

## НА КОНФЕРЕНЦИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ЗАО МОФ «ПАРИЖСКАЯ КОММУНА»



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

Уважаемые делегаты! Сегодня мы подводим итоги коллективного договора за 2016 год и принимаем изменения и дополнения в самый главный документ, регулирующий отношения между работодателем и коллективом на 2017 год. В своем выступлении я хочу затронуть вопросы, касающиеся непосредственно деятельности службы управления персоналом, закрепленные в этом документе.

Сегодня службы управления персоналом стали многофункциональными, их задачи гораздо шире и многограннее, чем функции отделов кадров.

Главная цель службы персонала - повышение эффективности работы сотрудников, разработка и реализация программы его развития.

Несмотря на все внешние и внутренние сложности, персонал остается главным активом организации. В его структуре происходят изменения: изменяется гендерный состав -

увеличивается соотношение мужчин и женщин, структурные подразделения, которые до некоторого времени относились к вспомогательным и обслуживающим основному производству, в настоящее время и по численности и по выполняемому объему работ приравнены к нему (это имущественный блок), а во многих аспектах и опережают.

Все это происходит на фоне существенных изменений рыночной ситуации, достижения предприятия определенных этапов развития.

В условиях, когда Москва из производственного превращается в инновационно-индустриальный мегаполис и активно развивается сфера обслуживания, на рынке труда образовался серьезный дефицит квалифицированных рабочих кадров, и эта ситуация будет еще более обостряться, так как этот ресурс ограничен.

И только комплекс мероприятий, а именно:

- Совместная работа с руководителями подразделений производственного блока по выявлению мотивов для закрепления кадров в основном производстве.

- Процесс модернизации производства и внедрение новых технологий, позволяющий повысить производительность, снизить долю ручного труда.

- Использование «Положения о наставничестве» и «Положения о нормировании труда работников на период освоения профессии» как основного инструмента закрепления кадров.

- Перенесение наиболее затратных видов деятельности и тех из них, которыми можно управлять дистанционно, на дочерние предприятия, организация экспериментального участка на Донской фабрике тому подтверждение. Расходы на командировки технологов и модельеров составляют ежемесячно в среднем 35000 руб. плюс фонд оплаты труда. А это полная

## ГЛАВНАЯ ЦЕЛЬ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ – ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ

ставка специалиста высокого уровня в регионах. А перед инженерным блоком стоят более глобальные задачи: технологической модернизации, вопросы материалоуправления, трудозатрат и рентабельности ассортимента.

- Выстраивание взаимовыгодной системы сотрудничества с учебными заведениями в сложных условиях меняющихся образовательных стандартов.

- Мы принимаем самое активное участие в профориентационных проектах «Заводы-детям», «Профессиональный импульс», «Технонавигатор».

- Сейчас огромное внимание со стороны Правительства Москвы уделяется людям с ограниченными возможностями для их трудоустройства и приобретения профессии. И мы находимся в процессе согласования предоставления таких услуг с нашей стороны с оплатой их Департаментом труда и социальной защиты населения.

Нам удается удерживать численность рабочих основного производства, но делать это становится гораздо труднее. Помимо тех инструментов, о которых я сказала ранее, используются гибкие формы работы с персоналом. Это и работа по контракту, и срочные трудовые договоры и бессрочный трудовой договор. Это продиктовано задачами загрузки производства.

В условиях жесточайшей конкуренции и перенасыщения рынка мы должны четко понимать свое место в сфере экономики: обувная отрасль очень затратная, думать о серьезных прибылях было бы обманчиво, нам сложно конкурировать в своих зарплатных предложениях с такими отраслями как энергетика, транспорт, добывающая промышленность.

В сложившихся условиях рынка нет проблемы поиска специалистов по разным направлениям в любую службу, их очень много – гораздо больше, чем существующий спрос работодателей.

На самом деле при дефиците специалистов-инженеров, в нашем коллективе есть рабочие, имеющие опыт работы в производстве, социально активные, победители конкурсов профессионального мастерства, конкурсов «Менеджер года».

