

Начало на 1 стр.

Выпускники Российского государственного университета им. А.Н. Косыгина - один из важнейших ресурсов инженерных кадров. Ежегодно фабрика формирует потребность в выпускниках профессиональных заведений и заключает договоры о сотрудничестве. Учащиеся ВУЗов, техникумов и колледжей проходят на предприятии производственную и преддипломную практику. Так с 2015 по октябрь 2018 г. практику прошли 22 студента. 14 студентов из этого числа были отобраны как самые перспективные. Молодые специалисты продолжают повышать квалификацию, обучаясь в магистратуре (4 специалиста на сегодня). Одним из условий дальнейшего развития производства в Москве было и остается возможность закрепления молодежи.

Подбор персонала осуществляется с использованием печатных изданий, рабочих интернет-сайтов, центра занятости населения, кадровых агентств. Сегодня их деятель-

чевых специалистов. Работа эта нестандартная и требует от всех объективной оценки способностей и возможностей выдвигаемых в кадровый резерв сотрудников.

Приходится сталкиваться 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, да и мы сами на местах, выявили устойчивые тенденции формирования прослойки специалистов, которые не хотят брать на себя ответственность. Они предпочитают быть просто техническими исполнителями должностных функций, но при этом не исключают возможности иметь доход на уровне руководителя.

В ситуации, когда необходима «свежая струя» креативности, новое видение проблемы, неординарное мышление, новации, на вакантные места привлекаются претенденты со стороны. За период 2015–2018 г.г. на ЗАО МОФ «Парижская коммуна» были

рядов и научен по своей же программе переподготовки);

4. содействие и продвижение собственного персонала – политика ценности сотрудников (действует также и как мотивационный фактор: работники не желают покидать компанию, где видимы четкие возможности служебного роста);

5. более мягкое адаптирование в коллективе (сотрудник не меняется, а изменяется лишь его положение по службе);

6. специалист практически «отточен» под компанию, отлично понимает политику и характерные черты отношений и быстрее приспосабливается к новой должности;

7. перспективы стабильности и конкурентоспособности;

8. работа с трудовым резервом на предприятии способствует снижению текучести кадров;

9. кадровый резерв помогает укреплять корпоративную культуру, что повышает личную ответственность каждого сотрудника за свой участок работы и за общий результат;

10. среди целей формирования кадрового резерва организации стоит отметить преемственность в управлении, повышение лояльности работников.

Докладчиком было подробно рассмотрено состояние работы с кадровым резервом по каждому из блоков управления и дочерних предприятий.

Производственный блок – направление, определяющее нашу основную деятельность. Здесь без кадрового резерва остаются должности начальника ОУК, начальника лаборатории автоматизации производства, специалиста по работе с ГЗ.

Вместе с тем, хотелось бы отметить положительную работу с кадровым резервом на дочерних предприятиях. На все должности определены сотрудники для карьерного продвижения.

Имущественный комплекс: было принято 10 руководителей. Из них на должность начальника службы эксплуатации 4 человека. И до сих пор нет уверенности, что эти кандидатуры можно рассматривать для продвижения. Актуальными остаются вопросы подготовки резервных сотрудников на должности начальника службы эксплуатации, главного энергетика, начальника отдела недвижимости.

Коммерческий комплекс – опираться на внутренний резерв в этом блоке не представляется возможным, поэтому здесь будет использоваться вариант внешнего резерва. Но это не снимает ответственности с руководителя коммерческого направления, а накладывает еще больше обязательств и ответственности.

Экономический комплекс – здесь во всех подразделениях сформирован кадровый резерв. И мы ему будем следовать. Конечно, реальные ситуации вносят коррективы. Но кадровый резерв это живой инструмент кадровой политики.

Инвестиционный блок – в октябре произошли назначения руководителя и сотрудников отдела информационных технологий, которые находились в кадровом резерве и были подготовлены к этим назначениям.

