

Тема номера

Нам интересно ваше мнение

В июне нынешнего года на нашем предприятии проводился опрос работников на тему «Удовлетворенность персонала». Была поставлена цель — исследовать состояние микроклимата в коллективе, определить, что мешает и что помогает нам в работе.

В ходе опроса получено немало ценной информации. Результаты обработки анкет выявили многие наши особенности. Около 30% опрошенных ответило, что передовые идеи, стремление быть лучше — главное отличие «ЗЭиМа» от других предприятий. При ответе на вопрос о том, что вам нравится на нашем предприятии, люди отмечали коллектив и условия работы, стабильное положение завода на рынке, своевременность выплаты заработной платы.

Многие из нас считают, что для более эффективной работы нам нужно повышать заработную плату, в большей мере использовать систему вознаграждений, обновлять изношенное оборудование, своевременно обеспечивать рабочие места необходимыми материалами. Большинство хотело бы получить от работы стабильное материальное положение (62% опрошенных). Ожидают от работы, в первую очередь, повышения своего профессионального мастерства и квалификации 16% опрошенных, 13% — заинтересованы в карьерном росте.

А вот психологический климат в подразделениях различный: в цехах показатели удовлетворенности работников более высокие, чем в офисе, хотя люди преимущественно тепло отзываются о своем коллективе. Но есть проблемы во взаимодействии между подразделениями, что может снижать эффективность нашей совместной работы. Эту проблему необходимо решать сообща, начиная с каждого рабочего места.

Анкетирование с целью изучения степени удовлетворенности персонала будут носить систематический характер. Это позволит нам своевременно выявлять скрытые проблемы для их последующего решения. Традиционные итоговые совещания начинаются теперь с опроса. Так, на совещании в августе были подведены итоги предыдущего изучения мнения. Участникам итогового совещания предлагалось ответить на вопрос, который возник по результатам предыдущего анкетирования: согласны ли Вы с утверждением, что наше предприятие «снаружи благополучное, а внутри — больное»? Результаты таковы: 16% опрошенных отказались отвечать на этот вопрос, 7% — согласились частично, 54% — сказали «да», 23% — «нет».

Нашим работникам предлагалось также ответить на воп-

рос, в чем, по их мнению, причины существующих проблем. 20% опрошенных ушли от ответа, 29% отметили недостаточную сплоченность команды, 23% — изношенное оборудование и старые технологии, 21% — бумажную волокиту (формализм) и 20% — мало хороших специалистов.

Эти результаты внимательно анализируются и учитываются при работе с людьми в подразделениях. По итогам анкетирования намечено работать над повышением квалификации руководителей, улучшением методологии оценки и отбора квалифицированных работников.

С учетом изученного мнения и результатов анализа ситуации на рынке труда по ряду категорий работников в июле проведено повышение окладов и тарифных ставок. Фонд оплаты труда сельщиков увеличен на 20%, вспомогательных рабочих — на 20%. Работа по совершенствованию нашей системы оплаты труда будет продолжаться с учетом результатов работы предприятия в целом и каждого работника в отдельности. При этом понятно, что повышать зарплату всем поровну, независимо от личного вклада каждого человека, нецелесообразно. Акценты будут делаться на максимальном учете качества труда и вклада каждого работника.

Достаточно большое количество анкет говорит о том, что люди не всегда имеют полную информацию об изменениях на предприятии. Согласно данным опроса, почти половина (48%) заводчан основную часть информации о жизни предприятия получают из «Контакта». Для 29% главным источником информации выступают разговоры производственного и непромышленного характера, для 21% — итоговые совещания, для 13% — слухи. Необходимо больше информировать людей о том, что происходит на нашем заводе.

О результатах опроса, который проводился на итоговом совещании в августе будет обязательно сообщено на итоговом совещании в начале сентября. Более подробно ознакомиться с результатами анкетирования и высказать свои предложения можно в Отделе развития и мотивации персонала.

В заключении хотелось бы отметить, что подобные исследования будут проводиться регулярно с тем, чтобы оперативно учитывать потребности людей и помогать им в работе. Администрация нашего предприятия крайне заинтересована в получении объективной информации с мест, какой бы она не была, и выражает искреннюю признательность всем участникам анкетирования с надеждой на дальнейшее сотрудничество. ☐

ПЕРЕХОД НА СТАНДАРТЫ ГААР

На нашем предприятии принято решение о переводе системы бухгалтерского учета и отчетности на стандарты ГААР. 26–27 июля состоялся семинар «Формат отчетности в ГААР», на котором специалисты финансовых служб предприятия получили возможность углубить знания в области методологии ГААР и особенностей трансформации данных российского бухучета в новую систему. Стандарты ГААР широко применяются в западных компаниях и, в отличие от российского бухучета, направлены на удовлетворение потребностей не столько фискальных органов, сколько собственников, менеджеров, потенциальных инвесторов.

