

# ПОЧЕТНАЯ ГРАМОТА ЗА МНОГОЛЕТНИЙ ДОБРОСОВЕСТНЫЙ ТРУД



Работа передовой заготовщицы экспериментального цеха Елены Николаевны Кобзевой ориентирована на тесное сотрудничество с модельерами и технологами ЦМиТ по отработке коллекций перспективных моделей обуви, пошиву образцов-эталонов для представления заказчикам и последующему запуску моделей в массовое производство. При непосредственном участии Елены Николаевны были изготовлены образцы детской, женской и мужской обуви сезонных коллекций: весна-лето 2015 г. (340 артикулов), осень-зима 2015-2016 гг. (220 артикулов). В массовое производство внедрены образцы обуви двух коллекций: осень-зима 2014-2015 гг. в количестве 109 моделей, весна-лето 2015 гг. в количестве 82 модели.



(Окончание. Начало на 1 стр.)

Результат достигнут за счет того, что Московская обувная фабрика «Парижская коммуна» - это очень сильный бренд. Просто сайта по нашей рабочей обуви не было в Интернете, и как только он появился, это сработало. Люди стали набирать имя и попадать на наш сайт, смотреть, сообщать друг другу - эффект «сарафанного радио». Во время поездок по предприятиям, во время выступлений на совещаниях мы все время старались ото-

слать собеседников на наш сайт. Так выстраивали разговор, чтобы заметили, запомнили наши модели и фасоны рабочей обуви, а за подробностями и конкретикой обращались на сайт. То есть продвижение в жизнь продукции велось с прицелом на сайт. А там было, что увидеть, почитать, узнать. У нас на «Парижской коммуне» - и вообще и по данному новому для фабрики направлению «Рабочая и специальная обувь» - есть много того, что заслуживает внимания потребителей и не может не вызывать у них интерес.

## СОХРАНИТЬ КЛИЕНТСКУЮ БАЗУ, РАЗВИТЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С КАЖДЫМ ЗАКАЗЧИКОМ

Мы создали тендерный отдел. И, например, в прошлом году приняли участие более чем в 50 тендерах. При этом победили в 17 из них, что, конечно, очень неплохой для начала результат. Среди наших новых клиентов - структурные подразделения АО «Нефтяная компания «Роснефть», ОАО «Газ», АО «Татнефть», ОАО «Сибур», АО «Славнефть - ЯНОС», АО «Новолипецкий металлургический комбинат» и др. Мы успешно работаем и с таким известным прежним нашим заказчиком, как ОАО «Газпром» и добились расширения поставок в 3-4 раза. И по новым клиентам есть заметное увеличение, например, по сравнению с прошлым 2015 годом поставка на АО «Новолипецкий металлургический комбинат» в этом году возрастет более, чем в 2,5 раза.

Задача отдела рабочей обуви на 2016 год - сохранить клиентскую базу, не потерять никого из заказчиков, развить взаимодействие с каждым и получить новых. Из этих конкретных задач по каждому клиенту и будет складываться общий результат - увеличить объем продаж в целом на 5%. Конечно, мы понимаем, что в реальности не все складывается так, как запланировано, но важно ставить себе задачу и решать. У нас сейчас в отделе рабочей обуви нет безразличия. Команда поменялась. Равнодушных людей не осталось, все искренне болеет душой за общее наше дело. Менеджеры Ирина Николаевна Петрик, Татьяна Александровна Денисова - профессионалы высокого уровня, золотой фонд «Парижской коммуны». Их способности актуальны и, я думаю, что они расцветут в новых условиях открытости и искренности по отношению к нашим партнерам, когда «Парижская коммуна» приоткрылась миру своей новой стороной, вышла на рынок конечных потребителей, представила большую, очень достойную коллекцию рабочей обуви.

Она, кстати, вскоре пополнится новыми интересными фасонами и соответственно у нас появятся новые предложения для заказчиков, которые, мы знаем, будут ими востребованы. Это очень важно и для нас и для них. И задача менеджера всячески способствовать такому взаимопониманию. Хочу отметить работу Юлии Матвейкиной, очень целеустремленной, очень работоспособной. Большое разнообразие знаний и умений позволяет ей справляться со многими задачами, всюду успевать, как говорится, «и швец, и жнец, и на дуде игрец».

