

GIRAFFE

ВЫПУСК № 70 / ЯНВАРЬ 2023 ГОДА

ПИРАМИДА УСТОЙЧИВОГО ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ – ОСНОВА СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ GIRAFFE



В преддверии нового года состоялась сессия стратегического планирования (ССП). Были утверждены цели GIRAFFE на 2023 год и разработан план достижения этих целей.

В основе планирования GIRAFFE лежит концепция устойчивого организационного развития. Визуально она представляет из себя пирамиду, состоящую из 6 уровней. Уровни предусматривают все аспекты деятельности предприятия: от понимания своего продукта, своего места на рынке до корпоративной культуры.

Стратегическая карта (СК) GIRAFFE состоит из шести разделов (блоков), в точности повторяющих все уровни пирамиды. Методы реализации целей по блокам оцифровываются и заносятся в **счетные карты (СЧК)**. Таким образом, счетные карты становятся **технологией достижения** желаемых результатов. Мероприятия в рамках каждой цели преобразуются

в ежемесячные и ежедневные задачи подразделений. Именно поэтому каждый сотрудник, выполняя свои должностные обязанности, является **важным звеном** в развитии предприятия.

Порядок уровней пирамиды выбран не случайно. На формирование верхних «этажей» (Блоки СК № 1, 2, 3) уходит около 1-3 лет. Именно на этих этапах предприятие получает прибыль. Последующие уровни более трудозатратны, требуют не только больших временных и финансовых ресурсов, но и системного подхода. Например, на создание и укрепление корпоративной культуры уходит 5-7 лет. Зачастую компании не прилагают должные усилия к развитию этих уровней, потому что моментального эффекта от них ждать не приходится.

Зачем в таком случае нужны блоки № 4, 5, 6 в стратегической карте? Безусловно, функционировать возможно и без них. Так, коммерческую

выгоду можно получить за короткий период, реализовав высокомаржинальный проект. Однако, «рынки» и «товары» – всего лишь верхушка айсберга. Именно «подводная часть» придает компании **устойчивость**. Уровни пирамиды 4, 5, 6 предполагают, в частности, работу с организационной структурой, формирование общих ценностей, цифровизацию.

В стратегическую карту группы GIRAFFE ежегодно включаются цели всех уровней развития.

Что конкретно мы видим в счетной карте на 2023 год?

В Блоке № 1 «**Рынки**» определено справедливое место, которое группа GIRAFFE должна **занимать на рынке**. Также здесь обозначены основные **направления конкурентной борьбы** по каждому продукту GIRAFFE. Наведение фокуса позволяет концентрировать силы сотрудников и другие ресурсы предприятия **только на перспективных направлениях**.



Среди целей этого уровня на 2023 год: получение 20%-ной доли рынка башенных кранов в РФ; выполнение планового показателя по мостовым кранам; удержание доли рынка в целевых регионах по арендному направлению; получение плановой выручки от оказания сервисных и монтажных услуг по башенным и мостовым кранам.

Блок СК № 2 «Товары и услуги» включает в себя цели по **развитию продукта** под требования рынка, повышению качества выпускаемой продукции, повышению удовлетворенности заказчиков GIRAFFE, реализации программы развития поставщиков. Например, в рамках программы улучшения потребительских свойств продукции к июлю 2023 года будет внедрена система «GIRAFFE Монитор».

Блок № 3 «Управление ресурсами» предполагает наше умение использовать свои **сильные стороны** и имеющиеся ресурсы: финансовые, технологические, физические, интеллектуальные.

Среди целей блока на 2023 год: актуализация методики формирования резервного фонда на устранение рекламаций, выполнение программы повышения ликвидности. Цели этого уровня также направлены на раскрытие потенциала каждого сотрудника и повышение эффективности его работы. GIRAFFE в текущем году планирует продолжать реализацию корпоративной программы «Здоровье и благополучие», внедрять новые программы: «Адаптация нового сотрудника», «HR-бренд».

В блоке № 4 «Операционные системы» определены операции, позволяющие достичь целей GIRAFFE: отчеты, маркетинг, финансовая и производственная системы, обучение персонала и другое.

В группе GIRAFFE будет продолжена работа по внедрению программы «Продукт – Рынок – Ресурсы», запланировано создание внутренних информационных систем, а на заводах будут организованы информационные центры.

В рамках блока № 5 «Организационная структура» запланированы программы цифровизации и культурного образования сотрудников, приведение иерархии предприятий в соответствие с нормами управляемости.

