

КОНСАЛТИНГ В УПРАВЛЕНИИ ПРОИЗВОДСТВОМ

РОДИН ЕВГЕНИЙ ВЛАДИМИРОВИЧ

Тренинги на предприятии
-Технология пивоварения
-Управление заводом





Снижение себестоимости
продукции

Аудиты
-Управленческие
-Технологические

Снижение рабочего капитала


Повышение эффективности
производства

Внедрение бережливого
производства

 +7 (916) 3411221   

 evrodin@yandex.ru

Решение проблемных
кейсов

 <https://t.me/rodinev> -Управление производством. Экспертный канал. Бесплатно 😊

ПЕРВАЯ ЧАСОВАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ – БЕСПЛАТНО!

НЕЗАВИСИМЫЙ ДИРЕКТОР
В СОВЕТАХ ДИРЕКТОРОВ

КАНДИДАТ БИОЛОГИЧЕСКИХ
НАУК

10+ ЛЕТ РАБОТЫ ДИРЕКТОРОМ
КРУПНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В
ПРОИЗВОДСТВЕ НАПИТКОВ

ЭКСПЕРТ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ
ПРОИЗВОДСТВОМ И ЦЕПОЧКОЙ
ПОСТАВОК

АВТОР УЧЕБНИКА ПО
ТЕХНОЛОГИИ БРОДИЛЬНЫХ
ПРОИЗВОДСТВ И БОЛЕЕ 60
НАУЧНЫХ РАБОТ

15+ ЛЕТ РАБОТЫ
В ПИВОВАРЕНИИ



Система развития персонала



РОДИН ЕВГЕНИЙ ВЛАДИМИРОВИЧ

+7 (916) 341-12-21 evrodin@yandex.ru



<https://t.me/rodinev> группа
о менеджменте
и управлении предприятием



<https://t.me/pivorodin> группа
о промышленном пивоварении

Содержание

1. Структура производственных затрат

2. Система развития персонала. Цель

3. Система развития персонала. С чего начинается?

4. Матрица развития

5. Организация процесса

6. Практические советы

Кому будет интересно: владельцам бизнеса, генеральным директорам, директорам заводов, директорам по производству, главным инженерам, главным технологам, SC-менеджерам, планерам, HR-менеджерам, менеджерам по бережливому производству и людям желающим ими стать.

Структура производственных затрат



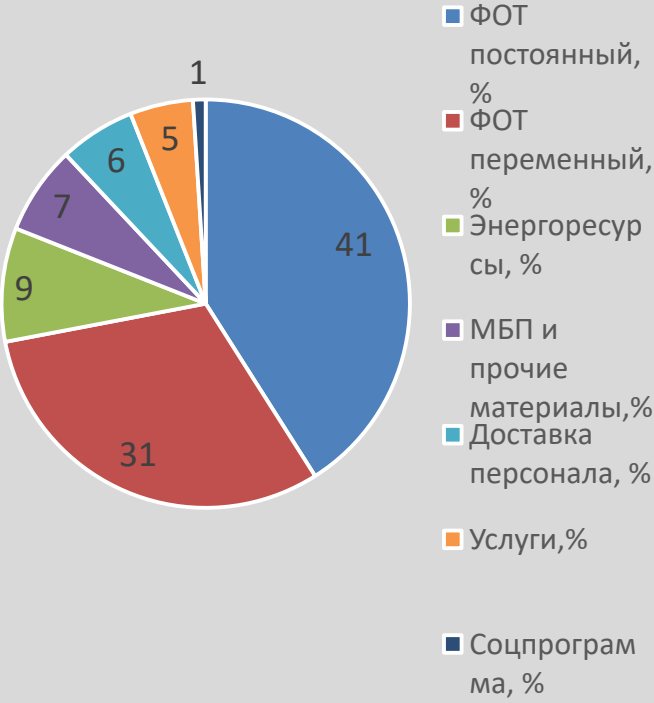
РОДИН ЕВГЕНИЙ ВЛАДИМИРОВИЧ

+7 (916) 341-12-21 evrodin@yandex.ru



<https://t.me/rodinev> группа
о менеджменте
и управлении предприятием

Производственные затраты, не добавляющие ценность для потребителя – методы работы:



