



**ВОЛМА-ВТР:  
ОБРАТНАЯ  
СВЯЗЬ**

**3 стр.**



**5 стр.**

**ДАТЬ  
ПАМЯТИ**



**АБСАЛЯМОВО:  
ФОРМИРУЕМ  
ЕДИНУЮ  
КОМАНДУ**

**6 стр.**



официальное  
издание  
Корпорации  
ВОЛМА

**№ 8**

(16) 6 марта 2015 г.

**5 стр.**

**ВОСКРЕСЕНСК:  
ИДЕИ  
В ДЕЛЕ**



## БАЗОВЫЕ ПРИОРИТЕТЫ КОМПАНИИ — НАШ ВЫБОР, НАША ПЕРСПЕКТИВА



**Владимир Овчинцев,  
генеральный директор УК «ВОЛМА»**

«Текущую ситуацию на рынке оцениваю как сложную. Основной задачей для себя вижу, прежде всего, сохранение работоспособного коллектива, привлекая каждого сотрудника к осознанному участию в реализации антикризисных программ. Да, при этом можно использовать такие меры, как сокращение затрат на персонал – в «ВОЛМА» в период кризиса 2008 года велась жесткая и болезненная для людей политика – на 30% была сокращена заработная плата, и прежний ее уровень вернулся только через два года. Мы извлекли уроки из своего опыта, для меня важным является качество жизни наших работников, поэтому Компания будет удерживать уровень заработных плат на прежнем уровне.

Хочу отметить, что новые экономические условия побудили провести углубленный анализ производственно-хозяйственной деятельности в целях снижения затрат и повышения финансовой эффективности. На основании стратегических целей ВОЛМА, определены базовые приоритеты – принципы, которыми должен руководствоваться каждый работник компании, чтобы мы удержали лидерские позиции, и сотрудники были уверены в своем будущем, имели возможность достойно обеспечивать свои семьи.

Наши приоритеты – гибкость, высокая эффективность, результативность, клиентоориентированность – обусловлены потребностями клиентов и наработанным опытом Компании. В текущем году мы ставим высокие, но реалистичные планы: прирост по выручке от продаж продукции на 23%, запуск двух новых заводов в Майкопе и Оренбурге.

Для достижения этого нам нужно максимально сконцентрироваться, быть предельно требовательными к себе, чтобы эффективно использовать ресурсы и найти скрытые резервы. Наша сила – в неравнодушном отношении к общему делу, в готовности меняться, в умении быстро учиться. Сегодня каждому следует с большей ответственностью подходить к решению повседневных задач, обращая внимание на детали и нюансы, стараясь свести к минимуму элемент бюрократии в рабочих отношениях. Мы внедряем ряд проектов, которые позволят Компанию сделать более сильной – систему CRM, которая позволяет оперативно получать и собирать значимую информацию о клиентах, создаем электронный портал для дилеров для повышения скорости выполнения заказов, создаем систему кадрового резерва, чтобы добиться максимальной реализации потенциала сотрудников, развиваем систему менеджмента качества.

Открытость инновациям, ориентация на потребности клиентов, постоянная оценка результативности и поиск лучших способов достижения целей – это путь развития «ВОЛМА» на ближайшие годы, – резюмирует Владимир Овчинцев.



## ИТОГИ ВЫСТАВКИ YUGBUILD

**ВОЛМА приняла участие в 25-й Международной архитектурно-строительной выставке YugBuild, которая прошла в конце февраля в Краснодаре.**

На 25-ой, юбилейной выставке, было отмечено большое число посетителей – это и подрядные строительные организации, представители крупных торговых сетевых компаний, дилеры и непосредственно конечные потребители продукта. Выставку посетили представители организаций республики Крым, ЮФО, Беларуси.

**Продолжение на стр. 2**



**С 8 МАРТА!**

**Прекрасные дамы!**

Сердечно поздравляем вас с весенним праздником — Международным женским днем!

Мы благодарны вам за вашу красоту и душевную чуткость, искренность и творческий подход к любому делу. В трудную минуту вы поддерживаете добрым словом, вдохновляете нас на новые свершения и достижения. Именно вы окружаете близких людей вниманием и теплотой, дарите им ощущение счастья и уюта.

В этот праздничный день искренне желаем вам весеннего настроения и любви, согласия и взаимности. Пусть в ваших домах всегда царят мир и благосостояние.

Мужчины Корпорации ВОЛМА



## КОМПЛЕКС АНТИКРИЗИСНЫХ МЕР В ДЕЙСТВИИ

**О мерах, применяемых в текущей рыночной ситуации, для обеспечения высокой эффективности Компании рассказывает Андрей Зорин, заместитель директора по техническим вопросам:**

«Волма имеет ценный ресурс – лояльных к Компании и квалифицированных специалистов в области технологий производства строительных материалов из гипса. С помощью такой профессиональной команды мы можем комплектовать технологические линии, используя машины и агрегаты не от одного производителя, а от разных, что позволяет нам более гибко и экономно формировать целые заводы. При этом мы решаем вопросы хорошей производительности линий, высокого качества выпускаемой продукции и экономии затрат на ее производство. Без мастерства и знаний специалистов «ВОЛМА» решение этих сложных и требующих серьезной технической проработки вопросов было бы невозможно.

Мы ведем активные поиски отечественных производителей технологического оборудования, чтобы снизить риски существующих санкций и избежать потерь от колебаний валютного курса. Например, в этом году проведена встреча с организацией, которая начала выпуск оборудования для производства вспученного перлита (применяется в производстве ССС). Мы посетили их работающую установку в Пермском крае. Наши специалисты остались

довольны техническими характеристиками оборудования, которое не уступает европейским аналогам, и приемлемой ценой.

В Компании создан технический совет, в его составе есть специалисты всех производственных площадок – механики, имеющие опыт работы в эксплуатации и обслуживании оборудования, технологи, которые владеют полной информацией о преимуществах и недостатках технологий производственной площадки, экономисты, и маркетологи, которые анализируют затраты и сравнивают их в разрезе производственно-хозяйственной деятельности компании. На сегодняшний день проанализирована работа технологических линий наших производственных площадок и выделены основные проблемные места, и это дает нам серьезные преимущества: при проектировании новых заводов и производственных площадок мы будем избегать ошибок в наших технических заданиях для партнеров и поставщиков оборудования. Мы можем снижать затраты на этапе согласования и проектирования новых технологических линий. Тем самым снижаются риски Компании за счет принятия экономически выверенного и грамотно обоснованного решения».