Блок № 6 «Корпоративная культура» – основание пирамиды и **базис устойчивого организационного развития**. Это не случайно: без общих ценностей и убеждений у компании не будет своего «лица». Именно для этого уже несколько лет подряд в GIRAFFE действуют программы, направленные на формирование корпоративной культуры. Многие из них вам известны, это «Прозрачность – Доверие – Результат» и «Планта – Люди – Прибыль». Также в 2023 году будет реализована перекрестная оценка соблюдения корпоративных правил и вступит в силу новое премиальное положение.

Единая стратегическая карта GIRAFFE, основанная

на концепции устойчивого организационного развития, позволяет предприятиям видеть общие задачи, укреплять взаимодействие и за счет более полного использования потенциала обеспечивает жизнеспособность и **перспективы роста** всех предприятий GIRAFFE.

Дорогие читатели, стратегическая карта – открытый документ. Если вы хотите подробнее узнать о целях GIRAFFE на 2023 год, сканируйте QR-код с этой страницы или обратитесь к вашему непосредственному руководителю.

В течение года начальники подразделений и ответственные исполнители будут рассказывать о ходе реализации программ и мероприятий в рамках блоков пирамиды устойчивого организационного развития.

Здесь
можно
посмотреть
карту целей
на 2023 год ▶



ДЕЛАЕМ РАБОТУ УДОБНЕЕ!

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА. Дан старт реализации комплексной программы развития корпоративных компетенций ГК GIRAFFE. В январе руководители служб и подразделений прошли первое обучение. Тренинг «Как эффективно планировать свою работу и работу подразделения» был направлен на освоение новых инструментов и закрепление навыков тайм-менеджмента.

«Мы занимаемся развитием интеллектуального потенциала предприятий. В рамках программы на 2023 год запланировано более десятка образовательных мероприятий разных форм обучения для всех категорий сотрудников», – комментирует начальник отдела управления персоналом ООО «К-Протект» **Анна Владимировна Батурина**.



МЕЖДУНАРОДНЫЙ СТАНДАРТ КАЧЕСТВА

ТОВАРЫ И УСЛУГИ. АО «Завод Дормаш» успешно прошел второй контрольный надзорный аудит на соответствие требованиям ISO 9001:2015 и подтвердил соответствие своей системы управления международным требованиям.

«Ранее независимую оценку проводила компания TUV NORD CERT (Германия), одна из крупнейших и старейших организаций, ведущий мировой сертифицирующий орган, – сообщает заместитель технического директора по качеству Любовь Ивановна Янгаева. – В связи с СВО и прекращением деятельности TUV NORD CERT на территории России принято решение о смене сертифицирующего органа. Теперь мы ведем сотрудничество с турецкой организацией.

Аудиторы INSPECT U L U S L A R A S I BELGELENDIRME VE

GOZETIM проверили подразделения завода на соответствие международным требованиям стандарта. Выданный документ будет действовать в 2023, а далее АО «Завод Дормаш» снова предстоит пройти процедуру сертификации».



НОВОЕ ПРЕМИАЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ GIRAFFE



КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА. С января 2023 года в группе GIRAFFE действует новое премиальное положение. Мы попросили начальника отдела управления персоналом ООО «К-Проект» **Анну Владимировну Батурину** разъяснить цели, задачи и принципы нововведений, а также ответить на самые распространенные вопросы.

Анна Владимировна, как возникла идея о разработке нового премиального положения?

Устойчивое организационное развитие предприятия невозможно без основы – КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ. Чтобы построить корпоративную культуру и создать надежную базу для развития, был создан свод правил, соблюдение которых приведет предприятия к успеху. Мы описали эти правила в Корпоративном кодексе. Новое положение об оплате труда учитывает соблюдение Кодекса каждым сотрудником.

В 2023 году мы внедряем концепт, основным принципом которого является прозрачность. Прозрачность в данном случае – это взаимодействие по установленным регламентам, положениям, договоренностям. Так каждый сможет не только самостоятельно спрогнозировать размер своей заработной платы в текущем месяце, но и повлиять на величину премиальной части.

Расскажите подробнее о новых принципах премирования.

В сотрудничестве работника и работодателя должны фигурировать три главных принципа взаимодействия. На каждом остановлюсь подробнее.

