



## ■ НОВОСТИ

### ПЭМЗ ПРИМЕТ УЧАСТИЕ В НАЦИОНАЛЬНОМ ПРОЕКТЕ

**Псковская область подключится к нацпроекту в следующем году.**

В Псковской области уже ведется работа по включению в 2020 году региона в национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости». В этом году в нем принимают участие только пилотные регионы.

Администрация области разработала и утвердила три паспорта региональных проектов: «Системные меры по повышению производительности труда», «Поддержка занятости: трудоустройство, обучение, развитие инфраструктуры», «Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях Псковской области».

В перечень для включения в региональную программу по повышению производительности труда и поддержки занятости вошли 13 крупнейших производственных предприятий Псковской области. Одно из них - АО «Псковский электромашиностроительный завод», так как ПЭМЗ имеет положительную динамику в вопросах поддержки занятости населения и серьезный потенциал роста производительности труда в базовых сырьевых отраслях. Это один из флагманов в Псковской области по росту производительности.

На данный момент специалисты областного Комитета по экономическому развитию и инвестиционной политике собрали информацию об экономическом потенциале предприятий-участников (объемы промышленного производства и выручки за три предыдущих года, потенциал роста производительности труда на предприятиях), обновили аналитическую и статистическую информацию в рамках подготовки региональной программы. Также произведены необходимые расчеты и проработан механизм оказания государственной поддержки для предприятий-участников программы на 2020 год.

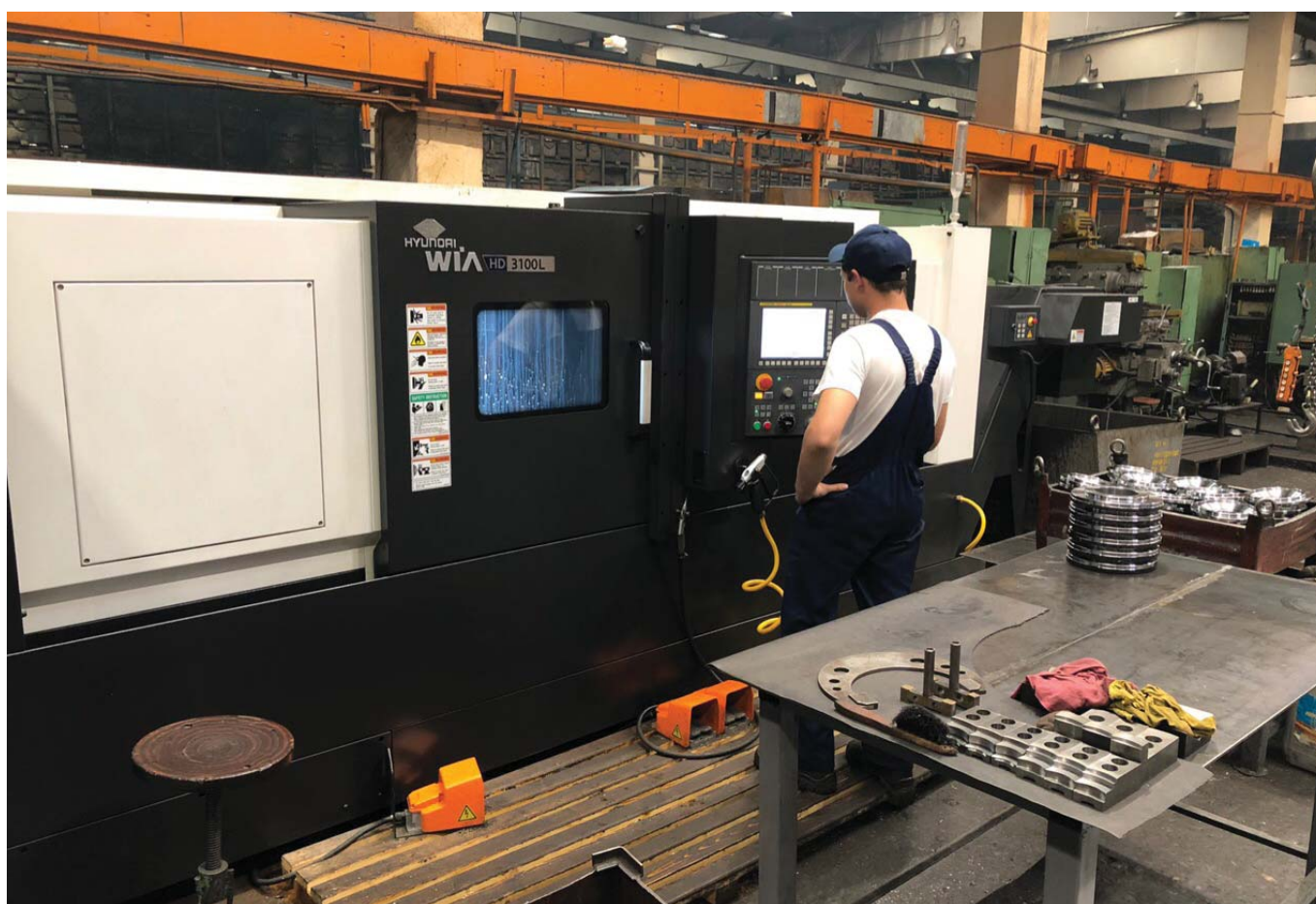
В настоящее время разрабатывается актуальный перечень мероприятий программы.

Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» направлен на стимулирование внедрения передовых управленческих, организационных и технологических решений для повышения производительности труда, сокращение нормативно-правовых и административных ограничений, а также замещение устаревших и непроизводительных рабочих мест, формирование системы методической и организационной поддержки повышения производительности труда. Планируется, что расходы на реализацию национального проекта в России могут составить более 52 миллиардов рублей.

## ■ ЭТО ВАЖНО

### Итоги работы за полгода

**В августе состоялся Совет директоров группы предприятий, входящих в АО «ТрансМашКонсорциум»**



**Руководители Псковского электромашиностроительного завода, Плавского машиностроительного завода «Плава», Вологодского АО «СтройТранс»-«ТрансАльфа» и «Рыбинск-электротранс» подвели предварительные итоги работы предприятий за первое полугодие 2019 года, определили задачи на второе полугодие и 2019 год в целом. Председатель Совета директоров Александр Александрович Каледин отметил, что в целом коллективы предприятий сработали неплохо, с поставленными планами в основном все справились.**

Об итогах работы АО «ПЭМЗ» и планах на второе полугодие 2019 года рассказал генеральный директор предприятия Александр Валерьевич Лазарев:

- Рассматривая результаты работы за первое полугодие 2019 года, можно отметить, что происходит рост заказов на изделия нашего завода, а именно на тяговые двигатели для городского транспорта и генераторов для подвижного состава железнодорожного транспорта. За первое полугодие 2019 года консолидированная выручка составила 704 миллиона рублей.

Для сравнения: за аналогичный период прошлого года выручка составляла 640 миллионов рублей. Кроме этого, в первом полугодии увеличилась численность работающих – 644 человека. В первом полугодии 2018 года на заводе работало 633 человека. Также увеличилась среднемесячная выработка на каждого работающего и составила 152,4 тысячи рублей, в прошлом году эта цифра была 143,7 тысячи рублей. Также снизились затраты на производство продукции.

Например, у наших коллег из Вологды на «ТрансАльфа» в том числе за счет активного роста производительности труда (рост составил 41 % по отношению к прошлому году) удалось достичь значительной рентабельности продаж, и прибыль составила на первое полугодие 2019 года более 457 миллионов рублей.

Если сравнивать с планами, которые мы наметили в начале года, то можно сказать, что базовый план мы слегка перевыполнили, а план оптимистичный мы недовыполнили, но это по выручке. По чистой прибыли мы его перевыполнили.

Говоря о планах на второе полугодие 2019 года, Александр Лазарев отметил:

- Мы ставим перед собой довольно амбициозную задачу. Если за полгода выручка на заводе составила 704 миллиона рублей, то закрыть год мы планируем с выручкой в 1 миллиард 700 миллионов рублей. Это сложно, но мы исходим из анализа контрактов и заказов на нашу

продукцию. На рост количества заказов влияют общее оживление рынка выпуска общественного транспорта (трамваи и троллейбусы) и также серьезный рост в производстве железнодорожного транспорта (вагонов и локомотивов). Данный рост обусловлен большими вливаниями со стороны государства по средствам госпрограмм. Радует, что коллектив завода относится с пониманием и готов работать, чтобы выполнить все поступающие заказы.