## ИТОГИ ВЫСТАВКИ YUGBUILD

**ВОЛМА приняла участие в 25-й Международной архитектурно-строительной выставке YugBuild, которая прошла в конце февраля в Краснодаре.**



Стенд ВОЛМА

**Продолжение. Начало на стр. 1**

На мероприятиях подобного уровня важно взаимодействие как с постоянными партнерами и клиентами, так и возможность проследить за новыми тенденциями в строительной индустрии. Директор по продажам Ярослав Шестимиров провел ряд конструктивных переговоров с потенциальными партнерами, директор по стратегическому маркетингу и развитию Александр Никулин получил возможность оценить поведение и стратегию крупных игроков рынка-конкурирующих предприятий, представленных на выставке.

О первых результатах презентации нового фирменного стиля на YugBuild говорит заместитель директора по маркетинговому коммуникациям Виктор Фролов:

– Участие в выставке – это совместный проект департаментов по стратегическому и оперативному маркетингу. Главные задачи

выполнены: мы представили новый фирменный стиль бренда ВОЛМА широкому кругу людей – как представителям бизнес-сообщества, так и непосредственным потребителям продукции. Показали рынку



Общение с посетителями выставки

ЮФО новые продукты («ВОЛМА-Унишов», «ВОЛМА-Термофасад», «ВОЛМА-Лист-Монтаж»). Большой интерес у посетителей выставки вызвали пазогребневые плиты и комплексное предложение по сухим смесям машинного нанесения.

Для нашей Компании также было значимо заявить рынку об открытии новой производственной площадки в Майкопе.

Стоит отметить отличную работу по подготовке к выставке Краснодарского центра продаж под руководством Андрея Клавдева. А также сказать слова благодарности за качественную организацию и профессиональный подход всем студентам ВОЛМА – сотрудникам стратегического и оперативного маркетинга компании.

Участие в выставках подобного уровня для ВОЛМА носит прикладной характер. Ее участники и посетители – качественная целевая аудитория.

## ОТКРЫТЫЙ ДИАЛОГ С ПАРТНЕРАМИ

**ВОЛМА совершенствует процесс вовлечения сотрудников в деятельность по улучшению системы менеджмента качества и процедур взаимодействия между сотрудниками внутри Компании. Команда бизнес-инженеров взаимодействует с управлениями и отделами всех бизнес-единиц. Как результат, приглашенным на круглый стол партнерам было представлено несколько проектов и внутренних программ, нацеленных на развитие более качественных внутренних коммуникаций и бизнес-процессов.**

В рамках проведения круглого стола 19 февраля 2015 г. Компания ВОЛМА посетили представители крупных организаций Волгограда – Сбербанк России, ЛК Магнат, РА Адвант. Главной темой мероприятия стал обмен опытом по вовлечению сотрудников в изменения и содействие в постоянном улучшении процессов внутри Компании. Был выбран де-

мократичный формат обсуждения актуальных вопросов – открытый диалог. Участники демонстрировали презентации и в процессе обменивались информацией о достижениях и ошибках, которые возникали при реализации проектов.

Со стороны ВОЛМА было представлено несколько рабочих программ и нюансов в области развития системы менеджмента качества и внутренних коммуникаций. Например, одной из особенностей, которую выделила начальник отдела бизнес-инжиниринга УК ВОЛМА Юлия Попова, является то, что для системы менеджмента качества ВОЛМА потребителями являются не только наши дилеры и покупатели, а персонал, центры продаж и производственные площадки. Это стимулирует менеджмент компании более гибко оценивать проблемы центров продаж и производственных площадок, учитывать их предложения при принятии управленческих решений.

Директор по персоналу Нина Никитина и ведущий менеджер по работе с персоналом Анна Ткачева представили вниманию гостей проект «Ближе к людям», который стартовал на бизнес-единицах Компании около двух лет назад и стал постоянным и действенным инструментом по

организации взаимодействия сотрудников отдела по работе с персоналом и трудового коллектива производственных площадок. Теперь такой проект реализуется в УК и центрах продаж. Главной в этом проекте, как отметила Нина Никитина, стала возможность проинформировать сотрудников о нововведениях и получить от них обратную связь в режиме «онлайн», увидеть живую реакцию и принять во внимание мнения по поводу желаемых изменений во внутренних процессах.

Активная работа по вовлечению сотрудников во внутреннюю жизнь Компании и повышению лояльности, стала предметом особо оживленного обсуждения среди участников, так как, по мнению генерального директора ЛК Магнат Татьяны Никифоровой, очень часто в компаниях уделяется мало внимания выстраиванию доброжелательных отношений в рамках «представитель администрации-рядовой сотрудник». Особо ценно, что эта инициатива обрела подобную интерактивную форму, когда сотрудник может лично высказаться и сразу же получить отклик от менеджера управления персоналом, отметила Татьяна Никифорова.

– Конструктивное общение и налаженные каналы обратной связи, когда работодатель вос-



Участники круглого стола

принимает сотрудника именно как союзника и помощника в налаживании внутренних рабочих процессов – залог успешного развития каждой организации. Думаю, что подобный обмен опытом помог каждому из участников нашего диалога понять, что именно требуется скорректировать и усовершенствовать в системе вовлечения и заинтересованности сотрудников во внутренней жизни компании. Я считаю, что общение на уровне профессионалов

компаний, вовлеченных в работу в разных отраслях экономики региона – от предоставления логистических услуг до банковской сферы – помогает налаживанию взаимовыгодных контактов и созданию единого информационного поля, в котором есть место для совместных поисков оптимальных решений в области ведения эффективного бизнеса. – подытожил встречу генеральный директор УК ВОЛМА Владимир Овчинцев.



Начальник отдела бизнес-инжиниринга УК ВОЛМА Юлия Попова

# ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ: НОВАЯ СИСТЕМА МОТИВАЦИИ

В конце 2014 года пилотной площадкой по внедрению единой системы формирования заработной платы стал завод «ВОЛМА-ВТР». Результаты нововведения комментируют сотрудники производственной площадки.