Первый принцип – **«Успех»**. Успех означает, что работник берет на себя ответственность за результаты и вовлечен в задачи коллектива. Он всегда может сообщать руководителю как о достижениях, так и о проблемах, в том числе об ошибках. Так лицо, принимающее решение, получает возможность вовремя внести изменения.

Принцип успеха также реализуется через создание комфортного рабочего пространства, обучение и раскрытие потенциала каждого члена команды. В 2023 году для всех активных участников корпоративных программ и конкурсов, а также для сотрудников, успешно прошедших обучение, предусмотрены поощрения, материальные и нематериальные вознаграждения.

Второй принцип – **«Мы – команда»**. Как говорится, один в поле не воин. Мы вместе идем к общей цели, а значит, действуем по общим правилам.

С нового года каждый руководитель будет фиксировать оценку соблюдения Корпоративного кодекса своим подчиненным с обязательным комментарием, опираясь на конкретные факты по критериям: «соответствует ожиданиям», «превосходит ожидания», «требует улучшений». Работник, в свою очередь, тоже имеет возможность оценить себя и прокомментировать свою оценку. Если оценки сторон не совпадают, то вышестоящий руководитель обязан выступить в качестве «мирового судьи», прояснить предмет расхождения, обратить внимание непосредственного руководителя на ключевые моменты.

Отмечу, что принцип «Мы – команда» – это не только про правила и оценки. Это про помощь и поддержку, на которую может рассчи-

тывать каждый сотрудник, оказавшись в сложной жизненной ситуации.

Третий важный принцип – **«Клиент – наше всё»**. Сотрудники предприятий группы независимо от занимаемых должностей всегда должны ставить интересы клиентов на первое место. С внедрением системы личной оценки появился инструмент, посредством которого работник имеет возможность фиксировать свои успехи, принесшие выгоду клиенту, а значит, своей команде. Зачастую люди стесняются рассказывать о своих достижениях. Но согласитесь, очень важно, чтобы личный вклад был замечен и оценен по достоинству.

Анна Владимировна, Вы подробно рассказали об индивидуальной системе оценки работы каждого сотрудника. Означает ли это, что «пока бумагу не заполнишь, премию не получишь?»

Да, нужно будет фиксировать самооценку и к нововведению нужно просто привыкнуть. Заполнять самооценку каждый сотрудник будет самостоятельно на диске, доступном онлайн. На деле это займет не более 15 минут 1 раз в месяц. Для тех, у кого нет возможности зайти аккаунт на Гугл диске, мы предлагаем бумажную форму для внесения самооценки и комментариев к ней.

Но есть и хорошая новость: чтобы уйти от бумажной волокиты, в 2023 году мы реализуем проект цифровизации и культурного образования персонала. Всех сотрудников научат работать с полезными программными продуктами и приложениями.

Изменится ли привычный доход сотрудников?

Премиальное положение построено на принципе «выиграл-выиграл». Работодатель создает условия для каче-

ственных и количественных результатов труда, личного и профессионального развития каждого сотрудника, стимулирует вовлеченность в рабочий процесс и высокую деловую активность. Три основных принципа направлены на формирование сплоченной команды и ее слаженного взаимодействия. Все это станет основой качественной работы с клиентами, финансового успеха компании и, как следствие, позитивно скажется на размере заработной платы, согласно новому положению по оплате труда.

Наглядным примером может служить тот же инструмент перекрестной оценки, но уже на уровне предприятий. Опишем конкретнее. Если предприятие в целом получает отметку «превосходит ожидания», то оно получает дополнительно 1% увеличения сформированного ежемесячного фонда оплаты труда. Эта сумма может быть направлена на премирование сотрудников, которые принесли наибольшую пользу организации в текущем месяце. Если же, по сторонней оценке, предприятие получило отметку «не соответствует ожиданиям», то фонд оплаты труда снижается на 1%. Руководитель принимает решение об уменьшении премиальной части всего коллектива либо конкретных работников.

Важно отметить, что никто из сотрудников не получит оплату ниже установленного оклада: выплата окладной части заработной платы – обязанность работодателя, в то время как выплата премии – право.

Мы только в начале пути, а пока я рекомендую внимательно ознакомиться с Корпоративным кодексом. Это можно сделать, отсканировав QR-код в углу страницы.

