



ВЕСТИ КАМАЗА



Знай наших!

Чемпион по PSK

3

Личный проект:

Сервис ищет решения

3

Проблемы и решения:

Конструируем конфликт

4

ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА

«Мы обязаны выйти на стандарты, принятые в мировом автомобилестроении»

Генерального директора ОАО «КАМАЗ» журналисты сегодня называют человеком, открытым для прессы. На днях Сергей Когогин в очередной раз встретился с «Вестями КАМАЗа» для разговора на актуальные для заводчан темы.

– Сергей Анатольевич! Мы привыкли к тому, что «КАМАЗ» – социально ответственное предприятие. Однако заводчане беспокоятся, когда слышат про очередной кризис и жесткие условия рынка. Какие у нас перспективы и не планируется ли изменений в сторону уменьшения социальных проектов?

– Во-первых, все социальные гарантии и льготы, которые предусмотрены нашим коллективным договором и законодательством, будут исполняться и в текущем году, и в следующем. «КАМАЗ» даже в тяжелое время не закрывал эти программы. В этом году на программу соцподдержки было предусмотрено 680 млн рублей. Со следующего года, с нашей точки зрения, нужно повысить адресность этих льгот и охватить как можно большее количество людей. Для этого, возможно, понадобится отказать от каких-то статей расходов и добавить другие. Но это уже дело нашего профкома и службы персонала,

которые должны до конца 2012 года выйти с предложениями, чтобы это было учтено в бюджете на перспективу. – В компании уже произошли некоторые структурные преобразования. В апреле вы объявили о том, что нас ждет серьёзное сокращение затрат. Сейчас идёт 30%-ная оптимизация численности персонала. Кого сокращают на «КАМАЗе»?

«Мы работаем на предприятии, которое умеет выстаивать в любых экономических условиях; умеем брать с рынка максимум, когда для этого созданы предпосылки, на предприятии, вместе с коллективом которого можно проводить самые серьёзные преобразования».

– Оптимизации численности – это чисто экономический термин. В частности, сегодня мы не можем добиться значительного роста производительности труда, применяя только инвестиционные способы. Покупая, например, дорогое высокопроизводительное оборудование, мы,

тем не менее, не выходим на запланированные показатели.

Пригласив специалиста по сокращению издержек неинвестиционными методами (это Томаш Навратил, он имеет такой опыт работы на предприятиях в Чехии и добился там хороших результатов), мы увидели, что ряд недостатков в нашей компании связан с планированием работы, с правильной

свой участок. Надо уходить от такого отношения к труду, тем более для этого разработаны способы. Даже четыре года назад нельзя было и представить, что методы научной организации труда, как это называлось в СССР, могут быть применены на «КАМАЗе». После внедрения первой фазы бережливого производства мы поняли, как картировать потоки, выстраивать правильные цепочки. Пока ещё существует большая степень зависимости наших основных производств от своевременных поставок заготовок. Но и здесь постепенно происходит нормализация, в том числе и на литейном заводе.

– Будут ли те, кто остаётся на «КАМАЗе» после оптимизации, зарабатывать больше, чем сейчас?

– Есть понятие «зарплатоёмкость продукта». Сегодня она составляет 12-13%. Менять зарплатоёмкость продукта мы не собираемся, я чётко говорю руководителям и всем, кто включён в эту программу, кто этим занимается, что фонд зарплаты остаётся прежним. Работайте меньшей численностью, тогда люди смогут получать больше.

– Какие факторы влияют на снижение объёма продаж?

«Ёмкость рынка России достаточна, чтобы «КАМАЗ» мог устойчиво работать».

– Давайте исходить из того, что происходит в мире. Существуют финансовые проблемы в США, Европе, Китае. Наши партнёры «КАММИНЗ» и «Даймлер» на следующий год формируют бизнес-планы минимум с 10%-ным снижением. В глобальном масштабе это делается по всему миру. Соответственно, сегодня мы хотели бы понять, что будет в России. Россия не находится



на каком-то изолированном острове, где всё может развиваться по своим особенным законам, более благоприятным, чем в мире. Мы все взаимозависимы. Мы берём экономический анализ, пытаемся его осмыслить, отследить тенденции. Существуют самые разные точки зрения: и что развитие будет продолжаться, и что ещё там что-то будет происходить. У нас есть огромное преимущество перед всеми остальными игроками на нашем рынке: ёмкость рынка России достаточна, чтобы «КАМАЗ» мог устойчиво работать. Вопрос во внутренней конкуренции. Это крайне важно.

Пока мы сформировали бизнес-план с небольшим ростом к уровню этого года. В этом году произведено

это влияние на наших клиентов, но, тем не менее, это произойдёт и повлияет на объём продаж. Второй – неравная конкуренция на российском рынке. В Россию открыто ввозятся дешёвые автомобили китайского и корейского производства стандарта «Евро-2», не соответствующие сегодняшним техническим требованиям. Налицо нарушение законодательства цепочкой прохождения товара (производитель – продавец – потребитель), и этим процессом трудно управлять. Мы ощутили неравную конкуренцию в апреле-мае и стали заниматься анализом и обсуждением положения с органами федеральной власти. Хороший контакт был у нас с таможенной службой – сейчас идёт процесс определения доли органов сертификации в этом процессе. Не исключая, что МВД будет вынуждено запретить эксплуатацию достаточно большого количества автомобилей, проданных на территории Российской Федерации, по причине их опасности для движения. Эта работа даёт нам возможность вернуться в своей стране равные условия с другими производителями. К сожалению, она очень много времени и сил отнимает, и многие люди вынуждены ею заниматься...

Продолжение на стр. 2



Двигатель «Камминз» на КАМАЗе российские потребители воспринимают позитивно

ТЕРРИТОРИЯ LEAN

Отыграть решение!

Татьяна БЕЛОНОЖКИНА. Фото: Николай БРИК

Возможно, скоро руководители «КАМАЗа» будут отдавать именно такие приказы. Исполнить ценное указание можно будет в лаборатории Лин-технологий РИПТиБа.

Первыми отыгрывали техпроцесс руководители ОАО «КАМАЗ». Приняв приглашение ознакомиться с обучающей программой «Lean Intensive», они получили вместе с привычным инструментарием PSK обычные отвёртки. Дело в том, что новая обучающая программа направлена, прежде всего, на отработку необходимых для внедрения бережливого производства навыков. При-

обрести их здесь помогут и менеджменту, и мастерам, и специалистам, и рабочим. В лаборатории можно симулировать любые процессы – производственные, логистические, офисные, но на этот раз руководителям компании предложили поучаствовать в технологическом процессе сборки клапана и зафиксировать основные производственные и экономические показатели.