**Олег Киселев,**  
инженер-энергетик

Новая система, безусловно, внесла ясность не просто в расчет заработной платы, но и в понимание своих должностных обязанностей сотрудниками. Например, на должности машинист компрессорных установок зарплата сотрудника выросла за счет того, что был четко определен профиль должности – стали учитываться и, соответственно, оплачиваться обязанности, которые раньше не были прописаны. В итоге сам сотрудник стремится лучше заботиться об оборудовании, предпринимать все возможное, чтобы не было аварийных простоев – возросла личностная заинтересованность, которая влияет на результат работы в лучшую сторону. Вот и у электромонтеров зарплата выровнялась – стала на уровне с зарплатами слесарей по контрольно-измерительным приборам и автоматике, и все за счет того, что проработали четкий профиль должности, в котором зафиксированы все необходимые для выполнения обязанностей навыки и умения.



**Виктор Коновалов,**  
оператор упаковочной машины:

– Перед тем, как перейти на другую систему, нам некоторое время выдавали два квитка – с расчетом по старой схеме расчета и по новой, чтобы переход не был таким резким и неожиданным. Все было понятно и разумно. Каждый сотрудник стал видеть – из чего складывается оклад, за что начисляется премия. В ВОЛМА я тружусь уже пятый год – всегда работать тут было престижно и выгодно, и уверен, что все изменения проводятся только во благо сотрудников, ведь производство стабильно, дает уверенность в завтрашнем дне.



**Хорошунова Лариса,**  
лаборант ОТК

Раньше нам рассчитывали зарплату, исходя из фактически отработанного времени, и возможная премия начислялась от того, как сработают на производстве. Сейчас зарплата предсказуема и стабильная.

Согласна с коллегой и Любовью Локтионова, также лаборант ОТК: «В зарплате мы не потеряли – это точно, теперь каждый месяц – фиксированный оклад. Ежемесячно наш руководитель распределяет процентное соотношение показателей KPI (ключевые показатели эффективности) – есть 3 показателя, по которым оценивается премиальная часть. По итогам работы руководитель ставит оценку по каждому показателю, и уже от тебя самого зависит, сколько процентов премии получишь. Выполнишь все на 100%, будет и 100% премия, а нет – увидишь, что делал не так, что в работе упустил. Прозрачные и абсолютно понятные критерии.»

**Верхоглядов Андрей,**  
оператор линии (производство ССС)

Я на завод «ВОЛМА» пришел совсем недавно, поэтому не могу сравнивать старую и новую систему оплаты. Одно могу сказать – всю жизнь проработал на сельщине на Тракторном. Пришел сюда – зарплата в три раза выше. Я доволен, семья довольна – здесь я нашел и интересную работу, и хорошую стабильную зарплату.

## КОММЕНТАРИЙ ДИРЕКТОРА



**Иван Тихомиров,**  
директор филиалов ВОЛМА-Волгоград и ВОЛМА ВТР

Завод «ВОЛМА-ВТР» стал пилотной площадкой для внедрения новой системы мотивации. На мой взгляд, эта система ориентирована, прежде всего, на повышение эффективности работы персонала и добросовестное, осознанное отношение к труду. Поясню свою точку зрения: для меня главное, что работник уверен в стабильной заработной плате и добросовестно подходит к делу. Он четко знает, что основное условие получения гарантированного объема заработной платы – это ответственное отношение к работе и выполнение всех установленных показателей. Этими объективными факторами может управлять сам человек – выполнил ключевые показатели эффективности на 100%, значит премиальная часть тоже составит 100%.

Я считаю плюсом, что при начислении заработной платы используют прозрачную схему расчета. Мы видим результат такого подхода: работник стремится сделать все возможное для достижения максимальной результативности своего труда, относится к своим обязанностям предельно внимательно.

При внедрении новой системы на «ВОЛМА-ВТР», конечно же, был своего рода период адаптации. Это естественно, ведь всегда требуется некоторое время для того, чтобы привыкнуть к новой методике. Было необходимо проделать и необходимую административную работу, адаптировать все нормативные документы в системе документооборота.

Уверен, что все актуальные тенденции помогают Компании добиться большей эффективности управленческих процессов. Мы не просто оптимизируем бизнес-процесс – а напрямую мотивируем сотрудников ценить свой труд, экономить ресурсы, и, в то же время, показывать стабильно высокий результат, – поясняет ситуацию директор филиалов «ВОЛМА-ВТР» и «ВОЛМА-Волгоград» Иван Федорович Тихомиров.



**Сергей Чекунов,**  
сменный мастер

Да, сотрудники сразу несколько испугались новой системы – но это своего рода «период привыкания». Сейчас уже и руководители подразделений, и сами работники увидели, что оклад стабилен, не зависит от сезонного колебания производства продукции, а вот премиальная часть варьируется в зависимости от выполнения установленных показателей. Я считаю, что KPI (ключевые показатели эффективности) – это хороший стимул для сотрудника, который видит, куда направить свою энергию. А для руководителя – это мощный рычаг управления в том смысле, что работника можно показателями замотивировать на выполнение первоочередных задач. А значит, цели совпадают – заводу выгодно, чтобы сотрудник работал максимально эффективно, сотруднику выгодно выполнить все обозначенные показатели.

**Галина Митченко,**  
кладовщик СГП

У нас, у кладовщиков, и у водителей погрузчиков есть опасения, что если будет фиксированный оклад и не будет переработок, зарплата будет меньше, чем раньше. Поэтому нам не совсем понятны плюсы новой системы. Мы привыкли больше к старому способу расчета зарплаты.

## Комментирует отзывы и разъясняет особенности новой системы начальник отдела мотивации персонала Марина Ситникова:

– Мы в компании понимаем, что любое изменение даже малого аспекта в системе материальной мотивации требует тщательного разъяснения и детализации. С этой целью мы постоянно ведем работу по разъяснению механизмов действия новой системы оплаты труда.

Цель новой системы мотивации – обеспечить сотрудника работой в рамках ТК РФ, ведь в обязанности

и Компании, и самого работника входит добросовестное его выполнение.

Законодательством РФ установлена норма рабочего времени для работника, которую он должен отработать, и получить за труд вознаграждение – свой оклад и премию. Привлечение к переработкам также не приветствуется законодательством, и поэтому рассматривается

как исключительный случай: закон ограничивает максимальное допустимое количество часов переработок в год. Одна из задач новой системы – обеспечить сотрудника максимально понятной ему системой оплаты труда, с одной стороны, и замотивировать на эффективную индивидуальную и результативную коллективную деятельность – с другой.



# ПРОЕКТ «КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ ВОЛМА» НА «ВОЛМА-ВОСКРЕСЕНСК»

Производственная площадка «Волма-Воскресенск» стала первой в реализации проекта по подготовке кадрового резерва на управленческие должности. С начала 2015 года проект стартовал в рамках всей Корпорации, так как вызвал заинтересованность у сотрудников, которые готовы встать на новую ступень развития внутри Компании.