Переходите, чтобы изучить новый Корпоративный кодекс ▶



Здесь вы найдете видео о корпоративных правилах ▶



МАЛЕНЬКИЙ ЮБИЛЕЙ, БОЛЬШИЕ ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ

ТОВАРЫ И УСЛУГИ. В завершение 2022 года АО «СВЭЧЕЛ» зафиксировал выпуск юбилейной 2000-ой кабины, произведенной для Челябинского механического завода.

«Работать на завод я пришла в 2015 году, – рассказывает **Ирина Евгеньевна Вараксина**, специалист по коммерции и МТС. – Как раз в это время СВЭЧЕЛ начал заключать договор с ОАО «ЧМЗ» на отгрузку тогда еще экспериментальных кабин. Позже они стали производиться серийно. На первых этапах мы, конечно же, сталкивались с рекламациями, но продолжали работу и устраняли недостатки. СВЭЧЕЛ шел уверенными шагами в развитии продукта: налаживались процессы,

конструктив кабины постоянно совершенствовался. За эти восемь лет навыки отработаны до автоматизма, достигнут высокий уровень качества.

На сегодняшний день в бригаде работает четыре человека. Они ежемесячно собирают 30 кабин для автокранов с гордым названием «Челябинец». Отдельно хочу отметить Леонида Геннадьевича Бессонова и Радика Вадиковича Сафонова. Они работают над продуктом с момента его зарождения. Прodelана огромная работа, и это заслуга всего нашего коллектива. Хочу поздравить всех, кто причастен к проекту, с этим знаковым событием. Желаю коллегам не терять сноровку и держать высокую планку».



▲ **Сафонов Радик Вадикович:** «Помню те времена, когда конец месяца был напряженный: всех привлекали к сборке кабин. Сейчас график устоялся, процессы налажены, время четко распланировано. Отдельная благодарность руководству за приобретение мотороллера. Работать стало удобнее».

▼ **Леонид Геннадьевич Бессонов:** «Летом 2015 года я собрал самую первую кабину ЧМЗ. Волей случая, и 2000-ую собрал тоже я...»



ДЕЛАЕМ МИР ВЫШЕ!

ТОВАРЫ И УСЛУГИ. Башенный кран GIRAFFE TDK-10.215 был приобретен СК «ВЕК» специально для возведения современного архитектурного творения: дома переменной высоты, который будет состоять из секций от 6 до 22 этажей и станет сердцем жилого комплекса «Каскад» в республике Карелия. В честь запуска в работу БК новый владелец организовал праздничное мероприятие. Торжественный старт был дан генеральным директором компании **Евгением Максовичем Воскобойниковым**.

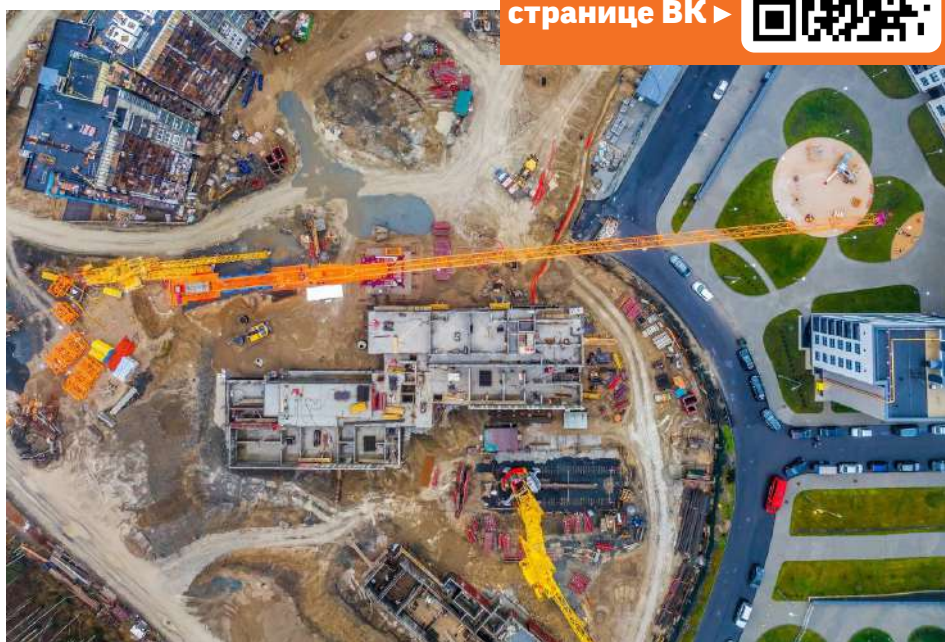
Павел Лылык, главный механик АО «Специализированный застройщик строительная компания «Век»: «Работая на таких высотах, нужен особый, безопасный и компетентный подход. СК «ВЕК» всегда очень ответственно подходит к решению задач. Поэтому мы нашли для себя нового помощника – башенный кран GIRAFFE TDK-10.215 – уникальная в своем роде машина. Одно из очевидных преимуществ этого крана

