

Тема номера

В приказе по ОАО «ЗЭИМ» от 9 января 2001 года №3 «О повышении эффективности функции продаж и маркетинга» сказано, что на базе отдела маркетинга и продаж создаются отдел продаж и отдел маркетинга. Директором по маркетингу и продажам назначен В. Г. Питерский, начальником отдела продаж – А. Г. Карпов, начальником отдела маркетинга – И. А. Малкова. Другое назначение – В. Р. Урванов стал исполняющим обязанности директора ИИЦ. Все назначенные на должности с пониманием отнеслись к кадровым изменениям.

Как известно, ОАО «ЗЭИМ» среди российских предприятий считается одним из наиболее восприимчивых к инновациям. Проводимая на заводе политика постоянного развития сотрудников основывается на стремлениях предоставлять работникам возможности раскрыть свои способности, реализоваться в различных сферах деятельности, постоянно совершенствоваться, открывает перспективы для сознательного выстраивания карьеры.

По мнению генерального директора ОАО «ЗЭИМ» С. И. Ляпунова, назначение В. Г. Питерского должно придать взаимодействию коммерческой и инженерной служб новые качества. Ведь Владимир Германович не просто хорошо зарекомендовавший себя работник, заслуживающий доверия. У него богатый инженерный опыт, который столь необходим при работе с нашей продукцией на рынке. Большинство предприятий имеет на этой должности специалистов без инженерного образования и потому не может добиться стыковки маркетинговых и инженерных служб. Маркетинговым службам бывает сложно определить, какой продукт требуется рынку, поскольку для этого нужно знать технические характеристики.

На нашем заводе долго не было должной стыковки в сотрудничестве между маркетинговыми и инженерными подразделениями. С приходом В. Г. Питерского маркетинговые службы получают

новое видение работы, можно надеяться на большую совместимость в работе подразделений.

Вместе с тем менеджмент «ЗЭИМа» системный, он не построен на отдельной личности. Менеджмент нашего предприятия – это хорошо обученная команда управленцев, ориентированная на инновации как на самооценку в бизнесе. Все региональные менеджеры отдела маркетинга

остаются на своих местах. Более того, назначение в отдел продаж успешного бизнесмена А. Г. Карпова должно обеспечить стабильность работы этого подразделения.

Таким образом, «ЗЭИМ» может использовать нынешнюю ситуацию, внося в деятельность коммерческой службы инженерный аспект и проведя, наконец, разделение на отделы

маркетинга и продаж. Что же касается коммерческого директора Михаила Николаевича Иванова, то, как сказал С. И. Ляпунов, жаль терять столь высококлассного специалиста, который мог бы принести еще немалую пользу в развитии маркетинга. Его уход открывает перед ним другие перспективы. Но если М. Н. Иванов решит вернуться, дверь для него не закрыта. Положительный момент в его уходе, возможно, в том, что на другом предприятии теперь будет специалист, прошедший школу «ЗЭИМа», помнящий о своих коллегах.

А. Г. Карпов одновременно будет работать и на прежней должности генерального директора СП «Тиллев». Такое совмещение позволяет руководителю видеть предмет своей деятельности шире, многогранно. На «ЗЭИМе» и впредь будет распространяться эта формула «двух шапок». Чтобы быть предприятием, гибким к меняющимся рыночным условиям, необходимо постоянно искать оптимальные варианты, помогать работникам в реализации своего потенциала на благо общего дела, развиваться, не боясь нового. Так что главная цель изменений — повысить эффективность функции изучения рынков, создания новых продуктов и их продажи, думается, будет достигнута через дальнейшее совершенствование.

ты своей деятельности, без «страховки». При этом я остаюсь в бизнес-системе ЧПО «Промприбор» в качестве члена управляющих органов СП «Тиллев» и ЗАО «Торговый дом».

Я благодарен ОАО «ЗЭИМ» и лично Станиславу Иосифовичу за тот опыт, который получил за прошедшие годы».



Михаил Николаевич Иванов.

ИЗМЕНЕНИЯ – ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Последние кадровые изменения на нашем предприятии вызывают у работников немало вопросов.

ПРИЧИНЫ МОЕГО УВОЛЬНЕНИЯ

«Я написал заявление об уходе по собственному желанию. Заявление вызвано убеждением: нельзя засиживаться долго на одном месте, так как это не способствует развитию и самореализации. В беседе со Станиславом Иосифовичем мне было предложено несколько вариантов дальнейшего сотрудничества, например, возглавить работу по комплексным поставкам в компании «ЭСКО».

Но я решил испытать свои силы в самостоятельном деле, в котором я буду полностью независим, буду сам отвечать за все результа-

СТОИТ ЛИ ОТАПЛИВАТЬ УЛИЦУ?

Одна из актуальных тем сегодня в области энергосбережения — это сохранение тепла. Каким образом? Прежде всего — не оставлять открытыми входные двери, плотно закрывать форточки, заделать щели, заклеить окна.