Директор по персоналу  
Нина Никитина

«Современные направления мировой hr-отрасли диктуют свои правила, которые в ВОЛМА мы адаптируем под нужды Корпорации. Сегодня как никогда актуальна тенденция подготовки управленцев внутри Компании – все чаще для замещения вакансий руководящих должностей всех уровней крупные предприятия не привлекают кандидатов со стороны.

Сейчас управленческий персонал – это один из важнейших ресурсов организации, а от применения механизмов управления преемственностью руководителей, от воз-

можности передачи опыта на практике зависят темпы развития всей Компании. Управление деловой карьерой сотрудника – это хороший способ мотивации и повышения лояльности. Таким образом мы организуем пространство для полной интеграции всех деловых качеств сотрудника и формируем пул профессиональных руководителей.

Я возлагаю большие надежды на этот проект, в том числе и потому, что ориентация на карьерный рост покажет перспективному сотруднику дорогу для дальнейшего развития, стимулирует желание показывать стабильно высокий результат и оправдывать доверие, оказанное коллегами, профессиональным сообществом. Я уверена, что с помощью данного проекта мы сформируем «золотой потенциал» «ВОЛМА» – это будут профессионалы своего дела, преданные и делу своей жизни, и вырастившей их Компании», – объясняет Нина Никитина, директор по персоналу УК ВОЛМА.

«В «ВОЛМА-Воскресенск» утверждены кандидаты в управленческий кадровый резерв: Реймер Сергей Викторович, заместитель директора на должность управляющего директора, Горькаева Елизавета Сергеевна, главный бухгалтер на должность финансового директора и Курносов Алексей Александрович, заместитель главного инженера на должность главного инженера, и наставники, которые помогут кандидатам получить все необходимые знания и навыки. Совместно с отделом обучения и оценки персонала наставниками разработаны планы индивидуального развития для каждого участника этого пилотного проекта», – рассказывает Жанна Мацюцкая, менеджер по работе с кадровым резервом.

## СТИМУЛ ПРОЯВИТЬ СЕБЯ

«Мне кажется, что инициатива и стремление к развитию всегда должны получать поддержку со стороны высшего руководства и соратников по работе – это мощный стимул для того, чтобы поверить в собственные силы и проявить себя. И в результате – каждый будет трудиться с большей отдачей, стремясь максимально использовать профессиональные навыки в Компании. Для меня это не просто абстрактный проект, а воплощение поставленных целей личного развития – и я буду их осуществлять вместе с ВОЛМА» – говорит Алексей Курносов, заместитель главного инженера «ВОЛМА-Воскресенск».



## УВЕРЕННОСТЬ В БУДУЩЕМ

Своими впечатлениями делится один из участников проекта – заместитель директора «ВОЛМА-Воскресенск» Сергей Реймер



«В Компании стартовала новая и очень перспективная программа, и я стал ее участником, благодаря личной инициативе и, конечно же, поддержке руководства. Для меня это не просто реализация лич-

ных амбиций, но и подтверждение того, что работа в «ВОЛМА» обеспечивает мне стабильность и возможности развития, я чувствую уверенность в своих перспективах в будущем. Знаю, что программы кадрового резерва существуют в серьезных крупных компаниях – в этом плане ВОЛМА идет «в ногу со временем», помогая инициативным сотрудникам полностью реализовать свой потенциал.

Когда меня спрашивают про кризис знакомые и друзья, то я отвечаю, что не чувствую его в своей работе – наша Компания растет, ищет возможности роста для сотрудников, обучает их. Это подтверждение того, что Компания заботится о своих сотрудниках, придает позитивный настрой в рабочем процессе. Я уверен, что управленческий кадровый резерв – это значительный шаг на пути к формированию эффективной команды сотрудников, сплоченных единой целью и преданностью Компании».

## Ближе к людям

В Компании неотъемлемой частью взаимодействия сотрудников отдела по работе с персоналом и трудового коллектива производственных площадок стал проект «Ближе к людям».

Рассказывает Анна Ткачева, ведущий менеджер по работе с персоналом УК ВОЛМА: «С помощью проекта «Ближе к людям» мы предоставили работникам возможность в режиме диалога с менеджером по персоналу выработать путь решения волнующего вопроса, донести свою точку зрения руководству, обозначить зону для проведения корректирующих мер и предложить мероприятия, направленные на улучшение процессов, взаимодействия между работниками. Мы можем с уверенностью и гордостью сказать, что сейчас механизм общения сотрудников отдела персонала с производственным персоналом отлажен, работает в режиме регулярной деятельности

и является действенным инструментом в проведении улучшений производственной среды.

В 2015 году такой проект запустился в Управляющей компании и центрах продаж.

Главная цель проекта – не просто обмен информацией и мнениями. Все предложения и замечания направлены на изменение рабочей атмосферы.

Наша Компания постоянно меняется, растет, идет в ногу со временем – совершенствуются и технологии, и управленческие процессы – и мы рассчитываем, что именно ваше деятельное участие и конструктивные предложения помогут сделать эффективнее взаимодействие и рабочие отношения внутри коллектива ВОЛМА и достигать результатов, стоящих перед нами».

В ближайшем номере газеты мы подробнее расскажем о проекте «Ближе к людям», о его участниках, выполненных задачах и новых планах.

## ПРИОРИТЕТ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

В ВОЛМА соблюдается приоритет выбора внутренних кандидатов не только при приеме на должности среднего или высшего звена. Особенно важен этот принцип при отборе кандидатов по специальностям, которые востребованы непосредственно на гипсовом производстве.

«У нас есть четкое представление о том, что сотрудник ВОЛМА, который имеет опыт работы в Компании, лучше знает внутренние производственные процессы, у него уже налажены контакты с другими работниками. Поэтому при подборе на новые площадки ПрП ВОЛМА-Оренбург и ВОЛМА-Майкоп в первую очередь рассматриваются именно внутренние кандидаты.

Мы уверены, что в Корпорации ВОЛМА есть сотрудники, готовые развиваться сами, достигать новых высот и делать весомый вклад в развитие всей Компании. Представляем Вашему вниманию список вакансий новых производственных площадок, где необходимы наличие устойчивых знаний и наработанных навыков в производственных процессах», – говорит Юлия Надинова, менеджер по привлечению персонала.