Первый подход был выполнен по классической производственной схеме. Проанализировав результаты, руководители ко второй серии подготовились более основательно – изменили расстановку оборудования, внесли поправки в технологический процесс. Полученные результаты и информация о новых инструментах Лин-технологий вдохновили их на новые подвиги.

– Новая обучающая технология позволяет видеть все узкие места процесса, принимать оперативные решения, то есть отрабатывать навыки, необходимые на производстве, – пояснил руководитель лаборатории Лин-технологий Алексей Болотов. – Содержание программ зависит от уровня подготовки и целей обучения.

Первыми новый курс будут осваивать молодые



Весь техпроцесс уместился на одном столе лаборатории

специалисты, учебное задание выиграло тендер на обучение по президентской

программе повышения квалификации инженерных кадров России.

НОВОСТИ

«КАМАЗ» подвёл итоги октября

Заводы и подразделения «КАМАЗа» продолжают поддерживать график выполнения бизнес-плана 2012 года.

В октябре сдача основного вида продукции составила 4397 машкомплектов. Показатель с начала года достиг отметки в 43,8 тыс. машкомплектов (АППГ – 37,8 тыс. единиц, +16%).

Завод двигателей и СП «КАММИНЗ КАМА» поставили в прошедшем месяце на сборочные конвейеры автомобильного завода и другим потребителям более 4,6 тыс. двигателей и силовых агрегатов. Отгрузка запасных частей перевыполнена: при плане 1164,5 млн рублей факт составил 1178,3 млн рублей. Дилеры, сервисные центры, корпоративные и другие потребители «КАМАЗа» получили в этом году запчастей на сумму почти 11,7 млрд рублей (АППГ – 10,5 млрд рублей, +10%). Продукции диверсификации произведено на сумму 1,29 млрд рублей, за 10 месяцев – более 9,1 млрд рублей.

На финише 2012 года производство «КАМАЗа» будет поддерживать темп выпуска продукции – с тем, чтобы обеспечить безусловное выполнение годовых показателей.

Визит Дворковича

В среду в рамках визита в Татарстан заместитель председателя Правительства РФ Аркадий Дворкович посетил ОАО «КАМАЗ».

В сопровождении премьер-министра Республики Татарстан Ильдара Халикова, генерального директора «КАМАЗа» Сергея Когогина и топ-менеджеров компании Дворкович побывал на автомобильном заводе, на главном сборочном конвейере и в цехе сборки кабин, в Научно-техническом центре, познакомился с перспективными моделями автомобилей КАМАЗ. Вице-премьер посетил также российско-итальянское совместное предприятие «СиЭнЭйч-КАМАЗиндустрия», выпускающее тракторы и комбайны для нужд сельского хозяйства России.

Визит Дворковича в Набережные Челны завершился футбольно-концертным праздником, проходившим под эгидой благотворительной акции «Под флагом Добра!», когда на поле стадиона «Гренада» вышли команды «Старко» и сборная города и «КАМАЗа». Подробнее о звёздном матче – на стр. 4.



Каникулы плюс

На этой неделе камазовцы вместе со всей страной отмечают День народного единства и День конституции Республики Татарстан, но осенние каникулы на этом не закончатся.

Приказом-постановлением № 123-ко, подписанным генеральным директором и председателем профсоюзного комитета ОАО «КАМАЗ» в целях рациональной организации производства и использования рабочего времени с 12 по 30 ноября в отдельных производственных подразделениях компании вводится четырёхдневная рабочая неделя. В связи с этим пятницы 16, 23 и 30 ноября будут нерабочими днями. При этом подразделения, занятые изготовлением запасных частей, продукции диверсификации, автобусных шасси, созданием задела для основного производства, а также продажами автомобилей и запасных частей будут трудиться по обычному графику.

Новогодние праздники у камазовцев в этом году начнутся раньше. В целях оптимизации режима труда и отдыха по пятницам, 7, 14 и 21 декабря, ОАО «КАМАЗ» будет работать, а на каникулы коллектив отправится 25 декабря. В случае увеличения заказа они будут урезаны до государственного стандарта.

АНОНС

Смотрите телепрограмму



В пятницу, в 19.45, и в субботу, в 12.45, на канале «Рен-ТВ Набережные Челны»

НОВОСТИ

Эффективности ради

На этой неделе вышло распоряжение заместителя генерального директора ОАО «КАМАЗ» по управлению персоналом и организационному развитию Кирилла Пузырькова, утвердившее «Модель ожидаемого рабочего поведения офисных работников» и методические рекомендации по её использованию. Документы были разработаны с целью введения единых стандартов рабочего поведения офисных работников ОАО «КАМАЗ».

«Модель ожидаемого рабочего поведения офисных работников» описывает поведение, которое ожидается от работников компании для эффективной работы на всех офисных позициях. Цель использования модели – развитие и поощрение продуктивного рабочего поведения офисных работников. Возможно, читатели уже имели возможность ознакомиться с самой «Моделью поведения», представленной в виде матрицы: по вертикали перечислены семь диапазонов должностей (от офисного рабочего до генерального директора), по горизонтали – требования Компании к работнику. Предполагается, что предложенная модель обеспечит единство и преемственность основных функций управления персоналом, сделает открытым процесс управления карьерой и позволит выявлять работников с высоким уровнем проявления компетенций и высоким потенциалом развития, чтобы подготовить их к карьерному развитию.

Пояснения и комментарии разработчиков документов мы постараемся опубликовать в одном из ближайших номеров «ВК».

Аэропорт прошёл сертификацию



ОАО «Аэропорт «Бегишево», основным акционером которого с 2008 года является ОАО «КАМАЗ», получило сертификат соответствия системы менеджмента требованиям международного стандарта ISO 9001:2008 № 12.0977.026. Теперь это единственный в Татарстане аэропорт, получивший сертификат подобного рода.

Кроме того, получен сертификат IQNet RU-12.0977.026 в области обеспечения прилёта и вылета воздушных судов, обслуживания их на перроне, обеспечения обслуживания пассажиров, багажа.

Сертификация проводилась аудиторами Ассоциации по сертификации «Русский Регистр». Получение сертификата завершило двухлетний проект по разработке и внедрению системы менеджмента качества в организации. Это первый этап на пути построения эффективной системы менеджмента качества. Для аэропорта он станет ступенью к внедрению системы управления безопасностью полётов в соответствии с рекомендациями Международной организации гражданской авиации (ICAO) и возрастающими требованиями к деятельности предприятия со стороны авиакомпаний и других потребителей и поставщиков.

Кузница с качеством

Подведены итоги соревнования за звание «Коллектив высокого качества труда».

Лучших результатов в первой группе соревнующихся в третьем квартале добился коллектив кузнечного завода, на втором месте завод двигателей, на третьем – автомобильный. Все призёры будут награждены Свидетельством ОАО «КАМАЗ» за достижения в области качества и материальным поощрением. Победителю также будет вручен переходящий кубок. В этом году он дважды присваивался коллективу автосборщиков, а теперь будет передан руководству кузнечного завода.

