

На общем годовом собрании акционеров ЗАО «МОФ «Парижская коммуна»



объектам недвижимости детского оздоровительного лагеря «Заря» (дер. Головково) общей площадью 9,5 тыс. кв. м. А в феврале текущего года был выкуплен земельный участок площадью 26 га. Несомненно, указанные проекты – это перспектива развития ЗАО МОФ «Парижская коммуна».

Учитывая большую ответственность и необходимость привлечения финансовых ресурсов в апреле т.г. была введена должность заместителя Генерального директора по организации и управлению инвестиционными проектами, на которую назначен Болдырев Дмитрий Анатольевич. На должность руководителя финансовой службы – Анисимов Александр Игоревич, работавший до этого заместителем руководителя данной службы.

В бюджете на текущий год предусмотрены финансовые вложения в объеме 50 млн. рублей. Из них:

- на обеспечение подготовительного периода по возведению многофункционального комплекса с подземной стоянкой по адресу ул. Шлюзовая набережная владение 4 /2 не менее – 47 млн. рублей;

- финансирование разрешительной и проектной документации по Центру оптовой торговли обувью и дистрибуции ЗАО МОФ «Парижская коммуна» – 3 млн. рублей;

Необходимо отметить, что финансирование строительно-монтажных работ по возведению здания многофункционального комплекса с подземной стоянкой по адресу: Шлюзовая набережная, владение 4/2 начнется только после положительного решения вопроса о возможности привлечения внешних инвестиций и наличия договоренности с якорным арендатором.

При этом обеспечение требований расчетов по инвестиционному контракту с Правительством Москвы будет производиться за счет средств резервного инвестиционного фонда, сформированного в 2007-2008 гг. По состоянию на 01 января 2009 года объем резервного инвестиционного фонда общества составляет 206 млн. рублей.

БЛОК СТРАТЕГИЧЕСКОГО И КОРПОРАТИВНОГО РАЗВИТИЯ

В 2008 году основной задачей блока, как и ранее, явилось внедрение результатов инновационных, научно-исследовательских работ, направленных на повышение эффективности работы компании. В конце прошлого года были завершены масштабные работы по созданию новых обувных брендов. За два года затраты на эти работы и составили более 2,5 млн. руб. Были разработаны: новый логотип бренда «Парижская коммуна» в категории бизнеса - обувь, новые бренды детской обуви в ценовом сегменте «средний» - «Топотам», в сегменте «средний +» бренд - «Элегами». В результате проведенной оперативной работы ЦМиТ коллекции детской обуви под новыми брендами уже поступили в продажу, в первую очередь в наши фирменные магазины. Нам необходимо активно проводить работу по развитию и продвижению новых брендов. Вся необходимая информация у нас есть, направления развития понятны.

Дополнительные преимущества в продвижении нашей продукции дадут нам и сертифицированная система менеджмента качества на соответ-

ствии международным стандартам ISO 9000:2005. Задачей для всех участников SMK должно стать укоренение и дальнейшее развитие системы, ее сертификация на соответствие уже новой редакции ISO 9000:2008 в

декабре 2009 г.

В отчетном году была продолжена работа по развитию корпоративной информационной системы управления. Отдел информационных технологий приступил к внедрению последнего модуля КИСУ – «1С – управление промышленным предприятием», в котором будет завершена автоматизация всех бизнес-процессов управляющей компании ЗАО МОФ «Парижская коммуна». В 2008 году был реализован первый этап этого проекта. В целом на все эти работы было израсходовано 4 млн. 759 тыс. рублей. В 2009 году работа по внедрению всего модуля будет продолжена исключительно силами отдела информационных технологий и окончательно будет завершена в 2010 году. Но главное условие финансирования этой работы – результаты ее внедрения должны найти отражение в оргструктуре холдинга и дать реальную экономическую эффективность. Ибо, к сожалению, несмотря на приличные затраты по внедрению программного обеспечения, численность служб остается неизменной, а порой и растет.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

В соответствии с проводимой в группе предприятий ЗАО МОФ «Парижская коммуна» кадровой политикой – персонал является одним из важнейших корпоративных ресурсов и в этот кризисный период играет решающую роль в повышении эффективности и конкурентоспособности компании. Неслучайно на заседании Наблюдательного совета в августе 2008 года был рассмотрен вопрос о состоянии и тенденциях развития кадрового потенциала компании и определен целый ряд мер в этой сфере.

