

КАК Я БЫЛ ГАСТАРБАЙТЕРОМ

Записки фрилансера

*Да, людям нужны деньги, но они хотят
получать удовольствие от своей работы и
гордиться ею.*

Акио Морита

Летом в «Уральской Неделе» попало объявление о вахтовой работе на заводе LG в Московской области. Региональный представитель аутсорсинговой компании Global Staff Resource (GSR) в Уральске (институт «Евразия», к 107) проинформировала меня об условиях: 60 рабочих смен по 10-14 часов на сборке телевизоров, стиральных машин или холодильников; ставка – 80 рублей в час, проживание и питание – бесплатно, доставка на работу и обратно – автобусом компании. Выходные – по заявлению. В случае досрочного прекращения вахты – перерасчёт по ставке 55 рублей в час.

Со студенчества больной японским менеджментом, имея свой перевод книги Форда – мог ли я отказаться от такой «производственной практики»? Национальная гордость японцев выразилась в том, чтобы догнать и перегнать Америку. Догнали и перегнали. Национальная гордость корейцев – догнать и перегнать Японию. Наступают на пятки и дышат в затылок. Т.е., в общем зачёте корейская динамика выглядит круче и претендует на абсолютное мировое лидерство. (Проявление нашей национальной гордости ещё предстоит определить.) Итак, вперёд, за корейским опытом!

С направлением от представителя в Уральске я прибыл в московский офис GSR, оформился и поехал в Можайск. Нашёл общежитие, расположился, и следующим утром один из бригадиров повёз нас, нескольких новеньких, на завод на полчаса раньше (пока определяют участок, выпишут пропуск и т.п.).

Сидя в ожидании на КПП, разглядывая корпуса завода и изучая наглядную информацию, думалось: что мешало нам за эти 20 лет понастроить в каждом городе по несколько таких заводов? Вектор нам нужен был только один – японский. Полная комплементарность: у них есть то, что нужно нам – действительно передовые технологии, а у нас – то, что нужно им – сырьевая база. Да плюс ещё некоторые исторические и геополитические нюансы. На Омеге – Сони, на Ремзаводе – Хонда... И ездили бы москвичи работать к нам, а не мы к ним. И шёл бы наш экспорт на все четыре стороны: «Made in Kazakstan».

Генри Форд: «Местность, производящая сырьё, должна производить и готовый продукт – это выгодно и производителю, и потребителю. Транспортная составляющая в ценах на многие товары сократилась бы наполовину, если бы продукт перед отправкой был переработан».

Работал я несколько лет на Тенгизе: Шеврон качает нефть – тоже производство мирового уровня, и Груп 4 его охраняла – тоже по лучшим мировым стандартам, и даже если

я был там самым результативным оператором видеонаблюдения, кому от этого какая польза? А тут делаются вещи, нужные буквально в каждом доме! Один только этот завод производит в день около 15 тысяч телевизоров, 5 тысяч стиральных машин и 2,5 тысяч холодильников. В один день!

Но на сборку я не попал. Аутсорсинговая фирма – это нечто вроде воинской части, сдающей солдат на работы разным хозяйствующим субъектам. Куда поставят – там и работай. Вне зависимости от того, куда попал и чем занимаешься, все мы числимся сборщиками – со всеми оговоренными условиями. В задней части территории завода располагаются фирмы-подрядчики, производящие компоненты для LG: Сейонг, Шинсунг, Старион, Сонгрим, Неоплатек... А меня занесло в МираТек – производство деталей упаковки из пенопласта (в рабочем обиходе – «пена»). Досада от «пролёта» с главным производством сменилась интересом к жизни фирмы-поставщика, какие в мемуарах великих менеджеров обычно остаются в тени.

Уставшие от жизни формовочные машины подтекающим маслом пачкают изделия, которые надо подчищать наждаком или срезать канцелярским ножом. Но это потом, перед отправкой Клиенту. Машины сверху сбрасывают пену, внизу её принимают рабочие, связывают в «пачки», складывают на тележки и отвозят в сушилку. Через несколько часов сушильщики выкатывают тележки и складывают готовую продукцию штабелями по номенклатуре. Для холодильников и стиралок пена крепится скотчем к картонкам, после чего опять складывается в штабеля, а для телевизоров – обматывается стретч-плёнкой в паллеты. Водители и грузчики забирают её согласно плану или заданию и отвозят на склады сборочных отделений. Персонал – штатные миратековцы и гастарбайтеры от фирм GSR (россияне, белорусы, казахи) и Инхе (узбеки).