По всем вопросам можно обращаться по тел. (8442) 493-493 и на почту shishkova@volma.ru (Надинова Юлия)

## СПИСОК ВАКАНСИЙ НА ПП В ОРЕНБУРГЕ И МАЙКОПЕ

Сектор лабораторного контроля	Старший лаборант
Отдел логистики	Водитель погрузчика-кладовщик склада готовой продукции
Служба главного инженера	Технолог
Цех по производству строительных материалов	Сменный мастер
Участок производства ССС	Оператор линий ССС
Участок производства ПГП	Оператор формовочной машины
	Оператор сушильных установок
Энергетический участок	Инженер-электроник

# ИДЕИ В ДЕЛЕ

**Мастер цеха ПГП на ПП ВОЛМА-Воскресенск Денис Панов выступил с рядом рациональных предложений, которые были успешно опробованы, и, по итогам комплексной оценки, внедрены в работу участка по производству ПГП. Ящик обратной связи генерального директора в очередной раз стал звеном конструктивной коммуникации сотрудников с руководством Компании по внедрению улучшений.**

«Панов Денис Анатольевич начал работу на предприятии с самого основания с апреля 2007 – можно сказать он участвовал в процессе становления всего завода. В настоящее время работает в цехе №2 производства ПГП на должности мастера смены.

Он принимает активное участие в адаптации новых работников – поощряет усилия подчиненных сотрудников, направленные на профессиональный рост и самосовершенствование, оказывает методическую помощь в работе. Не раз назначался наставником для вновь принятых сотрудников и добивался высоких положительных результатов их адаптации.

Главные его качества как человека, который пользуется в коллективе большим уважением, – сдержанность и вежливость, коммуникабельность, по складу характера он оптимист.

Особо отмечу, что при всей твердости характера и настойчивости в достижении цели, Денис приверженец бесконфликтного решения проблем. При выполнении должностных обязанностей умеет выявлять первостепенные проблемы, определять приоритеты, разрабатывать план устранения недочетов и улучшений и внятно ставить цели перед коллективом. Способен гибко перестраиваться в новых условиях и признавать чужую точку зрения, учитывать комплекс мнений. Умеет мотивировать работу сотрудников смены и цеха», – так описывает Дениса Панова начальник цеха ПГП ВОЛМА-Воскресенск Андрей Владимирович Гостев.

Об успешном опыте внедрения улучшений, предложенных сотрудником, рас-

сказывает Сергей Реймер, заместитель директора «ВОЛМА-Воскресенск»: «Денис Панов как очень опытный и бывалый мастер в цехе ПГП умеет очень быстро и безошибочно вычислять проблемные места на производстве. Можно сказать, что он не просто думающий и увлеченный человек в работе – он небезразличен к своим коллегам, всегда учитывает конструктивные мнения, умеет наладить контакт, найти пути взаимодействия. В нашем деле можно и не быть Леонардо Да Винчи, главное любить свою работу и придерживаться принципа верности профессиональному долгу.

Денис Панов нашел в каждой точке технической цепочки производства ПГП погрешности, которые приводят к неисправностям и сбоям. Он детально проработал и внес предложения по мерам, которые нужно предпринять, чтобы устранить неисправности или улучшить процессы: каким образом устранить проблему вывода из строя стоек телеги, как увеличить скорость продвижения плит при упаковке, ускорить работу оператора. Какие-то рацпредложения уже внедрены, какие-то еще находятся в разработке. Для нашего коллектива главное – что голос мастера, нашего коллеги, услышан, значит обратная связь работает. Руководители УК не оставили без внимания инициативу сотрудника – Денис Панов был поощрен премией из фонда генерального директора. Это доказывает, что мы вместе делаем одно дело, мы стремимся к улучшениям не ради самих улучшений – важно сделать все производственные процессы эффективными и облегчить труд персонала линии».



## ЯЩИК ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ДЛЯ РАЦИОНАЛЬНЫХ ПРЕДЛОЖЕНИЙ

**Уважаемые коллеги! Вы можете написать о своих идеях и предложениях по улучшению и оптимизации любых рабочих процессов в Корпорации на электронную почту [message@volma.ru](mailto:message@volma.ru). Все предложения будут рассматриваться напрямую генеральным директором Управляющей компании ВОЛМА В.В. Овчинцевым.**

# ДАНЬ ПАМЯТИ



**«ВОЛМА» приняла участие в создании архитектурной композиции «Три солдата с колоколом», выделив средства на изготовление и установку мемориала.**

В преддверии 26-й годовщины вывода контингента советских войск из Афганистана, в Тракторозаводском районе г. Волгограда был открыт памятник, посвященный воинам-интернационалистам: три воина держат в руках колокол как символ вечной памяти о погибших товарищах.

Право открыть памятник было предоставлено участнику боевых действий в Афганистане, гвардии генерал-майору в отставке Владимиру Россомахину.

Памятник открыли под ружейный салют роты почетного караула и 26 ударов колокола – по числу лет, прошедших со дня вывода контингента советских войск из Афганистана. Затем подножие памятника было усыпано красными гвоздиками – символом

памяти тех, кто не вернулся из братской республики Афганистан.

Мероприятие началось за несколько часов до церемонии официального открытия памятника в актовом зале школы №51. Почтить память погибших воинов собралось множество гостей – среди них председатель правления Российского союза ветеранов Афганистана Франц Клинецвич. Также среди гостей был и скульптор Сергей Щербаков, изготовивший памятник. Особое место в зале занимали матери воинов, не вернувшихся с той войны. Членам ветеранских организаций и другим лицам, принимавшим активное участие в строительстве памятника, Франц Клинецвич вручил памятные медали и почетные грамоты. В

числе награжденных – компания ВОЛМА, которая оказала поддержку при создании мемориала.

«Вопрос участия в изготовлении памятника даже не обсуждался, – рассказал генеральный директор «Управляющей компании «ВОЛМА» Владимир Овчинцев. – Кто не знает своей истории, тот не имеет будущего. Помнить и чтить историю – естественная потребность для любого человека, который уважает свой народ, свою Родину. Нас всех объединяет общая история и общие корни. Военные действия в Афганистане – часть истории России. Нельзя отдалиться от того, что было».

