



## Зид Рабочий контакт

### Об участии молодёжи в жизни предприятия



На отчетно-выборном собрании СМС подвели итоги работы пятого созыва, наметили планы на будущее и утвердили состав нового Совета молодых специалистов.

Генеральный директор ОАО «Зид» А.В. Тменов:

«Сейчас время такое: нужны идеи, нужны нестандартные решения. По поводу более тесной работы с руководством предприятия: предлагаю также раз в месяц проводить совместное заседание Правления и Совета молодых специалистов для решения насущных проблем. Это будет постоянный нормальный рабочий контакт. Я считаю, что это пойдет на пользу и руководству завода, и молодым специалистам.

Стр. 9, 10, 11.



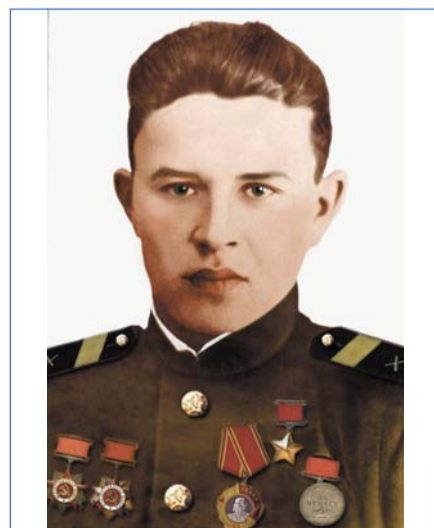
**Твои люди, завод.  
Марат Щакин**

Стр. 5.



**Как не стать жертвой преступной беспечности**

Стр. 6.



**Созвездие Героев.  
Артиллерист Носов**

Стр. 3.



**Заводской корпус построен за 80 дней**

Стр. 12.

## Отчётно-выборное собрание СМС

Продолжение. Начало на стр. 9.

# Если вы есть, будьте первыми!



### В.В. Громов: голос ваш был слаб, а аргументы – неубедительны



– Приятно видеть молодые, умные лица, но хвалить я вас не буду, – заявил в своем выступлении главный конструктор ОАО «Зид» – заместитель генерального директора Владимир Вячеславович Громов. – Скажу, что НЕ нравится. Не нравится упор на досуговые мероприятия и разовые акции. Поддержу и Александра Евгеньевича: никогда не говорите: я говорил, а вы меня не слышали. Голос ваш был слаб, и аргументы неубедительны, – возьмите себе это за правило!

Что касается организации работы. Главный упор должен быть сделан на систематическую подготовку молодых специалистов. Надежды предприятия связаны с теми, кто говорит «все в моих руках». Поверьте, такие специалисты уже замечены и наверняка обеспечат себе карьеру на предприятии. И им надо помогать.

Думаю, стоит ввести председателей советов молодежи подразделений в состав балансовой комиссии. И поддержать их в развитии рацио-

нализаторства. Хотя я не вижу настойчивости молодых специалистов в организации этого процесса. Молодые специалисты должны оказывать помощь во взаимодействии с КГТА, техникумами, школами. Очень редко вы приходите к руководителю со словами «я хочу развиваться в этой области», «я хочу получить новые знания», «я хочу учиться и расти над собой». А это я бы рекомендовал сделать основным в организации вашей работы.

### С.В. Пустовалов: наша молодежь – очень талантливая!



– Я помню, как я пришел на завод в 1998 году: такого Совета не было. Я хорошо помню, как я, выпускник академии, пришел со своими «красивыми» идеями (а у молодежи всегда фонтан идей!) – а поддержки нигде нет: все заняты своим делом, куда-то спешат, детали делают, сдают – и никому не до тебя. И даже не до того, что у тебя нет стула или стола.

Я помню, как начинал Р.В. Рябиков, и сколько критики рушилось на него: ничего у тебя не получится. Но у него получилось, и он нашел поддержку, взаимопонимание, и все пришло в систему. Я считаю,

что все чаще акцент у Совета направлен как раз на производственную деятельность.

Мы в производстве № 1 стараемся обратить внимание на тех молодых специалистов, которые к нам приходят, в том числе и на тех, кто приходит на рабочие профессии. По результатам анкетирования мы получаем массу предложений, которые позволяют посмотреть на специалиста совершенно с другой стороны. Я уверяю: молодежь у нас очень талантливая и разносторонне развитая! Важно раскрыть ее потенциал и направить на благо предприятия. Молодежь стремится к само-

реализации и профессиональному росту. Мы в производстве стараемся делать свою политику максимально открытой и дружелюбной, чтобы молодежь как можно быстрее адаптировалась и приносила максимальную пользу.