Надеюсь, что на мое прежнее место, которое стало вакантным, нам удастся найти человека знающего, амбициозного, энергичного, готового поддержать и развить полученные результаты.

Можно ли было достигнуть большего? Да, можно! Но это уже потребовало бы больших финансовых вложений,

более активных (и соответственно, при этом более рискованных!) действий. Конечно, ни в коем случае нельзя считать наш результат достижением исключительно коллектива отдела рабочей обуви. То, что нам удалось развернуться, чтобы пойти по пути наращивания продаж и, соответственно, производства рабочей обуви (или точнее, обуви для корпоративных клиентов), это заслуга и центра моделирования и технологии, и производственного отдела, и непосредственно коллективов цехов, и персонала Ивана Руслановича Татарчука. Блестящий инженер - он просто кладезь богатейшей информации, наработок, уникальных знаний и умений. Новаторство «Парижской коммуны», ее изобретения, технологии нужно доводить до сведения потребителей, чтобы они поняли, какие возможности открываются в сотрудничестве с таким неординарным коллективом обувщиков, его заслуженными руководителями, начиная с генерального директора, профессора, доктора экономических и кандидата технических наук Александра Александровича Никитина.

У нас есть уникальные фасоны и модели рабочей обуви, которые способны сделать революцию в деле обеспечения комфортных условий на производстве людям труда. Например, на полиуретановой подошве литейного метода крепления с резиновыми накладками, которые, обладая ценнейшими защитными качествами, тем не менее, оставались не востребованными широко, а сейчас это - хит продаж. И мы идем дальше по наработкам в данном направлении, создавая обувь с особо жаропрочной подошвой (до 600 градусов) для металлургов. И вновь надо отдать должное Ивану Руслановичу, который активно и вовремя подключился к решению конструктивных и технологических задач, и сейчас эта обувь находится в опытной носке на металлургических производствах у наших клиентов - в Липецке и Магнитогорске. Эти примеры показывают всем новаторские возможности коллектива «Парижской коммуны» как разработчика и производителя. Я очень благодарен за творческое сотрудничество с нашим отделом всем руководителям, специалистам и рабочим.

Вступая в новую должность, я благодарю руководство ЗАО МОФ «Парижская коммуна» за оказанное доверие и надеюсь, что этот опыт взаимодействия со всеми службами нашего предприятия мне удастся транслировать и в более широком, отчасти, новом для меня поле деятельности.

**А.В. Сарксян,**  
заместитель генерального директора  
по управлению коммерческим блоком.

## Совершенствуется система организации конкурса «Лучший менеджер года»

С 1 февраля, как известно, начинается прием заявок для участия во внутрикорпоративном конкурсе «Менеджер года». В текущем году он проводится в 9-й раз. Год от года совершенствуется система организации конкурса. Так, в нынешнем году «Положение о проведении ежегодного конкурса» существенно переработано и дополнено. Председатель профсоюзного комитета, постоянный член организационного комитета конкурса Елена Ивановна ТАРАСОВА рассказывает об изменениях в его главном документе.

Прежде всего, изменения коснулись системы подведения итогов конкурса. Она становится 2-уровневой. После того, как экспертными комиссиями по каждой из номинаций будут выставлены оценки, материалы поступят на рассмотрение в высший экспертный совет, которому предстоит принять итоговые решения и определить победителей. Это новый рабочий орган конкурса. Пункт 2.7 части «Рабочие органы» гласит: «В Высший Экспертный Совет (в количестве не менее 5 человек) входят наиболее опытные, признанные эксперты в различных областях деятельности Группы предприятий, что обеспечивает возможность проведения профессиональной, объективной и независимой оценки деятельности участников Конкурса, внесших особый вклад в реализацию конкретных проектов и развитие Общества».

В обязанности Высшего Экспертного Совета входит:

- установление критериев по которым определяются победители Конкурса соответствующей номинации;
- принятие итоговых решений о победителях Конкурса в каждой номинации;
- принятие решений о специальных наградах.

