

Интервью с гендиректором АЭХК Александром Белоусовым. Часть 2

Ангарский электролизный химический комбинат меняет свой облик. Это касается и структуры предприятия, и его численности, и поставленных задач. А любые перемены у большинства привыкших к стабильности людей вызывают скорее отрицательные эмоции, чем положительные.

Потому все, что происходит сегодня на комбинате, ангарчанами воспринимается однозначно негативно. Есть ли правда в такой категоричности? Что на самом деле происходит на АЭХК? На вопросы отвечает генеральный директор ОАО «АЭХК» Александр Андрианович Белоусов.

Здравствуйте, снова задаю свой вопрос более правильно сейчас я нахожусь в простое в РЦ участок РОО с 17.03, скажите пожалуйста сколько я в нем буду находиться и каковы дальнейшие перспективы? Меня как молодого специалиста интересует этот вопрос.

Причина вашего простоя - отсутствие работы. Судьба вашего участка в данный момент решается.

Небольшая предистория.

Несколько лет назад, персонал работающий в 12-часовой смене получал на смену полтора талона ЛПП. Потом, чьим то решением, было уменьшено до одного талона на смену. Попытка выяснить этот вопрос наткнулась на фразы "если вас не устраивает, мы вас быстро переведем на 8-часовой график".

Сейчас на комбинате действует перечень 88/92, который регламентирует сколько надо отработать, чтобы получить талон ЛПП. Не могли бы вы пояснить один момент. Почему персоналу работающему в день необходимо, к пример, отработать 7 часов, а сменному, при тех же условиях, той же работе, нужно уже 10 часов?

Талоны ЛПП не являются дополнительной формой оплаты труда и их не надо зарабатывать. Это лечебно-профилактическое мероприятие в виде завтрака перед началом рабочей смены с целью снижения возможных последствий воздействия вредных производственных факторов и никакого отношения к питанию работников в перерывах рабочей смены (рационному или диетическому) не имеет. Правила бесплатной выдачи ЛПП определяются Приказом Минздравсоцразвития и соответствующими, не противоречащими ему, организационно-распорядительными документами: приказами генерального директора, перечнями и инструкциями. В соответствии с приказом выдача ЛПП производится перед началом работы в виде горячих завтраков, рационы которых, т.е. количество продуктов и их калорийность, от продолжительности рабочей смены не зависят.

Временное отступление от правил бесплатной выдачи ЛПП в виде "усиленных" талонов или большего количества талонов на одну смену были устранены.

Разработка и применение на комбинате очень популярных графиков с 12-ти часовой рабочей сменой были осуществлены по многочисленным просьбам работников в связи с криминогенной обстановкой в городе, а перевод работников на эти графики первоначально осуществлялся только на основании личных заявлений, в которых не было никаких требований по увеличению количества талонов ЛПП для этих смен. Поэтому реакция руководителей на требования об увеличении количества горячих завтраков перед началом работы носит адекватный предыстории вопроса характер.

Что касается перечня цеха КИУ № 88/92 от 11.11.2010, как и другие аналогичные цеховые перечни, то он разработан и утвержден в соответствии с инструкцией: лечебно-профилактическое питание выдается также работникам, привлекаемым к выполнению предусмотренных перечнем работ на полный рабочий день, в соответствии с графиком.

Это не вопрос, а пожелание!

Очень хорошо, что вы пошли на открытый диалог с работниками АЭХК и жителями Ангарска! Это вам позволит знать реальное состояние дел и настроений на комбинате, а также позволит развеять необоснованные слухи! Главное не обманите людей, доверие которых трудно будет восстановить! Терпения вам (МУЖЕСТВА) и не прекращать такого, живого общения!

Спасибо вам за поддержку. На самом деле этот откровенный разговор назрел давно. Отсутствие информации всегда порождает слухи, и вызывает потом недоверие к самой информации. Мои откровенные ответы некоторые и теперь не воспринимают серьезно. Ну что ж. Подтвердить мою правоту для них сможет время.

"Я купил, наконец, здесь себе жилье."

Вот с этого момента поподробнее.. Как можно купить у комбината полностью оборудованный коттедж за 9000 т.р - это тоже оптимизация?

