

НА КОНФЕРЕНЦИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ЗАО МОФ «ПАРИЖСКАЯ КОММУНА»



**Мастер участка
пошивочного цеха № 5
А.А. СОКОЛОВ**

**УСТРАНЕНИЕ ПРИЧИН
НЕСООТВЕТСТВИЯ
ДОЛЖНО БЫТЬ
ОПЕРАТИВНЫМ**

Уважаемые делегаты!

Рассмотрение и утверждение коллективного договора всегда было и остается важным моментом в жизни нашей фабрики.

Я представляю коллектив пошивочного цеха, где работаю мастером участка. Общий объем продукции, произведенной нашим цехом за 2010 год, составил более трехсот двадцати пяти (325,4) тысяч пар или 108 с половиной процента к уровню 2009-го. Произошли серьезные изменения в ассортименте продукции. На 70 % сократился выпуск обуви по государственному заказу. Основную долю у нас составляет обувь гражданского ассортимента. Мы работаем в режиме мелкосерийного и многоассортиментного запуска, что повлекло за собой решение множества новых задач.

Постоянное обновление ассортимента связано с безостановочной отработкой и оперативным освоением новых моделей при одновременном наращивании производительности труда, повышении эффективности производства и обеспечении его гибкости, снижении всех видов издержек. Чтобы наша продукция пользовалась повышенным спросом, нам надо работать так, чтобы цена на нашу обувь стала ниже, чем у конкурентов, а качественные характеристики и надежность – выше.

Для достижения этой цели необходимо решить целый комплекс согласованных технических, технологических и организационно-управленческих мероприятий.

Во-первых, максимально упростить и рационализировать работу производственных подразделений, благодаря тщательной технологической и конструктивной подготовке производства, добиться минимизации моментов незапланированного хода производственного процесса.

Во-вторых, все отклонения обнаруживать и регулировать производственным персоналом на уровне рабочего места. Для этого у нас созданы условия: разработана система премирования рабочих-сдельщиков, которая направлена не только на обеспечение плановых заданий, но и качественное выполнение операций каждым.

Наш коллектив работает в системе менеджмента качества уже не первый год. Была проведена большая работа по изучению технических условий, ГОСТов, стандартов на процессы и регламентов. Сегодня, можем сказать, что с этим делом мы справились. SMK нами полностью освоена. Сегодня можно сказать, что система менеджмента качеством стала частью нашей корпоративной культуры. Замечаний со стороны аудиторов нет. Вместе с тем,

хочется подчеркнуть, что отношение к нашим запросам на корректирующие и предупреждающие действия со стороны Центра моделирования не всегда внимательное. Тогда как требуются оперативное устранение причин несоответствия. Но обратная связь осуществляется с большим опозданием и только после неоднократных наших требований. Не решив эту проблему, нам будет трудно продвигаться в освоении многоассортиментного мелкосерийного запуска.

Хочу затронуть еще один наболевший вопрос – восполнение кадрового потенциала. В компании разработано «Положение о наставничестве», четко регламентирующее различные аспекты данной деятельности. Для работников, получивших статус наставника, предусмотрено моральное и материальное стимулирование в зависимости от результатов, которых добьются их подопечные. Возрождение наставничества должно помочь в привлечении и закреплении на производство молодых и перспективных кадров.

Однако в течение 2010 года из 53 человек, вновь пришедших к нам в цех, остались работать только – 13. Адаптировались к работе менее четверти. Нам нужно вместе со службой персонала проанализировать эти обстоятельства, понять, в чем причины и определить наши действия.

В завершении хочу от коллектива выразить благодарность руководству предприятия за обеспечение нас питанием и отметить, обеды стали намного вкуснее и разнообразнее.

Предлагаю, признать работу администрации и профсоюзного комитета по выполнению коллективного договора удовлетворительной, Акт проверки утвердить.



**Раскройщица цеха № 1
В.М. ЛАРИНА**

**ПРОИЗВОДСТВО
ОБУВИ НАЧИНАЕТСЯ С
РАСКРОЯ,
А ПРОЦЕСС ЕЕ
СОЗДАНИЯ ГОРАЗДО
РАНЬШЕ**

Уважаемые коллеги! Сегодня мы обсуждаем изменения и дополнения в коллективный договор. И с самого начала мне хочется подчеркнуть, как ценно, что сама традиция принятия и выполнения коллективных договоров сохраняется у нас на предприятии, на протяжении многих десятилетий.

Перед нами стоит общая задача – это производство качественной, красивой, конкурентноспособной обуви.

Производство обуви начинается с раскроя. И от того, как мы раскроем модель, будет зависеть дальнейшая работа заготовочного, пошивочного цехов, а в последующем спрос и удовлетворенность нашего покупателя.

Но процесс создания обуви начинается гораздо раньше: в центре моделирования и в коммерческом отделе.

Производство обуви невозможно без основных составляю-

щих:

разработка и внедрение ассортимента;

обеспечение этого ассортимента основными и вспомогательными материалами.

Занимаясь непосредственным изготовлением обуви в условиях массового производства, мы хорошо понимаем, что, реализуя планы по повышению производительности труда, качества выпускаемого кроя и повышению процента использования материалов, мы должны проводить в жизнь эффективную программу по сокращению издержек. От нас много зависит, ведь 50 % себестоимости готовой обуви составляют основные материалы. Нельзя не отметить, что в последнее время поступающие в производство кожаные и натуральный мех по качеству оставляют желать лучшего.