Высшему Экспертному Совету принадлежит исключительное право окончательного решения в определении победителя в каждой номинации, руководствуясь итогами голосования Экспертных комиссий. Решение Высшим Экспертным Советом принимается открытым голосованием, решение считается принятым, если за него проголосовало большинство членов Высшего Экспертного Совета».

Необходимость создания 2-уровневой системы связана с тем, что нередко при большом количестве конкурсантов в определенной номинации, суммы баллов, выставленных экспертами в комиссиях, оказываются одинаковыми. Как поступать в таком случае, было не предусмотрено. И когда такая ситуация возникла не однажды, стало очевидно, что процедура подведения итогов нуждается в корректировке, она должна быть демократичной, открытой, прозрачной, чтобы обеспечить объективность подходов в любых совпадениях. Высший экспертный совет наделен правом учреждения специальной премии для отличившегося конкурсанта.

Много внимания в этом году при подготовке новой редакции положения о конкурсе было уделено документам, которые предоставляются при выдвижении конкурсанта. Их перечень остается неизменным: заявка, рекомендация, эссе. Возрастают требования к ним. Строго предписывает-

ся форма подачи - вплоть до шрифта и межстрочного интервала. В заявке обязательно четкое указание номинации, в которой выступает конкурсант. В двух других документах (эссе и рекомендация) должен быть определенно и доказательно объяснен выбор номинации, конкретно названы результаты, достигнутые конкурсантом в отчетном году.

При обсуждении новой редакции положения о конкурсе много критических замечаний было высказано по поводу формы и содержания рекомендаций. Не секрет, были случаи, когда рекомендующий подходил к своим обязанностям настолько формально, что предъявленный им документ иначе, как отпиской, и не назовешь: полстраницы, а то и того меньше, сухих перечислений из послужного списка конкурсанта. А ведь перед экспертной комиссией оказывается именно вот этот текст, который и должен быть оценен определенным баллом (от 1 до 10). Бывали случаи, когда именно это - рекомендация и не позволила объективно по заслугам воздать должное достижениям конкурсанта. Думаю, для всех очевидно, что полстраницы явно недостаточно для того, чтобы достойно представить деятельность человека, выдвинутого на конкурс.

Отдельно хотелось бы подчеркнуть, насколько неуместны повторы (иногда прямо «один в один») в рекомендации и эссе, что тоже свидетельствует о формальном подходе к представлению конкурсанта и отнимает у него конкурентные преимущества в борьбе за лидерство. Оргкомитет рассчитывает на более заинтересованное отношение рекомендующих в успехе своих протеже и надеется, что в объявленном сейчас очередном конкурсе на лучшего менеджера группы предприятий «Парижской коммуны», проводимом уже в 9-й раз, удастся избежать всех тех недочетов, которые встречались в предыдущие годы.

Небольшое, но необходимое уточнение внесено в 3-й пункт раздела 4.12, регламентирующего порядок представления дополнительных материалов (награды, сертификаты, свидетельства, рацпредложения, газетные и журнальные публикации и т.п.) и их оценки (от 1 до 5 баллов): «При отсутствии дополнительных материалов выставляется 0 баллов».

Конечно, при подготовке материалов на выдвижение номинантов следует внимательно изучить весь документ, который мы сейчас рассмотрели фрагментарно. Мы надеемся, конкурс, который сейчас объявлен в преддверии предстоящего 95-летия нашего предприятия, пройдет на самом высоком уровне.

## Подана заявка на участие в программе

### «Российское качество»

Всероссийская организация качества (ВОК) занимается выявлением отечественной продукции (и услуг) высшего качества. ЗАО «МОФ «Парижская коммуна» подана заявка в ВОК на участие во всероссийской программе по присвоению знака «Российское качество» (современный аналог существовавшего ранее отечественного Знака качества) семи видам детской продукции под популярной нашей маркой «Элегами». Участие предприятия во всероссийской программе предусматривает два вида аудита. На первом этапе - проверка документов по сертификации продукции, в ходе которой разрабатывается программа аудита, который будет вестись непосредственно на предприятии. Если она проходит успешно, предприятие получает диплом и право маркировать свою продукцию знаком «Российское качество».