На честным трудом заработанные деньги.

Послали вы меня на сайт <http://www.aecc.ru/>, а там фон в микроренген/час, а меряют наверняка ДП-5

Для себя лично делаю выводы....проехался по остановкам где ваши автобусы останавливаются бета фон больше на 10-30 процентов чем вдали от остановки, так ведь работяги в личной одежде по территории не ходят.

Сегодня... то есть прямо сейчас, беру велик и заезжаю прямо от тепличного хозяйства, там оказывается можно свободно проехать, до вашего забора, шибко заинтересовали объекты которые зелёным светят на Гуглемапсе, хотя они находятся за территорией завода.

Что вы хотите этим доказать? Мой вам совет - занимайтесь полезным делом, не ищите себе приключений.

Что будет с ЦС, и что ждать в дальнейшем

Прорабатывается вопрос вывода цеха связи на аутсорсинг.

То что на территорию не допускают с независимыми дозиметрами говорит только об одном - с радиационным фоном там не все в порядке. Походу, ящичек фонит. И это в штатном режиме. А в случае ЧС?

Внимание, вопрос:

Александр Андрианович, у вас есть дети, внуки? Они будут жить с вами в вашем ангарском вновьприобретенном жилище, или вы предпочтете держать их на безопасном расстоянии от родного предприятия?

То, что на территорию не допускают со своими дозиметрами, говорит о том, что мы четко соблюдаем инструкцию по безопасности - не допускать на производство пронос посторонних предметов. Мы, повторюсь, режимное предприятие. На промплощадке на отдельных участках действительно фон повышенный. Но это и логично, так как мы работаем с ураном, а не с молоком. За территорией промплощадки радиационный фон в норме, и это доказывает непрерывный мониторинг, который осуществляет система АСКРО, плюс результаты замеров, проведенные независимыми экспертами (об этом в СМИ писали не мало).

Что же касается вопроса о детях и внуках, наш сын и внук живут в Ангарске.

Объясните пожалуйста одну вещь, почему в условиях программы реструктуризации "новый облик АЭХК" сокращения в большинстве своем идут на производственных площадках, а именно в основных цехах и по рабочим профессиям (сокращают людей, которые действительно работают)?

А почему бы не взять и не сократить КУ на 50% ,не понаслышке знаю, что там до безобразия штат раздут и большинство получают деньги не понятно за что и причем немалые.

P.S. Сокращение одного из многочисленных начальников, а также замов и подзамов "ненужного отдела" могут компенсировать сокращение трех слесарей или аппаратчиков в денежном эквиваленте.

Здравствуйтесь, цифры мы привели выше. Мы сокращаем и аппарат управления пропорционально

производственному ядру. В этом году он будет уменьшен на 20%.

Какие переговоры Вы вели с послом Франции недавно? Завозят ли на территорию АЭХК ОЯТ и сколько его на сегодня там хранится? Бочки с ОЯТ ржавеют, что вы предполагаете делать в случае их массовой разгерметизации?

Посол Франции приезжал на АЭХК с ознакомительным визитом в рамках официального визита французской делегации в Приангарье. Мы организовали ему экскурсию на комбинат, его интересовала наша производственная безопасность, результатами посол остался доволен. Никаких переговоров мы с ним не вели. Про ОЯТ я уже говорил - никаких отходов отработанного ядерного топлива у нас нет и никогда не было, и никогда не будет. У нас нет технологии по хранению ОЯТ на своей территории, нет соответствующего оборудования для его переработки.

На вашей площадке создан банк ядерного топлива в несколько сотен тонн. Насколько опасно такое соседство с городом, спонтанная ядерная реакция теоретически возможна?

Емкости с обедненным гексафторидом урана рассчитаны на многолетнее хранение, причем их не несколько сотен тонн, а всего 120. В общем объеме того материала, который мы используем в производстве, это минимальный процент. Парк емкостей прошел необходимую ревизию, и мы можем гарантировать то, что они будут стоять десятилетиями без каких-либо повреждений. Этот материал стоит в специально оборудованном помещении для его хранения. Спонтанной ядерной реакции там невозможно ни теоретически, ни практически. В случае попадания воздуха под прокладку и разгерметизации, гексафторид урана начинает на поверхности коксоваться, переходит в твердую форму. Уран сам по себе слабо радиоактивный. А в емкостях находится обедненный гексафторид урана, его фон незначительно превышает норму. Потому не представляет никакой опасности.