В докладе замечено, что открытым остается вопрос кадрового резерва на должности заместителей генерального директора. И ставится конкретная задача для руководителя данного уровня предложить в кадровый резерв по 2 кандидатуры из работающих сотрудников. Это требование будет закреплено в дополнительном соглашении к трудовому договору и должностной инструкции.

Жизнь подтвердила, что при решении задачи подбора необходимых специалистов мы можем рассчитывать на собственный опыт и традиции наставничества, сложившиеся в коллективе. Наше предприятие четко следует требованиям к созданию кадрового руководящего резерва, и не испытывает серьезных проблем со сменой руководителей любого уровня. Это развитие характеризуется преемственностью успешных стратегий наряду с привнесением свежих инновационных идей.

О РАБОТЕ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ



Студенты магистратуры РГУ им. А.Н. Косыгина - на экскурсии в центре моделирования и технологии. С процессом разработки ассортимента, отработки моделей, их графирования, внедрения в производство будущих коллег знакомит молодой модельер-конструктор Надежда ДМИТРИЕВА, недавняя выпускница того же вуза (до недавнего времени он назывался Московский университет дизайна и технологии).

ность – это настоящий бизнес. Для нас они, во-первых, дорогостоящи, и, во-вторых, неэффективны. Это показывает наш анализ работы, и подтверждают сами специалисты кадровых агентств.

В ходе работы с кадровым резервом выявляются объективно наиболее важные должности, которые серьезно влияют на деятельность компании, ее результаты. К ним относятся заместители генерального директора, начальники служб, отделов и других подразделений. Источник формирования резерва – выявление наиболее перспективных и талантливых сотрудников предприятия, в том числе среди победителей внутрикорпоративного конкурса « Менеджер года», конкурса «Московские мастера» в номинации инженер-технолог, модельер-конструктор. Учитывается опыт работы, профессиональная характеристика, которая включает оценку итогов деятельности, качества службы, уровня мастерства и компетентности, личностные качества сотрудника, после чего решается, на какой именно руководящей должности они принесут наибольшую пользу. Также речь идет об узких специалистах более низкого ранга, но не менее важных для предприятия.

В условиях оптимизации штатного расписания и структуры организации невозможно (да это было бы и неправильно) рассматривать кадровый 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.

Руководители блоков управления совместно со службой управления персоналом формируют списки клю-

назначены руководителями подразделений 44 человека. Из них 24 – из кадрового резерва. Специалистов за этот период принято 46 человек. Из них вновь приняты – 44, из кадрового резерва – 2.

По дочерним предприятиям назначено на должности руководителей и специалистов из сотрудников, состоящих в кадровом резерве – 16 человек, привлечены со стороны 15 человек, все специалисты. Эта статистика подтверждает важность формирования кадрового резерва, что способствует раскрытию потенциала персонала и имеет следующие цели:

1. Предупреждение вероятности кризисной ситуации в случаях ухода работников, занимающих первостепенные позиции.

2. Снабжение предприятия запасом высокопрофессиональных и результативных сотрудников.

3. Удержание и мотивация профессиональных лидеров-управляющих.

4. Поддержание положительной репутации работодателя.

5. Понижение издержек на отбор и адаптацию нового работника.

Таким образом, кадровый резерв – это развитие и перспективы всего предприятия. Положительные стороны работы с кадровым резервом очевидны. Проведение подобных мероприятий будет необходимым всегда, и каждая организация должна учитывать данное направление при формировании собственных стратегий управления.

Вот только некоторые из положительных сторон:

1. финансовая выгода (не нужно расходовать средства на отбор и подготовку новых специалистов);

2. экономия времени (закрытие должностей в наикратчайшие сроки);

3. высококвалифицированный штат (кандидат взят из собственных



Из выступления генерального директора ЗАО «МОФ «Парижская коммуна» А.А. НИКИТИНА по вопросам поставок обуви по Гособоронзаказу

ЗАО «МОФ «Парижская коммуна» - традиционный разработчик и производитель высококачественной обуви по государственному заказу. На протяжении всей 96-летней истории на фабрике внедрялись самые передовые технологии и оборудование, разрабатывался и осваивался широкий ассортимент гражданской, рабочей и специальной обуви. Доля госзаказа на сегодня составляет около 30 % от общего объема выпуска.

