

ИТОГИ НОЯБРЯ

Производство. План производства выполнен на 96%. Мы выпустили продукцию на 31,5 млн. руб. (в октябре было 36,7 млн.руб.). Выполнение плана по Бизнес-единице «ЭИМ и Приводы» составило 106%, по «Приборам» - 61%, что связано с недостаточным объемом заказов на приборную продукцию. В декабре нам предстоит произвести продукцию на 28,3 млн.руб. Некоторое снижение объемов в это время года является традиционным для нас по причине сезонного характера спроса на продукцию.

По итогам 11 месяцев

результат по предприятию - 109%. По сравнению с прошлым годом это больше на 40%, по сравнению с 2001 годом – на 11%. В целом по итогам года можно подытожить, что:

- Динамика роста объёмов производства положительная. По сравнению с 2002 годом оценка «отлично», с 2001 годом – оценка «удовлетворительно»;
- Динамика сокращения отставания в днях положительная, но продвигаемся недостаточно быстро;
- Самыми большими проблемами производства остаются **качество и сроки изготовления.**

Продажи. План по денежным поступлениям выполнен почти в полном объеме (99,3%), поработали неплохо. Продавцы чебоксарского офиса выполнили план на 126%, московское представительство по сравнению с предыдущим месяцем несколько подтянулось, но в полном объеме выполнить план не удалось – выполнение на 53%.

С начала года план по поступлению денег выполнен на 100%. В ноябре отгрузили меньше запланированного, поскольку вновь большая часть продукции была сдана в последние дни. Как один из результатов неритмичной работы – рост объемов продукции на складе готовых изделий (СГИ), которая отгружается в первые дни декабря. Несколько улучшилась ситуация со сроками выполнения заказов.

Наилучшие показатели выполнения плана в ноябре показали продавцы:

Место	Менеджер по продажам	Выполнение плана ноября	Показатели октября
1	Евгений Кривоченко	158%	82%, в число лидеров предыдущего месяца не входил
2	Сергей Морковской	155%	161%, занимал 1-е место
3	Игорь Альтшулер	140%	154%, занимал 2-е место среди лидеров

Качество. Над качеством необходима серьезная работа, поскольку итоги этого года говорят об ухудшении по ряду позиций. Основные причины несоответствий вызваны недоработками в производстве, несоответствиями поставляемой продукции заказу, конструкторскими недоделками. Это, в первую очередь,

с ф е р ы ответственности Бизнес-единицы «ЭИМ и П», Центра отгрузки, Инженерно-исследовательского

центра.

Для улучшения качества мы располагаем достаточным положительным опытом, нам есть на кого равняться. Свидетельство тому – итоги общезаводского конкурса в области качества. Обладателями званий Лидеров по качеству стали:

- среди рабочих – маляр цеха №4 **Л.В.Димитриева**;
- среди специалистов – руководитель технологического бюро цеха №7 **С.Ю.Оньков**;
- среди руководителей – начальник ОРАСУ **С.А.Ларионов**.

Всем Лидерам по качеству вручены денежные премии. Среди производственных подразделений звание Лауреата решено не присуждать. **Цеху №7 и Инструментально-экспериментальному производству (ИЭП)** за значительный вклад в повышение конкурентоспособности предприятия и постоянное стремление к совершенствованию вручены денежные премии. В номинации непромышленных подразделений обладателем звания Лауреата стал **Отдел продаж**. Ему вручена денежная премия.

(окончание на стр. 2)

КАК АДАПТАЦИЯ?

По мнению психологов, переход человека в новый коллектив, новую среду – это сильный стресс, который у многих снижает эффективность работы, мешает раскрыть способности и обрести уверенность на новом месте. Человеку, который не адаптировался, сложно сполна использовать свои навыки, опыт, стремления на благо предприятия. Поэтому в наших интересах, чтобы новые сотрудники испытывали как можно меньше дискомфорта и быстрее вливались в коллектив.

Если адаптация прошла успешно, то наш новый сотрудник:

- **полноценно выполняет свои обязанности;**
- **чувствует себя равноправным членом коллектива;**
- **удовлетворен работой;**
- **приспособился к нашим высоким требованиям и ритму работы.**

В итоге на предприятии работники трудятся с большей отдачей, снижается текучесть кадров квалифицированных специалистов. Таким образом, мы заинтересованы в быстрой и полноценной адаптации наших новых работников.