Миратек доверил мне обматывать штабеля пены стретч-плёнкой. Большого везения я бы и сам придумать не смог, т.к. сходу пригодился прошлогодний опыт, полученный на складе Кэнон в логпарке Крёкшино компании Ителла, куда я на месяц завербовался грузчиком – через аутсорсинговую фирму Яхино. И опыт тот не просто пригодился, а тут же сделал меня рационализатором. Дело в том, что здесь было принято проводить эту операцию на собранных из металлических трубок небольших столиках-подставках: один мотает, другой держит штабель, чтобы не крутился и не падал. А зачем он нужен, этот столик? Я с напарником начал мотать на полу – устойчиво, плёнку можно натягивать, как положено, чтобы не болталось и не разваливалось при транспортировке, и вообще, всю операцию можно делать одному: подпирая штабель против натяжения плёнки носком, коленом, бедром, локтём – по мере повышения уровня. Напарник только готовит картон и складывает на нём следующий штабель. Тоже своего рода мини-конвейер. Сушильщик дядя Коля, определявший нам фронт работ, удивлялся нашей производительности. А когда на второй или третий день я доложил о выполнении задания, он покачал головой:

- Не может быть!
- Проверьте.
- Да я не об этом...

Т.е. получалось, что такой производительности по «стретчеванию» тут ещё не видели. Теперь удивлялся я: а чего тут сложного? Всего-то делов: убрать столик и мотать на полу. Может, у кого-то голова кружится? Или кажется неэстетичным на нижних уровнях двигаться сидением вперёд? Для меня главное – результат: чтобы плёнка легла ровно и внахлест (мне это даже некоторое эстетическое удовольствие доставляло). И по времени намного быстрее. И когда у водителей или грузчиков в руках разваливался паллет, я был спокоен, что матюгают не меня. Да и все знали, что это не моя работа. А союзников по борьбе с условностями и предрассудками я нашёл в туалетах сборочных отделений LG, где над писсуарами развешены послания руководителей компании к сотрудникам – рационализм без границ.

Когда в первые дни миратековская кадровичка Людмила спросила меня, получается ли стретчёрка, я вспомнил где-то вычитанный эпизод, что во Вторую Мировую американцы научили шимпанзе летать на истребителе – так неужели я тупее обезьяны? Потом до меня стало потихоньку доходить, что эта операция считается тут «проклятой». Обматывать пену плёнкой начали недавно – по требованию отделения телевизоров LG из-за загрязнений на пенопласте. Да, местные ребята, штатные миратековцы – на все руки мастера, но, как Шарапов объяснял Горбатову, сыскари в конвойном деле фраера.

Кстати, о людях. Понравилась атмосфера взаимовыручки: увидел кто-нибудь, что у тебя затруднения – отложат свою работу, помогут. Бабы здесь – не красовские: и коня остановят, и мужика пьяного из огня вынесут... Но, хотя тургеневским девушкам тут делать нечего, курят и матерятся не все. А глядя на Маню, так и лезет в голову, что именно такие вот девки дубасили французов в 1812 году (Бородино рядом), а заодно и своих господ, не говоривших на родном языке – за преклонение перед Западом. Да и Зоя Космодемьянская выросла в этих краях. Работают, как заведённые. Та же «скотчёрка» – крепление скотчем пенопласта к картону для стиралок и холодильников – мужикам только успевай связывать и складывать. И не волнует их, что складывать уже некуда. И мужские операции им не в тягуч.

А мужики – в основном молодые пацаны послеармейского возраста. Пенопласт, он, вроде и лёгкий, но переноска штабелей в 3-4 метра высотой требует не только силушки, но и таланта эквилибриста. И чем выше штабель, который несёт друг и коллега, тем труднее отказать себе в удовольствии пощекотать его. И не отказывают. И рушатся штабеля, как небоскрёбы в Нью-Йорке, под богатырский гогот...

«Скотчёрка» располагается меж двух ворот во фронтальной стене цеха. Ворота в рабочее время постоянно открыты – водители забирают продукцию. Летом – просто сквозняк. В сентябре серьёзно похолодало. Все оделись потеплее. Я спросил у тётки Нади:

- Как же вы зимой-то работаете?
- А вот так и работаем. Кутаемся и работаем.

Такой народ и ядерную зиму переживёт. И не парились бы супостаты с их «Дропшотами» и прочими глупостями.