Во второй группе соревнующихся первое место присуждено коллективу ремонтно-инструментального завода.

ХРОНИКА ПОТЕРЬ

Загляделись...

За последнюю неделю октября на «КАМАЗе» произошло два несчастных случая. Черепно-мозговые травмы пострадавшие получили по причине собственной неосторожности.

На приёмсдатчика груза и багажа ООО «Автозапчасть КАМАЗ» 24 октября наехал погрузчик с поднятой на вилках тарой. Водитель не убедилась в безопасности совершаемого ею маневра, а приёмсдатчик была невнимательна, находясь в зоне работы погрузчика.

Начальник лаборатории ОАСУ литейного завода 30 октября при выходе из подвала АБК-10, где настраивал приборы контроля параметров отопительной воды, ударился головой о косяк двери.

Всего в октябре зарегистрировано 11 несчастных случаев на производстве. С начала года произошло 77 инцидентов. Для сравнения: за десять месяцев 2011 года было зафиксировано 74 несчастных случая.

Рост производственного травматизма в этом году наблюдается на литейном и ремонтно-инструментальном заводах, в ТФК «КАМАЗ», ЗАО «Челныводоканал», ООО «Электротранспорт», ЗАО «КАМАЗжилбыт», ООО «Автозапчасть».

АНОНС

Читайте в следующем номере:

- День в стиле техно
- Наш депутат в Госдуме
- Вопросы и запросы

ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА

«Мы обязаны выйти на стандарты, принятые в мировом автомобилестроении»



Сотрудничество с «Кнорр Бремзе» заставило нас по-новому взглянуть на собственное изделие

Окончание. Начало на стр. 1

– Какие изменения в связи со снижением продаж могут возникнуть до конца этого года? Сохранились ли производственный цикл или будет необходимость перейти на четырёхдневный режим?

– До конца года мы ждём подписания нескольких крупных контрактов. Это позволяет рассчитывать на довольно успешный финиш. Но говорить о том, что сегодняшнее состояние рынка позволит «КАМАЗу» работать с перерывами, полный месяц, я, конечно, не могу.

«Переход на новый модельный ряд – сверхсложная задача, требующая от нас огромного напряжения, но её надо выполнить».

Скорее всего, на период зимних каникул мы уйдём на продлённые выходные. Пока я не вижу смысла в работе в последнюю неделю декабря и первую неделю января. Наши финансы не позволяют нам сегодня это сделать. Потому что машины, изготовленные в конце декабря, уже точно никаких денег не приносят, а в первую рабочую неделю января в страну ещё не возвращается рабочий дух, и те люди, которые принимают решение о покупке автомобилей, как правило, продолжают отдыхать.

И в следующем году нам, наверное, придётся применять различные способы

года, накапливая остатки на складе и продавая их в летние месяцы, в августе в частности.

– В СМИ настойчиво обсуждаются камазовские сделки с «Даймлером» и «МАЗом». О них уже можно сказать что-то конкретное?

– Я понимаю, что наш коллектив это очень беспокоит. Но что произошло, когда «Даймлер» приобрёл свои 11% акций «КАМАЗа»? Что каждый из камазовцев заметил на себе лично? Идёт, так скажем, ротация акционерного капитала. Заинтересован «КАМАЗ» в том, чтобы у нас был стратег? Да. Работа с «Даймлером» позволила нам открыть ряд секретов

организации и бизнеса, до чего мы, может быть, сами бы не сразу дошли. Это связано с закупками, с внедрением того же бережливого производства. Всё-таки без них мы бы вряд ли всё это быстро сделали. Уровень консультирования, который нам оказывают по их рекомендациям, достаточно высок. Это касается и других инвестиционных затрат, например, перехода на новую кабину – у нас два проекта, собственная кабина и кабина «Даймлер». Если есть в ней какие-то недостатки, они устраняются в гораздо меньшие сроки, требуются меньшие затраты на формирование нового проекта. Да, переговоры идут.

– Но если мы говорим о том, что должны изменить менталитет наших людей, то, наверное, это неплохо, если они интересуются делами «КАМАЗа» на разных уровнях. Расскажите, к чему идут наши переговоры с «МАЗом»?

– Понимаете, переговоры с «Даймлером» имеют чётко прописанную технологию и понятный алгоритм. Это бизнес. То, что касается возможных отношений с «МАЗом», это больше политика. И часто мы с «МАЗом» идём по чёткому пути, но потом этот процесс на каком-то этапе внезапно останавливается, что говорит о том, что дальше должно приниматься уже некое политическое решение. Мне очень трудно что-либо отвечать по этой крупной корпорации, которая на 100% принадлежит государству. Потому что мы всё-таки основываемся на экономической целесообразности и бизнесе и уже просчитали, что и кому даст наш альянс с «МАЗом».

– А «Даймлер» выразил какое-то своё мнение по поводу объединения «КАМАЗа» с «МАЗом»?

– «Даймлер» не может сейчас выразить никакого мнения, потому что это мнение должно основываться на конкретных договорённостях. В отношении «МАЗа» эти договорённости носят пока всё-таки облачный характер. Рабочие группы организованы, с нашей стороны работу возглавляет Ахат Урманов, заместитель председателя правления. У него достаточно большой опыт, он очень терпеливо работает с белорусской стороной. Мы, несомненно, получим неплохие экономические и финансовые результаты за счёт масштабов производства – по двигателям, коробкам и другим комплектующим. Это позволит снизить и нам, и «МАЗу» инвестиционные затраты в будущем. Но в целом я не вижу близкого завершения этого процесса.

– Сергей Анатольевич, вы упоминали о конкурентах «КАМАЗа». Все уверены, что со вступлением в ВТО их будет гораздо больше. А продукт «КАМАЗа» конкурентоспособен?

– Уровень конкуренции на рынке стремительно растёт. Во всех странах происходит снижение объёмов продаж грузовых автомобилей. Оно не такое обвальное, как в 2008–2009 годах, но тренд негативный. Рынок России привлекает многих – и европейцев, и китайских производителей – своим впечатляющим размером. В этом году будет продано 125 тысяч автомобилей.

«Уважение к рабочей профессии нужно возвращать, на это должна быть направлена государственная образовательная политика».

Посмотрим теперь на это с точки зрения готовности модельного ряда. Сегодняшняя конструкция автомобиля позволяет конкурировать со всеми игроками в своей нише, это средний ценовой сегмент. Мы чувствуем себя достаточно уверенно, компонентная база нашего грузовика не сильно отличается от других. У нас остаются серьёзные вопросы по качеству автомобиля, в этом направлении нужно настойчиво работать.

– Что делается по запуску нового модельного ряда? Внесена ли в бюджет модернизация главного сборочного конвейера?

