

НА КОНФЕРЕНЦИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ЗАО МОФ «ПАРИЖСКАЯ КОММУНА»



**Начальник службы управления персоналом Г.А. КОШЕЛЕВА**

**ВЫСТУПЛЕНИЯ В ПРЕНИЯХ**

ний рыночной ситуации, достижениями предприятием определенных этапов развития, когда существующая структура сдерживает дальнейший рост.

Этот этап был определяющим для проведения аттестации. Руководителями блоков управления проведена ревизия оргструктуры в разрезе группы предприятий.

Непосредственно сама аттестация дала нам возможность принимать реальное положение подго-

вый резерв как какую-то отдельную структуру, где мы будем выращивать кандидатов на должности. Ошибочно мнение, что это работа только службы управления персоналом. Это – наша совместная работа непосредственно с руководителями подразделений. Кадровый резерв – это сотрудники на местах.

На основании выводов аттестационной комиссии руководители блоков управления совместно со службой управления персоналом формируют списки ключевых специалистов. Работа эта нестандартная и требует от всех объективной оценки способностей и возможностей выдвигаемых в кадровый резерв сотрудников.

Приходится сталкиваться и с ситуациями, когда сотруднику дают возможность занять более высокую должность, а он это предложение не принимает. В чем причина? Исследования, проводимые консалтинговыми компаниями, кадровыми агентствами и интернет-сайтами по подбору персонала, выявляют устойчивые тенденции (да и мы на сами это видим) формирования прослойки специалистов, которые не готовы брать на себя ответственность, хотя бы просто техническими исполнителями должностных функций (но при этом не исключают возможности иметь доход на уровне руководителя). В ближайшее время рынок труда столкнется с ситуацией нехватки лидеров и руководителей, поэтому наша задача – на все стратегические должности подготовить резерв.

Коротко остановлюсь на темах, которые были подняты при принятии коллективного договора в 2012 году. Это неиспользование очередных отпусков и, как следствие, компенсационных выплат к отпуску, которые являются одной из социальных гарантий работодателя, закрепленных в этом документе. Ситуация за отчетный период коренным образом изменилась.

В заключение скажу: идеологией работы с персоналом должен быть девиз: «производительность – от человека, качество товаров и услуг – от человека». Только плодотворная совместная деятельность коллектива гарантирует успех организации. Конечной целью работы с персоналом является максимальное сближение ожиданий предприятия и интересов работника. Одним из важнейших условий для выполнения этой цели является удовлетворение социальных потребностей сотрудника.

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



**Мастер участка заготовочного цеха № 4 Е.М. СААКЯН**

**ОПТИМИЗАЦИЯ ТЕХНОЛОГИИ, МЕХАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА**

Уважаемые делегаты! Я представляю коллектив заготовочного цеха. Многоассортиментный запуск и мелкосерийное производство ставят перед коллективом сложные задачи, но мы готовы их выполнять. В коллективе работают высококвалифицированные заготовщики. Каждый с пониманием, добросовестно относится к поставленным задачам. Постоянное обновление ассортимента связано с высокой конкуренцией на обувном рынке. За период 2012 года в цехе отработано и внедрено 869 пар новых моделей. При нашем участии были частично заменены основные и вспомогательные материалы и переделаны некоторые узлы сборки заготовки 178 новых моделей, чтобы при запуске в массовое производство уменьшилась доля ручного труда и повысилась его производительность.

Актуальной задачей остаётся снижение трудозатрат за счёт оптимизации технологии производства и освоения нового оборудования. Для этих целей в 2012 году была закуплена универсальная импортная машина, позволяющая механизировать ручной труд и сократить затраты на операции «плетение» на 80%. Сегодня запущена в массовое производство первая модель. Освоение новых технологических операций и приёмов поручено высококвалифицированной заготовщице Сальниковой Елене Алексеевне.

Но есть и сложности по сборке при запуске новых моделей, и нам бы очень хотелось, чтобы сотрудники Центра моделирования и технологии быстрее реагировали на наши замечания и оперативно решали все конструктивные недоработки. Всё это влияет и на производительность труда. Только вместе производству и службам можно решить эти проблемы, избежать простоев, выпуска некачественной продукции.

Подспорьем в решении многих наших задач является система менеджмента качества, с ней мы можем чётко определить проблему,

грамотно оформить и получить ответ на свой запрос.

Наш цех в 2012 году отработал без простоев, что обеспечило сокращение издержек. Снижение затрат особенно актуально в условиях инфляционных процессов, роста цен на основные и вспомогательные материалы и комплектующие, тарифов на электроэнергию. Так, в 2012 году экономия электроэнергии в кв/часах составила 12,8%, а если в пересчёте на выпущенную продукцию – 0,4%.

Хотелось бы выразить благодарность руководству фабрики за то, что в сложной экономической ситуации изыскало средства на повы-

шение инфляционных выплат в 4-м квартале на 50%. Следует отметить, что заработная плата заготовщиков составила 28396 рублей, или 111,3% к уровню 2011 года.

Отрадно, что на нашем предприятии сохранилась традиция проведения конкурсов профессионального мастерства, и в них участвуют рабочие разных специальностей. Значимость и престиж профессиональным конкурсам обеспечивает участие в них самых известных и признанных мастеров своего дела. В юбилейном году в нашем цехе проводился конкурс сразу по двум профессиям – это традиционный сборщик верха обуви (машинистки) и впервые среди обработчиков деталей полуфабрикатов и изделий (фуртуна). Весь коллектив цеха переживал и болел за конкурсантов, и они подтвердили, что лучшие из лучших. Победителями стали Сидлак Зоя Михайловна и Родкина Людмила Ивановна. Ильина Елена Львовна заняла почётное второе место. Хорошо, что у нас есть галерея славы, где мы видим самых достойных наших работников.