На вопрос о порядке и качестве ответ вы частично уже получили. Первое сравнение, пришедшее в голову – стройбат. Невозможность соблюдать правила и стандарты вследствие постоянных авралов и внеплановых срочностей (на LG проблемы с планированием?), хронически-острой нехватки площадей для складирования пены... ISO 9001, «Ноль дефектов» и т.п. – всё это далёкая абстракция. Даже такое «священное» понятие, как персональная ответственность, тут достаточно условно. В коридоре, возле кулера с водой и микроволновок, на стене сиротливо висит стенд о 5S (элемент японского менеджмента, проповедующий порядок на рабочем месте, ничего лишнего и т.д.). Весь из себя спортивно-боевой мистер Хо, курирующий это направление, сделал вид, что не понимает моего вопроса об эффективности внедрения таких вещей, и вообще, ему некогда, и почему я обращаюсь непосредственно к нему.

Параллельно Миратеку, пену для LG поставляет Мосстрой-31 – идеального качества (наглядное преимущество российского производства перед заморской фирмой). По всей логике, Клиенту давно уже пора поставить вопрос об отказе от услуг поставщика несоответствующей продукции. Но, судя по всему, агашки в Сеуле друг друга понимают.

На чём же всё это держится? На Петровиче. Игнат Петрович Ким, пожилой советский кореец, переехал сюда лет десять назад из Узбекистана. Немногословный, без лишних эмоций, как вождь апачей, он заслужил тут искреннее уважение. Я и сам проникся мотивом «не подвести Петровича». Какой-либо теплоты отношений между нами не было (даже здоровались мы не всегда), поэтому я могу претендовать на нейтральность и объективность. Когда ребята-узбеки сделали что-то не так, он их отчихвости по-домашнему, на родном узбекском так, что те не знали, куда деваться. Но видел я и стариковскую нежность к тем пацанам и девчонкам – таким же, как дети его односельчан. Да наверняка они и есть среди рабочих Инхе. Кстати, это тоже фактор межнациональной стабильности на Миратеке. Латентность чувствуется, но толерантность доминирует. Однажды мимоходом услышал, как русская утешала и инструктировала узбечку:

- Хватит терпеть, по нашим законам жить надо: надоед – выгнала.

Женская солидарность – не анекдот.

К концу вахты я прямо спросил одну из штатных сотрудниц Миратека:

- Здесь всё держится на Петровиче?

- Да, только на нём. Если он уйдёт, тут из наших никто не останется, пусть работают, с кем хотят и как хотят.

Директора Миратека, которого я за сходство с его эстрадным земляком прозвал «Псай», никто не любит, в отличие от двух первых директоров, о которых отзываются почти с

ностальгией. Предыдущий, второй директор Ким Джей Гу продолжает работать здесь кем-то вроде механика: постоянно в рабочей одежде, с инструментом в руках, подойдёт, подскажет, поможет... Он буквально спас репутацию Миратека в моих глазах, потому что нынешний директор, «Псай», ни поздороваться, ни поговорить по-человечески с людьми, похоже, просто неспособен. После японской колонизации, американской оккупации и советской депортации – уж кому-кому, а корейцам барство не к лицу. И уже только в этом смысле его назначение было ошибкой руководства компании. (Меня родители с детства учили, что в дальних поездках я не сам по себе – по мне люди будут судить обо всех нас.)

Не могу забыть эпизод в Крёкшино, когда горячая, но с выраженной тягой к справедливости начальница склада Кэнон Юлия Споркова после «разгона» грузчикам провела с ними короткую «политбеседу»:

- Ребята, думайте о своём будущем, не всю же жизнь вам роклы катать. Кто хочет выучиться на водителя погрузчика, поможем, поддержим.

Не часто приходится встречать таких руководителей – и доверие не оправдать стыдно, и втык получить не обидно. К слову сказать, водитель погрузчика – «козырная» специальность. Юношам, обдумывающим жизнь, рекомендую (хотя бы про запас, в джентльменский набор). А водители в Крёкшино – виртуозы! Не хуже российских танкистов в Дубаях могли бы исполнить «Вальс цветов» с паллетами на вилах на переменной высоте.

На Тенгизе в Груп 4 был охранник Жандарбек Султангалиев. У своего штатного командира Булата Маубиева он почти каждый божий день писал объяснительные. При переходе в «ночь» его как штрафника, залётчика и косячника оставляли в «день» – на съедение чужой смене. Там он попадал к Юре Казакову, и с той же периодичностью давал результаты. Хоть филиппинца без минифильтра поймает, но результат будет. Вот что такое человеческий фактор. Какая бы ни была система, работу, в конечном счёте, делают люди, и то, КАК работа будет сделана, зависит от отношения к ней её непосредственных исполнителей.