– Это задача на сегодня просчитана, мы знаем, какие затраты нужны будут «КАМАЗу». Осложняется делом, что автогигант ещё ни разу за свою историю не решал настолько масштабную и сложную задачу перехода на новый модельный ряд.

Мы всегда шли эволюционным путём – ставили лучший двигатель, делали другую коробку, слегка меняли конструкцию автомобиля, то есть отвечали ожиданиям рынка. Переход на новый модельный ряд – сверхсложная задача, требующая от нас огромного напряжения, но её надо выполнить. Цикл жизни сегодняшних автомобилей заканчивается. И времени на то, чтобы продлить срок их службы, у нас почти не осталось.

– А что сегодня можно сказать о камазовских совместных предприятиях? Кто показал себя с наиболее выгодной стороны?

– Политика, которую «КАМАЗ» проводил в части раздела инвестиционных рисков с партнёрами, сработала. Предприятия «КАММИНЗ», «ЦФ» сегодня не только реализуют намеченные программы, речь идёт об их расширении. Двигатель «Камминз» на КАМАЗе – это уже стандартный вариант, российские потребители его воспринимают позитивно. Не вызывает сомнений ни ресурс, ни качество, ни технологичность и коробки ZF, здесь всё работает. «Федерал Могул» обеспечивает хорошее качество изделий и достаточные объёмы по цилиндрической группе.

«Кнорр Бремзе» в какой-то степени научили нас работать с нашим собственным изделием – очень много нового мы узнали, когда передали немцам право производства тормозов, даже наших традиционных.



Мы всегда шли эволюционным путём и отвечали ожиданиям рынка

Считаю, что этот раздел инвестиционных рисков, перекладывание на более опытного партнёра, сработало, и это позволяет нам сегодня говорить о том, что мы без сторонней финансовой поддержки сможем проинвестировать программу нашего будущего нового автомобиля.

– И последний вопрос: многие директора жалуются на нехватку рабочих рук. Как вернуть уважение к рабочей профессии?

– Это задача не только «КАМАЗа», но и всей страны. В первую очередь, с нашей лёгкой руки инвестиционный климат Набережных Челнов выше всяких пределов. Здесь сегодня работает множество компаний, приходят с производством наши поставщики, они оттягивают рабочую силу. Я уже говорил раньше, что население города надо увеличить на 200 тысяч человек, чтобы реализовать те программы, которые есть на челнинской площадке, «КАМАЗе» и всех остальных. Тогда производство в сегодняшнем формате можно сохранить.

Если ситуация развивается как сейчас, то наш единственный вариант – наращивать производительность труда до мировых стандартов. В таком случае нынешнего коллектива нам недостаточно. Если говорить о рабочих профессиях, то в будущем они будут выглядеть несколько иначе, поскольку изменятся и оборудование, и технологии. Уважение к рабочей профессии нужно возвращать, но даже такому гиганту как «КАМАЗ» в одиночку с этим не справиться. На это должна быть направлена государственная образовательная политика. Как показывает жизнь, тенденции такие есть.

КОМПЕТЕНТНОЕ МНЕНИЕ

Экогорючее – тема горячая

Ольга ЕРАШОВА

Не так давно в СМИ промелькнуло сообщение из разряда сенсационных: с 1 января 2013 года Москва переходит на использование бензина и дизельного топлива класса «Евро-4». Об этом заявил мэр российской столицы Сергей Собянин. Как скажется эта новелла на экологии задымляющегося в автомобильных пробках города, население которого превысило 11 миллионов жителей, сразу же зашпорили эксперты и аналитики. Но факт повышения акцизов за производство более «грязного» топлива в соответствии с новым Техническим регламентом – лицом, а это значит, что нефтеперерабатывающие заводы получили неплохой стимул для совершенствования.

За последние годы не было ни одной солидной конференции, на которой руководство «КАМАЗа» не затрагивало бы проблемы производства топлива нового поколения. Для автозавода, поступающего в направлении в направлении всё более «чистого» класса, она чрезвычайно актуальна. КАМАЗ «Евро-4» автомобильный завод уже сегодня выпускает в соответствии с программой.

Что мы, камазовцы, можем «прочсть» за решением столичных властей? По просьбе «ВК» с комментарием выступает руководитель Аналитической службы ОАО «КАМАЗ» Борис Морозов:

– Здорово, если это правда. «Евро-4» – это 50 ppm серы. Это значит: ангидрид на стенки не садится, азотистая кислота гильзу не ест, двуокись серы не провоцирует дымообразование, масло не окисляется, кислотные дожди

не идут. Нельзя не сказать, что есть и минусы: чуть хуже работают пары трения в насосе – дисульфиды металлов обычно имеют слоистую структуру и являются смазками, например – молибден. Но производителям топливных насосов придётся выкручиваться... Затраты на гидроочистку нефти смехотворны, несколько копеек, гривенник на литр. Если государству нужно, малюсенькая диф-

ференциация акциза с избытком их компенсирует. Но ведь нет, много лет скандал, отставание от Европы, срыв за срывом у «бедных» топливщиков и ураганный взлёт цен. А автопроизводители понесли огромные убытки, пригрозившись экологии – и, оставшись без денег азота – в два раза. Почему московские чиновники обещают улучшение только на 5%? Смешно, но Гринпис считает, что и 5% малодеятельности: в пробках старая техника коптит не перестанет.

Решать проблемы с явными нарушителями (типа китайских самосвалов) власти не торопятся, предложение выместить с улиц грузовое старё не поддерживает.

То, что столица, которая бредит стать то меккой инноваторов, то мировым финансовым центром, смилоствовала и решила следовать давно принятым законам о переходе на «Евро-4», – жест театральный: во всё же пример для провинций.

ЗНАЙ НАШИХ!

Чемпион по PSK крутит эталон с листа

Татьяна БЕЛОНОЖКИНА. Фото: Николай БРИК

Слава рекордсмена по подаче и внедрению предложений по улучшению – вещь хрупкая. На автомобильном заводе каждый месяц согласно показателям PSK выводится новая фамилия. Сами чемпионы относятся к всплеску популярности спокойно, за известностью не гонятся, ведь их рекорды нужны для улучшения процесса производства. «Главная награда – благодарность работников цеха, чей труд после внедрения кайдзенов стал легче, проще», – скромно улыбается один из рекордсменов Алберт Файзуллин.



Интерес к тонкой отладке механизмов появился у Алберта Файзуллина, когда он работал гибщиком

Наладчик цеха подборки и трубопроводов, по итогам восьми месяцев этого года внедривший 52 предложения, внимательно вглядывается в каждое движение работающих за станком гибщиков и резчиков. Чисто профессиональный интерес подогрет вечным желанием сделать свою работу как можно лучше.