- ❑ 72% затрат - это ФОТ, здесь лежат основные возможности по улучшениям. Переменный персонал неизбежен – он стоит около линий и добавляет ценность, поэтому суть оптимизаций и действий:
- ❑ **-максимально передать функции постоянного персонала переменному персоналу, с высвобождением постоянного персонала.**
- ❑ **- максимально сократить количество переменного персонала за счет увеличения выпуска продукции в единицу времени.**
- ❑ Энергоресурсы - сокращение физического расхода на единицу продукции, за счет постоянной работы команд по маршрутам ТРМ
- ❑ МБП и услуги - максимально возможное удерживание затрат на текущее обслуживание, и где то **рост** на реализацию улучшений
- ❑ Доставка - проведение тендеров + планирование с агрегированием смен
- ❑ Соцпрограмма - исчезающе мала, пусть будет.

Система развития персонала. Цель



РОДИН ЕВГЕНИЙ ВЛАДИМИРОВИЧ

+7 (916) 341-12-21 evrodin@yandex.ru



<https://t.me/rodinev> группа
о менеджменте
и управлении предприятием



<https://t.me/pivorodin> группа
о промышленном пивоварении

Цель для компании:

снизить себестоимость производимой продукции, через увеличение объема выпуска продукции в единицу времени и передачи функций постоянного персонала переменному персоналу

ВАЖНО!

Почему важна именно система непрерывного развития:

- Создает культуру равнодушия и культуру обучения.
- Сокращает текучку.
- Позволяет привлекать более вменяемый персонал и выявлять нежелающих развиваться.
- Мягко вовлекает оператора в исполнение дополнительных функций, подтачивая, а не ломая внутренний барьеры оператора - «это не моя работа».

Цель для сотрудника:

- Достаточно ясная возможность увеличения заработной платы, которая исключительно в его руках
- Освоение дополнительных профессий
- Повышение своей стоимости на рынке труда
- Ну как бы и просто интересно.



Система развития персонала. С чего начинается?



РОДИН ЕВГЕНИЙ ВЛАДИМИРОВИЧ

+7 (916) 341-12-21 evrodin@yandex.ru



<https://t.me/rodinev> группа
о менеджменте
и управлении предприятием



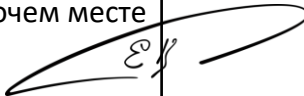
<https://t.me/pivorodin> группа
о промышленном пивоварении

Система развития персонала. С чего начинается.

Целевая аудитория: переменный персонал, по которому мы понимаем за счет чего повышение квалификации и большая заработная плата окупится.

Определяются название будущих должностей, к ним грубо прописываются требования, и точки появления окупаемости. Окупаемость просчитывается – это не благотворительность

Разряд	Требования	Оклад
Оператор линии (существующий)	Прошел стажировку на рабочем месте, допущен к самостоятельной работе	176 р/час
Оператор-наладчик I категории	Выполнил все теоретические требования матрицы развития на уровень «1». Выполнил практические требования матрицы развития. Отсутствие замечаний по поведением в течении последних 3х месяцев. Умение работать на уровне наладчика на одном рабочем участке одной линии.	220 р/час
Оператор-наладчик II категории	Выполнил все теоретические требования матрицы развития на уровень «2». Выполнил практические требования матрицы развития. Отсутствие замечаний по поведением в течении последних 3х месяцев. Умение работать на уровне наладчика на всей линии	259 р/час
Специалист по эксплуатации технологического оборудования I категории	Выполнил все теоретические требования матрицы развития на уровень «3». Выполнил практические требования матрицы развития. Отсутствие замечаний по поведением в течении последних 3х месяцев. Умение работать на уровне наладчика на трех рабочих местах трех линий. Знание 12 технологий на уровень 2.	285 р/час
Специалист по эксплуатации технологического оборудования II категории	Выполнил все теоретические требования матрицы развития на уровень «3». Выполнил практические требования матрицы развития. Отсутствие замечаний по поведением в течении последних 3х месяцев. Умение работать на уровне оператора-наладчика на любом рабочем месте трех линий. Знание 12 технологий на уровень 3.	314 р/час



