.

Этап 2. Активно и регулярно разрабатывает, создает и распространяет новые виды изделий, технологий, организационных форм в следующих областях:

1. Улучшение продукта/услуги;
2. Улучшение обслуживания Заказчика;
3. Расширение ассортимента продукта/услуги;
4. Предложения по улучшению бренда компании;
5. Новые способы увеличения эффективности и качества/уменьшение расходов.

Изобретательность и способность к инновациям

Этап 3. Предлагает новации во всех областях деятельности. Работает над собственной эффективностью и креативностью (способностью к конструктивному и нестандартному мышлению и поведению, осознанию и развитию своего опыта) в работе. Создает новации в управлении компанией.

Этап 4. Предлагает новации следующего уровня развития компании. Управляет процессом изменений в компании. Занимается переосмыслением и перепроектированием существующих бизнес-процессов для достижения радикальных улучшений в таких показателях организационной деятельности, как продажи, прибыль, затраты, качество продукции, уровень обслуживания, оперативность, сила команды и т.д.

Стремление к развитию

Этап 1. Не стремится к росту, удовлетворен уровнем своего развития. Четко выполняет задачи без желания и стремления к изменениям. Участвует в обучении только «по команде». План развития не составляется или составляется по инициативе других сотрудников, но не выполняется.

Этап 2. Периодически самостоятельно работает над развитием отдельных компетенций. Стремится определить зоны для роста, запрашивает у руководителя и коллег регулярно обратную связь о сильных и слабых компетенциях. Заинтересован в составлении и выполнении индивидуального плана развития. Позитивно относится к изменениям.

Стремление к развитию

Этап 3. Берет на себя ответственность за собственное развитие. Ведет системную работу по собственному развитию, стремится к приобретению знаний и навыков, необходимых для выполнения работы более эффективно. Объективно оценивает себя сам, готов обсуждать с руководителем, наставником свои зоны роста. Фиксирует и достигает цели в плане развития. Самостоятельно ищет и создает инструменты к решению новых сложных задач. Выступает наставником для отдельных сотрудников, оказывает помощь другим в развитии. Иницирует изменения, когда видит необходимость.

Этап 4. Управляет своим профессиональным и карьерным ростом. Постоянно обучается. Вдохновляет других на развитие. Отбирает и распространяет информацию о ключевых технологиях, передовых методах и инструментах для других членов группы. Выступает наставником и тренером для групп сотрудников. Управляет знаниями на уровне Дирекции. Может быть руководителем проекта по внедрению изменений.

Личные намерения (цели)

Этап 1. Личные намерения в стадии прояснения, т.е. не могут быть четко сформулированы и выражены.

Этап 2. Личные намерения прояснены и могут быть обсуждаемы. Своими действиями создает атмосферу открытости, честности. Объясняет мотивацию собственных поступков. Демонстрирует прозрачность намерений и поступков.

Этап 3. Личные намерения соответствуют развитию компании в ближайшие 5 лет. Сопоставляет краткосрочные результаты деятельности с долгосрочным развитием. Придерживается общего плана или стратегии, меняет образ действий, чтобы выполнить план в изменившейся ситуации. Проявляется высокая динамика в деятельности сотрудника.

Этап 4. Личные намерения соответствуют развитию компании в дальней перспективе (10 и более лет). Развивает индивидуальные и организационные возможности для достижения долгосрочных целей компании. Комфортно себя чувствует в ситуациях глобальных изменений в компании и вокруг компании, понимает их необходимость.

Потребность разделять ценности компании

Этап 1. Действует в соответствии со стандартами корпоративной культуры.

Разделяет ценности компании, понимает ее стратегические устремления, воспринимает все происходящие в ней события как свои собственные. Информировывает и дает обратную связь по важным стратегическим вопросам.

Этап 2. Является примером соблюдения и пропаганды корпоративных ценностей. Следит за соблюдением норм корпоративной культуры сотрудниками. Отделяет "добро" и "зло" на уровне подразделения.

Этап 3. Определяет ключевые организационные ценности, поддерживающие видение и миссию. Создает корпоративные стандарты. Диагностирует разрывы между "реальными" и "идеальными" корпоративными ценностями. Направляет компанию на устранение разрывов.

Этап 4. Создает и распространяет систему ценностей, обеспечивающие успех и развитие компании. Формирует корпоративную культуру. Отделяет "добро" и "зло" в отношениях компания – внешний мир.

Почему Триол?

Атмосфера в компании постоянно заставляет совершенствоваться – это интересно. (В.Б.Данковская)

Мне нравится разрабатывать новые конкурентоспособные продукты. Мне нравится коллектив и активная позиция компании. (Р.Маньшин)

..интересная работа, которая всегда бросает вызов моим способностям и развивает меня и как инженера, и как личность. (Н.Егоров)

... ощущаю значимость своей работы в компании. (А.Романюк)

Мне нравится то, чем я занимаюсь сейчас, я вижу перспективу развития и карьерного роста. Я разделяю ценности этой компании. (Д.Львов)

Хочу и дальше расти и развиваться с Триолом, участвовать во всех достижениях и событиях, вносить свой вклад в общее дело. (Е.Маликова)

Спасибо за внимание!