Акио Морита: «Ваше дело и его судьба находятся в руках людей, которых вы нанимаете».

Где-то в середине вахты получилось так, что недалеко от меня трое штатников тоже занимались стретчёркой. Долго ли, коротко, подходит один ко мне:

- Хули ты выё(ж)ываешься? Делай, вот, как мы – так ведь и легче, и быстрее...

Не иначе, Петрович ткнул их в мою сторону: один против троих. Моё самолюбие было польщено: признание – это не награды и овации, не рейтинги и гонорары... Иски и доносы, яд в бокал и битое стекло в пуанты, костёр и крест – вот истинное признание! Конечно, в моём случае до костра ещё далеко, это не было даже угрозой – просто какое-то подобие упрёка: ну да, ты вот такой молодец, а мы, значит... И всё же приятно!

А буквально через пару дней у того же парня в руках развалился плохо обмотанный паллет – именно в тот момент, когда он проносил его мимо меня.

- Вот видишь, Вован, а ты говоришь...

Всё это в двух метрах наблюдал Петрович. И тем, что потом он давал в помощники мне, гастарбайтеру, своих штатных бойцов, я хвастался своей GSR-овской бригадирше Оле.

Ещё одно моё неофициально принятое «рацпредложение» заключалось в том, что маркировка паллетов была наподобие библиотечных формуляров: на маленьком листочке бумаги записывались дата, артикул, количество – и этот листок на большом паллете надо было найти и в него вчитаться. А я начал писать только артикул и количество маркером по плёнке – и быстро, и видно издали. А позже остался только артикул: в паллетах – фиксированное количество изделий каждого вида. В итоге: вместо «23.09.2013, MFZ 6301 BOT, 40 шт.» авторучкой на клочке бумаги – «63 В» маркером по плёнке. И это было принято сходу и на ура. Всё, что нужно, и ничего лишнего.

Оба «рацпредложения» прошли легко и органично благодаря отсутствию жёсткой системы, требующей рассмотрений, согласований, одобрений... Я просто начинал делать, как считал целесообразным, а у Петровича хватало мудрости не мешать естественному отбору методов и приёмов. Да, уставы пишутся кровью, но если не отвергать здравый смысл, то половину той крови можно было бы заменить чернилами.

Генри Форд: «Зачем делать лишнюю работу, если этим ничего не достигается? Следует взять что-либо, доказавшее свою полезность, и устранить в нём всё лишнее. Устраняя лишние части, мы тем самым устраняем и расходы по их производству. Бедность в значительной мере происходит от выполнения бесполезной работы... Всё, что я постиг, это необходимость элементарного здравого смысла».

В Крёкшино тоже разок провёл «курс научной организации труда». Паллеты с товаром, поступающим от производителя, вскрываются, коробки распаковываются, в них вкладываются инструкции на русском с компакт-дисками, затем коробки обратно упаковываются, укладываются на поддоны и обматываются стретч-плёнкой. Называется это локализацией. Я предложил разбить всю операцию на элементы по цепочке: один открывает коробки, второй вкладывает инструкции с компакт-дисками, третий закрывает коробки, четвёртый укладывает на поддон, пятый обматывает плёнкой и отвозит на место. Время не засекал, но получилось заметно быстрее. Оставшееся до утра время (ночная смена) с чистой совестью поспали, и кладовщицы были довольны.

На сборочные отделения LG я всё-таки заходил и наблюдал, как едущие на ленте «железяки», обрастая деталями и комплектующими, превращаются в готовый продукт. Не чудо ли?! (Чувство лёгкого кайфа, испытанное мной в Крёкшино от причастности к мировым грузопотокам – Ителла обслуживает Сони, Филипс, Проктер энд Гэмбл и другие известные компании – напомнило о себе.) И делается это руками сборщиков, вся квалификация которых сводится к нескольким часам обучения. Интеллект и надёжность закладываются на более ранних стадиях создания продукта, начиная с концепции и проекта, а также в

инструментах и т.д. – практически на каждом этапе. Подобно тому, как разъёмы в компьютере невозможно соединить по-другому, детали изделия становятся, куда им положено и как положено. А раз всё сделано, как положено – почему оно не будет работать?