Большое спасибо администрации, профсоюзному комитету фабрики и лично генеральному директору Никитину Александру Александровичу за неустанную заботу о рабочих коллективах. Каждый работник застрахован от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за счёт работодателя. Все работники обеспечены сертифицированной спецодеждой и средствами индивидуальной защиты. Рабочие - бесплатным питанием. Конечно, это влияет на снижение заболеваемости. Благодаря хорошим условиям труда потери рабочего времени по большому листам в нашем цехе сократились в сравнении с 2011 годом на 44,8 % или 137 чел./дней.

Работу администрации и профсоюзного комитета по выполнению коллективного договора предлагаю признать удовлетворительной. Акт проверки утвердить.

**НУЖНА СОВМЕСТНАЯ КАДРОВАЯ РАБОТА С РУКОВОДИТЕЛЯМИ СЛУЖБ И ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Уважаемые делегаты! В своём выступлении я хочу затронуть вопросы, закрепленные коллективным договором, которые непосредственно касаются деятельности службы управления персоналом. Их задачи гораздо шире и многограннее, чем функции отделов кадров. Управление персоналом из вспомогательной, обслуживающей становится одной из ведущих функций предприятия. Главная цель службы персонала - повышение эффективности работы сотрудников, разработка и реализация программы развития персонала. Важнейшие задачи: социально-психологическая диагностика; анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений; управление конфликтами; подбор и оценка кандидатов на вакантные должности; анализ кадрового потенциала и потребности в персонале; планирование карьеры сотрудников; аттестация персонала; управление мотивацией и т.д. Хотелось бы более детально обсудить темы аттестации и формирования кадрового резерва.

Бытует мнение, что аттестация сродни экзаменам, а значит, неизбежно рождает стрессы и страхи. Не вредно ли подвергать сотрудников такому испытанию? Однозначный ответ и психологов, и специалистов по управлению персоналом – нет! Аттестацию следует рассматривать, прежде всего, как способ оздоровления коллектива, приведение его в тонус, считают они. Ведь в процессе подготовки к аттестации у сотрудников есть время и возможность «подтянуть» уровень своих знаний. Необходимо формировать устойчивое позитивное отношение сотрудников к процедуре аттестации как к механизму повышения мотивации. Аттестационная оценка каждого сотрудника несет в себе элемент мотивации и является предпосылкой изменения как материального положения (перспективы роста оплаты труда), так и нематериального (заинтересованность сотрудника повышается, если он видит поддержку и помощь в работе, перспективы служебного продвижения, карьерного роста).

Период проведения процедуры аттестации совпал с проведением надзорного аудита системы менеджмента качества, в ходе которого отмечен высокий уровень компетенции персонала, комплексный подход в работе с мотивацией.

Фактически, аттестация состояла из двух этапов. Сначала – подготовка документов, внесение предложений по оптимизации штатного состава и штатной численности блоков управления в разрезе группы предприятий и приведение структуры предприятия, в состоянии, способствующее максимально эффективному достижению целей в рамках принятых стратегий.

Необходимость в структурных изменениях на предприятии возникла на фоне существенных измене-

товленности персонала выполнять поставленные задачи, выявила резерв недозагрузки некоторых специалистов. Так, была детально изучена структура центра моделирования и технологии и сформирована новая, определяющая зоны персональной ответственности и исключающая функции дублирования. Разработаны и внедрены нормативы оценки деятельности каждого сотрудника, схема взаимодействия подразделений внутри службы и подразделений, связанных с ней.

В целях закрепления молодых специалистов, их адаптации, мотивации, для содействия им в самореализации, творческом и карьерном росте, в овладении корпоративной этикой принято решение о создании совета молодых специалистов.

В условиях, когда Москва из производственного превращается в инновационно-индустриальный мегаполис и активно развивается сфера обслуживания на рынке труда, образовался серьёзный дефицит квалифицированных рабочих кадров. И только комплексный подход может обеспечить его преодоление. Нужна совместная работа с руководителями подразделений производственного блока по выявлению стимулов для закрепления кадров в основном производстве, мотивация мастеров и начальников цехов на сохранение численности, закрепленная в «Положении об оплате труда», использование «Положения о наставничестве» как основного незаформализованного инструмента закрепления кадров. Необходимо внедрять новые технологии, позволяющие повысить производительность, снизить долю ручного труда, переносить виды деятельности, несоответствующие статусу столичного промышленного предприятия, на дочерние. Мы должны выстраивать взаимовыгодные системы сотрудничества с учебными заведениями в сложных условиях меняющихся образовательных стандартов. Все это позволит нам развиваться в условиях жесточайшей конкуренции и перенасыщения рынка.

Мы должны реально осознавать, что можем рассчитывать только на прибыль, которую заработали. Но у нас есть неоспоримое преимущество: наши традиции высоких социальных стандартов, социальный пакет, который гарантирует помощь в серьезных жизненных ситуациях. В этом наша конкурентоспособность.

Нам удается удерживать численность рабочих основного производства, сейчас в цехах работают на испытательном периоде 23 рабочих. Эта же тенденция прослеживается и на наших дочерних предприятиях. Социальные гарантии предприятия зачастую являются мотивирующими при принятии решения о трудоустройстве.

Акцентирую ваше внимание еще на одном моменте – кадровый резерв. В условиях оптимизации штатного расписания и структуры организации невозможно, да это и неправильно, рассматривать кадро-