Значит, ее нельзя пускать на самотек, ею нужно управлять.

Ключевая роль при адаптации нового работника отводится непосредственным руководителям (директора направлений, начальники подразделений, мастера, опытные рабочие). Именно на них лежит эта важная миссия полноценного введения нового сотрудника в коллектив. Руководитель – первый помощник и наставник новичку. Между тем, опрос ряда недавно принятых работников показал, что некоторые руководители вообще отстранились от выполнения этой роли. Проведенный анализ говорит о том, что сегодня для повышения качества адаптации нам нужно, в первую очередь, добиться понимания ее важности всеми руководителями.

Мы планируем шире применять приемы адаптации. Разработана специальная программа. В ближайшее время планируется провести обучение с руководителями по методике проведения адаптации. Уже сейчас в Интранете на страничке Отдела развития и мотивации персонала можно найти целый блок полезных материалов по этой теме, в том числе **памятку для наставников**.

Культура производства

НЕБРЕЖНОСТЬ ПОВТОРИЛАСЬ

Едва успела высохнуть типографская краска ноябрьского номера «Контакта», в котором было рассказано о случае халатного отношения к новым полам в Бизнес-единице «ЭИМ и Приводы» (материал «Нужен рывок в культуре производства»), как ситуация с разливом электролита на новых полах вновь повторилась.

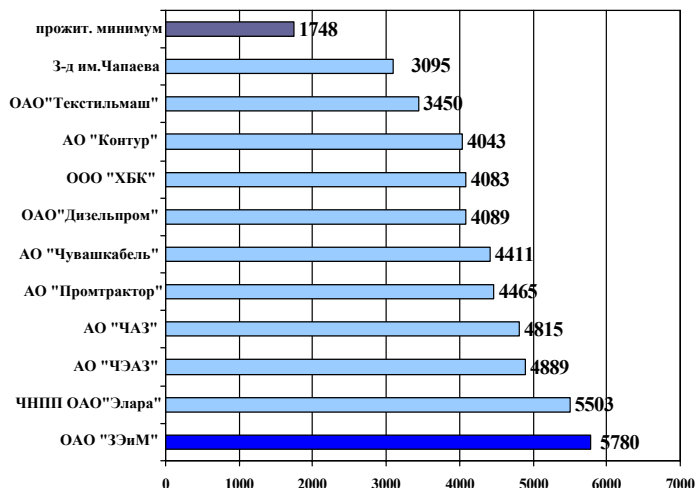
10 ноября в конце рабочего дня на полах снова были замечены белесые пятна. Как показало проведенное расследование, повреждения пола образовались от кислотного электролита электросамосвала. В результате чего предприятию нанесен материальный ущерб на сумму ремонта.

Выяснилось, что электролит вытек из электросамосвала, который находится в обслуживании и эксплуатации цеха №7, водитель А.В.Егоров. Разбирательство показало, что мы имеем дело с проявленной небрежностью, причем не в первый раз.

В связи с этим по предприятию издан приказ, согласно которому, в частности:

- водителю А.В.Егорову за допущенный разлив объявлен выговор;
- заместителю начальника цеха №7 С.И.Филатову, ответственному за техническое состояние электротранспорта, за ослабление контроля объявлен выговор;
- начальнику цеха №7 А.П.Матвееву компенсировать изхоздохода цеха стоимость ремонта полов;
- начальнику Центра отгрузки П.А.Ефремову проверить состояние электротранспорта;
- главному инженеру Бизнес-единицы «ЭИМ и Приводы» А.Г.Харитонову за принятие недостаточно эффективных мер по предотвращению повторов разлива объявить замечание.

Заводчане! Давайте избегать наступать на одни и те же грабли и бережно относиться к своему имуществу!



(продолжение. Начало на стр. 1)

Зарплата. На графике слева представлены данные по зарплате на ряде промышленных предприятий республики, в том числе на «ЗЭИМе», в октябре 2003 года, предоставленные Торгово-промышленной палатой Чувашии.