На нашем предприятии в этом направлении сделано многое. Выполнена теплозащита стен корпуса № 5, создана вставка корпуса № 1. Старые окна и двери в корпусах №№ 1, 2, 5 заменены на герметично закрывающиеся, не пропускающие тепло и имеющие современный дизайн. Администрация со знанием дела относится к этому вопросу и вкладывает в энергосбережение большие деньги. Но не все работники включились в борьбу за снижение затрат на отопление.

Наблюдаются случаи, когда мы не торопимся закрывать входные двери. Они, бывает, продолжительное время открыты нараспашку, и дорогое тепло уходит на улицу. Выходит, что мы отапливаем улицу. Такая расточительность влетает в «копеечку». Колебание температуры воздуха в отапливаемых помещениях на один градус приводит к колебаниям в расходе газа на шесть процентов!

Недавно, например, в БЕ «ЭИМиП» в течение часа оставались открытыми без особой надобности транспортные ворота. Учитывая предыдущие подобные случаи в этом подразделении, на отопление атмосферы сожгли примерно 400 кубометров газа. Необходимо помнить, что разбазаривание тепла — дорогое удовольствие.

Г. И. ТЕРЕНТЬЕВА,
начальник энергомеханического бюро

ПРОСТОИ НЕДОПУСТИМЫ

На нашем предприятии отмечается тенденция сохранения простаивания производства при наличии большого объема работ.

В некоторых подразделениях в течение дня бездействует до трети мощностей. Хотя, казалось бы, оборудование и люди должны работать сейчас вдвойне, с полной отдачей. Есть заказы, но завод стойко не выполняет их в срок.

С другой стороны, созданы достаточные предпосылки для успешной работы. Функционирует интегрированная система управления МАХ, обновлена большая часть производственных фондов, происходит постоянное обучение работников. Словом, сделаны и делаются немалые инвестиции, потенциал для роста производства есть, а производительность труда растет незначительно. Нет желаемой отдачи от наших общих затрат.

Одна из причин происходящего видится в том, что упала производственная дисциплина. Руководители на местах не уделяют необходимого внимания организации работы. Игнорируются рекомендации МАХа, своевременно не предпринимаются шаги для поддержания нужной ритмичности производства.

Как следствие, рабочие подчас оказываются не у дел только потому, что, например, вовремя не подготовлена документация или их не обеспечили в срок материалами. Они вынуждены простаивать. А простой одного подразделения ведет к сбою в работе соседних участков, связанных единым производством. Нарушается весь производственный цикл, и наши клиенты вовремя не получают заказанную продукцию. Они начинают терять к нам доверие и платят с меньшей охотой. Сокращаются объемы продаж, поступления денег на завод. Это влияет на нашу с вами зарплату.

Согласитесь, приходится пересказывать азбучные истины, но в итоге простои сказываются и на размерах зарплат, и на репутации предприятия. А значит, на нашем общем благополучии. Кроме того, вынужденные простои неблагоприятно отражаются на психологическом климате внутри самого коллектива, обесценивая стремления и усилия нормально трудиться, без нервотрепок и напряженной атмосферы. Перенос большого количества работ на конец месяца ведет к ухудшению качества.

Может, пришло время перейти к более жестким мерам по отношению к тем, кто не желает устранять причины повторяющихся ошибок, отказываться от призывов и увещаний?

Генеральный директор С. И. Ляпунов распорядился усилить контроль за тем, как в течение дня используются производственные мощности. Если мы не наладим ритмичную согласованную работу, это ударит и по предприятию, и по нашему общему карману.

Вячеслав ЕФИМОВ.

ГРАМОТА ЗА ОФОРМЛЕНИЕ

Постановлением главы администрации Ленинского района Чебоксар от 29 декабря 2000 года № 2084 коллектив нашего завода награжден Почетной грамотой администрации Ленинского района «За активное участие в оформлении района к новогодним праздникам».

ОАО «Завод Электроники и Механики»

приглашает акционеров на
внеочередное общее собрание акционеров,
которое состоится 14 февраля 2001 г.
по адресу: г. Чебоксары, пр. И. Яковлева, 1



Повестка дня:

1. Об утверждении порядка ведения собрания.
2. Досрочное прекращение полномочий членов Счетной комиссии.
3. Избрание Счетной комиссии.
4. Досрочное прекращение полномочий членов Ревизионной комиссии.
5. Избрание Ревизионной комиссии.
6. Досрочное прекращение полномочий Совета Директоров ОАО «ЗЭИМ».
7. Выборы Совета Директоров ОАО «ЗЭИМ».

Начало собрания в 9 час.30 мин. Начало регистрации участников в 8.00. Место проведения — зал заседаний ОАО «ЗЭИМ».

Предварительная регистрация акционеров и их представителей, желающих принять участие в собрании, проходит с 15 января 2001 г.

Справки по тел. 21-93-20, 21-93-56



Группа рекламы и информации

т.: 3-25

Информационный бюллетень ОАО «ЗЭИМ»
Ответственный за выпуск В.Ефимов