На Совете директоров обсуждалось одно из важных направлений в развитии холдинга – освоение работы на международных рынках. Потенциальные покупатели есть в других странах. Если у предприятий есть достойный продукт, не нужно заикливаться на России, доля которой на сегодня исчисляется всего двумя процентами мировой экономики.

Конкурируя на внешних рынках, компании становятся сильнее как в России, так и за рубежом. К примеру, и «Плава», и ПЭМЗ, и «СтройТранс» производят продукцию, которая способна конкурировать на внешних рынках с компаниями аналогичного профиля.

Также на заседании были рассмотрены вопросы, касающиеся положения дел на предприятиях-конкурентах, как обстоят дела с планами по новой технике, внедрения новых технологий на предприятия и другие актуальные проблемы.



## ■ ЭТО ИНТЕРЕСНО

# Бережливое производство

Как японская концепция Toyota покорила весь мир и почему все крупнейшие компании, в том числе и в России, внедряют ее у себя

С 13 по 14 августа сотрудники ПЭМЗ ездили в командировку в Набережные Челны на заводы КамАЗа, чтобы обучиться и узнать опыт коллег по внедрению бережливого производства. Но прежде всего попытаемся разобраться, что же это такое.

### РОДОМ ИЗ ЯПОНИИ

Само понятие «бережливое производство» появилось в России в 2003 году. Но зародилась эта концепция в Японии, а точнее – в фирме Toyota Motor Corporation, основателем которой был Киитиро Тоёда. В 1945 году производство Toyota находилось в кризисном состоянии после войны: не хватало людей, производственных мощностей, помещений, материалов, станков, была нехватка во всем. Киитиро Тоёда объявил, что если компания за три года не догонит американский автопром, Большую детройтскую тройку (туда входили General Motors, Ford, Chrysler), то будет потеряна для японского автопрома. И с этого момента началась повялаться Toyota Production System — TPS.

В компании работал инженером Тайити Оно. Он начал постепенно внедрять на Toyota систему оптимизации - то, что мы сегодня понимаем как «принципы бережливого производства». По факту он делал то, что исключало производственные потери при производстве машины. Он впервые выделил семь видов потерь, которые существуют и в наше время, и на протяжении 28 лет, с 1945

по 1973 год, развивал эту производственную систему: избавлялся от складских запасов, лишних операций, помещений, людей. Он менял тип мышления во всей компании, но при этом испытывал и сопротивление: люди не хотели перестраиваться, по-другому делать свою работу. Тем не менее ему удалось совершить прорыв.

**Бережливое производство — концепция управления производственным предприятием, основанная на постоянном стремлении к устранению всех видов потерь. Бережливое производство предполагает вовлечение в процесс оптимизации бизнеса каждого сотрудника и максимальную ориентацию на потребителя.**

В 1973 году случился мировой топливный кризис, который сильно ударил по крупным автопромышленным компаниям. Чтобы выжить, они даже обращались за помощью к государству: Chrysler просил денег у правительства, Ford был на грани банкротства. Но несмотря на кризис и бедственное положение американцев, Toyota из года в год показывала прибыль. Стало формироваться мнение, что Toyota занимается подлогом информации и на самом деле находится в убытке, но рисует положительные финансовые резуль-

таты. И под давлением крупных японских компаний правительство Японии в 1973 году начинает расследовать деятельность Toyota. Выявили, что никаких подлогов не было, просто Toyota эффективно работает. Пока крупные американские компании стремились за счет массовости продукта снизить себестоимость и захватить рынок, Toyota старалась избавиться от потерь, которые не прибавляли стоимости продукту, но тем не менее отнимали время, деньги и материалы.

Тайити Оно в 1978 году издал книгу «Производственная система Toyota. Уходя от массового производства». В ней он описывает все принципы, которых он придерживался, создавая производственную систему Toyota. Он опасался, что если выпустит книгу, то люди воспримут ее как догму и не станут дальше развиваться. Но и также понимал, что если не будет делиться информацией, то другие компании, с которыми работает Toyota, не смогут ритмично поставлять материалы, развиваться. Другими словами, Toyota достигла определенного уровня, и чтобы развиваться дальше, ей нужно было «подтянуть» до своего уровня своих поставщиков и сотрудничающие компании.