Начальник нашего цеха, Татьяна Владимировна Тимакова, в начале этого года со специалистами входного контроля и коммерческого отдела выезжали к нашим основным поставщикам – на Ярославский, Спасский, Рязанский кожзаводы, оставляя свои рекомендации и пожелания по качеству кожтоваров, но, к сожалению, не все зависит от поставщика.

Огромную роль играет качество кожевенного сырья, поступающего на эти кожзаводы.

Так как работа по улучшению использования материалов начинается на этапе разработки моделей есть огромное пожелание к нашим модельерам. При внедрении нового ассортимента необходимо совместно с группой нормирования учитывать высокую взаимокладываемость деталей, планировать комплексный раскрой, использовать перфорации, применение моделей с тиснением деталей, что, надеемся, положительно повлияет на процент использования натуральных кожтоваров, также при создании модели необходимо учитывать ее трудоемкость, так как увеличиваются трудозатраты, отрицательно влияющие на производительность труда.

Как мною уже было сказано, качество кожтоваров ухудшается, но цена на них, тем не менее, растет. И мы понимаем, что вынуждены работать порой с низкосортным сырьем, требующим индивидуального подхода, рационального использования и особой схемы раскроя. Может быть, стоит разработать документ, который бы определял требования или условия эффективного раскроя кожтоваров не в ущерб качеству выпускаемой обуви.

Многоассортиментный запуск и мелкосерийное производство ставят перед коллективом более сложные задачи, и мы готовы их выполнять. В коллективе работают высококвалифицированные раскройщики, каждый из нас с пониманием, добросовестно относится к поставленной задаче. Чем лучше мы работаем, тем

успешней работа нашего предприятия, больше прибыль, а значит, больше средств будет выделено на социальные нужды всего коллектива.

Не могу не сказать слов благодарности за то, что делает для коллектива администрация и профсоюзный комитет. Это медицинское обслуживание медсанчастью № 6, бесплатное питание в столовой, пользование библиотекой, путевки для детей в лагерь, стабильная выплата заработной платы. Далеко не все предприятия могут похвастаться такими благами.

В проекте изменений и дополнения к коллективному договору на 2011 г. мы видим, что несмотря на трудности, на затраты при строительстве многофункционального комплекса, все социальные гарантии для работающих сохранены.

Завершая свое выступление, предлагаю работу администрации и профсоюзного комитета признать удовлетворительной и утвердить акт проверки.



**Руководитель группы
моделирования и внедрения
ассортимента ЦМиТ
А.Г. ЛАРИНА**

**В ПОИСКЕ ИДЕЙ
ДЛЯ НОВЫХ
КОЛЛЕКЦИЙ
СОТРУДНИЧАЕМ
С ТОРГОВЛЕЙ**

Уважаемые коллеги! Центр моделирования и технологии – это большой коллектив, выполняющий работу по 3-м основным направлениям: разработка ассортимента и внедрение моделей в массовое производство, разработка технологии и расчет норм расхода и использования материалов. Все мы объединены одной задачей – создать востребованную на рынке, красивую и модную, конкурентоспособную обувь – и прилагаем все усилия, чтобы воплотить ее. Именно у нас рождаются творческие идеи и решаются конструктивно-технологические проблемы, работают на полной творческой и профессиональной отдаче специалисты.

Эта работа – сложная, состоящая из многих этапов, начиная от выбора материалов, раз-

работки фасонов подошв и колодок и заканчивая созданием конкретных образцов обуви. Мы стараемся работать в плотном сотрудничестве с оптово-розничным звеном, чтобы удовлетворить потребности наших клиентов.

В 2010 году группа моделирования работала по разным направлениям:

Детская обувь

В прошедшем 2010 году было разработано на производственной базе ЗАО МОФ «Парижская Коммуна» 867 цвето-моделей, в рамках сотрудничества по субконтракции – 1420 цвето-моделей. Внедрено в массовое производство модельерами ЦМиТ – более 700 цвето-моделей. В группе разработки и внедрения детского ассортимента работают как молодые, так и весьма опытные специалисты, которые своим наставничеством оказывают помощь начинающим модельерам.

Хотелось бы отдельно отметить, что в нашем ассортименте и в производстве появился такой вид обуви как валенки. Была разработана коллекция из 37 цвето-моделей, которая получила хороший отклик у наших покупателей. В заказ вошли 80% моделей, общий заказ составил более 60 тыс. пар.

Женская и мужская обувь

Специально была создана группа по разработке данного ассортимента, которая к 1 декабря 2010 подготовила коллекцию «Осень-зима 2011-12 г.» Специалисты провели большую работу по поиску деталей низа, материалов для создания ассортимента и разработали около 400 моделей женской и мужской обуви. Это направление является весьма перспективным (особенно в плане создания комфортных, повседневных моделей), мы будем и дальше его развивать, привлекая высококвалифицированных специалистов.

Хочу особо подчеркнуть, что работа в группах разработки и внедрения ассортимента постоянно идет в атмосфере творчества. И выражается это не только в отрисовке моделей и подборе цветовых комбинаций, но и в поиске конструктивных решений в процессе компьютерного моделирования в программе АСКО-2Д. Именно коллективная работа, взаимопонимание, наставничество помогает нам в достижении поставленных задач. Сплоченность коллектива – важный фактор, оказывающий большое влияние на нашу работу.

Сейчас мы активно работаем над созданием коллекции «Весна-лето-2012». В разработке более 350 цвето-моделей, которые мы создаем на базе нашего производства, и около 500 цвето-моделей, разработанных в рамках субконтракции. Также в разработке несколько собственных, брендированных фасонов, которые создавались по наше-



*Фоторепортаж
Н. Мараховской.*