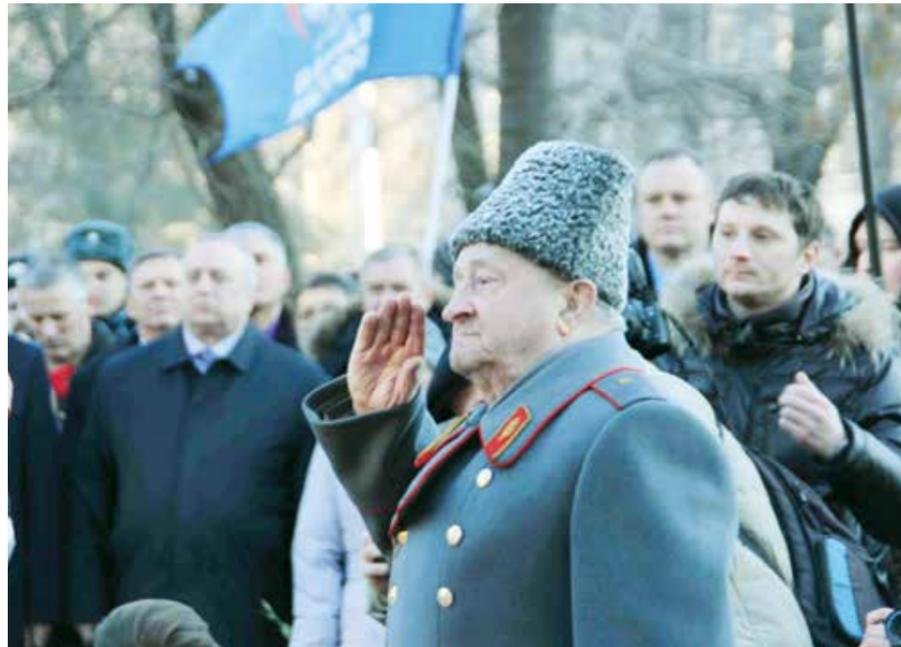
Начальник юридического отдела УК ВОЛМА Владимир Сметанин проходил службу в составе отдельного 345-го парашютно-десантного полка, базирующемся в Баграме. Среди десантников про этот полк ходят легенды, снят фильм «9 рота».

«Я в Афганистане служил срочную службу, и когда кто-то говорит, что это была

никому не нужная война, то на эти слова я просто не обращаю внимания, – рассказал Владимир Сметанин. – Значит, у этих людей такое же отношение к своей Отчизне, и ко всем происходящим событиям в нашем обществе.

26 лет назад было принято решение прекратить боевые действия в Афганистане, потому что задача по обеспечению безопасности южных границ СССР и поддержания конституционного строя в Республике Афганистан, поставленная перед нами Правительством, была выполнена.

Наши ребята продемонстрировали мужество, героизм и силу русского оружия. Город-герой Волгоград замыкает список региональных центров России, где появился памятник воинам-афганцам, и я думаю, что 15 февраля все, кто так или иначе причастен к этим событиям, будут приходить сюда, вспоминать боевые походы и, конечно же, погибших товарищей».



Почетные гости мероприятия

# «ВОЛМА-АБСАЛЯМОВО» — ФОРМИРУЕМ ЕДИНУЮ КОМАНДУ

**Игорь Степанов, директор ПП ВОЛМА-Абсалямово: «Особое внимание уделяем профессиональному развитию персонала и создаем команду единомышленников».**

С 9 по 13 февраля 2015 г. сотрудники цеха ГКЛ ООО «ВОЛМА-Абсалямово» стали участниками внутренней стажировки на производственной площадке «ВОЛМА-Волгоград». Профессиональное обучение прошли мастера цеха Валиев Р.Ф., Тагирова Н.Ф., старшие формовщики смены Шарафиев Р.И., Хубатов Р.И., формовщики Кошкина Т.П. и Макарова Ю.Ф., которые, заручившись поддержкой руководства, были активными инициаторами этого мероприятия. Принимающей стороной для участников стажировки были назначены компетентные наставники, которые могли на практике передать свой опыт, показать особенности наладки и использования оборудования, ответить на все возникающие вопросы.

«Со стороны рабочих процесс может показаться просто заученной последовательностью действий, однако, как и в любом деле, здесь есть множество тонкостей, «подводных камней», не зная которые, невозможно в совершенстве овладеть профессией и заставить оборудование работать наиболее эффективно. Взять, например, оператора на линии — это глаза и правая рука мастера, и от эффективности его работы зависит весь процесс производства, от запуска линии до выхода готовой продукции и упаковки. Оператор внимательно следит за формированием листа, за подачей массы, видит возможные отклонения, смотрит за кромкой листа — он оперативно реагирует на любые неполадки и, если есть возможность, стремится устранить их без экстренной остановки. Естественно, что без глубокого знания особенностей работы данного оборудования, без принятия мер по базовому



Первый день стажировки с кураторами

эмоциями и хотят скорее начать применять полученные знания и опыт в своей работе» — рассказывает об итогах стажировки начальник цеха по производству ГКЛ филиала «ВОЛМА-Волгоград», один из кураторов стажировки Андрей Губанов.

равнодушные к своей работе — так стремились перенять успешный опыт у профессионалов цеха ГКЛ завода «ВОЛМА-Волгоград». На мой взгляд, заинтересованность в работе — не как в источнике дохода, а как сфере, которая дает возможность применения для общего блага своих компетенций, как зоне развития — это ключ к высоким показателям и сплоченности в коллективе. Мы рассчитываем, что эта тенденция будет развиваться — наши сотрудники не только применяют в деле полученные опыт и навыки, но и сами будут наставниками, будут со временем внедрять свои собственные инновации и наработки.

Хочу отметить, что помимо профессионального развития сотрудников, особое внимание мы уделяем созданию дружного коллектива и хороших отношений между сменами, чтобы всегда было желание прийти на помощь коллегам, помочь исправить ошибки, подбодрить в трудных ситуациях. В этом нам помогает Управляющая компания — после проведения корпоративной Спартаки мы много внимания уделяем тренировкам после работы, причем это и командные виды спорта — волейбол, хоккей, и индивидуальные — бег на лыжах, плавание. Наши сотрудники занимают высокие места даже среди участников-профессионалов, недавно, например, заняли 5 место в ежегодной лыжной эстафете «Лыжня России» по Ютазинскому району — участвовали начальник цеха Р. Мустахова главный энергетик А. Бакиев.