### LEAN ИЗМЕНИЛ МИР

А в 1986 году Масаки Имаи уже переосмысливает опыт всех японских компаний, которые использовали принцип Toyota для развития, и выпускает книгу с названием «Кайдзен: путь к успеху



Тайити Оно, инженер Toyota Motor Corporation

японских компаний». Так появляется понятие «кайдзен» – это два иероглифа, которые означают «непрерывно» и «улучшай, совершенствуй». В этой книге он более системно и понятно описывает, как развивать производство. Основной принцип кайдзен - это постоянное совершенствование процессов и операций для полного устранения потерь, не добавляющих реальную ценность для потребителя. Кайдзен начинается с проблемы, или точнее с признания, что проблема существует. Если проблемы нет, но и совершенствоваться не нужно. Так, в компании Toyota для выявления первоначальных проблем широко используется подход «5 почему», смысл которого заключается в вопросе «почему», который задается пять раз на получаемые ответы. Ответив на вопросы, вы сможете добраться до первоначальной проблемы.

А в 1991 году Джейм Вумек, профессор Массачусетского технологического института, вместе со 100 профессорами по заказу крупнейших производственных компаний Америки проводит пятилетнее исследование, изучает опыт японских компаний. После завершения исследования появляется книга «Lean: машина, которая изменила мир». «Lean» - этим словом и стали обозначать во всем мире то, что мы называем «бережливое производство». «Lean» переводится как «тощий, худой, поджарый». Джеймс Вумек долго не мог придумать, как назвать эту систему, и один из аспирантов предложил назвать систему такой, какая она есть, без лишних запасов, действий, другими словами - тощей.

И только в 2003 году Юрий Адлер, научный редактор книги «Бережливое производство. Как добиться процветания вашей компании», впервые вводит понятие «бережливое производство». По сути книга стала практически переводом книги Вумака, и тема бережливого производства начинает развиваться в России.

Фирма Toyota до сих пор занимает лидирующие позиции по всем показателям среди мировых компаний автопрома.

### В РОССИИ

Одной из самых первых компаний в России, внедряющей бережливое производство с 2006 года, стало предприятие «КамАЗ». Так как акциями КамАЗа владеет Daimler – крупнейший автомобилестроительный концерн, то КамАЗ очень много взял с Daimler. А Daimler взял 90 % из английского отделения Toyota - происходило заимствование и развитие.

Другие крупные российские компании, работающие по принципам бережливого производства, - это Росатом, РЖД, Автоваз, Сбербанк, Уралмашзавод, Моторол, Газпром. Рано или поздно компании приходят к этому и пытаются взять что-то для себя, стать лучше – как крупные, так и мелкие.

КамАЗ начал внедрять систему бережливого производства с 2006 года, и до 2012 года он сэкономил 23 миллиарда рублей.

Для чего предприятие внедряет бережливое производство? Каждый преследует свои цели, но это влияет на многие показатели, например увеличение производительности труда, сокращение времени производственного цикла, рост качества продукции, увеличение времени работы оборудования, высвобождение производственных площадей, сокращение брака.

### Какие потери устраняются при бережливом производстве

1. Перепроизводство.
2. Ожидание.
3. Лишние запасы.
4. Лишняя транспортировка.
5. Лишние операции.
6. Лишние перемещения персонала.
7. Брак.

Задать вопрос «ПОЧЕМУ?» 5 раз, чтобы выявить первопричину проблемы

Проблема. Уровни	Контрмеры по уровням
Лужа масла на полу в цехе	Вытереть масло
Потому что имеет место утечка масла	Починить станок
Потому что износился сальник	Заменить сальник
Потому что мы закупили сальники, изготовленные из некачественного сырья	Изменить технические условия для сальников
Потому что эти сальники дешево стоили	Изменить политику снабжения
Потому что работа наших снабженцев оценивается с учётом показателей краткосрочного снижения себестоимости	Изменить политику оценки качества работы снабженцев



## ■ СТАВКА НА ПЕРСПЕКТИВУ

# Учились у КамАЗа

**Сотрудники завода своими глазами увидели, как бережливое производство укоренилось на крупнейшем заводе России и к каким результатам это привело**

В августе состоялась поездка на завод «КамАЗ». В первый тур от ПЭМЗ поехали начальник ОИТ Александр Тимохин, инженер-технолог Игорь Петров, заместитель директора по экономике Михаил Пахомов, начальник производственно-диспетчерского отдела Андрей Кузьменко. Также вместе с псковскими сотрудниками поехали и коллеги с Вологодского завода «ТрансАльфа».