Большое спасибо СМС 5-го созыва. Необходимо и дальше работать над созданием тех ценностей, которые позволят нашему предприятию быть лучшим в регионе, в стране, чтобы о нас говорили и хотели к нам приходиться. И чтобы люди считали свою работу достойной, комфортной и гордились ей. Новому созыву – новых целей и новых побед!

### Э.В. Виноградов: готов предложить помощь

– Весь мир меняется, и меняется быстро, – отметил заместитель генерального директора по инновационному развитию Эдуард Владимирович Виноградов. – Меняется и производственная система нашего предприятия – мы внедряем эле-

менты бережливого производства. Я бы предложил Совету подключиться к этой работе, со своей стороны готов провести обучение, дать все необходимые навыки по бережливому производству. Что касается проектов по гражданскому направ-

лению. Качество, без сомнения, надо повышать. И я опять же готов предложить помощь в оформлении инновационных предложений. Прошу учесть эти предложения в своей работе.



### Д.В. Петрушев: тренируйте свое мышление!

– Мое обращение к вам – не руководителя, а инженера. В последнее время заметил нехорошую тенденцию в инженерной деятельности, которая выражается фразой «что мы тут будем мучиться, когда 100 лет так делали, и мы так будем делать».

И слышу это от молодежи. Это страшная позиция – равнодушие к инновационным методам и новым решениям. Нужно каждый раз, каждый день делать что-то по-новому – именно в этом импульс к развитию. Результат достигается только путем

тренировок. Тренируйте свой мозг, свое инженерное мышление. Результат будет не с первого раза, но он будет. Если ничего не предпринимать – результата не будет никогда, а это – путь к отставанию.

## А.В. Тменов: Давайте вместе приближать будущее

**Генеральный директор ОАО «Зид» Александр Владимирович Тменов с большим вниманием выслушал все выступления и подвел итог:**

– Я занял пост генерального директора в 2002 году. И тогда познакомился с Романом Рябиковым, который стал первым председателем нового Совета молодых специалистов. Вместе нам пришлось возрождать многое, что было утеряно в 90-е годы, и я рад, что этот процесс пошел на заводе им. Дегтярёва. Сегодня у нас опять не лучшие времена. Я все жду, когда наступит «светлое будущее» – а оно все не наступает: проблемы, санкции, дипломатов высылают... а нам надо работать и защищать свою страну, выпускать продукцию, которую мы умеем делать хорошо и которая известна не только в нашей стране, но и за рубежом.

Считаю, нам повезло в том, что мы работаем на этом заводе. Я вырос в Коврове, жил на заводской улице, буквально в 50 метрах от южной проходной. Я каждый день видел, как утром идут толпы людей на работу, а вечером – с работы, слышал, как каждый день стреляют на заводе, испытывая новые образцы...

### ПО ПОВОДУ ВАШЕГО УЧАСТИЯ В ЖИЗНИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Я соглашусь, что нужно не только хорошо отдыхать, но и много работать. Да, это весело – слеты проводить, но нужна и практическая составляющая работы. Я хотел бы предложить вам помимо проведения технических конкурсов поучаствовать в подборе будущих кадров для предприятия. У нас есть договоры,

подписанные с вузами, в том числе – с МГТУ им. Баумана. И нам бы хотелось выбрать не тех, у кого родители наиболее активны, а действительно талантливых детей, которые со временем принесут пользу предприятию. Вы ближе к ним сейчас, чем мы. Хочу предложить вам участвовать в работе конкурсной комиссии по целевому обучению. Это очень важно, кто в наших рядах через 5 лет будет в статусе молодого специалиста!

### ПО ПОВОДУ БОЛЕЕ ТЕСНОЙ РАБОТЫ С РУКОВОДСТВОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Предлагаю также раз в месяц проводить совместное заседание Правления и Совета молодых специалистов для решения насущных проблем. Это будет постоянный нормальный рабочий контакт. Я считаю, что это пойдет на пользу и руководству завода, и молодым специалистам.