– захватывающие дух размеры и возможности: он поднимется вверх на высоту 23-25 этажей. Заявленная грузоподъемность крана – 10 тонн, максимальная высота свободного стояния – 75 метров, скорость подъема – до 100 метров в минуту. 65-метровая стрела обладает уникальными грузовыми характеристиками. Для тех, кто хорошо разбирается в вопросе, эти показатели будут весьма впечатляющими. При всех своих масштабах в башенном кране с безопасностью всё в порядке: у этой машины – единая интеллектуальная система управления и безопасности. Сама логика работы механизма поворота позволяет достичь высокой управляемости и точности установки стрелы крана даже в условиях повышенной ветровой нагрузки. Контролировать работу крана можно на расстоянии в режиме online через дистанционный мониторинг, что позволяет обеспечить безопасную эксплуатацию. Мы искренне гордимся таким приобретением».



По материалам
СК «ВЕК»

Подробнее
об объекте –
в видео на
странице ВК ▶



ОТ СЛОВ К ДЕЛУ: ДЕЛАЕМ ЖИЗНЬ ЛУЧШЕ!

ПЛАНЕТА – ЛЮДИ – ПРИБЫЛЬ. GIRAFFE уже не первый год в рамках блока «Корпоративная культура» строит собственную систему ценностей и занимается реализацией ключевых принципов программы «Планета – Люди – Прибыль». В 2023 году предприятия группы запланировали целый комплекс мероприятий, отвечающих на потребности общества и планеты.

Так, ООО «Литейно-механический завод» планирует и дальше помогать организации общественных пространств родного города. На ежеквартальной встрече наблюдательного совета ООО «ЛМЗ» с главой Нязепетровского

муниципального района **Сергеем Александровичем Кравцовым** принято решение о совместном участии во Всероссийском конкурсе проектов благоустройства комфортной городской среды. В 2023 году по инициативе представителя акционеров GIRAFFE наш завод окажет содействие и финансовую поддержку в разработке проектной документации. В ответ на социальный запрос вслед за набережной и городским пляжем ожидается продолжить создание инфраструктуры для качественной жизни горожан.

Также ЛМЗ проведет благоустройство заводской проходной. По потребности

заводчан и жителей Нязепетровска будет осуществлен ремонт улицы Пушкина и прилегающей территории стоянки завода. А в канун 2024 года на территории городского сада ЛМЗ совместно с администрацией Нязепетровска возведет детский ледяной городок и установит искусственную ель. «Уверен, это место станет традиционным для праздничных гуляний», – комментирует Сергей Александрович Кравцов в своем интервью о развитии городской среды и инфраструктуры. Посмотрите видео с отчетом главы Нязепетровского муниципального района, отсканировав QR-код на этой странице.



Посмотреть доклад Кравцова С. А. можно по ссылке ►



ЗАБОТА GIRAFFE

ПЛАНЕТА – ЛЮДИ – ПРИБЫЛЬ. В выпусках корпоративной газеты GIRAFFE мы не раз писали о том, как группа компаний уделяет внимание людям, следуя главным принципам программы «Планета – Люди – Прибыль».

Перед Новым годом завод ДОРМАШ принял участие в благотворительной акции «Ёлка желаний». В рамках мероприятия администрация

завода осуществила заветное желание воспитанника 1 школы г. Верхний Уфалей, подающего большие надежды.

И.о. генерального директора **Ринат Галимьянович Юмагулов** лично вручил мальчику пакет сладостей и квадрокоптер. Хотелось бы, чтобы этот подарок стал не просто знаком внимания от заводчан, но и напоминанием о новогоднем чуде, вкладом в становление Человека.