## НЕВЕРОЯТНЫЙ ОПЫТ

- Мы планировали отправить больше людей на эту стажировку, но места уже закончились, - рассказал Александр Тимохин. - Поэтому решили разбить поездку на две части. Сначала поехал этот состав, а вторая часть поедет в ноябре. Это будут сотрудники, которые непосредственно относятся к производству, например мастера цехов.

Как же тема бережливого производства попала на ПЭМЗ? Началось все с заседания Совета директоров, к которому Александр Тимохин готовил доклад. Так как тема была интересная, ее поддержал и директор Александр Лазарев, поэтому было решено отправить сотрудников на обучение на предприятия КамАЗа.

КамАЗ – крупнейшая в России площадка для внедрения бережливого производства, с единой производственной системой. На протяжении более 10 лет компания культивирует на своих площадках PSK – производственную систему КамАЗ, созданную на основе производственной системы Toyota. Это совокупность бизнес-процессов автозавода, его поставщиков, товаропроизводящей и сервисной сети, организованных на основе нового мировоззрения персонала, сфокусированного на безопасном производстве работ, удовлетворении потребителя, устранении потерь. За счет этого на КамАЗе удалось сэкономить за 10 лет 32 миллиарда рублей, при этом затраты составили лишь 183 миллиона рублей. На одном из заводов КамАЗа за три первых месяца внедрения на предприятии линтехнологий объем производства вырос на 60 %.

## УВИДЕЛИ РЕЗУЛЬТАТ

- Сама тема бережливого производства весьма обширна, и все в одной статье не изложить, -



говорит Александр Тимохин. - Но я попробую для начала рассказать о некоторых аспектах. Я уже имел какое-то представление о бережливом производстве. Но на КамАЗе все увидел вживую. Нас водили по цехам и заводам, и человек, который нас сопровождал, рассказывал, как было до, как стало после, какие задачи они решали, чтобы добиться таких результатов, какие инструменты бережливого производства использовали. Получается, мы наглядно смогли оценить эффективность и увидеть какие-то детали, которых раньше либо не видели, либо не обращали на них внимания.

Как заметил Александр Тимохин, предприятие на Каме огромное, состоит из нескольких заводов. Еще бы – там работает почти 38 тысяч человек!

- Интересны результаты, которые получил КамАЗ, - продолжает собеседник. - Также интересно было мнение людей, которые там работают, что они думают. В целом людьми система была воспринята позитивно. Сначала, конечно же, было отторжение, потому что сотрудники привыкли к определенному укладу. Учиться чему-то новому, учиться работать в другом режиме – на первых порах это вызывает негатив у некоторых людей. Но, как правило, при внедрении берут какие-то образцовые участки, где проще развивать эту систему. И когда люди видят результаты, что стало лучше, проще работать, когда виден эффект, они смотрят на

это по-другому. Когда видно, что это не просто ради красоты – все покрасили, убрали и сказали, что это бережливое производство. А когда ты видишь, что и правда стали выпускать больше продукции, произошло уменьшение травматичности, ускорение производства – осознаешь, что эта система работает.

## КРЕСТ БЕЗОПАСНОСТИ

На КамАЗе работает огромное количество сотрудников, в полный рост на таком производстве встает проблема безопасности. И при внедрении бережливого производства одним из критериев развития как раз была безопасность.

- У них есть так называемый крест безопасности, - продолжил рассказывать Александр Тимохин. - Это такой плакат, на котором нарисован человек. На этом человеке отмечается, что повредили себе рабочие за смену: например, кто-то повредил руку – на человечке это отмечается красным крестом.

А сбоку на плакате нарисованы квадраты в виде креста, которые заполняют мастера по окончании смены. Там они должны указывать один из трех параметров: красный цвет – когда происходит что-то нехорошее, что-то кому-то прищемили или отдавили. Зеленый – все хорошо, а желтый – возможно произойдет что-то нехорошее, такая вероятность есть.

- И когда только внедряли крест безопасности, мастера

рисовали только красные или зеленые квадраты. Никто не понимал, когда же рисовать желтый. Тогда на КамАЗе обозначили все возможные ситуации, относящиеся к желтым зонам. К примеру, оголился электрический провод, около станка разлил кто-то масло либо что-то упало и мешало проходу. Когда люди поняли, что подпадает под опасные ситуации, тогда стали отмечать желтые квадраты. И КамАЗ на такой своей статистике выяснил, что 25 желтых квадратов стопроцентно превращаются в один красный, если проблема не была решена.