За последнее десятилетие ЗАО «МОФ «Парижская коммуна» разработала для силовых структур 20 конструкций обуви и поставила для них более 3 млн. пар. Эта работа отмечена почетными грамотами и благодарностями, дипломами и медалями выставок. Виды обуви литьевого метода крепления, созданные и запатентованные ЗАО «МОФ «Парижская коммуна», используются производством по госзаказу для силовых структур.

Ежегодно центром моделирования и технологии компании разрабатывается около 2,5 тысяч новых артикулов гражданского и специального ассортимента. Его обновление составляет 70-73%. Это позволяет предлагать Гособоронзаказу наилучшие апробированные разработки.

На типовые конструкции специальной обуви ЗАО «МОФ «Парижская коммуна» получен европейский сертификат соответствия международным стандартам для защитной обуви: EN ISO 20344:2013 и EN ISO 20345:2012, действующий до 2020 года.

Плотно работая по государственному заказу с Вещевым управлением МО РФ и Военторгом, мы постоянно мониторим проблемы в производстве и в процессе эксплуатации, что позволяет учесть их уже на стадии создания модели.

Вместе с тем, основным вопросом развития ассортимента обуви для силовых структур является недостаточность научно-исследовательской системы сопряжения фактических условий и режимов эксплуатации с техническими параметрами проектирования. Невозможно заложить все тактико-технические параметры, задаваемые заказчиком, в один вид обуви, который эксплуатируется в непрерывном режиме почти 9 месяцев в году в наших климатических условиях. Ни современные технологи, ни материалы не позволяют создать такую универсальную обувь. Очевидно, что нормальный режим эксплуатации обуви для военнослужащих можно решить только за счет введения демисезонной обуви.

Еще одна проблема связана с тем, что при разработке техусловий госзаказчик вынужденно ссылается на устаревшие ГОСТы (например, ГОСТ 9705 – 1978 года «Кожа лаковая», ГОСТ 940 – 1989 года «Кожа подкладочная»). А они не отражают возможности современной технологии производства кож, что создает проблемы при выполнении техусловий. Задачу актуализации ГОСТов, в том числе на материалы обуви для военнослужащих, обеспечивающих ее совершенствование по тактико-техническим характеристикам, необходимо решать на отраслевом уровне. Разработку новых образцов обуви для военнослужащих нужно вести с привлечением смежников.

Дальнейшее прогрессивное развитие, конструкторская, технологическая и материаловедческая эволюция невозможна без отраслевой науки, без антропометрических и гигиенических исследований, которые позволят повысить эргономические показатели обуви для создания наилучших условий для решения боевых и повседневных армейских задач. А.А. Никитин напомнил о роли ЦНИИКП (ныне входит в Инновационный центр текстильной и легкой промышленности), который в прежние годы был основным разработчиком всей научно-технической документации по обуви для Министерства обороны РФ, МВД, ФСБ, МЧС.

Из-за недостаточности развития отечественной инфраструктуры по производству материалов и комплектующих приходится частично использовать импортные по разрешению Комиссии при Минпромторге РФ. Так, доля импортной составляющей в ботинках с высокими берцами, выпускаемыми по госзаказу, достигает 20%.

В выступлении А.А. Никитина была четко обозначена острая актуальность проблем, связанных с индексацией затрат на импортные материалы и основную зарплату работников. Ее повышение за счет снижения рентабельности невозможно, так как она и без того находится на предельно низком уровне в 5%. А.А. Никитин подчеркнул значимость уровня квалификации кадров с учетом специфики обувного производства. Решение поднятых проблем, большая работа, проводимая совместно с Вещевым управлением МО РФ и Военторгом будет способствовать созданию ассортимента обуви для силовых структур с использованием современных технологий и инновационных материалов.