Именно этот потенциал мы должны использовать по выдвижению на вакантные должности. Пример такого назначения – молодые мастера раскройного и пошивочного цехов Лаврентьев Никита и Кудашева Лилиана, которые после окончания института начали свою трудовую деятельность за рабочими местами, и их это не испугало. В современных реалиях это не совсем типичная ситуация. Молодые специалисты не желают работать в основном производстве, их требования о месте и уровне зарплат зачастую не соответствуют реальной ситуации на рынке труда.

Не менее важным аргументом для закрепления кадров и особенно ИТР является возможность повышения квалификации, предоставление возможности нашим перспективным сотрудникам продолжения обучения, создание условий получения второго образования и подготовки диссертационных работ. В этом заинтересованы и предприятие, и конкретные исполнители, повышающие свою профессиональную ценность.

Так же одной из форм повышения мотивации и квалификации руководителей и специалистов, с целью ознакомления и изучения достижений в области разработки и производства обуви, является ко-

мандирование для участия в профессиональных международных зарубежных и российских выставках, симпозиумах, презентациях, конференциях, посещениях предприятий и фирм. Разработан регламент, в котором прописан порядок действий по предоставлению отчета и оценке результативности. В 2016 году на эти цели было затрачено около 2 млн. руб.

Еще один острый кадровый вопрос. Активный выход сотрудников по возрасту накладывает особую нагрузку на деятельность организации. Эта ситуация прогнозировалась, не застала нас врасплох и была взята под контроль. Увеличение численности данной категории персонала, с одной стороны, заставляет находить новые формы подготовки кадрового резерва, (это список ключевых специалистов, введение дополнительных ставок в подразделения для их подготовки). А с другой стороны, позволяет иметь персонал с высокими профессиональными компетенциями в условиях сложных финансовых проблем и поддерживать микроклимат в коллективе, демонстрируя ценность корпоративных традиций, лояльность и умение

подчинять личные интересы интересам дела.

Нам удается сохранять оптимальную численность и рабочих основного производства и рабочих по обслуживанию жизнедеятельности холдинга и, конечно, привлекать в структурные подразделения специалистов необходимой квалификации. Важно отметить, что весь персонал - это жители Москвы и Подмосковья. Работа эта нестандартная и требует от всех объективной оценки способностей и возможностей выдвигаемых в кадровый резерв сотрудников.

Приходится сталкиваться и с ситуациями, когда выдвигаемые на руководящие должности сотрудники под руководством наставников не могут проявить свои организаторские способности, есть ситуации, когда сотрудник отказывается от предложенной должности. Почему это происходит? Сформировалась прослойка специалистов, которые не готовы брать на себя ответственность, а быть просто техническими исполнителями должностных функций.

Рынок труда испытывает нехватку лидеров и руководителей, поэтому наша задача – подгото-



**Председатель совета ветеранов фабрики Н.И. АРХАНГЕЛЬСКАЯ**

Уважаемые делегаты! Прежде всего разрешите мне от совета ветеранов поздравить коллектив фабрики с 95-летием со дня основания родного предприятия, которому наши ветераны отдали от 25 до 63 лет.

А теперь о деятельности совета ветеранов фабрики за 2016 год. Сейчас в наших рядах насчитывается 1006 ветеранов, в их числе – 106 инвалидов. Среди наших ветеранов: 7 участников войны, 2 малолетних узника концлагерей, 193 труженика тыла (13 из них работали на фабрике в годы войны). Долгожителей, которым уже более 90 лет – 43 человека, а тем, кому от 81 до 90 лет, – 377 человек. Отработавших на фабрике свыше 50 лет – 31 ветеран.

46 ветеранов нашей организации имеют звания: лауреата Государственной премии СССР, лауреата государственной премии Российской Федерации, заслуженного и почетного работника текстильной и легкой промышленности, заслуженного экономиста РФ, заслуженного энергетика РФ, заслуженного работника культуры, заслуженного работника пищевой промышленности, отличника народного просвещения, заслуженного донора СССР, почетного ветерана города Москвы и почетного ветерана фабрики.

Сейчас в нашей организации 25 групп. Руководителям групп приходится решать не только внутренние вопросы в своей организации, но и помогать выходить в органы социальной защиты и пенсионные отделы по месту жительства. Каждую последнюю среду месяца в проф-

вить резерв на все стратегические должности.

Так же СУП ставит задачу работать над издержками в плане анализа эффективного использования рабочего времени.