Когда сотрудники стали отмечать желтые квадратики, то травматичность значительно сократилась, так как проблемы стали вовремя устранять. И заодно все наглядно увидели, как нерешенная проблема приводит к опасности.

- Эти «кресты» присутствуют на каждом участке на КамАЗе. И на многих участках висят и стоят информационные стенды, где люди отражают ход работы, проблемы. Если мастер может решить эти проблемы, то решает, нет – переносит на следующий стенд – например, если протекает крыша. Так проблема доходит до верхнего уровня и там уже решается.

Кстати, проблемы руководители решают непосредственно на производстве, а не сидя в кабинете. Это тоже одна из идей концепции – чтобы решить проблему, ты должен сам ее увидеть.

А еще на этих стендах отражены инициативы сотрудников. При бережливом производстве не принято ругать рабочих, принято решать проблемы. Если что-то произошло, никто не будет это умалчивать. Напротив, если человек называет проблему и предлагает какое-то рабочее решение, то в итоге получает за это вознаграждение.

- Например, в прошлом году предприятие выплатило около 25 миллионов рублей за то, что проекты были реализованы и воплощены в жизнь и дали практическую пользу. Такие идеи и проекты предлагают не только рабочие, но и сотрудники офиса, так как понятие бережливого производства затрагивает всех сотрудников завода, - уверен руководитель отдела ИТ.

На КамАЗе придумали конкурс – стали выбирать лидеров производственных решений. Человека, приносившего наиболее эффективное предложение, в итоге награждали или автомобилем, или денежным поощрением в размере 400 тысяч рублей.

На всех производственных цехах на КамАЗе поддерживается порядок, все разложено по полочкам, пронумеровано и проштриховано, стоит по линиям, даже указаны стрелки для направления движения. Везде висят и стоят плакаты и диаграммы: на них выносятся проблемы, визуализируются процессы и возможности сокращения помех для производства. И это работает!



## ■ В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ

# От чего зависит зарплата на заводе

**Как между собой связаны государство, ПЭМЗ, сотрудники и деньги**

Средняя зарплата на ПЭМЗ составляет около 44 тысяч рублей, что чуть ли не вдвое больше, чем в среднем по Псковской области. Но так было не всегда. Сотрудники, работающие больше пяти лет, помнят, что заводу пришлось пережить и взлеты, и падения, и сокращения, и трехдневную рабочую неделю. А было это не так давно. О том, как предприятие выходило из кризиса и от чего зависят зарплаты, рассказал Михаил Дмитриевич Пахомов, заместитель генерального директора по экономике.

### ЭКОНОМИКА НА ДНЕ

В 2014 году зарплата на заводе была около 25 тысяч рублей – в то время тоже неплохие деньги. Но в 2015-2016 году ПЭМЗ, как и вся машиностроительная отрасль в России, да и вся страна в целом, переживал жесткий кризис. Обесценивание российской валюты и резкий рост курса доллара по отношению к рублю, проседание цены на нефть в два раза, санкции в отношении России, подорожание продуктов и критическое снижение покупательной способности – это помнят все. Кризис заставил правительство экономить и сокращать федеральные расходы на всем, в том числе на финансировании машиностроительной отрасли из бюджета страны. А значит – в разы стало меньше заказов и тендеров, включая технику и ее комплектующие. Меньше заказов получал и ПЭМЗ.

Не секрет, что Псковский электромашиностроительный завод работает на выполнение заказов в следующих направлениях: продукция для железной дороги, городской электротранспорт, гособорона и экспорт.

Так как ассортимент выпускаемой продукции предприятия и рынки сбыта напрямую зависят от федеральных программ, и как следствие от количества заказов, то можно говорить о недостаточной диверсификации производства. Меньше заказов – значит меньше товарной продукции выпущено и реализовано, и предприятие столкнулось с ситуацией, когда объемы реализации продукции от периода к периоду держались на стабильном уровне, а вскоре стали снижаться, вместе с тем точка безубыточности продолжала расти. Это значит, что предприятию все сложнее и сложнее зарабатывать прибыль,

и в 1-м квартале 2016 года расходы преобладали над доходами и предприятие сработало в убыток. Было крайне важно оперативно отреагировать – принять меры для определения причины роста указанного показателя и найти способы его оптимизации. Завод был на грани выживания. Сотрудники, видя и понимая тяжелое положение, шли навстречу руководству: переходили на трехдневную рабочую неделю, кто-то уходил в отпуск за свой счет.