Генри Форд: «Чтобы стать специалистом в различных видах работ, продолжительность обучения составляет: для 43% всех видов работ – не более одного дня; 36% – не более одной недели; 6% – от одной до двух недель; 14% – от месяца до года; 1% – от года до шести лет... Мы выяснили, что 670 видов работ могут выполняться безногими, 2.637 – одноногими, 2 – безрукими, 715 – однорукими, и 10 – слепыми. То есть, из 7.882 видов работ, 4.034 – хотя некоторые из них требуют силы – не требуют полной физической дееспособности. И мы доказали на практике, что любой человек, неважно, инвалид он, или здоровый, если подобрать ему подходящее место, может полноценно работать и полновесно получать. Таким образом, развитая промышленность может обеспечить работой больше людей, чем их есть в человеческом обществе». (1922 год!!!)

Нуреке, Вам не икалось, когда мы в перекурах вспоминали Вас вместе с Каримовым и Рахмоновым? Территория – пять Франций, население – один районный городок Урумчи, вся таблица Менделеева, плюс нефть и газ. И к чему пришёл Казахстан за двадцать лет т.н. «независимости»? Упёрлись в вопрос о повышении пенсионного возраста женщинам. Поздравляю. А ведь было время, когда москвичи завидовали мне, студенту: «Молодец ваш Назарбаев!» Что случилось, Нуреке? Гиффен попутал? А чего ждать от Блэра, который до Вас был советником у Каддафи? Неужели Вы сами его пригласили? – После известного-то результата! А впрочем, песня не о нём...

Один сосед по комнате работал на сборке стиралок: наживил четыре болта, вставил шланг – и машина поехала дальше; следующая – четыре болта, шланг; четыре болта, шланг... И так – двенадцать часов. С десятиминутными перекурами через два часа. Шестьдесят рабочих смен. Другой сосед на той же линии вставлял по два или три разъёма, которые, правда, входили туговато. Работать можно?

На телевизорах самым трудным показалось закручивание по несколько мелких шурупчиков электрической отвёрткой: лента не останавливается, как на стиралках – всё делается на ходу. Не дай бог уронить шурупчик куда-нибудь во внутренности телевизора. Через несколько минут наблюдения почувствовал, что начинает кружиться голова. Не для всех.

До холодильников я так и не дошёл. Но слышал «ужастики» про одно рабочее место, где из ящиков на линию подаются компрессоры: по 5-6 кило весом, до двух тысяч штук за 14-часовую смену. И вообще, попасть на «холодок» не считается везением. Если бы оплата была дифференцированной – тогда ребята покрепче сами просились бы на тяжёлые участки.

Генри Форд: «Тяжёлый физический труд не может быть производительным».

Как видите, своя диалектика есть везде. Уравниловка – не только в оплате, но иногда и по нагрузке на мужчин и женщин. Одна знакомая катала тележки с задними крышками для телевизоров, где желательна всё-таки мужская сила, но все её просьбы о переводе на «женскую» работу оставались без ответа. Вернее, ответ был: «Не нравится – увольняйся». А на комплектовке аксессуаров (инструкции, шнуры, пульты...) работали несколько парней – по какому благу? Почему бы одного из них не поменять местами с той девушкой?

Акио Морита: «Отдел кадров или управляющие не всеведущи, и не всегда могут поставить нужного человека на нужное место. Скорее человек сам должен стремиться на подходящую работу. Если он выбирает работу по душе, это даёт ему определённый стимул, так как он получил работу, которую хотел, и, по всей вероятности, будет очень стараться на новом месте. Во всяком случае, таков наш опыт. У нас много рабочих мест и много работников, так почему бы не найти на каждое место человека, который действительно хочет на нём работать? Я начал издавать еженедельную газету компании с объявлениями о вакансиях. От этой «внутренней биржи труда» мы получаем двойную выгоду: люди находят работу, которая их больше удовлетворяет, а отдел кадров выявляет руководителей, с которыми подчинённые не хотят работать».

Ещё один непонятный момент: почему всё делается на ногах? Сохранять концентрацию внимания, в течение двенадцати часов закручивая мелкие шурупчики на движущихся деталях, стоя на одном месте – не пробовали? Даже с перекурами на 10 минут через два часа. Варикоз и прочее – это другая тема. Да, никто никого не держит. Но как быть с мотивацией персонала? Который никем и ничем не удерживается. И вот тут мы плавно переходим к вопросу о житье-бытье этого самого персонала.