Спортивный интерес сближает самых разных людей — играть приходят и руководители направлений, и рабочие — электрики, слесари, кто-то приходит с семьей. Считаю хорошей тенденцией то, что спорт в самой республике Татарстан поддерживается на государственном уровне — строятся современные спортивные комплексы, заливают повсеместно ледовые катки. Даже в небольших по нашим меркам населенных пунктах есть свои в прямом смысле Дворцы спорта и спортивные залы, люди охотно за-

товарищей. Уверен, что спортивный азарт и достижения коллектив спроецирует на свои рабочие обязанности, одержать победу хочется всегда — и тут ценна и поддержка коллег по цеху, одобрение со стороны руководства, но главное — сильная внутренняя мотивация на отличный результат» — так прокомментировал текущую ситуацию на площадке «ВОЛМА-Абсалямово» ее директор ПП Игорь Степанов.

Комментирует увиденные изменения на ПП Желудков Павел, ведущий инженер-механик управления по производству:

Я считаю что изменения, которые сейчас происходят на ПП «ВОЛМА-Абсалямово» — это своего рода показатель работы с коллективом, даже можно сказать успешный проект по смене стереотипов. Коллектив действительно сформировался, есть место взаимопомощи. Сотрудники начали понимать, что нужно делать для конструктивной совместной деятельности — есть ориентация на командный результат. Конечно, поощрение совместных спортивных занятий — это лишь небольшая часть той работы, которую делают и директор завода, и руководители направлений, главный энергетик, главный инженер, и сами сотрудники. Здоровый психологический климат в коллективе крайне важен, как и поддержка со стороны других производственных площадок. Я думаю, что «ВОЛМА» в этом плане уникальная компания — сотрудники со всех заводов приходят на выручку, когда требуется их помощь — и словом, и делом. Уверен, что спортивный заряд и победный настрой будут стимулом выйти и на новый уровень в работе, в производственных показателях».



Стажирующие сотрудники в цехе ГКЛ

обслуживанию и поддержанию его в постоянном работоспособном состоянии, процесс производства будет страдать, а эффективность будет крайне низкой.

Коллеги из Абсалямово в ходе стажировки детально изучали весь процесс производства на линии ГКЛ, расстановку и взаимодействие операторов внутри смены, задавали множество вопросов по поводу того, как реагировать на ту или иную внештатную ситуацию. Считаю, что главная цель была достигнута. После посещения нашей площадки было заметно, что стажеры буквально переполнены положительными

эмоциями и хотят скорее начать применять полученные знания и опыт в своей работе» — рассказывает об итогах стажировки начальник цеха по производству ГКЛ филиала «ВОЛМА-Волгоград», один из кураторов стажировки Андрей Губанов. «Сейчас на предприятии ведется планомерная работа по повышению эффективности производства, и принимаются меры по сплочению коллектива. Ведь сегодня как никогда актуально поддержать желание персонала не просто выполнять работу согласно должностной инструкции, но получать новый опыт, использовать знания в деле, развиваться внутри Компании. Именно поэтому сотрудники цеха ГКЛ ПП «ВОЛМА-Абсалямово» — хочу заметить, что это молодые и активные люди, в хорошем смысле «жадные» до знаний и, что очень важно, не-

нимаются тем видом физической активности, который им по душе.

Спорт помогает не только сохранить физическую форму, но и является мощным стимулом для большей самоорганизации в том числе и на работе, создает ощущение причастности к команде



Спортивная команда ВОЛМА-Абсалямово в спорт-зале

## ОТЗЫВЫ СОТРУДНИКОВ

Нурия Тагирова, мастер цеха: «Большое спасибо всему коллективу ПП В-ВЛГ за радушный приём. Постараемся оправдать ваши ожидания и все то, чему научились, внедрить в ежедневную практику работы».

Руслан Валиев, мастер цеха: «Хочу поблагодарить коллег из Волгограда — эта стажировка была ценна не только знаниями, но и ответами на все волнующие нас вопросы. Мы увидели как работает команда операторов на линии ГКЛ, как сотрудники помогают, заменяют друг друга при необходимости. Это были настоящие уроки командной работы, я уверен, что это именно тот опыт, который поможет нам добиться в работе самых высоких результатов».

# РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВОЛМА

**11 февраля состоялся тренинг «Навыки проведения интервью» для руководителей ВОЛМА и сотрудников партнерской организации «Маско-Гласс Про»**

Руководители направлений часто сталкиваются со сложностями объективной оценки кандидата, претендующего на замещение вакансии. Тренинг позволяет быстро получить практические навыки проведения интервью и, тем самым, повысить эффективность подбора персонала при приеме на работу.

Директор по персоналу УК «ВОЛМА» и ведущая тренинга Нина Никитина подготовила программу, в которой сочетаются элементы игры, познавательная часть, выполнение практических заданий и упражнений, неформальные обсуждения и

К сожалению, из-за нашей загруженности мы не всегда уделяем достаточное количество времени подготовке к таким, иногда, не побойсь этого слова, судьбоносным для компании встречам. Тренинг, в котором мы участвовали, помог структурировать уже накопленный опыт проведения собеседований, дал практические навыки подготовки к проведению интервью, и, как приятный бонус, помог нам лучше узнать друг друга и весело провести время. Рекомендую к посещению всем руководителям, независимо от уровня занимаемой должности», – делится впечатлениями

именно от меня, а значит, мое умение при проведении интервью прочувствовать человека, адекватно оценить его способности и лояльность компании – одно из условий успешной работы моего подразделения, а значит – и моей работы, – рассказывает Андрей Зонов, директор по продажам «Маско-Гласс».

«В повседневной работе руководителя довольно часто возникает много безотлагательных вопросов, которые требуют срочного внимания и сосредоточенности. Поэтому есть риск, что некоторые решения, которые не относятся к повседневным обязанностям, можно принять на скорую руку, не учитывая существенные моменты. Иногда ошибочно кажется, что проведение собеседования – это легкий и предсказуемый процесс, однако, далеко не всегда мы можем с легкостью «прочитать» человека, определить его соответствие вакантной должности и возможность адаптации в компании. Думаю, что на тренинге по актуализации навыков собеседования и искусству оценки кандидата каждый из присутствующих узнал что-то новое из области психологии коммуникаций и взял для себя в работу методы эффективного проведения интервью при оценке кандидата. Особенно мне хочется отметить формат проведения тренинга – это был ценный опыт, нацеленный на сплочение коллектива и укрепление корпоративных стандартов. Я уверен, что именно такие мероприятия помогают нам в дальнейшем оптимально решать стратегические задачи компании» – прокомментировал мероприятие его участник Юрий Игумов, директор по логистике УК «ВОЛМА».