В этом месяце Алберт Бизянович исполняет обязанности мастера, – поясняет заместитель начальника цеха по производству Виктор Фролов. – Доверяют

ему, потому что специалист он замечательный, хорошо знает и оборудование, и производственный процесс. Как вы думаете, какая номенклатура у его бригады? Более трёх тысяч различных гибщиков и резчиков. Чисто профессиональный интерес подогрет вечным желанием сделать свою работу как можно лучше.

Когда Алберт Файзуллин придумывает новое приспособление для удобного изготовления трубы, он наверняка представляет, как этот «капилляр» работает в системе жизнеобеспечения автомобиля. В юно-

сти он мечтал сесть за руль большой мощной машины и ездить по разным городам необъятной России, доставляя адресатам необходимые грузы. С этой мечтой он пришёл сразу после школы в цех подборки и трубопроводов, куда устроился гибщиком. С ней вернулся из армии и сделал для её осуществления первые шаги – получил

Пусть наш КАМАЗ радует водителей!

Интерес к тонкой отладке механизмов появился у молодого человека, когда он работал гибщиком. Освоить новую профессию помогли знания, полученные на специальных курсах, и советы наставника Петра Каурова. Область их применения расширилась после того,

раз в день: конвейер-то рядом, меняется узел, а с ним и конфигурация наших трубопроводов.

Вместе с конструкторами и технологами Алберт Файзуллин разрабатывает приспособления для изготовления маленьких и больших, сложных и простых труб, эталонные экземпляры, контрольные приспособления. Поле для совершенствования огромное, если умеешь и хочешь видеть перспективу.

В октябре Алберт Файзуллин подал и внедрил 10 кайдзенов. Одна из самых удачных разработок – приспособление для изготовления ограждения для фары. Раньше эту деталь гнули вручную, такая работа была по силам только мужчинам. Опытный наладчик собрал из списанных с производства приспособлений два миниатюрных штампа, и теперь изготавливать ограждения, сидя за станком, может самая хрупкая девушка.

– Чем проще решение, тем производительное труд, – делает вывод Алберт Бизянович. – Но это только кажется, что решение задачи лежит на поверхности, иногда на поиск подходящего варианта приходится потратить немало времени. Но мне моя работа нравится. Знаете, сколько ещё всего можно сделать в нашем цехе?

По словам заместителя начальника отдела развития Производственной системы АвЗ Фавзии Бакировой, лучших результатов по подаче и внедрению кайдзен-предложений чаще других добиваются высококвалифицированные наладчики с большим опытом работы. Оценивая процесс с точки зрения эффективности, они видят, где необходимо внести усовершенствование, и как никто другой знают, как это сделать.

водительские права с открытой категорией «С».

– Не хотелось уходить, коллектив у нас хороший и работа интересная, – обосновывает сделанный более 30 лет назад выбор Алберт Бизянович. – А я не жалею! Каждый на своём месте должен хорошо делать свою работу, от качества выполнения заданий коллектива нашего цеха зависит самочувствие большегруза.

как «КАМАЗ» взял курс на освоение новых моделей и модификаций.

– Сейчас доля новой продукции составляет не менее 80% от общего количества выпускаемых в цехе комплектующих деталей, – делится Виктор Алексеевич. – Без хорошего наладчика освоить выпуск новых деталей очень сложно. Иногда коррективы в чертежи приходится вносить по нескольку

ЛИЧНЫЙ ПРОЕКТ

Сервисмены ищут решения

Татьяна БЕЛОНОЖКИНА. Фото: Николай БРИК

В начале этой недели зал заседаний генеральной дирекции превратился в дискуссионную площадку. Проблемы, успехи и ошибки процесса внедрения PSK вместе с заместителем председателя КРПС Владимиром Арженцовым и директором Корпоративного университета Светланой Михеевой обсуждали руководители автоцентров. Судя по обмену мнениями, большинство дилеров, приехавших на семинар, в процессе внедрения столкнулись с одинаковыми проблемами.



Казанское ООО «АрбаКам-Сервис» – одно из самых успешных сервисных центров по внедрению PSK

Личный проект заместителя генерального директора ОАО «КАМАЗ» по безопасности Ильдара Шамилова «Внедрение принципов и методов PSK в автоцентрах и дилерских центрах» стартовал в прошлом году. За это время на места не раз выезжали группы внедрения. Камазовские специалисты помогли обучить персонал, вместе с руководителями определили цели и составили план их реализации – акцент делался на улучшение процессов, которые позволяют получить экономический эффект, созданы эталонные участки.

Семинар на камазовской площадке начался со смотра достижений: свои презентации представили 14 руководителей автоцентров. Все они, как истинные купцы, постарались показать товар лицом: процесс развития – от постановки цели

до конкретных примеров – был представлен со всеми необходимыми иллюстрациями. При этом почти все без исключения пеняли на низкую активность своих коллективов – фонтанирование кайдзенами, судя по показателям в отчётах, не наблюдалось. Пытаясь разобраться в причинах низкой вовлечённости, некоторые руководители решили, что организационная структура не готова к дополнительной нагрузке на работников без отрыва от исполнения прямых обязанностей.

– Ещё одна важная проблема – отсутствие опыта внедрения PSK в автоцентрах. Бизнес-процессы, которые происходят у нас, сложнее формализовать, – с точки зрения директора Алматинского автоцентра «КАМАЗ» Ильдара Камалиева было солидарно большинство руководителей. В самом деле,

на территории предприятия производятся различные виды работ. А временные промежутки в их исполнении связаны не столько с недостатком хорошей организации процесса, сколько с клиентоориентированной направленностью работы – именно он, потребитель, часто берёт тайм-аут для решения принципиальных вопросов.

– Успехи есть, хотя нашему Хабаровскому автоцентру приходится преодолевать и свои специфические трудно-

маем, в каком направлении надо двигаться.

Особенно ждали участники семинара разъяснений методики расчёта экономического эффекта от внедрения PSK, однако начальник планово-экономического отдела ОАО «КАМАЗтехобслуживание» Ольга Котлярова была лаконична:

– Прежде чем приступать к расчёту экономического эффекта, подумайте, за счёт каких мероприятий вы намерены достичь поставленных целей?

«Производственная система будет работать только в том случае, если мы все поймём, что она необходима нам как инструмент, – уверен ответственный за внедрение PSK на «АрбаКам-Сервис» Евгений Исли. – Система стимулирования персонала требует доработки. Мы на тренингах постарались донести до каждого работника, что кайдзен-предложения и другие инструменты PSK позволяют улучшить не только экономические показатели предприятия, но и их собственное благосостояние».