На порядки в общежитии я обратил внимание не сразу. Началось с того, что мне понадобилось два дня выходных с ночёвкой в Москве, чтобы навестить друзей и съездить с ними на МАКС. За неделю бригадирша подписала моё заявление у директора по производству от GSR, но правила внутреннего распорядка требовали ещё и визы коменданта общежития на отдельном бланке, который выдаётся администратором непосредственно утром выходного дня, и подписывается не ранее 09:00. А то я размышлял выехать из Можайска семичасовой электричкой и быть в Москве уже в девять.

И вот, сижу я, жду, когда придёт комендант. «Личный состав» в 07:20 уехал на завод. Ко мне бодрым шагом, будто неся радостную весть, подходит недавно поступивший охранник Ваня, и заявляет:

- Братан, у меня для тебя работа есть – в курилке убраться надо.

От неожиданности я не сразу нашёлся, что и сказать. Пригласил его присесть рядом и объяснил, что я в принципе не против полезных дел, и сам люблю порядок. Но, как минимум, он обратился не по адресу – уже только хотя бы потому, что за всё время я не бросил ни

одного окурка, потому как некурящий. Да и не было ни слова о хозяйственных работах ни в одном документе. Он ушёл, но через какое-то время вернулся опять:

- Братан, кроме тебя никого нет – давай.

Этот вопрос он так и остался решать сам, а я с подписью коменданта и двухчасовой задержкой рванул на станцию. Но оказалось, что, пропустив утренние электрички, участок железной дороги закрыли на ремонт. Первая электричка пойдёт только после обеда. Пошёл на автобус. В Москву я прибыл за полдень. А после обеда погода испортилась, и пошёл затяжной осенний дождь. Поездку на МАКС пришлось отменить. Представляете, как я был «благодарен» компании?

Естественно, прибыв из «увольнения», я начал спрашивать у «старослужащих», что тут, как и почему. Верилось услышанному не очень, хотя всё логично. А вскоре и наглядный случай подоспел.

Вечером, после работы, по комнатам прошёлся охранник, объявив, что начальник охраны Рома ждёт всех на собрание. Трое или четверо ребят создали проблемы: у одного нашли наркоту, другой в городе попался нетрезвым и привёл с собой ментов, остальные – ещё чего-то. В их честь и был разбор. После собрания я спросил у Ромы, почему бы их просто не уволить и отправить домой – налицо ведь нарушение внутреннего распорядка. Ответ:

- Не могу я их отправить, не имею права.

- Потому что на них заполняются табели и капают денежки?

- Да.

С паршивой овцы хоть шерсти клок. Потому и не требуются справки из нарко- и псих-диспансеров при поступлении на работу. Но зачем же отношение к нескольким штрафникам проецировать на всех остальных и создавать атмосферу исправительного учреждения? И я не раз задавался вопросом: «Я сюда работать приехал, или отбывать наказание?» Вот почему контракты составляются только на одну вахту – люди не хотят сюда возвращаться. Фишка в том, что хоть мы получаем зарплату от фирмы, фирма получает деньги за то, что мы работаем на заводе. Так что, кто кого кормит – вопрос интересный. И на кого выгоднее делать ставку: на паршивых овец или на кур, несущих золотые яйца?

Из ряда вон случай произошёл с братьями Титовыми. Сергею – 55 лет (я его называл дедом), Андрей – чуть младше. Их и ещё несколько человек привезли ночью на машине из Белоруссии прямо в общагу, без оформления в московском офисе. Оформили их заочно, но, видимо, не полностью, т.к. банковские карточки, которые люди обычно получают через неделю, они не получили и через две недели, и через три... Народ уже за предыдущий месяц зарплаты получил, а им всё обещают. Пока не израсходовали аварийную заначку на дорогу домой, решили уволиться и уехать. Начальство убедило подождать до понедельника. Согласились, но без выхода на работу – доверие исчерпано. На второй или третий день их ожидания, приехав вечером с работы, нашёл Сергея, как-то ещё державшегося и

ободрявшего Андрюху, совсем без настроения. А пришлось им, оказывается, носить картошку со склада в столовую, и несколько часов там её чистить. Но самое обидное было, сказал Сергей, когда он, старик, нёс на плече мешок картошки, а молодые охранники курили и обсуждали, как их двоих завтра прямо с постели вытащить на уборку территории.

Рассказ деда я выслушал относительно спокойно, т.к. удивляться перестал ещё той ночью, когда в спящую комнату ворвался охранник:

- Подъём, собрание! Вы чё, не поняли, что ли, я кому сказал?!!