Система развития персонала. Матрица развития



РОДИН ЕВГЕНИЙ ВЛАДИМИРОВИЧ

+7 (916) 341-12-21 evrodin@yandex.ru



<https://t.me/rodinev> группа
о менеджменте
и управлении предприятием

Система развития персонала. Организация процесса



РОДИН ЕВГЕНИЙ ВЛАДИМИРОВИЧ

+7 (916) 341-12-21 evrodin@yandex.ru

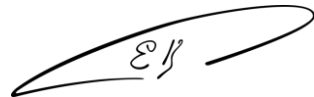


<https://t.me/rodinev> группа
о менеджменте
и управлении предприятием

Организация процесса

ВАЖНО!

- В матрицу включены обязательно все операторы и мастера цеха розлива. Контролеры, грузчики и рабочие включаются в матрицу по их желанию в плане кадрового резерва операторам.
- Каждый сотрудник из матрицы развития имеет на руках полный перечень требований для повышения разряда (зачетная книжка).
- В доступе у сотрудников полный пакет подготовительных материалов (в печатном виде расположены на досках DCS, в электронном виде, а также будут производиться периодические тренинги).
- За каждым вопросом закреплен ответственный руководитель, принимающий зачет по данному вопросу. Забронировано время у каждого ответственного руководителя для приема зачетов. График вывешен на доску развития персонала.
- Сотрудники подготавливаются самостоятельно, по готовности обращаются в выделенное для зачета время к ответственному за данный вопрос сотруднику для сдачи зачета.
- При сдаче зачета оформляется протокол проверки знаний, работнику делается отметка в зачетной книжке.
- При выполнении всех требований к повышению разряда работник обращается к своему непосредственному руководителю и предоставляет зачетную книжку. Руководитель сверяет зачетную книжку с протоколами проверки знаний и ходатайствует начальнику цеха о повышении разряда работнику. Повышение разряда производится не позднее 1го числа следующего месяца.



Система развития персонала. Практические советы



РОДИН ЕВГЕНИЙ ВЛАДИМИРОВИЧ

+7 (916) 341-12-21 evrodin@yandex.ru



<https://t.me/rodinev> группа
о менеджменте
и управлении предприятием

Система развития персонала. Практические советы

- ❑ При бюджетировании сразу закладывайте плановые переходы персонала с разряда на разряд, и ежемесячно контролируйте соответствие скорости обучения запланированной.
- ❑ Фиксируйте точку где Вы должны будете принять решение о том с кем из постоянного персонала расстанетесь (например появился один оператор-наладчик 1 категории на линии, или 3 оператора наладчика 2 категории – сокращаем сменных наладчиков на этой линии)
- ❑ Кто бы не пришел - какой бы грамотный специалист он не был - вход в систему только снизу – через должность с минимальной зарплатой. Если специалист грамотный, пусть пройдет все уровни, но пройдет. Исключение, только в следующем пункте
- ❑ При установке заработных плат, сделайте так чтобы сменным наладчикам было выгодно перейти в наладчики 1 категории. Этот перевод осуществляется авансом с обязательством наладчика пройти систему развития за срок 6 месяцев. Не прошел - увольнение. И это единственное исключение на вход в систему развития сбоку.
- ❑ Делайте быстрые победы, которые послужат примером для остальных.
- ❑ Когда работнику осталось сдать 10-15 вопросов, поддержите его. Сделайте встречу с начальником цеха и HR, спросите чем помочь, какой тренинг провести. Он же нормальный человек - легкие для него вопросы он сдал первыми 😊 - теперь ему сложно. Не забудьте прилюдно поздравить с повышением квалификации.
- ❑ Запрет на точечные договоренности о заработной плате – только через систему развития. При повышении заработной платы рассматриваются не люди, а должности в системе развития



Спасибо за внимание!

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ/ВОПРОСЫ

КОНТАКТЫ:



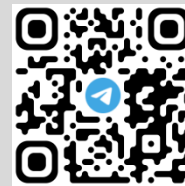
+7 (916) 3411211



evrodin@yandex.ru



www.evrodin.com



<https://t.me/rodinev> группа
о менеджменте
и управлении предприятием

ЧАСОВАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ – БЕСПЛАТНО!