сти, к примеру, семичасовую разницу во времени, – директор предприятия Марина Костина настроена оптимистично. – Внедрение 5С позволило по-новому оценить свои рабочие места, некоторое время PSK даже ассоциировалось с повышением культуры производства. Тем не менее, предложения по улучшению, поданные персоналом, касаются не только улучшения рабочих мест, но и оптимизации производственных и управленческих процессов. Мы сейчас пони-

Ещё раз расставить точки над «i» помогли рекомендации консультанта PSK первого заместителя генерального директора – исполнительного директора ОАО «КАМАЗ» Михаила Поликарпова:

– Надо, воспользовавшись инструментом Go and see («Иди и смотри»), оценить процессы с точки зрения потерь, а потом продумать план их ликвидации. Он-то и станет фундаментом для разработки мероприятий по внедрению PSK.

Именно так поступили в ООО «АрбаКам-Сервис» из Казани – одном из успешных сервисных центров по внедрению PSK, представители которого по приглашению ОАО «КАМАЗ» приехали на семинар поделиться своим опытом.

– Мы всегда думали над тем, как улучшить производство, сократить потери, – поделился опытом директор этого предприятия Рашид Хикматов. – Понять, что нужно сделать что-то небольшое, но эффективное, помогли инструменты Производственной системы «КАМАЗ». Для начала посмотрели со стороны на работу слесарей, осуществляющих техобслуживание машин. Выявили недостатки процесса, а затем инициативная группа организовала мозговой штурм, в ходе которого и были выработаны мероприятия по их устранению.

Первые итоги работы по внедрению PSK у дилеров подвёл заместитель генерального директора ОАО «КАМАЗ» по продажам и сервису Евгений Пронин. Почётные грамоты компании с напутствием работать на опережение были вручены руководителям Алматинского, Тамбовского, Саратовского, Ростовского, Хабаровского автоцентров и ООО «АрбаКам-Сервис».

Следующий этап внедрения проекта пройдёт в режиме соревнования – дилеры, выполняя рекомендации своих коучеров, теперь ещё и будут бороться за звание «Лучший автоцентр по развитию Производственной системы «КАМАЗ».

А ДЕЛО ВОТ В ЧЁМ

Кредит под трудовую книжку

«Почему помогают только тем, кто стоит на очереди на улучшение жилищных условий, которая была закрыта в 1993 году? А что делать людям, которые приехали в Набережные Челны и работают на заводе более 15 лет, но из-за низкой зарплаты не могут получить ипотечный кредит?» – обратилась с вопросом в редакцию «БК» работница завода двигателей. А затем предложила: «Нельзя ли руководству завода договориться с каким-нибудь банком о выдаче кредита с условием, что человек не имеет права уволняться с предприятия на время выплаты кредита? А ещё была практика безвозмездной выдачи средств молодым рабочим и специалистам на первоначальный взнос. Она навсегда ушла из нашей жизни!»

Вопрос нашей читательницы мы переадресовали начальнику бюро реализации социальных программ Ильсуре Сингатулину.

– В соответствии с Жилищным кодексом РСФСР граждане, принятые на учёт в целях последующего предоставления им жилых помещений по договорам найма, сохраняли право состоять на данном учёте до получения ими жилых помещений, – вводит в историю вопроса Ильсур Нуртдинович. – Новый жилищный кодекс РФ (действующий с 01.03.2005 г.) само понятие «очередность с целью последующего предоставления жилых помещений по договорам найма» упразднил. Но ОАО «КАМАЗ», будучи социально ответственной компанией, не аннулировало очередность, а по сей день продолжает помогать очередникам, выплачивая им материальную помощь после самостоятельного улучшения жилищных условий.

На данный момент для работников подразделений и организаций ОАО «КАМАЗ», улучшивших свои жилищные условия с помощью кредитных средств банка, действует Положение о выплате материальной помощи. Ранее действовал приказ-постановление о выплате молодым работникам беспроцентного целевого займа на улучшение жилищных условий. Заём носил 50%-ный характер возвратности. С 1 января 2012 года данный приказ-постановление отменён.

Что же касается предложения о договорённости с банками города о выдаче кредита с условием, что человек не имеет права уволняться с предприятия на время выплаты кредита, юристы считают, что заключение с банком таких соглашений не соответствует действующему законодательству РФ.

ТРАДИЦИИ

Кровь людская не водица – медицине пригодится

Дания МАЖИТОВА. Фото: Александр ФРОЛОВ

«Помочь людям», «Для здоровья полезно», «Отгул нужен» – вот неполный перечень мотивов, по которым люди, как они сами говорят, пришли на сдачу донорской крови в здравпункт прессово-рамного завода.

День донора давно уже стал доброй традицией завода, он организуется здесь ежегодно. Желающих сдать кровь очень много.

– Желающих столько, что мы всерьёз опасаемся за наши двери – нессут! – улыбается заведующая заводским здравпунктом Люция Шайхутдинова.

Правда, в этом году руководство предприятия поставило перед медиками лимитирующее условие: принять не более 100 человек. И это понятно: за сданную кровь полагаётся день отгула, а производственных заданий никто не отменял.

Прежде чем сдать кровь, заводчане проходят экспресс-обследование у терапевта, где им измеряют давление, оценивают общее состояние и берут кровь на анализ и на определение группы. По словам Люции Сагитовны, данные о каждом конкретном человеке вводятся в базу Станции переливания крови, по которой видно, сколько раз этот человек сдавал кровь, а также не имеется ли противопоказаний по забору крови.

Фаяз Шайхутдинов из подстанции Юлия Каравая, разделения главного энергетика завода сдаёт кровь уже седьмой год подряд. У неё довольно редкая группа крови – 1-я с отрицательным резус-фактором, и в силу



поясняет он. «Я сдаю кровь регулярно, не менее четырёх раз в год, – говорит инженер-технолог технологического отдела реализации проектов и материальных нормативов Любовь Егорова, которая во всё время, пока у неё брали кровь, просидела с улыбкой (на снимке). – Во-первых, это полезно для здоровья, я считаю, а во-вторых, по традиции, заложенной ещё в советские времена, когда нам не устанавливали напоминать, что своей кровью мы, возможно, спасаем чьи-то жизни». С ней согласна начальник бюро финансовых операций Юлия Каравая, которая сдаёт кровь уже седьмой год подряд. У неё довольно редкая группа крови – 1-я с отрицательным резус-фактором, и в силу

этого, наверно, может оказаться дефицитной. Нередкая группа крови у Наташи Лукьянчук из отдела анализа качества и рекламаций. Тем не менее, она всегда хотела быть среди этих людей – доноров. И пришла на сдачу крови впервые.

Если учесть, что у каждого донора берут в среднем от 300 до 400 миллилитров крови, а у новичков – 200, то День донора на ПРЗ принёс медикам никак не менее 30 литров этой драгоценной жидкости. Интересно, за все годы сотрудничества Станции переливания крови с ПРЗ, с «КАМАЗом» в целом счёт донорской крови идёт на цистерны или уже на составы? А счёт спасённых этой кровью человеческих жизней?