Федор Козин, директор обособленного подразделения «Маско-Гласс», рассказал: «Для меня это был не просто тренинг про искусство подбора персонала, на котором можно почерпнуть новое и провести «ревизию» имеющихся знаний. Главное – это позитивная атмосфера общения, создание комфортной зоны, где можно узнать многое о других людях, но главное – узнать больше о своих возможностях, в играх и совместных заданиях раскрыть свой внутренний потенциал. Это был настоящий командообразующий тренинг, прошедший в дружественной



Ведущая тренинга – Директор по персоналу Нина Никитина

атмосфере, на котором было время и для учебы, и для психологической разгрузки».

«Сейчас наиболее популярны корпоративные программы с элементами тимбилдинга, где сотрудники могут лучше узнать друг друга, получить заряд эмоций и впечатлений, обрести навыки эффективной совместной деятельности. Нами создан действительно рабочий инструмент, который позволяет одновременно учиться и выходить за рамки формальной коммуникации, которыми мы часто ограничиваемся на работе. В итоге, мы видим выполнение сразу нескольких задач – во-первых, происходит диагностика

коллектива, во-вторых, многим из участников тренинг помогает увидеть как «формула знаний» обретает практическое применение, в-третьих, подобный формат закрепляет навыки доброжелательного общения и командного взаимодействия. В данном случае мы пригласили коллег из дружественной компании «Маско-Гласс» и, я уверена, что именно обмен опытом с новыми людьми, налаживание эмоционального контакта с незнакомыми собеседниками придали дополнительную мотивацию и интерес при выполнении заданий тренинга», – считает ведущая данного тренинга Нина Никитина.



Участники тренинга

командное взаимодействие между участниками. Такой формат тренинга рассчитан не просто на ознакомление с новыми тенденциями и закрепление знаний в области рекрутмента, но и на сплочение коллектива, получение нового коммуникативного опыта и выработку практических навыков проведения интервью по компетенциям.

«Одним из ключевых факторов эффективного ведения бизнеса является качественно подобранный персонал. Каждому руководителю время от времени приходится оценивать приходящих на собеседование кандидатов, чтобы выбрать лучшего из них.

Екатерина Сусорова, руководитель управления финансового контроля.

«Всегда интересно и познавательно послушать профессионала своего дела в области управления по персоналу. Если честно, то в моей практике – это первый тренинг по методам подбора сотрудников и оценке кандидатов. Казалось бы, прочел специальную литературу - и уже разбираешься в людях.

Однако, в таком тонком деле систематизировать и актуализировать знания никогда не может быть лишним. Нередко итоговое одобрение кандидата на значимую позицию в Компании зависит



## СЕКРЕТЫ УСПЕШНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

У каждого эффективного управленца, который добился стабильно высоких результатов, есть свои проверенные способы – как взаимодействовать со своей командой, как стимулировать сотрудников на эффективную работу, как налаживать конструктивные взаимоотношения с новыми партнерами, как поддерживать связи и перспективные бизнес-контакты. Мы попросили поделиться своим богатым опытом руководителей нашей Компании

Александр Ставitsкий, руководитель ЦП Сети (начал работу в Компании в 2003 году с должности менеджера по сбыту, затем в 2009 стал региональным менеджером, а в 2011 возглавил ЦП Сети):

– Руководитель – это по сути тот же менеджер по продажам, только в этой ипостаси он в первую очередь нацелен на то, чтобы

«продать» идею своему подчиненному и получить в его лице преданного союзника в достижении поставленной цели.

Для этого, как я считаю, нужно чаще, практически в каждом вопросе, погружаться в детали, не принимать решения второпях, а доходить с подчиненным при объяснении задачи до конкретной цифры, в которой должен быть получен результат, на конкретных понятных примерах разбирать, какие требуются способы действий. Считаю, если менеджер таким образом вникнет в суть вопроса, то у него будет не поверхностная, а полная и обоснованная уверенность в своей правоте, когда он будет работать с клиентом и отвечать на его возражения.

Главные факторы успешности менеджера в сфере продаж – это желание ежедневно учиться, непрерывно повышать уровень

компетенций, гибкость в выборе стратегий поведения, и, конечно же, умение выстраивать диалог с клиентом.

Только менеджер, нацеленный на тесное общение, который умеет «слышать» клиента, способен выявить его потребности. Менеджер продаж, досконально владеющий информацией о продукте и даром убеждения, будет успешно продавать. Именно потому, что он сможет подстроиться под собеседника, и, понимая, что нужно клиенту, убедительно и результативно преподнести выгоды от сотрудничества. Готовность быть одновременно и на стороне Компании, и на стороне клиента – это высший уровень взаимодействия с требовательными партнерами и потребителями. Именно эти качества важны для успешной работы в Центрах продаж Компании.

# С 23 февраля!



## ПРАЗДНИК НАСТОЯЩИХ МУЖЧИН

Во всех подразделениях Корпорации отпраздновали День защитника Отечества и поздравили представителей сильного пола.

Женские коллективы постарались создать особенное праздничное настроение у своих коллег-мужчин. В Волгограде девушки в военной форме ранним утром встречали мужчин коллег на проходной, вручали памятные подарки и щедро одаривали улыбками. На ПП в Оренбурге, Воскресенске, Абсаламово и Челябинске и в филиале «ВОЛМА-ВТР» для мужчин также подготовили приятные сюрпризы, и на торжественных собраниях звучали искренние поздравления с Днем защитника Отечества.

«И в повседневности, и в рабочих буднях наши мужчины всегда приходят нам на помощь, что позволяет нам, женщинам, чувствовать себя более защищенными и уверенными. Надеюсь, что заряд энергии, бодрости и положительных эмоций от наших поздравлений сделал яркими и предпраздничным, и все праздничные дни», – поделилась впечатлениями директор управления по обучению и развитию персонала Юнда Анастасия.

Рассказывает о проведении праздника на ООО «ЮжУралгипс» инспектор ОК Валентина Овчарик: «На торжественном собрании помещение производственной площадки ООО «ЮжУралгипс» было украшено шарами и плакатами. Помощник руководителя Наталья Иванова и заместитель управляющего директора Виктор Жук проехали по всем удаленным структурным подразделениям и поздравили всех сотрудников с праздником, вручили подарки и памятные открытки. Поздравления принимались очень тепло, на весь день наши мужчины получили положительный заряд энергии».

