


Производственный цех по изготовлению гибкой упаковки

Производство упаковки из гофрокартона – основное направление деятельности компании

ним из наиболее важных ресурсов, необходимых для осуществления стратегии и достижения целей организации. Поэтому мы уделяем этой важной составляющей бизнеса постоянное внимание. Так, разработали соответствующую систему, которая охватывает практически всех ключевых сотрудников, участвующих в развитии компании. Например, через долгосрочную опционную программу наши топ-менеджеры становятся совладельцами компании. В зависимости от результатов их деятельности каждому начисляется определенное количество акций. Первая монетизация состоится в текущем году, следующая – в 2018-м. Сделать людей при такой сложной инфраструктуре совладельцами бизнеса, думаю, самая правильная перспектива в России. Она снимает негатив, налагает больше ответственности на ведущих специалистов.

Мы убеждены, что любая мотивационная система должна обеспечивать высокий уровень оплаты труда и качество жизни работника и членов его семьи. У нас созданы такие условия, когда любой человек – от рабочего до топ-менеджера – может внести предложение по улучшению деятельности компании. Всех инициаторов поощряем, а авторы рекомендаций, имеющих экономический эффект, получают процент от их реализации. Так, в прошлом году мы выплатили сотрудникам порядка 700 тысяч рублей.

Почти весь персонал вовлечен в производственные соревнования. Состязательный дух настраивает коллективы на здоровую внутрикорпоративную конкуренцию, повышение качества выпускаемой продукции, достижение высоких результатов. Наши сотрудники участвуют и побеждают в областных и российских конкурсах

профессионального мастерства. Например, весной лауреатами регионального этапа престижного российского конкурса «Менеджер года-2013» и «Лучший менеджер структурного подразделения-2013» были признаны финансовый директор филиала ЗАО «Управляющая компания ГП «ГОТЭК» Александр Васильевич Ступаков и заместитель директора по производству департамента производства ЗАО «ГОТЭК-ПРИНТ» Борис Яковлевич Герасимук. А предприятия «ГОТЭК-ЦПУ» и «ГОТЭК-ПРИНТ» заняли вторые места в региональном этапе конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности – 2013».

У нас создана и активно работает система формирования кадрового резерва. Кстати, многие руководители наших предприятий, в том числе и высшего звена, начинали свою карьеру в качестве рабочих. Они знают все тонкости производственных процессов, внутренних коммуникаций, понимают все возможные риски, могут ими управлять и, что самое ценное, их предотвращать. Только за последние три года по карьерной лестнице в группе «ГОТЭК» поднялись 80 человек.

Большое внимание уделяем социальной политике. На дополнительные социальные гарантии – организацию мероприятий по охране труда, на оздоровление, лечение, обучение, пособия – до конца декабря будет израсходовано 26 миллионов рублей. В действующем коллективном договоре появился новый пункт: по результатам плановых медицинских осмотров работодатели должны выделять сотрудникам денежные средства на лечение. В проекте договора на будущий год уже прописано расширение социальной политики компании. У нас традиционно проходит внутрикор-

поративная спортивная спартакиада, выставки поделок, фотографий. В сентябре в третий раз отметим учрежденный нами день сотрудника группы предприятий «ГОТЭК». Так формируется и укрепляется чувство гордости за свое предприятие, а еще мы лучше узнаем друг друга.

– Какими качествами и знаниями должен обладать руководитель, чтобы удерживать компанию в числе лидеров рынка?

– Быть ответственным за свою фирму и обладать необходимыми знаниями, быть сильнее на фоне сильных, а значит, постоянно меняться и двигаться вперед. Я бы сказал так: у хорошего дирижера оркестр не может быть плохим.

– Вы сами довольны тем, что делаете?

– Стремлюсь к удовлетворенности и стараюсь делать лучше.

– Если бы вам представилась возможность выступить на Среднерусском экономическом форуме, какие бы проблемы подняли?

– Я бы сказал о недопустимости поверхностного отношения к теме человеческого капитала. Почему он необходим? Потому что всё остальное вторично. Копируются технологии, оборудование, общая структура и так далее. А дух и внутренняя настроенность всегда индивидуальны. Только люди способны вдохнуть жизнь в производство и продажи, сделать их результативными и успешными. К сожалению, случается такое: мы бурно обсуждаем проблему, принимаем решения и... забываем о них. В данном случае останавливаться нельзя, потому что кадры – стратегический резерв нашей страны.

Галина ЧЕМОДУРОВА
г. Железногорск