БУДЬ ЗДОРОВ!

А ты укололся?

На «КАМАЗе» завершается сезон вакцинации против гриппа.

Прививки признаны наиболее эффективным средством профилактики как от гриппа – заболеваемость снижается на 90%, так и от острых вирусных инфекций – на 25-56%. Затраты на вакцинацию также намного ниже экономического ущерба от заболеваний.

В этом году через страховое медицинское общество «Спасение» для здравпунктов организаций и подразделений было приобретено около 14 тысяч вакцин «Инфлювак» и «Пневмо-23», последний препарат предназначен для камазовцев, работающих во вредных условиях труда. Специалисты здравпунктов подкрепили иммунитет заводчан и другими профилактическими мерами.

ЭТО ИНТЕРЕСНО

КАМАЗы и рекорды

Российские грузовики, предоставленные официальным дилером ОАО «КАМАЗ» на Украине – Черниговским автоцентром «КАМАЗ», помогли украинским стронгменам установить новый рекорд.



В начале красочного силового шоу, которое проходило в городе Чернигове, атлеты в качестве разминки протаскивали по дорожкам стадиона два сельскохозяйственных самосвала КАМАЗ-45144 весом 12 тонн каждый. Апогеем шоу стало упражнение с тремя автомобилями КАМАЗ-45144, общий вес которых составил 36 тонн. Под аплодисменты трибун украинские богатыри успешно протаскивали их за собой до финишной черты.

В установлении рекорда приняли участие лучшие стронгмены (участники силовых экстрим-шоу) Украины – Александр

Лашин, Виктор Юрченко и Александр Пеканов, а ведущим шоу был прославленный украинский атлет и президент Профессиональной лиги стронгменов Украины Василий Виристук.

Успешно справившись с заданием, украинские атлеты начали подготовку к новым выступлениям. «Черниговский автоцентр КАМАЗ», который работает на Украине уже 30 лет, пообещал спортсменам, что в случае необходимости готов предоставить столько автомобилей КАМАЗ, сколько потребуется для установления новых рекордов.

СОБЫТИЕ

Выиграли дети

После завершения официального визита заместитель председателя Правительства РФ Аркадий Дворкович вышел на стадион «Гренада» в футбольной экипировке. Поблагодарив челнинцев за тёплый прием, состоявшийся наперекор ненастной погоде, он уже в роли капитана звёздной команды «Росич-Старко» повёл известных артистов и музыкантов в атаку.

«Автоград» делал свою игру во главе с мэром города Василем Шайхразиевым. Честь челнинской команды также защищали начальник управления МВД России по Набережному Челнам Файзулла Хусниев, заместитель начальника управления образования и по делам молодёжи Александр Литвяков, депутаты горсовета Юрий Шенин и Сергей Кулиш, главный тренер команды «КАМАЗ» Владимир Клонцак.

В составе команды «Росич-Старко» под предводительством Аркадия Дворковича выступали Виктор Зинчук, Сергей Минаев, Михаил Гребенщиков, Пьер Нарцисс, Сергей Крылов, Влад Топалов, Эдгар Запашный и другие любимые артисты. Матч комментировал Григорий Твалтвадзе.

На поле было не что посмотреть и за кого поболеть... На спортивной площадке «Автоград» уступил «Росич-Старко» со счётом 3:7, но зато выиграли челнинские дети, получившие после завершения матча сертификаты на дорогостоящее лечение. Итог благотворительной акции, организованной при активном участии ОАО «КАМАЗ», – собранные 2,5 миллиона рублей.



«Музыканты, спортсмены, политики своим участием в мероприятии доказывают, что каждый может помочь тем, кто рядом с нами и нуждается в помощи», – подчеркнул премьер-министр РТ Ильдар Халиков



Борьба за мяч была по-футбольному азартной

Справка о фонде «Под флагом Добра!»:

В 2005 году спортивным клубом «Росич» при Правительстве РФ и футбольным клубом звёзд эстрады России «Старко» был проведён первый благотворительный матч. Это событие получило огромный резонанс в обществе и привело к созданию благотворительного фонда «Под флагом Добра!».

Сегодня фонд собирает и перечисляет средства на лечение тяжелобольных детей, выдаёт путёвки в детские лагеря, организывает благотворительные перелёты для больных детей из отдалённых уголков страны в ведущие московские клиники на обследование, организует поездки воспитанников Домов ребенка в театры, парки, на цирковые представления.

За восемь лет в рамках данной акции в 20 регионах России был проведён 121 благотворительный футбольный матч. Собранные средства позволили оказать адресную помощь 2130 детям на общую сумму более 220 миллионов рублей.

ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

Конструируем конфликт

Татьяна БЕЛОНОЖКИНА

На одном из совещаний в профкоме ОАО «КАМАЗ» профсоюзные лидеры получили от психолога семейного центра психологической помощи «ЗНАЮ» Натальи Аблизной домашнее задание – проанализировать конфликт.

Визит специалиста пришёлся кстати: обстановка сейчас в компании непростая – для повышения эффективности работы менеджмент вынужден принимать меры, в том числе и непопулярные. Корреспондент «ВК» опросил председателей профсоюзных комитетов организаций и подразделений, составил «Топ-3» проблем и решил найти их конструктивное решение вместе с Натальей Владимировной.

Ситуация № 1. В период оптимизации к имеющимся должностным обязанностям руководитель прибавляет часть работы вышедшего бойца. С одной стороны, нет никакой уверенности в том, что старание будет достойно вознаграждено, ведь поручение даётся, как правило, устно. С другой стороны, от работы команды зависит успех общего дела, то есть компании. Что делать?

– Есть две крайности: отказать от выполнения приказа (пока поручение не отражено в распоряжении, вряд ли за него заплатят) или бежать исполнять его со всех ног, иначе могут уволить. И та, и другая реакция чревата негативными последствиями. В первом случае руководитель делает вывод – раз меня игнорируют, а общее дело страдает, надо принимать более действенные меры, во втором – раз работник берёт под козырёк, можно и дальше навешивать поручения. Значит, нужно выбрать золотую середину.

НА СТАРТЕ

Владимир Чагин: «Я доволен подготовкой пилотов»

Наталья ГАРИПОВА

До гонки «Дакар-2013» всего пара месяцев. Команда «КАМАЗ-мастер» уже взяла высокий старт и находится в полной боевой готовности перед этим ответственным ралли, которое будет проходить на Южноамериканском континенте с 5 по 20 января 2013 года. Гонку примут три страны: Перу, Аргентина и Чили, а протяжённость маршрута составит 8000 километров. На прошлой неделе руководитель команды «КАМАЗ-мастер» и участники предстоящей гонки пообщались с журналистами из российских, республиканских и городских СМИ и ответили на все интересовавшие их вопросы. Правда, первый из них касался не «Дакара-2013», а гонки Africa Eco Race-2013, в которой пилоты команды «КАМАЗ-мастер» примут участие в первый раз, а проходить она будет почти одновременно с «Дакаром» с 29 декабря 2012-го по 9 января 2013 года по маршруту Европа – Марокко – Мавритания – Сенегал.

