



4 |
Идеи на
миллионы



8 |
Учимся
управлять
проектами



13 |
Почему
Стойленский
ГОК?

▶ ГЛАВНАЯ ТЕМА

Девять практик, которые **изменяют** **жизнь предприятия**

Как сотрудников Стойленского ГОКа учат по Стандарту работать

Стандарт работы руководителя (СРР) – это новый инструмент Производственной системы. В его основе лежит простой принцип – конструктивный диалог между сотрудниками и руководителями: руководители слышат сотрудников и реагируют на то, что им говорят, а работники не остаются равнодушными к происходящему вокруг.

Если ты приходишь к руководителю с аргументированной проблемой, а он не реагирует на тебя, игнорирует твои вопросы – это неправильный образец поведения, и его нужно менять. «Это не наш метод» – как говорил герой известного фильма.

На протяжении нескольких месяцев все руководители от директоров до мастеров, а также работники участков трансформации будут проходить специальное обучение новому инструменту. Задача – сформировать правильную модель поведения: конструктивный диалог в любой ситуации. А затем научить говорить на этом одном языке всех: участок, цех, комбинат и всю компанию в целом.

Основа СРР – это девять практик, после изучения которых у руководителя появляется понимание того, как действовать в разных производственных и межличностных ситуациях.

Причем действовать эффективно – решать проблему или снимать напряженность, применять мотивацию или поощрение, выявлять коренные причины неудач или ставить новые задачи. Обучение проводится внутренними тренерами – ребятами из команды проекта, такими же производственниками, как и вы, люди на участках. Общий подход к обучению – это пирамида «10-20-70»: 10% – теория в классе, 20% – наставничество, 70% – практика, закрепление



РЕЗУЛЬТАТ ВНЕДРЕНИЯ НОВОГО СТАНДАРТА РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ: ПОНИМАНИЕ И ПРИЗНАНИЕ, ДОВЕРИЕ И ОТКРЫТОСТЬ – НОВЫЕ КАЧЕСТВА ВО ВЗАИМООТНОШЕНИЯХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ПОДЧИНЕННЫХ, В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССАХ, В ОТНОШЕНИИ ВСЕХ К СОБСТВЕННОЙ РАБОТЕ

навыков в работе на производственных участках.

Главный секрет успеха в том, чтобы суметь использовать все эти новые практики при повседневном общении с подчиненными. Наставничество в данном случае очень важно. Это связующее

звено между теорией и практикой. За каждым руководителем закреплен свой наставник, и после освоения теоретической части он помогает подопечному новые навыки закрепить и не возвращаться к старым привычкам.

Продолжение на стр. 2

▶ ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА



Уважаемые коллеги!

Стандарт работы руководителя (СРР) – новый инструмент Производственной системы, который мы сейчас развиваем на Стойленском ГОКе

Это методика, которая позволит наладить конструктивный диалог между сотрудниками и руководителями. А во взаимоотношениях в коллективах, в производственных процессах и в отношении всех к собственной работе – развить новые качества: понимание и признание, доверие и открытость.

Все руководители, от директоров до мастеров, пройдут специальное обучение новому инструменту. Лично я тоже участвую в процессе обучения модулям СРР. Призываю внимательно относиться к этой методике и активно применять полученные навыки на практике в работе с коллегами.

Атмосфера доверия в коллективе дает возможность обсуждать любые проблемы, вместе искать и находить решения, а не виноватых.

Сергей Напольских, генеральный директор
Стойленского ГОКа