Отработанное ядерное топливо с зарубежных АЭС хранится у Вас уже не один десяток лет под открытым небом в городской черте без соблюдения техники безопасности при обращении с ядерными материалами. У вас есть какие-нибудь планы вывезти его обратно в страны-экспортеры, либо захоронить в скальном грунте как под Красноярском?

Или будем ждать пока не гром не грянет?

Не знаю, кто придумал и распространил такую "утку" насчет ОЯТ, что в нее многие поверили. 22 апреля мы организовываем экскурсию для ангарских и иркутских журналистов на промплощадку нашего комбината, покажем в том числе гарантийный запас МЦОУ.

Хотелось бы узнать, как вы рассчитываете среднюю заработную плату? Берете рабочего с з/п в 22000 и ИТР с з/п 50000 и делете пополам?

На отчетном собрании которое проводилось три недели назад в Современнике прозвучала цифра, что рабочего персонала у нас 52%, а остальные ИТР, бухгалтера, экономисты и т.д.

Вопрос такой, не считаете ли вы что пора уменьшить в разы руководство, штат которого раздут до безобразия?

Не думаете ли вы поднять з/п рабочим до 34645, а ИТР оставить з/п такую как есть. Ведь по рассказам "стариков" разница между нач.смены и аппаратчиком раньше была 30 рублей (20%), а сейчас эта разница достигла более 100%. Где справедливость?

Для достоверности моих слов могу предоставить "жировку" аппаратчика и нач.смены или ИТР.

За честность ответа заранее спасибо!

Средняя заработная плата на предприятии рассчитывается в соответствии с указаниями по заполнению форм государственного статистического наблюдения и определяется как деление фонда оплаты труда на среднесписочную численность.

Средняя заработная плата за 2010 год в целом по комбинату составила 34645 рублей, средняя заработная плата рабочих - 27384 рублей, при этом средняя заработная плата рабочих 1 разряда - 11510 рублей. Необходимо сказать, что заработная плата высоко квалифицированных рабочих не ниже заработной платы ИТР - 32578 рублей. Поэтому у работников есть стимул повышать свою квалификацию. В рамках реализации проектов по внедрению и развитию Производственной системы "Росатом" в Обществе существует система

мотивации работников комбината, активно принимающих участие в развитии системы, размер выплаты может составлять до 7000 руб. в месяц. Кроме того, процессы внедрения Производственной системы "Росатом" направлены развитие профессиональных навыков работников, что в свою очередь позволяет расширять зоны обслуживания (совмещать профессии) и, как результат, повышать профессиональный статус и заработную плату. Помимо материального аспекта нужно сказать, что высоко квалифицированный работник всегда востребован на комбинате, квалификация делает работника более защищенным и уверенным в завтрашнем дне.

Касаемо раздутого штата руководителей, сообщаю, что в соответствии с "лучшими мировыми практиками" соотношение числа руководителей ко всему персоналу должно быть как 1:10. По данным за 2010 год данное соотношение на ОАО "АЭХК" составляет 1:8. Из опубликованных выше ответов видно, что планируется работа по численности комбинатууправления, согласен, что в настоящее время с учётом выделения подразделений из структуры ОАО "АЭХК" численность излишняя. Кроме того, в настоящее время осуществляются работы по объединению в единую структуру отдельных цехов, что также ведёт к снижению численности управленцев. В общем, на конец 2011 года планируем достичь целевого соотношения по количеству руководителей.

Как быть в такой ситуации?

Например: Обслуживает 10 работников 5 объектов, после "оптимизации" остаётся 5 работников на 10 объектов (5 было и 5 ещё добавили), а зарплата остаётся на том же уровне.

Количество работников для обслуживания объектов рассчитывается по нормам обслуживания. Видимо было излишнее количество работающих.