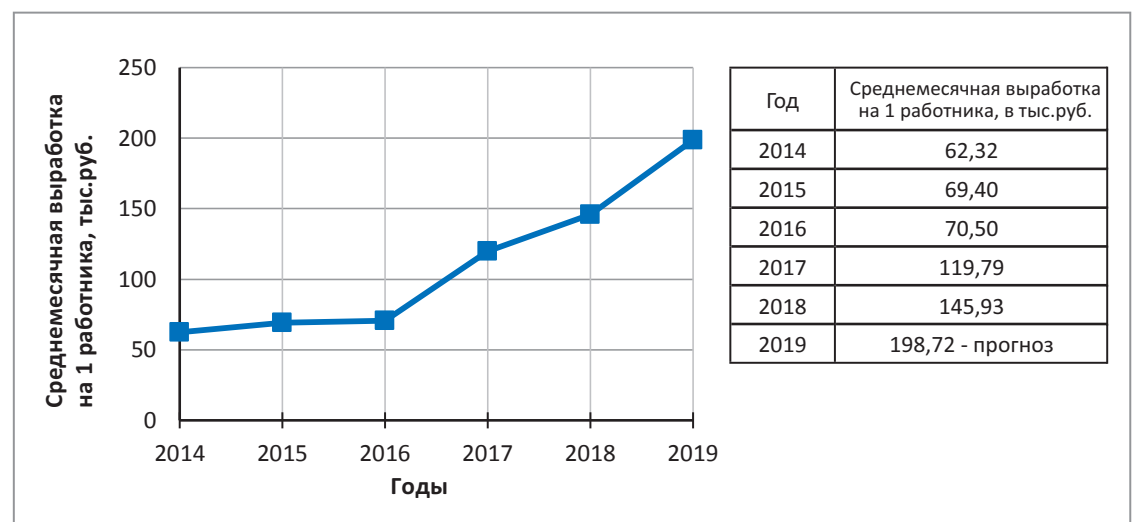
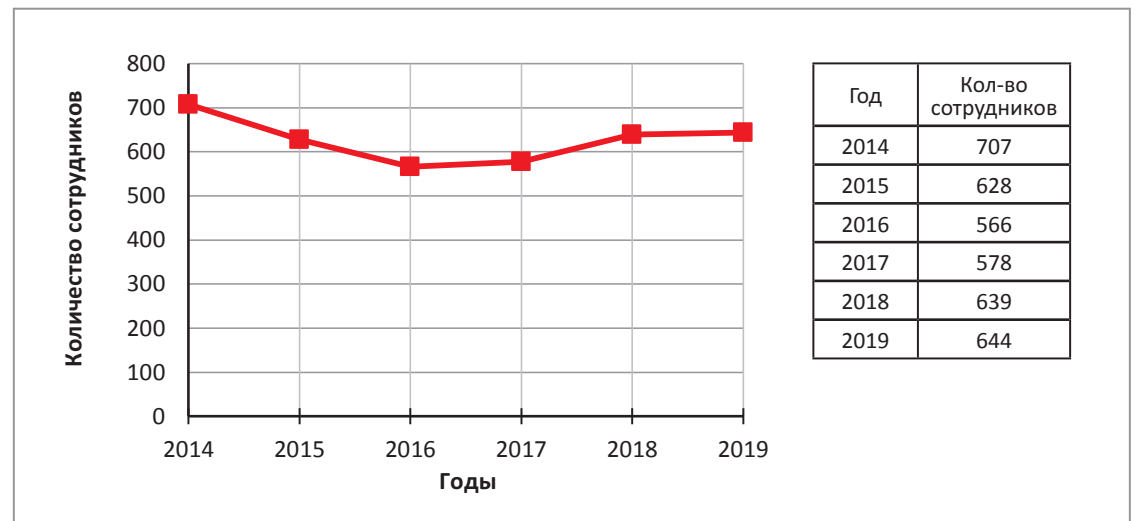
Перед руководством завода стояла задача сохранить завод и тот основной костяк сотрудников, которые смогут без ущерба продолжить выпускать продукцию в этих условиях, а в дальнейшем – и наращивать темпы, когда кризис закончится. Например, сотрудников на сдельной оплате переводили на оклады, чтобы они не были без денег и остались на заводе.