Переход на стандарты ГААР связан с тем, что мы стремимся к большей достоверности финансовой информации, прозрачности хозяйственной де-

ятельности, проведению политики информационной открытости, интеграции с ведущими российскими и западными компаниями. Совет Директоров «ЗЭиМа» уже в августе рассмотрит отчетность за первое полугодие 2001г. — как самого «ЗЭиМа», так и консолидированную с его дочерними фирмами — в ГААР. ☑

ЧЕСТВУЕМ ВЕТЕРАНА

3 августа коллектив нашего предприятия проводил на заслуженный отдых Дину Михайловну Заматырину—настоящую легенду «ЗЭиМа». 42 года своей жизни она искренне и честно посвятила «ЗЭиМу», щедро делаясь с нами своим бесценным опытом и неиссякаемой энергией.

Проявленные Диной Михайловной за годы работы проницательность, ответственность, профессиональные навыки стали надежной опорой и добрым подспорьем для заводчан нескольких поколений. Ее равнодушное заинтересованное отношение к жизни и «ЗЭиМу» всегда помогало всем нам идти вперед.

Коллектив нашего предприятия благодарит Вас, Дина Михайловна, за многолетний добросовестный труд на благо коллектива завода и желает удачи, благополучия на дальнейшем жизненном пути, солнечных дней и здоровья, верных и надежных попутчиков на долгие годы!

Мы говорим Дине Михайловне «до свидания» и еще увидим ее на заводе, поскольку она — незаменимый наставник, который сможет передать бесценные знания и опыт своим коллегам. ☑

ВНИМАНИЕ!

Объявляется конкурс на создание слов к гимну нашего предприятия.

Требования к гимну:

Он должен отражать неповторимый дух «ЗЭиМа», его исключительную историю, достижения, стремления, философию и миссию. Убедительно демонстрировать, что все наши успехи — это результат совместной работы в команде, что наша главная ценность — это инициативные творческие люди, душой болеющие за завод.

Слова должны ритмично ложиться на музыку (просьба указать какую). Победитель не только войдет в историю нашего предприятия как автор гимна, но и получит ценный подарок.

Все свои варианты можно приносить в ОРИМП, либо сбрасывать по электронной почте.

Ч Е М П И О Н А Т З А В Е Р Ш И Л С Я

Завершился Чемпионат нашего предприятия по футболу, подведены его итоги. Ниже приведена таблица результатов.

Лучшим бомбардиром Чемпионата стал нападающий команды цеха № 7

Александр Тихонов. На его счету 21 мяч. Он же стал и обладателем звания лучшего нападающего.

Лучшим вратарем признан голкипер команды ЭМО Владимир Алексеев.

Звания лучшего защитника удостоен

игрок команды «ЭИМиП» Павел Самойлов.

Лучшим полузащитником признан Игорь Хлизунов из команды ЭМО.

Состав команды победителей — цеха № 7: А. П. Матвеев, Е. А. Сучков, И. Г. Лукин, А. Н. Тихонов, В. М. Ермаков, В. Г. Синцов, С. Ю. Яковлев, А. А. Александров, Э. Н. Давыдов.

Но на этом футбольный сезон на нашем предприятии не заканчивается. В сентябре состоится розыгрыш Кубка ПО «Промприбор». Для участия в нем приглашаются все желающие. ☑

Место	Команда	Кол-во игр	Выигрыши	Ничьи	Проигрыши	Мячи	Очки
1.	Цех №7	17	13	2	2	49-13	41
2.	Школа №24	17	12	4	1	57-8	40
3.	Амакс-газ	17	10	2	5	46-29	32
4.	ЭИМиП	17	9	1	7	45-32	28
5.	ЭМО	17	8	3	6	28-34	27
6.	СКБ СПА	17	8	2	7	32-37	26
7.	Фортуна	17	5	3	9	31-31	18
8.	Форест	17	5	1	11	20-46	16
9.	Сатурн	17	0	3	14	10-62	3