Скажите пожалуйста бюджет на благотворительные цели Вам утверждает Москва? Направление расходования этих средств Вы можете устанавливать самостоятельно?

Любое акционерное общество работает по бюджету, который утверждает ему акционер. Благотворительность - составляющая часть общего бюджета. Решение о том, кому оказать помощь, мы принимаем самостоятельно.

Скажите а зачем законсервировали Хладоны ,если они очень убыточны и убоги?

Чтобы ликвидировать эти участки совсем, надо списать оборудование на убытки предприятия. А это можно сделать только из прибыли. Сегодня для нас это очень дорого. Денег на все не хватает, их надо сначала заработать.

Хотел бы уточнить несколько моментов, просто стало интересно.

1. вы опубликовали выше данные о графике сокращения численности работников АЭХК и выводе из в юридически другие организации. Меня заинтересовало, что сокращение управленческого аппарата ниже, чем сокращение численности других подразделений. В частности, если на 1.11.2010 было 4793 сотрудника, из них 455 управленца (средняя нагрузка 9,53 человека на одного управляющего), то на 1.07.2011 мы получаем 3102 человека, из них 343 управляющих (нагрузка на одного - в среднем 8,0437 человека). Прокомментируйте, пожалуйста, чем вызвано фактическое увеличение руководителей по отношению к руководимым?

2. хотел бы с вами несогласиться относительно ваших слов цитата: "Ну во-первых, на АЭХК никогда не работала половина Ангарска. Численность предприятия в лучшие времена, а именно в 1991, была около 8500 человек, в 2005 году списочная численность персонала составила 6500 человек, сегодня на предприятии работает 4255 человек (это чуть больше одного процента от всего населения города), а на конец 2011 года планируется 3033 человека. Снижение численности, повторюсь, в основном запланировано за счёт вывода непрофильных подразделений на аутсорсинг и в филиалы." Давайте будем честными. Ваши работники получают одну из самых высоких зарплат в городе. Сравниться с вами может лишь АНХК. Поэтому чистое сравнение численности работников и города - некорректно. Помню сам, как многие продавцы в городе товаров (неважно каких, электроники, шуб или сантехники) еще лет пять назад молились на АЭХК и АНХК. Потому что, когда у вас давали зарплаты (да еще 13-ые, например), в городе сметалось все. Это я к кому, что ваше предприятие на самом деле играет крайне важную роль в городе, даже без благотворительности. Но это лирика. Вопросы заключаются в следующем. Первое: в связи с работами по экономической эффективности и сокращением расходов вы высвобождаете часть финансов. Будет ли за счет этого частично повышены зарплаты оставшимся работникам? куда пойдут высвободившиеся средства? Останутся ли они "в комбинате" и помогут развиваться и совершенствоваться или пойдут собственникам АЭХК? Второе: юридически вы

выводите часть людей в другие организации, следовательно, не несете за них больше никакой ответственности. Соответственно, они теперь будут конкурировать на равных с другими организациями города (по крайней мере в теории). Планируется ли для этих людей поддержание зарплат на прежнем уровне или это будет уже не ваша забота (фраза резкая, но оскорбить вас не планировал)? Планируете ли вы интересоваться делами и судьбой вновь организованных фирм? Возможно ли будет другим фирмам города "перехватывать" ваши подряды?

3. я уже запутался во всех этих МЦОУ, ЦОУ и прочих ОУ. Ответьте по сути: Планируется ли на АЭХК увеличивать запасы гексафторида урана, и если да, то в связи с чем - для последующей переработки или просто для хранения? Планируется ли увеличение предельной мощности комбината за счет ввода новых мощностей либо планируется ли сокращение мощностей за счет постепенного уменьшения мощностей?

Спасибо за внимание,

с уважением, Сергей.

Про сокращение управленческого аппарата я рассказывал выше. Что же касается финансового вопроса, то по мере повышения эффективности предприятия будет расти зарплата, но при обязательном опережающем росте производительности труда. Освобождающие средства пойдут на модернизацию производства, на повышение безопасности, не секрет, что на комбинате здания, сооружения уже обветшали и требуют ремонта, будем их восстанавливать.