– Почему вы решили принять участие в ралли Africa Eco Race?

В. Чагин: К сожалению, в этом году были отменены этапы Кубка мира в Тунисе и Марокко в связи с нестабильной политической обстановкой в этих странах. А ведь лучшая тренировка для молодых пилотов – это соревнования. Поэтому было принято решение направить на участие в этой гонке наших молодых пилотов Антона Шибалова и Дмитрия Сотникова. Тем более, что эти соревнования проводятся на местности, необходимой им для тренировок. Отправляем их одним экипажем, в кресло пилота они будут садиться, сменяя друг друга.

– Если в следующем году возобновятся гонки в Тунисе и Марокко, будете ли вы участвовать в ралли Africa Eco Race?

В. Чагин: Сейчас сложно об этом говорить, мы ведь не участвовали пока в этой гонке. Нужно посмотреть, какова будет организация ралли, отношение к спортсменам. Только после того, как это соревнование будет пройдено, будем принимать решение, продолжать сотрудничество или нет.

– Вернёмся к ралли «Дакар-2013». Чем машины этого года будут отличаться от грузовиков, выступавших в предыдущей гонке? «КАМАЗ» говорит о том, что собирается переходить на новые мерседесовские кабины...

Поскольку руководитель не всегда помнит весь перечень обязанностей, расскажите ему о том, чем вы занимаетесь. Неплохо было бы заметить, что для выполнения нового поручения вам придётся пересмотреть график работы и выкроить время. Выдвиньте свои встречные условия, возможно, со временем отпадёт необходимость в исполнении других поручений. Не забудьте также напомнить начальнику о том, что ещё одна обязанность должна быть в ближайшее время должным образом оформлена и задокументирована.

Известный в нашем городе педагог-психолог Наталья Аблизина уверена: отработка навыков общения с другими людьми способствует снижению конфликтности как в семье, так и на производстве.

Ситуация № 2. Для выполнения профсоюзной работы, согласно коллективному договору, председателям профкомов и активистам отводится время в рабочем процессе. Тем не менее, руководители подразделений не всегда адекватно оценивают эту деятельность. Как убедить начальника?

– Сейчас государство настроено на поддержку общественных организаций, прислушивается к их мнению, выделяет гранты для осуществления проектов. Наверху

уже поняли, что далеко не всё можно уложить в рамки производственного процесса, и включили для общественных инициатив зелёный свет.

Насколько я понимаю, деятельность профсоюзного комитета отражается только в скупых строчках официальных документов? А что, если вести свою неформальную летопись, с фотографиями корпоративов, с отзывами их участников? Зачастую любой праздник, возможность пообщаться открывают новые грани личности коллег. Это сплачивает коллектив, повышает производительность

труда, что немаловажно и для руководителя.

Можно организовать анкетирование для всех членов профсоюза, попросить оценить деятельность профкома, поделиться своими предложениями. С одной стороны, вы включите в процесс обсуждения всех членов общественной организации, с другой – получите ценные рекомендации.

Ситуация № 3. На предприятии разгорелся конфликт из-за путёвки в санаторий-профилакторий.

Преимущественное право имеют работники, которые трудятся во вредных условиях труда. Только желающих получить направление на лечение 100 человек, а путёвок 35. Дошло до того, что один из тех, кому было отказано (он ездил в санаторий в прошлом году), несмотря на все аргументы председателя профкома, готов был написать заявление о выходе из профсоюза...

– Каждый выбор приводит к определённым последствиям. Если председатель профкома дал бы путёвку настойчивому заявителю, другие работники, имеющие на неё право, тоже могли бы в той или иной форме выразить протест. С другой стороны, если бы человек действительно написал это заявление, он бы лишился профсоюзной поддержки в решении организационных, правовых и других вопросов.

Я думаю, этому председателю профкома нужно активнее вести информационную ра-



боту. Больше рассказывать о гарантиях, которых удалось добиться активными действиями, о том же содержании соцпакета. Не зря говорят, что профилактика гораздо эффективнее лечения. Когда человек приходит что-то требовать, он обычно уже подогрет эмоциями и вряд ли сможет услышать ваши аргументы, а значит, время будет потрачено впустую.

– Какие бы вы дали рекомендации камазовцам, втянутым в состояние конфликта?

– Чем дольше мы находимся под стрессом, тем больше вероятность споткнуться, совершить ошибку, ведь когда включены эмоции, мозг отключается. Хорошо снимает стресс физическая нагрузка, расслабиться и успокоиться поможет вечерняя пробежка.

Конфликты неизбежны, важно не усугублять их, искать конструктивное решение. А для этого важно уметь находить позитив в своём оппоненте, в ситуации, которая привела к столкновению интересов. Этот тренинг поможет изменить отношение к жизни, научит видеть хорошее в любом событии.



В. Чагин: Надо отметить, что все предыдущие годы двигатели для гонок готовили на Ярославском моторном заводе, откуда мы получали уже готовый агрегат, который и устанавливали на машину. В силу обстоятельств теперь завод не может предоставлять нам готовый двигатель. Поэтому мы вынуждены покупать комплектующие на Тутавском моторном заводе, а затем собирать двигатели

В. Чагин: Да, есть. Они были приняты после разногласий по поводу хода подвески на предыдущем «Дакаре», когда Жерар Де Рой ехал с большим ходом, а организаторы гонки не контролировали этот вопрос. В этом году организаторы ралли решили исключить такую возможность, чтобы никто из участников не превышал разрешённый ход. Они ввели дополнительный ремень, служащий ограничителем хода подвески. Его установят на все грузовики, на каждое колесо. Если после прохождения отрезка пути ремень будет порван, то будет понятно, что ход был превышен, а экипажу назначат 15 минут штрафного времени. Это достаточно высокая цена за ошибку.

Радует, что организаторы активно реагируют на спорные вопросы. Надеемся, что они и впредь будут вести себя

справедливо по отношению ко всем участникам.

– На этом «Дакаре» впервые не будет Семёна Якубова. Как это переносит команда?

В. Чагин: Нам очень не хватает присутствия Семёна Семёновича в том числе. Постараемся сделать всё, чтобы он был удовлетворён результатом нашей работы. Думаю, что мысленно он будет ехать вместе с нами, мы будем связываться по телефону, спрашивать совета. Это поможет нам не совершать ошибок.

Сегодня команда готова выйти на старт ралли «Дакар-2013». Нам предстоит сложная, но интересная борьба.