Это приехал какой-то начальник из московского офиса для поддержания обратной связи: интересовался нашими проблемами, записывал пожелания... Я спросил у Ромы, почему бы прямо сейчас не поднять вопрос об «экстрадиции» нарушителей внутреннего распорядка. С каким-то смешанным чувством он рассмеялся и ничего не сказал.

Однако ставить крест на GSR я передумал.

Во-первых, у этой фирмы немало плюсов. Из почти десятка аутсорсинговых фирм, поставляющих рабочую силу на завод LG, по «сумме баллов» GSR с заметным отрывом лидирует: по оплате, по материальной базе, питанию (повара просто молодцы).

Во-вторых, для жителей депрессивных регионов это всё-таки вариант (при мне там работали две семейные пары). Кстати, господа начальники аутсорсинговых компаний, имейте в виду, что у вас работают и выпускники детских домов, которым действительно податься некуда – а уж за них спросится. Вы реально можете дать им путёвку в жизнь.

В-третьих, все имеющиеся минусы исправить не так сложно – было бы желание. Во второй половине моей вахты начальники, приезжавшие в общагу (коротко стриженные крепкие, волевые дяди), провели вместо традиционного собрания анонимное анкетирование. После чего сменилась большая часть охраны, появился один автобус междугородного типа, «сидячий» (сапоги – лицо солдата, автобус – лицо фирмы), ну и ещё какие-то перемены, наверное, были.

Но расстаться на хорошей ноте не получилось. Утром последнего рабочего дня у столовой меня встретил мой «братан», указывая антенной рации на кучу грязных пустых коробок:

- Взял, вынес!

Выносить пришлось другому парню, но мне настроение было испорчено. Не дешевле было бы дополнить штат общежития разнорабочим, нежели терять людей и репутацию? Кто-то рассказывал про аутсорсинговую фирму, которая каждые три месяца меняла название.

Даже не сомневаюсь, волевые дяди могут сделать так, чтобы в GSR можно было попасть только по конкурсу или по блату – если поставят себе такую цель. Тем более, что за полтора десятка лет они смогли стать партнёрами многих именитых Клиентов: Вимм-Билль-Данн, Пепси, Кока, Леруа Мерлен, Ашан, Икеа, DHL, Индезит...

Думаю, тем же Клиентам не всё равно, с каким настроением работают люди на их производствах. На мой «провокационный» опрос среди сборщиков, стоит ли покупать

продукцию LG, диапазон ответов был: от неуверенного «Ну-у, не зна-аю...» до убеждённого «Конечно, нет!». Хотя объективности ради должен признать, что изо всей техники LG в нашем доме только отцовский мобильник KF300 притормаживает (процессор слабый?), а всё остальное работает нормально. Мотивация персонала аутсорсинговых компаний – тема ещё свежая, и даже диссертабельная.

Не сказал бы, что я разочарован этой «практикой» – просто нюхнул реальности. Надеюсь, все, кого я «зацепил», примут информацию конструктивно, как это умеет Юлия Споркова: «Критика – самое ценное, что вообще можно получить извне». Относительно хвастовства скажу, что этот репортаж – своего рода отчёт перед земляками. Ну а мне, судя по моей эволюции (грузчик – сборщик – ...) быть в следующий раз оператором 3-D принтера. Я не пророк, просто живу в своём отечестве :-)

Оркен Утебалиев,
Дарьинск
Ноябрь, 2013 г.

Каждая компания, вне зависимости от её размера, должна иметь цели, отличные от получения прибыли, цели, которые оправдывают её существование. Миссия предпринимателя – преодолеть бедность.

Консуэк Мацусита

Большая часть населения живёт заработной платой. Уровень её жизни определяет благосостояние нации. Амбиции каждого работодателя должны быть в том, чтобы платить своим рабочим больше, чем все его конкуренты, а амбиции рабочих – сделать это возможным. Мы опрокинули подлый обычай платить рабочему минимум, за который он согласен работать. Таким обычаям не должно быть места – иначе нам никогда не справиться с бедностью.

Генри Форд



Формовочные машины МираТека



Линия сборки стиральных машин.

В тюбетейке – парень из Уральска, тот самый, который вставлял разъёмы.



Рационализм руководства компании.



Послание Президента Компании LG

Приветствую вас, уважаемые коллеги!