Вывод наших услуг на аутсорсинг происходит в результате конкурса, одно из условий которого - прием наших работников. Они продолжают выполнять ту работу, которой занимались на комбинате. Потом, естественно, если их работа будет неэффективной, себестоимость услуг будет большая, руководитель может принять решение об оптимизации затрат, зарплат и т.д. И следующий конкурс на наши услуги, если эта аутсорсинговая фирма будет не конкурентоспособной по цене, может выиграть кто-то другой. Это бизнес. Однако наши работники могут остаться под крылом нашей профсоюзной организации, обращаться туда за любой помощью. Социально мы от своих бывших работников не отказываемся.

Отвечая на третий вопрос, могу сказать - у нас нет запасов урана. Мы его перерабатываем ровно столько, на сколько у нас есть заказ от Управляющей компании "ТВЭЛ". У нас сегодня логистика такая же, как у АНХК ("Роснефть"). АНХК нефть не покупает, ей дает на переработку управляющая компания. Нам дают уран (довальческое сырье), мы его перерабатываем и отдаем обратно. Деньги получаем за работу. Обедненный гексафторид урана оставляем у себя, обогащенный отдаем. Никаких урановых складов у нас нет. Мощности мы будем увеличивать по мере необходимости, когда станем конкурентоспособными.

Как экономист я поддерживаю действия, направленные на увеличение эффективности производства. Лишь бы они не касались лишь одних рабочих, а касались всех, включая неосновные подразделения. Слишком известны по стране действия "эффективных менеджеров", которые разваливают предприятия в погоне за максимальной сиюминутной прибылью, не задумываясь лет на 15-20 вперед. Не хотелось бы, чтобы получилось также. Но даже здесь, на этом сайте, отмечалось, что многие работники работают вполсилы. Действительно, это ненормально, получать такие деньги за то, что работаешь от силы 2-3 часа. Хотя мне и жалко увольняемых людей.

P.S. и еще, ответьте, пожалуйста. Если бы вам ваши вышестоящие руководители запретили говорить правду касательно будущего предприятия (предположим, что его действительно решили бы репрофилировать исключительно в хранилище отходов), чтобы не будоражить общественное мнение, как бы вы поступили?

Я поддерживаю ваше мнение про эффективность и работу в полсилы. Что же касается вашего вопроса, то дело не в командах "сверху". Я свою миссию вижу в том, чтобы создать высокоэффективное предприятие. Эта миссия не только моя, но и всего коллектива. Если мы этого не сделаем, тогда вопрос нашего будущего будет решать кто-то другой. А если мы предприятие такое создадим, то кто же нас будет закрывать? Курицу, которая несет золотые яйца, под нож не пускают.

Где и как Вы предпочитаете проводить свободное время? Вам нравится тот уровень благоустройства и развития инфраструктуры, который на сегодняшний день мы видим в Ангарске?

Ангарск мне нравится. Мы живем лучше многих родственных нам предприятий, которые находятся в ЗАТО.

Там уровень услуг, комфорта, бизнеса гораздо ниже. А вот свободного времени у меня практически нет. Все свои редко выпадающие свободные минуты трачу на решение домашних проблем. В выходные дни участвую в корпоративных мероприятиях. В прошлые выходные, например, ездил с коллективом на традиционные соревнования по подледному лову.

На сайте <http://www.aecc.ru/>, радиационный фон указывается в

микрорентген/час. Также как и на городских табло.

А в новостях про аварию в Японии радиационный фон указывают в миллизивертах в час.

Существует мнение что на АЭХК, да и вообще в городе, нет ни приборов, ни методик, ни специалистов, способных измерять радиационный фон в единицах, характеризующих фактическую, а не "приблизительную" радиационную опасность для человека.

Планируется ли приобрести такие приборы, которыми пользуются японцы?

Мнение насчет наших "приблизительных" расчетов не правильное. Микрорентгены и миллизиверты - разные единицы измерения одной системы. Наша промышленность измеряет радиационный фон в таких единицах, другие страны - в других. Кто-то измеряет вес в футах, скорость в милях, а мы в килограммах и километрах. В каждой стране есть своя система измерения.