Награждение участников конкурса ЗДМ



Праздник для детей сотрудников ЛМЗ

ИТОГИ КОНКУРСА ЕЛОЧНОЙ ИГРУШКИ



ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ. Завершился традиционный конкурс новогодней игрушки. С каждым годом состязание становится все более масштабным. Только на ЛМЗ ёлку украсило более 80 поделок. По степени креатива не отстали от Нязепетровска мальчишки и девчонки из Верхнего Уфалея. 32 ребенка с завода ДОРМАШ порадовали заводчан творческими работами. Представили на суд жюри свои игрушки и 46 ребят со СВЭЧЕЛ. На заводе отметили абсолютный рекорд по количеству участников с учетом всех детских конкурсов за последние годы.

«Ребята подключаются к «игре» с раннего возраста и не пропускают ежегодный конкурс, – рассказывает на-

чальник отдела управления персоналом ЛМЗ **Елена Викторовна Ожегова.** – Практически никто «не сходит с дистанции» до 15 лет. Заметно, как вместе с детками растет и мастерство: качество изготовления, оригинальность использованных материалов. По традиции игрушки размещаются на заводской ёлке, иначе нельзя – юные участники приходят в гости и в первую очередь ищут свою игрушку».

В создании новогодних украшений приняли участие не только дети и внуки сотрудников, но и взрослые. Творческую инициативу проявили инженер-нормировщик **Хурматова Л. Р.**, контролер охраны **Лукина Н. А.**, семья **Бадретдиновых.** Порадовали жюри новогодние игрушки от коллективов **ЦЗЛ, ПДО, МЗЦ** Литейно-механического завода. Второй год подряд на наш конкурс представляет работу преподаватель детской школы искусств Нязепетровска **Сельницына Л. А.** Поделки взрослых участников оценивались в отдельной номинации. Всем участникам администрация выразила благодарность и вручила подарки.

РАБОТЫ УЧАСТНИКОВ
КОНКУРСА ИГРУШЕКПОЗДРАВЛЯЕМ
ЮБИЛЯРОВ ЯНВАРЯ!

С 35-летием:

**Наиля Фаилевича
Айсувакова**

резчика металла МЗЦ ЛМЗ

**Сергея Валерьевича
Ковальчука**

чистильщика металла ЛМЗ

С 40-летием:

**Сергея Вячеславовича
Страхова**

обрубщика литья ЦМК ЗДМ

**Михаила Сергеевича
Парамонова**зам. ген. директора по
производству СВЭЧЕЛ**Александра
Александровича Никонова**
электромонтера ЛМЗ

С 45-летием:

**Фарита Сахабеевича
Касимова**

столяра ЛМЗ

С 55-летием:

**Фанию Муллабаевну
Воганову**уборщика помещений
МСЦ ЛМЗ**Олега Петровича
Шевченко**наладчика станков и
манипуляторов ЛМЗ

С 60-летием:

**Александра Витальевича
Сотникова**начальника службы
ремонтных ЗДМ**Валерия Леонидовича
Бетина**резчика металла
МЗЦ ЛМЗ

С 65-летием:

**Анатолия Юрьевича
Пестрякова**

охранника ОВО ЗДМ

СТАНЬ ЧАСТЬЮ ЗВЕЗДНОЙ
КОМАНДЫ GIRAFFE!**Принимаем заявки на участие в
корпоративном забеге с препятствиями.**

«Гонка Героев» – это драйвовое приключение. На финише вы будете по колено в грязи, по уши в восторге и на 100% поверите, что для вас нет ничего невозможного!

Стать частью команды могут все желающие. Формируем предварительный список. Чтобы забронировать место в команде, оставьте заявку.

Анкету участника вы найдете по QR-коду**15 июля 2023 года****Чебаркульский военный полигон****Регистрируетесь и вдохновляйте коллег!****13 января –
День российской
печати****В этот день в 1703
году с благословения
Петра I в Российской
Империи увидела свет
газета «Ведомости».**
Выходила она в Москве,
в Петербурге, постоянно
меняла названия. Но
главное было сделано
– началась эра периоди-
ческой печати.**70-ый выпуск
газеты GIRAFFE!****Дорогие читатели!****Этот выпуск стал
юбилейным.
Благодарим за то, что
вы с нами!****Прочитать новый
номер или вернуться
к одному из
понравившихся
выпусков стало легко!****Переходите на
корпоративный портал
GIRAFFE, сохраняйте
сайт в закладках или
на рабочем столе,
чтобы всегда иметь
быстрый доступ к
газете!****оперативные
новости
GIRAFFE ►****сообщество
GIRAFFE
ВКонтакте ►****сообщество
СВЭЧЕЛ
ВКонтакте ►****все выпуски
газеты
можно найти
здесь ►**