

КОМАНДИРЫ МЛАДШЕГО ЗВЕНА

Так называют на нашем предприятии мастеров, отдавая должное роли, которую они играют в производстве. Переоценить её сложно, очень многое зависит на заводе от мастеров. Поэтому и требования, предъявляемые к ним, высоки. Повышение квалификации. обучение - обязательные слагаемые развития производства.

В соответствии с приказом по акционерному обществу с 6 по 10 июня прошло обучение руководителей производственных участков. Занятия были разработаны в Высшей школе мастеров и проводились кандидатом экономических наук А.А.Зиминим. Они включали в себя лекции о методах управления, оформления деловой документации и деловые игры. Знания Трудового кодекса, организационно-распорядительных методов работы, экономики участка, умение решать проблемы производственных отношений, грамотно распределять обязанности необходимы мастеру для эффективного управления производственным процессом на вверенном ему подразделении. Но любая теория хороша только в том случае, если она закреплена практикой. Курс занятий для мастеров начался с заполнения мини-анкет, в которых, наряду с другими вопросами, было и предложение назвать наиболее острые проблемы, мешающие нормальной работе. А в ходе обучения уже были найдены методы и способы их решений. Каждый из участников вносил свои предложения. Не стоит думать, что и эти разработки были простой теорией.

Наступил день отчёта о проделанной работе. Предложения по решению проблем участков завода уже базировались на новых полученных знаниях и, конечно, на личном опыте. Это стало своеобразной «защитой» полученного по окончании обучения сертификата. Среди наиболее болевших вопросов назывались: значительный износ оборудования, и, соответственно, значительные затраты времени и средств на ремонт, низкое качество инструментов и др. Нехватка квалифицированных рабочих также была названа одной из наиболее острых проблем. На заводе сложилась ситуация, когда возраст большей части квалифицированных рабочих приближается к пенсионному. Набранная молодёжь, даже хорошо обученная, не имеет достаточного опыта и навыков. В связи с этим обсуждались способы наиболее эффективного обучения, в том числе и прикрепление новичков к опытным, высококвалифицированным рабочим. Своевременное решение этого вопроса позволит избежать кадровых проблем, когда профессионалы уйдут на заслуженный отдых.

Руководители ОАО «Тяжмаш» - заместитель исполнительного директора - директор производства П.А.Новоженин, заместитель исполнительного директора по подготовке производства В.И.Агафонов, начальник отдела кадров С.В.Анахин, заместитель генерального директора по экономической безопасности и кадрам П.А.Орехов внимательно выслушали каждого из мастеров, задавая вопросы. Иногда завязывалась дискуссия, в ходе которой находились решения по оптимизации производственного процесса. Так, при анализе причин, мешающих своевременному выполнению плана, выяснилось, что перераспределение заказов между цехами позволит каждому подразделению работать более эффективно, без потерь времени. Обращалось внимание и на недостаточное время, уделяемое мастерами участков для работы непосредственно с персоналом. Найти индивидуальный подход к каждому, оказать помощь в решении проблем рабочих не менее важно, чем грамотная организация производственного процесса - таково было общее мнение всех присутствующих.

Вручение сертификатов стало заключительным и торжественным моментом. Друзьями, коллегами и преемниками назвал руководителей участков П.А.Новоженин. Сейчас мы, среднее командное звено, возобновляем традиции обучения персонала. Ни один коллектив не обойдётся без мастера. Вы - будущие командиры высшего звена. От вас зависит многое. Раньше завод страдал от недостатка заказов. Сегодня мы выходим на

максимальную нагрузку. Посмотрите сами: не так давно план для завода был :% млн. руб. в месяц, сейчас - 100 млн. руб. И это не предел. От этого зависит и заработная плата ваша и ваших рабочих».

П.А.Орехов в своём выступлении подчеркнул, что за время обсуждения ни одним из мастеров не поднимался вопрос о повышении собственной заработной платы. Вопрос о повышении оплаты труда мастеров на всём акционерном обществе решаться будет тогда, когда выполнение плана месяца станет нормой. Но и сейчас решено повысить зарплату мастерам тех цехов, которые в течение 2-3 месяцев успешно справляются с заданием месяца.

- Инженерами человеческих душ» называли мастеров руководители предприятия. В словах напутствия, кроме необходимости решать проблемы производства, их призывали создать благоприятный климат в коллективе и быть внимательными к рабочим, исключить любого рода грубость, предвзятость, чтобы не терять молодых специалистов. Немаловажно и обратить внимание на получение рабочими нескольких смежных профессий. Специфика работы «Тяжмаша» такова, что это является необходимым условием качественной, хорошо организованной работы. Дисциплина по-прежнему остаётся проблемным вопросом. Задача мастеров - найти индивидуальный подход к каждому рабочему, чтобы улучшить ситуацию.

В своей заключительной речи руководитель обучения А.А.Зимин сказал: «Главное, чтобы вы имели гордость за выбранную профессию, с интересом выполняли свои функции, старались передать рабочим творческое отношение к труду».

М.Бахтиярова.

Публикуется с удалением опечаток по газете Сызранского завода «Тяжмаш» Самарской области: Бахтиярова М./Командиры младшего звена//Машиностроитель. -2005. -30 июня.