Недавно Вы отвечали про наш музей. Я изредка бываю там по разным поводам и жалко смотреть на убогость экспозиции. И вообще, сейчас на комбинате многое меняется, а систематической работы по сохранению истории не видно. Многие уже ушло безвозвратно. Да и о деятельности музея в подразделениях имеют смутное представление. В заключение приведу такой пример: пару лет назад с В.В.Соболев (к сожалению, уже покойным) задумали собрать материалы о Носоченко В.П. и сделать фильм. В нашем музее даже фотографии его не нашлось...

Это производственный музей. И с вашим мнением про убогость композиций я не согласен. Если у кого-то есть предложения, как улучшить наш музей, готов принять к сведению.

В иркутской области выделены средства на переобучение увольняемых людей. В связи с тем что вы тесно работаете с центром занятости, должны знать что существует программа упреждающего переобучения. Что означает термин "упреждающее переобучение" применительно к вашему предприятию и как можно воспользоваться этой программой или попасть в нее?

Вы, по всей видимости, имеете в виду опережающее профессиональное обучение. В эту программу попадают работники выделяемых из структуры ОАО "АЭХК" подразделений. Их переобучают на те специальности, которые требуются в новой структуре, и они обязательно туда трудоустраиваются. Для того, чтобы попасть в эту программу, необходимо обратиться к руководителю выделяемого подразделения с просьбой пройти обучение по специальности, которая требуется во вновь образованном предприятии. На данный момент в программе задействовано 19 работников АХ СКТБ и ЦПС. Они обучаются программе "1С бухгалтерия". Руководство АЭХК также пошло навстречу пожеланиям работников РМЗ и профилактория, которые не успели попасть в программу опережающего обучения, и 22 человека тоже пройдут переобучение. Все это делается на средства комбината.

Все изменения последнего времени направлены на повышение эффективности производства и управления. А как быть с растущим валом бумаг? У нас на участке, чтобы допустить к самостоятельной работе рабочего надо подготовить 24 документа (приказы, протоколы) и ознакомить его с 140 инструкциями(!). А на самом участке существует 26 разных журналов, добрую половину надо заполнять ежесменно. Как Вы думаете, способствует ли это вышеозначенным целям и будет ли проводиться оптимизация этой бюрократии с учетом компьютерных технологий?

Согласен. Оптимизация будет проводиться. Сейчас разрабатывается концепция компьютерного документооборота.

Еще о музее. Считаю, что его деятельность надо расширить и на промплощадку. Делать какие-то экспозиции и выставки в подразделениях. Как Вы считаете?

Полностью с вами согласен. Дам задание работнику ЦСО проработать эту тему.

Скажите, почему сокращаются рабочие станочники, когда уже президент задумывается над тем, что

квалифицированных рабочих уже практически нет в стране (вымирают как динозавры), мало того что заработная плата такого специалиста у нас на комбинате составляет в среднем 20000 - 250000, а то что вам предоставляют ваши помощники, это извините мягко сказано "туфта", так их еще и подводят под сокращения и "временные положения" по уходу на пенсию и соглашению сторон, хотя люди еще полны сил и желанием работать (это такие пенсионеры, которым по 45 - 50 лет, знающие специфику нашего предприятия и умеющие качественно выполнять свою работу. Таких специалистов, поверьте, если придет время, вы не найдете. Или у вас другая задача, просто выкинуть "за забор" основную массу народа? До Вашего прихода комбинат работал и не нужно говорить об его убыточности... А в прочем, сытый голодного не разумеет.

До моего прихода комбинат был ФГУП. Сегодня это ОАО, рынок, другие механизмы хозяйственной деятельности. А по поводу его эффективности, я уже отвечал выше. И ни один раз.

Расскажите о дальнейшей судьбе ремонтного цеха и почему работников РЦ заставляют брать отпуска без сохранения зар.платы.Я считаю, что это вина руководителя если нет, работы...

Вину с руководителя никто не снимает. Планирование работы и загрузка персонала - это его функция. Планируется объединение РЦ, СИП и ЦРП в сервисный центр по ремонту оборудования.