### ПО ПОВОДУ ТОГО, ЧТО ВЫ – НАШЕ БУДУЩЕЕ

Считаю, что это будущее должно приближаться, должна быть уверенность, что оно наступит. К сожалению, вы не знаете, как будете двигаться по карьерной лестнице и станет ли кто-то из вас директором завода. И у нас в стране, и на заводе, после того, как в стране была разрушена советская система подготовки руководящих кадров, кадровая политика, в том числе и на заводе, све-

лась к формализму. Да, у нас проводится обучение по Президентской программе, и кто-то после обучения попадает на руководящие должности. Но этого мало. Сегодня больше 60 руководителей блока генерального директора, в том числе и я сам – пенсионеры, которым срочно нужно искать замену. У нас есть большая книга, которая называется «Кадровый резерв». Но она существует как-то формально, и порой специалисты даже не знают, что они в кадровом резерве. Я считаю, это надо исправлять. Не только подбирать молодых, перспективных и желающих работать (потому что 90% успеха зависит от желания!), но и помогать им.

В свое время, когда я работал в 12 производстве, мы практиковали такой способ. Руководитель на месяц уходил в отпуск и назначал вместо себя того, кого считал достойным, молодых ребят. Не ходили и не контролировали. Зато сразу получали результат. У нас сформировалась классная команда, мы работали лучше всех! Думаю, такое надо делать и сегодня. Мне понравилось такое мероприятие, которое проходит по инициативе администрации Президента – «Лидер России». Там набрали 1000 молодых руководителей всевозможных профессий, потом осталось 300... В конечном итоге они получили возможность работать на ведущих предприятиях в руководящих должностях, имея при этом кураторов из руководства высшего звена, начиная от руково-



дителей администрации Президента и заканчивая руководителями корпораций и компаний. Что-то такое надо организовать у нас на заводе. А то количество пенсионеров нарастает каждый год. У нас нет движения. Тишина болотная. И это меня очень беспокоит. Я тоже человек не вечный, и мое время тоже скоро наступит, и нужно будет уходить. Но я хочу, чтобы после меня завод продолжал так же работать, чтобы была сильная, мощная команда, и те традиции, которые были заложены, обязательно сохранились! А для этого надо сегодня обновлять наш коллектив, назначать новых руководителей – молодых, дерзких, умных, напористых. Они у нас есть, но их мало, надо больше. Потому что время такое: нужны идеи, нужны нестандартные решения. Поэтому я предлагаю тоже провести такой конкурс – сами придумайте название – мы определимся с кругом руководителей-кураторов, и я вам гарантирую, что, если мы сделаем все правильно и добросовестно, и появятся стоящие ребята – они к концу года будут занимать руководящие должности, очень большие. Поэтому давайте двигаться вперед.

## Р.В. Рябиков: Огромная благодарность всем руководителям!

– Я всегда испытываю огромную гордость, когда узнаю, каких успехов достигает молодежь ОАО «Зид», когда имя завода звучит на уровне города и области, – сказал заместитель председателя КГСНД Роман Владимирович Рябиков. – В создании Совета на предприятии огромную роль сыграло руководство предприятия –

огромная благодарность генеральному директору А.В. Тменову за то, что в 2002 году он поверил в молодежь! Огромная благодарность всем руководителям!

И мое мнение – оно было таким при создании Совета, таким оно осталось и сейчас – сначала необходимо создать условия для молодых

специалистов, принять все необходимые меры для адаптации на предприятии, показать перспективы роста и сделать их полноценными членами своего коллектива – и только тогда ждать результата, и тогда гордиться теми результатами, которые обязательно принесет молодежь.



## А.В. Комарова: СМС ОАО «Зид» – это бренд!



– «Хотя мир в целом движется вперед, молодежи приходится всякий раз начинать сначала», – сказал И. Гете, – процитировала немецкого классика член СМС 5-го созыва Анастасия Комарова. – С ним трудно не согласиться. Каждый Совет начинает свою работу по-своему, приумножая достижения своих предшественников. Совет молодых специалистов нашего завода – это бренд! Бренд, созданный совместно командой наших руководителей, которые являются для нас безусловной поддержкой и опорой, и активными неравнодушными специалистами, которые с энтузиазмом и неиссякаемой энергией работают на благо нашего предприятия. Обращаясь к своим коллегам из 5-го созыва, могу сказать: мы можем все! Наши возможности безграничны, мы – семья! А новому Совету хочу сказать, что быть частью этого бренда, этой семьи – это большая ответственность, большая работа, самоотдача и бескорыстие. Р. Рождественский написал: «Если вы есть – будьте первыми!».

Н. СУРЬЯНИНОВА. Фото В. ЖУКОВА.