Вот и прошла первая половина 2013 года. Оглядываясь назад, я вижу, что мы многого достигли и это Ваша заслуга, но также есть моменты, которые все еще требуют улучшений. Если рассматривать картину в целом, то наши ключевые бизнес направления находятся в зоне слабо развивающихся рынков. Тем не менее, несмотря на неблагоприятную среду и, благодаря вашей приверженности к фундаментальным основам, мы добились роста по сравнению с прошлым годом. Ключевую роль сыграли наши смартфоны, которые совершили переворот на рынке, создав высокую конкурентоспособность.

Однако не всё так гладко.... За исключением смартфонов лишь несколько участников приносят нам прибыль, а в некоторых областях мы несем убытки, более того, прибыль компании снизилась по сравнению с прошлым годом. Это означает, что, несмотря на то, что мы добились высоких показателей в продажах, наша приверженность к фундаментальным основам не достаточно сильна, или даже хуже - слабеет по некоторым показателям.

С другой стороны, мы стали свидетелями многих положительных изменений, которые открывают перед нами яркие перспективы. Ежедневный менеджмент - одно из самых значимых изменений этого года, благодаря ему улучшились показатели эффективности управления, такие как качество.

Для светлого и процветающего будущего LG Electronics должны выполняться следующие директивы:

Во-первых, наши ключевые бизнес-направления будут сфокусированы на прибыльности, чтобы отвечать тренду слабого развития рынка.

Производство и продажа мелкой бытовой техники должны стать нашим ключевым направлением. Чтобы компенсировать слабый рост основных направлений деятельности, мы будем стремиться к развитию новых потребностей на рынке, таких как фильтры для воды, умные пылесосы и карманные фотопринтеры.

Продажа мелкой бытовой техники не только увеличит нашу прибыль, но и привлечет молодое поколение, укрепив имидж компании, как компании, которая внимательно прислушивается к мнению потребителя и воплощает проекты, основанные на креативных и творческих идеях.

Я искренне верю, что именно ваши креативные и оригинальные идеи дадут нам больше возможностей для производства новых продуктов и создания новых рынков.

Во-вторых, сектор B2B будет признан стратегическим направлением для систематического развития.

Чтобы превратить нашу бизнес-структуру в B2B-ориентированную, нам необходимо укреплять данную организацию и окружающую нас среду, а также строить основы для экономического роста. Я искренне надеюсь, что ваш опыт - это главный ключ в стабилизации B2B - процесса, который в будущем станет нашим основным направлением.

В-третьих, нашим следующим развивающим направлением будет: энергетический бизнес.

Благодаря тщательной подготовке мы можем быть уверены в том, что энергетические предприятия стабилизируются и быстро войдут в наш основной бизнес.

Основываясь на вышесказанном, я подготовлен к настоящему и будущему LG Electronics вместе с вами, мои дорогие коллеги! Чтобы добиться успеха в достижении поставленных задач, мы должны развивать свои навыки. Продукты, изготовленные благодаря творческим и оригинальным идеям, уверенно продвигаются, несмотря на конкуренцию. Эти идеи приходят от сотрудников, таких как вы, которые работают в сферах, близких к клиентам. Поэтому я хотел бы попросить вашего активного участия в создании идей, которые должны быть тщательно рассмотрены, чтобы добиться успеха в бизнесе.

Я, в свою очередь, обещаю признавать великие идеи и достойно награждать сотрудников за них!

Кроме того, «соблюдение основ», таких как Jeong-do management, должно непрерывно и строго соблюдаться. Если есть какие-либо нарушения этих принципов - нарушитель должен понести полную ответственность независимо от его ее должности.

И последнее, но не менее важное. Я прошу вашей полной вовлеченности в создании уникальной рабочей культуры LGE. Наша уникальная рабочая культура создается тогда, когда лучший опыт от каждого из наших филиалов передается другим, чтобы мы могли учиться друг у друга.

Также важно поддерживать баланс работы и личной жизни таким образом, чтобы наши сотрудники могли быть полностью вовлечены в работу, а при ее выполнении - отправиться на заслуженный отдых!

Дорогие Коллеги, не позволяйте плохой погоде влиять на вас. Прежде всего, Я желаю вам здоровья!

Спасибо.

Искренне Ваш,
Бон Джон Ку

* (Business to Business- этот сектор рынка работает не на конечного потребителя, а на такие же компании, то есть на другой бизнес)

06.10.13 20:07



Поддон-ящики в отделении стиральных машин. На обычный складской поддон ставятся бортики из четырёх досок на шарнирах, похожих на видоизменённые дверные навесы. Высота наращивания бортиков ограничивается разумной достаточностью. По мере расхода материалов бортики снимаются, чтобы легче было доставать, и складываются отдельно.