Распространились слухи, что нефтехимики могут предоставить в своих лагерях всего лишь 50 мест для летнего отдыха детей работников АЭХК, а надо, исходя из Ваших слов, около 400 мест. Где отдыхать и набираться сил остальным детям, не загнав своих родителей в долги? На одной из многочисленных встреч администрации ОАО "АЭХК" с работниками предприятия было сказано, что за деньги, расходуемые на содержание

ДОЛ им. Героев Космонавтов, можно оздоровить детей на Черном море. На сегодняшний день ДОЛ им. Героев Космонавтов на консервации, доступных по цене путевок на Черное море скорее всего не предвидится. Проясните пожалуйста ситуацию с летним загородным отдыхом наших детей?

Здравствуйте. Мы сформировали список заявок наших работников на оздоровление их детей. Все заявки на детский отдых будут удовлетворены в региональных детских лагерях отдыха, в том числе в лагерях АНХК в соответствии с коллективным договором.

Здравствуйте! Я работаю на АЭХК, на нашем участке создан пилотный проект ПСР, скажите пожалуйста, какие цели должны мы достигнуть с внедрением ПСРа? Пока он приводит к снижению численности персонала и к снижению надежности работы оборудования. Мне кажется что ПСР внедрили с целью скорейшего закрытия предприятия, а не для улучшения производительности и т.д. Ждем Вас 19.04.2011г. с комиссией и надеемся что вы ответите на наши вопросы, и этот в том числе.

ПСР - это простой инструмент по повышению производительности труда, вовлеченности персонала в общий процесс улучшения эффективности производства. На самом деле этот инструмент используют все бизнес-структуры, руководители которых считают деньги и рационально относятся к своим затратам. Более подробно на ваши вопросы отвечу при посещении.

"Итого: 3 102 человека на 1.07.2011"

А после этой даты ожидается ещё сокращение численности работников? Какими темпами?

К концу года численность производственного ядра АЭХК будет 3033 человека.

Начало: [/?IDE=93020](#)

Источник: liveangarsk.ru

Автор: Артур Скальский © Babr24.com ЭКОНОМИКА, РОССИЯ 👁 4867 21.04.2011, 14:18 📌 412

URL: <https://babr24.com/?ADE=93158> Bytes: 27010 / 26751 Версия для печати

 [Порекомендовать текст](#)

Поделиться в соцсетях:

Также читайте эксклюзивную информацию в соцсетях:

- [Телеграм](#)
- [ВКонтакте](#)

Связаться с редакцией Бабра:
newsbabr@gmail.com

Автор текста: **Артур
Скальский.**

НАПИСАТЬ ГЛАВРЕДУ:

Телеграм: [@babr24_link_bot](#)
Эл.почта: newsbabr@gmail.com

ЗАКАЗАТЬ РАССЛЕДОВАНИЕ:

эл.почта: bratska.net.net@gmail.com

КОНТАКТЫ

Бурятия и Монголия: Станислав Цырь
Телеграм: [@bur24_link_bot](#)
эл.почта: bur.babr@gmail.com

Иркутск: Анастасия Суворова
Телеграм: [@irk24_link_bot](#)
эл.почта: irkbabr24@gmail.com

Красноярск: Ирина Манская
Телеграм: [@kras24_link_bot](#)
эл.почта: krasyar.babr@gmail.com

Новосибирск: Алина Обская
Телеграм: [@nsk24_link_bot](#)
эл.почта: nsk.babr@gmail.com

Томск: Николай Ушайкин
Телеграм: [@tomsk24_link_bot](#)
эл.почта: tomsk.babr@gmail.com

[Прислать свою новость](#)

ЗАКАЗАТЬ РАЗМЕЩЕНИЕ:

Рекламная группа "Экватор"
Телеграм: [@babrobot_bot](#)
эл.почта: equatoria@gmail.com

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО:

эл.почта: babrmarket@gmail.com

[Подробнее о размещении](#)

[Отказ от ответственности](#)

[Правила перепечаток](#)

[Соглашение о франчайзинге](#)

[Что такое Бабр24](#)

[Вакансии](#)

[Статистика сайта](#)

[Архив](#)

[Календарь](#)

[Зеркала сайта](#)