По состоянию на 01.01.2009 кадровый потенциал фабрики выглядит таким образом: численность – 462 чел., что по группе предприятий составляет 27%, руководителей 68 чел., специалистов – 102 чел., рабочих 292 чел.. Женщин и мужчин соответственно – 71% и 29%. Текучесть персонала – 17,7%. Персонал представлен 138 специальностями (92 – специалисты, 46 – рабочие). Имеют начальное профессиональное образование – 24%, среднее профессиональное 15%, высшее – 28%, пятеро из них имеют ученые степени. В отчетном году защитила кандидатскую диссертацию инженер-технолог центра моделиро-



вания и технологии Бошкарева Юлия Викторовна и продолжают учиться в аспирантуре в настоящее время еще 2 человека. В настоящее время в коллективе трудятся 1 лауреат премии

Правительства РФ, 9 чел., награжденных орденами; 133 чел. – медалями; 58 чел. удостоены отраслевых наград, звания заслуженных и почетных работников, 338 чел. отмечены грамотами, благодарностями, знаками органов государственной власти различных уровней, общественными и др. организациями. В 2008 году были награждены государственной наградой – один человек и ведомственными – двое.

Основная и самая многочисленная категория производственного персонала 63,2% – это рабочие предприятия, 2/3 из них – работники основного производства, непосредственно занятые созданием материальных ценностей. Надо сказать, что в 2008 году, объявленным «Годом семьи», наше предприятие было признано победителем среди 150 претендентов и заняло первое место в городском конкурсе «Лучшее предприятие для работающих мам». Это большая и заслуженная награда всего нашего коллектива.

Хочется обратить внимание на тот факт, что средний возраст работающих – 46 лет. Каждый пятый член коллектива сегодня – это работаю-



щий пенсионер. Актуальным остается вопрос обеспечения оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественно состава кадров в соответствии с потребностями нашего предприятия. Сегодняшний кризис создал определенные условия для обновления кадрового состава компании.

Поэтому сегодня как службой управления персоналом, так и всеми руководителями структурных подразделений должна проводиться такая кадровая политика, которая способна выявить проблемы, слабые и сильные стороны персонала, и на основе данного анализа определить приоритеты и ориентиры для оптимизации и использования кадрового потенциала более эффективно, повысить его отдачу.

В отчетном году была проведена определенная работа по выполнению взятых перед коллективом обязательств в области социальных гарантий и льгот и доведению заработной платы до рыночного уровня. Социальный пакет для каждого работника компании в 2008 году составил 38 700 рублей (в 2007 году – 30 100 руб). В целом затраты на эти цели в отчетном периоде составили 16,5 млн. руб.

Последовательно реализуемая наметенную политику установления конкурентного уровня заработной платы в группе предприятий ЗАО МОФ «Парижская коммуна», была проведена дважды ее индексация. Традиционно, в феврале – были повышены расценки для сельщиков на 20% и тарифы для повременщиков на 15%. И впервые, предвосхищая события финансового кризиса, заработная плата еще раз была пересмотрена в сентябре 2008 года. Кроме того, в июне 2008 года были пересмотрены квалификационные разряды работ, выполняемых рабочими основного производства, в соответствии с трудоемкостью технологических операций.

Наряду с этим оказалось эффективным решение выделить дополни-

тельные фонды оплаты труда рабочим в производственных цехах. На эти цели в 2008 г. ежемесячно направлялось 1 млн. 850 тыс. рублей, в том числе на ЗАО МОФ «Парижская коммуна» – 645 тыс. руб., на дочерние предприятия – 1 млн. 220 тыс. руб. Всего же ежемесячно увеличение фонда с 01.02.2008 составило по ЗАО МОФ «Парижская коммуна» – 1,3 млн. руб., по дочерним предприятиям – 835 тыс. руб., и с 01.09.2008 дополнительное увеличение составило по фабрике



«Парижская коммуна» – 1,3 млн. руб., по дочерним предприятиям – 2,1 тыс. руб. На 01.01.2009 среднее значение заработной платы в ЗАО МОФ «Парижская коммуна» на 77,9 процента выше средней зарплаты рабочих в легкой промышленности Москвы.

Темпы роста заработной платы в 2008 году по-прежнему опережали темпы роста производительности труда. Это было вызвано необходимостью привести заработные платы работников к рыночному уровню стоимости труда в Москве. Сегодня такое соотношение просто недопустимо, и требует однозначного решения этого вопроса.