При всех существующих сложностях у нас есть неоспоримое преимущество - наши традиции, высокие социальные стандарты, социальный пакет, который гарантирует помощь в серьезных жизненных ситуациях. Именно в этом наша конкурентоспособность. Социальные гарантии предприятия зачастую являются мотивирующими при принятии решения о трудоустройстве.

Проводимая работа позволяет нашему обществу в статусе закрытого позиционировать себя как социально-ответственную открытую публичную компанию.

И в заключение. 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.

## СОВЕТ ВЕТЕРАНОВ ВСЕГДА НАХОДИТ ПОДДЕРЖКУ И ВИДИТ ПОСТОЯННОЕ ВНИМАНИЕ СО СТОРОНЫ РУКОВОДСТВА, ПРОФКОМА И КОЛЛЕКТИВА НАШЕЙ ФАБРИКИ

коме ветеранский актив осуществляет прием ветеранов по различным вопросам.

В течении года было проведено 4 совещания с руководителями ветеранских групп. Работа совета проводилась в тесном контакте с руководством фабрики. Много мероприятий было посвящено 75-летию победы в битве под Москвой, 55-летию основания ветеранской организации фабрики и подготовки к празднованию 95-летия нашей «Парижской коммуны».

Так, в канун 75-летия Битвы под Москвой, группа ветеранов и молодежь фабрики посетили город воинской славы Ельню (это 450 км от Москвы). С почестями возложили венок к памятнику на месте боев 9-й Кировской дивизии народного ополчения, в рядах которой воевали 738 работников фабрики. Побывали в историко-краеведческом музее города, где нас гостеприимно встретили работники музея, провели экскурсию по музею.

Огромная корзина цветов была принесена к Вечному огню на аллее Славы. От лица ветеранов выражаю огромную благодарность руководству фабрики и лично Никитину Александру Александровичу и Тарасовой Елене Ивановне за организацию этой памятной поездки.

По традиции ветераны участвуют в митинге у памятника погибшим работникам фабрики. Среди них есть ветераны, которые работали в годы войны. Помним мы и об ополченцах 9-й Кировской дивизии, возлагая цветы к памятнику на улице Новокузнецкой.

Совет ветеранов принимает активное участие в мероприятиях фабрики. Например, ежегодно – в конкурсах профессионального мастерства: Воробьева Раиса Петровна, Гришочкин Владимир Федорович, Тюрчица Людмила Ивановна, Зудина Людмила Григорьевна, Бровка Тамара Васильевна и другие.

Вся работа нашей ветеранской организации освещается на стра-

ницах газеты «Коммунаронец» и в фоторепортажах на корпоративном сайте. Хочется от души сказать слова благодарности нашему редактору И.А.Костик – газета много пишет о ветеранах, на ее страницах много информации о наших делах, об организации досуга, о юбилеях и представителях династий.

Мы постоянно поддерживаем связь и обмениваемся опытом работы с советами ветеранов района «Замоскворечье», Центрального административного округа и города Москвы, принимаем участие в их отчетно-выборных конференциях. Наша ветеранская организация пользуется большим авторитетом в районе, округе и в городе, поэтому на фабрике часто проводятся выездные семинары МГСВ.

На последнем заседании, в котором приняли участие 20 председателей окружных общественных комиссий Москвы, перед собравшимися выступил и обстоятельно ответил на все вопросы наш генеральный директор А.А. Никитин. На заседании присутствовали первый заместитель председателя Московского городского Совета ветеранов Р.С.Ачкурин и заведующий отделом по работе с молодежью МНСВ И.С. Харьков. Р.С.Ачкурин сказал, что мы должны гордиться нашим директором и вручил ему книгу о работе предприятий Москвы в годы войны, в которой рассказывается о и нашей фабрике.

В декабре прошел праздник для ветеранов в связи с 55-летием ветеранской организации и 75-летием разгрома немецко-фашистских войск под Москвой. От всех ветеранов хочу сказать слова благодарности нашему генеральному директору А.А. Никитину за теплый и радостный прием, за то, что, несмотря на загруженность, плотный график работы, он уделяет нам много внимания.

В декабре 2016 года решением Совета ветеранов было присвоено звание «Почетный ветеран фабрики ЗАО МОФ «Парижская коммуна» Грачевой Тамаре Федоровне (стаж