Прошла весна, но ситуация не исправлялась. Поэтому было принято решение провести сокращения. Сокращали в основном вспомогательных работников и ИТР. Конечно же, с приоритетным правом вернуть обратно, когда предприятию удастся выйти из кризиса.

### ВЫРОСЛА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ

Ситуация в экономике начала налаживаться осенью 2016 года. Планировалось в России проводить Кубок конфедераций-2017, затем – чемпионат мира по футболу. Общему оживлению рынка выпуска общественного транспорта также способствовали финансовые вливания со стороны государства по госпрограммам. Вторым немаловажным

**В 2018 году среднемесячная начисленная зарплата работников организаций в Псковской области составила почти 27 тысяч рублей. Зарплата у работников на производстве электродвигателей, генераторов, трансформаторов и распределительных устройств, а также контрольно-измерительной аппаратуры – 34 тысячи рублей. Средняя зарплата на ПЭМЗ – 44 тысячи рублей.**



фактором роста объемов стала правильная конкурентная политика, выбранная заводом. А именно, в конце 2016 года, когда наметились предпосылки для подъема рынка, завод не стал завешивать/индексировать цены, а так же принимал на себя повышенные обязательства по объемам поставки. Это привело к тому, что заказчики входили в исполнение федеральных программ с электротранспортом и железнодорожными вагонами, в конструкторской документации которых значились наши изделия, – на данный момент это является серьезным конкурентным преимуществом завода. Так появились заказы у ПЭМЗ, заводу удалось вернуться к тем прежним объемам производства.

Выйдя из кризиса, завод снова начал набирать сотрудников: возвращали старых, искали новых. Здесь снова руководство столкнулось со сложностями: многие специалисты-станочники – токари, фрезеровщики, операторы станков ЧПУ – просто уезжают из Псковской области в крупные города в поисках лучшей доли и заработка, преимущественно в Санкт-Петербург. Профтехучилища таким специальностям уже не обучают. Получалось, что работники на заводе были возрастными, новых специалистов брать было неоткуда. Чтобы удержать специалистов и привлечь новых,

на заводе было решено поднять уровень зарплат.

И с конца 2016 – начала 2017 года был задан вектор на планомерное увеличение производительности за счет технического перевооружения завода. Рост производительности и, как следствие, рост зарплат.

### ЗАРПЛАТА ЗАВИСИТ ОТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ

По коллективному договору сотрудникам должны ежегодно увеличивать зарплату в размере инфляции (инфляцию подводит Росстат по итогам года. Например, в 2018 году инфляция составила 4,2%). Но по факту для работников индексируют зарплату выше, на 10-20%.

Конечно же, зарплаты повышаются не просто так, а за счет того, что у рабочих повышается производительность труда – а значит, предприятие работает эффективнее. При этом на производительность прямо пропорционально влияют два ключевых фактора: индексация самой продукции на уровень инфляции (т.е. рост цен) и увеличение объемов в натуральном выражении за счет оптимизации затрат труда (рабочего времени) на изготовление единицы продукции, что соответственно и дает дополнительный рост количеству произведенной продукции в единицу времени.

В свою очередь, рост цен в условиях рыночной конкуренции ограничен в данной отрасли (что применительно к ПЭМЗ), так как финансирование государственных (муниципальных) программ ограничено с учетом прогноза цен социально-экономического развития РФ. А увеличение объемов, то есть количество изготавливаемых товаров, зависит от повышения профессиональных навыков рабочих и от технического перевооружения, которое как раз и позволяет увеличивать количество производимых товаров, что непосредственно говорит о повышении эффективности производства.

Техническое перевооружение – это одно из приоритетных стратегических направлений в развитии ПЭМЗа. Для того чтобы выпускать качественные изделия, необходимо постоянно обновлять существующее оборудование и вводить новое. Обновленная техническая база позволяет не только выпускать продукцию быстрее, но и качественнее. Что, опять-таки, выгодно будет влиять на завод и позволит успешно выдерживать конкуренцию.

Но самое главное, с чем согласны и сотрудники завода, зарплата на ПЭМЗ честные, высокие и прозрачные. А этим, согласитесь, могут похвастать далеко не все предприятия.