В 2008 году в ЗАО МОФ «Парижская коммуна» различными формами обучения было охвачено 75 человек. Затраты на обучение составили 308 744 тыс. рублей.

В отчетном году на нашем предприятии прошли производственную и преддипломную практику студенты высших учебных заведений – 17 человек, средних профессиональных – 25 человек и учащиеся начального профобразования – 14 человек. Пришли работать в коллектив 4 молодых специалиста. Регулярно в структурных подразделениях фабрики проходят стажировку студенты старших курсов нашего базового ВУЗа, так в 2008 году прошли стажировку 5 студентов МГУДТ. Эти факты показывают, что у молодежи возрождается инте-

рес к материальному производству. Еще одним подтверждением этому стало регулярное проведение профориентационных экскурсий московских школьников с посещением производственным цехов и музея фабрики. Работа эта, во многом,

проводится благодаря инициативе кадровых специалистов предприятия Степановой Нины Анатольевны, Яким Татьяны Владимировны, Шведковой Елены Игоревны, Петровой Валентины Александровны, Севериной Ларисы Павловны. Особую благодарность хочется выразить нашему кадровому специалисту и директору музея фабрики Птицыной Татьяне Михайловне.

Сегодня задача нашей кадровой службы в новых сложных экономических условиях – найти способы и возможности поддержать и закрепить молодых сотрудников. Тем более, что работающая молодежь, как показывает статистика, оказалась в условиях кризиса самой незащищенной социальной категорией.

Лучшим подтверждением возможностей нашего коллектива являются городские конкурсы профессионального мастерства. Без ложной скромности хочу сказать, что наши победы в этих конкурсах стали хорошей традицией. В 2008 году в городском конкурсе профессионального мастерства «Московские мастера» среди рабочих основных массовых профессий две верхние ступени почта заняли сборщики верха обуви нашего предприятия Челябинна Ирина Викторовна и Ильина Елена Львовна; в городском конкурсе среди продавцов фирменной торговли промышленных предприятий 2-е и 3-е места заняли сотрудники нашей фирменной торговой сети Груненьшева Татьяна Владимировна и Строкулева Ольга Евгеньевна; в городском конкурсе «Лучший менеджер» победителем признан заместитель начальника ОИТ Тарасов

Сергей Львович.

К сожалению, экономический кризис негативно отразился на сфере занятости и оплаты труда. Уменьшение объемов реализации, снижение выручки от аренды рост стоимости кредитов, импортных материалов, повышение тарифов за энергоресурсы уже по итогам I кв. привело к сокращению денежных ресурсов и снижению прибыли.

Даже несмотря на наши долгосрочные отношения со Сбербанком РФ (а мы у них являемся VIP-клиентами), начиная с декабря прошлого года по настоящее время, мы продолжаем оформление кредита на пополнение оборотных средств. А пока нам пришлось оформить краткосрочный кредит под 25% годовых в коммерческом банке.

Нас очень выручила Министерство обороны РФ, которое не только вернуло долг за поставленную обувь в сумме 54 млн. руб., но и проавансировало в сумме 90 млн. рублей. Министерство промышленности и торговли РФ предоставило субсидию на частичное погашение процентов за пользование кредитом за IV кв. и 1 кв. т.г. в сумме более 700 тыс. рублей.

Естественно, мы вынуждены были принимать меры, направленные на экономию ресурсов, сокращению расходов и пересмотру ряда программ. При этом были определены приоритеты: это производство, сбыт готовой продукции, оказание услуг, то есть то, что создает материальные ценности и приносит доход. Все остальные призваны обслуживать приоритетные направления.

В целях экономии фонда оплаты труда мы вынуждены были с 11 января ввести четырехдневную рабо-



чую неделю для управления и ИТР. То есть работники непосредственно занятые созданием и сбытом продукции работают в режиме полной занятости (в I кв. 2009 г. средняя заработная плата рабочих основного производства выросла на 50% по сравнению с I кв. 2009 года). Дирекция, управленческий персонал (143 чел.) работают в режиме сокращенной рабочей недели, что временно привело к снижению ежемесячной заработной платы на 19%. Ежемесячная экономия по фонду оплаты труда – 1 320 тыс. рублей.

Но это самая простая мера. Хотя анализ работы служб и отделов в четырехдневном режиме уже сегодня позволяет сделать выводы о лишней численности и возможности приведения ее в соответствии с объемом загрузки и отдачи. Причем это подтверждает анализ рабочего времени всех категорий персонала на основе данных контрольно-пропускной системы и ежедневных отчетов «Моя