

Развитие культуры непрерывных улучшений - управление идеями сотрудников



Что носится в воздухе и чего
требуется время, то может возникнуть
одновременно в ста головах без
всякого заимствования.

Иоганн Вольфганг Гёте

Информация о компании

ООО «Сыктывкархлеб» является крупнейшим производителем хлеба и хлебобулочной продукции в Республике Коми.

Основным видом деятельности хлебокомбината является производство и реализация хлеба, хлебобулочных, и кондитерских изделий. Ассортимент, вырабатываемый на предприятии, безграничен и насчитывает более 280 наименований сертифицированной продукции.

Среднесуточный объем производства комбината - 38 тонн готовой продукции в сутки.

Численность работников – 650 человек.

Участник Национального проекта «Производительность труда» 2022 года.

Познакомиться с информацией о компании можно на сайте <http://www.s-hleb.ru>



Актуальность проекта

Развитие вовлечённости сотрудников через подачу идей важно, чтобы повысить эффективность и долгосрочный успех компании за счет устранения потерь и поиска внутренних резервов без привлечения существенных финансовых ресурсов в условиях нестабильности экономики и внешних вызовов.

Цель проекта

Выстроить систему подачи предложений по улучшениям работниками компании с целью экономии ресурсов, поиска потерь и внутренних резервов повышения производительности. Обеспечение эмоциональной привязанности сотрудника к работе, компании и её целям, готовности вкладывать усилия в достижение общего результата.

Миссия проекта

Каждый сотрудник может внести свой вклад в развитие и решение проблем предприятия, каждая идея должна быть услышана.

Наши достижения по подаче предложений по улучшениям

Старт проекта на предприятии
декабрь 2022 года

- ✓ Подано **399 ППУ**
- ✓ Принято к реализации **173 ППУ**
- ✓ Фактически реализовано **163 ППУ**
- ✓ Авторы ППУ **182 Работника**
- ✓ Охват подразделений – **100%**
- ✓ Сумма выплаченного авторского вознаграждения **176 000 рублей**

Как мы этого достигли



1. Тренинг по ППУ

- ✓ Изучение 7 видов потерь;
- ✓ Видео с производственного участка;
- ✓ Поиск потерь, формулирование проблем;
- ✓ Поиск решений – мозговой штурм;
- ✓ Заполнение бланка ППУ по выбранному предложению по улучшениям;
- ✓ В конце тренинга 10-15 минут для консультации по ППУ: от жалобы работника – к идее по решению;
- ✓ Проекция ситуаций на тренинге на реальное производство, рабочие места работников.
- ✓ **ВАЖНО:** экспертиза внутреннего тренера!

*Думать – самая трудная работа, а
излагать свои мысли верно, ясно,
убедительно – сложнейшая задача.*

Генри Форд



2. Примеры «до» и «после»

- ✓ Фото с кратким описанием без сложных терминов;
- ✓ Обязательно фото «до»!
- ✓ Тиражирование на внутренних ресурсах компании для работников (Телеграм, Битрикс, внутренний портал и т.п.)
- ✓ Размещение на инфостендах в подразделениях

«Я хочу и могу сделать так же на своем рабочем месте. И даже лучше».



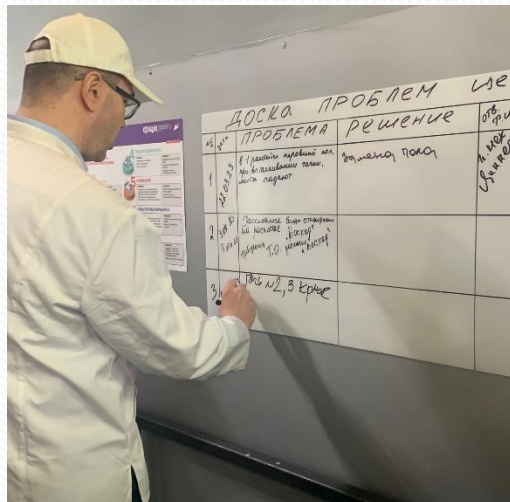
3. Выходы на производство. Доска решения проблем

ВАЖНО:

- ✓ Выход внутреннего тренера и/или уполномоченного по ППУ в составе группы обязателен;
- ✓ Чек-лист выхода на производственную площадку;
- ✓ Диалог с рабочими на местах;
- ✓ Фиксация проблем и предложений по их решению со слов работников.

«Часто руководитель настолько уверен, что единственная цель сотрудников - что-то у него "отжать", что перестаёт отличать просьбы и манипуляции от идей и предложений»

Анна Гулимова



4. Экскурсии в подразделения/ другие предприятия отрасли

- ✓ Доступ к накопленной в компании экспертизе большому числу сотрудников;
- ✓ Формирование корпоративной базы знаний;
- ✓ Создание специальных онлайн-платформ или внутренних форумов для обсуждения идей;
- ✓ «Взгляд со стороны» на ежедневные процессы и операции
- ✓ Заимствование лучших практик



5. Отклоненные ППУ

Вовсе не обязательно принимать каждое рационализаторское предложение, но если не воскликнуть: «Отлично придумано!» — и не похлопать придумавшего по спине, он уже никогда ничего вам больше не предложит. Такого рода реакция показывает человеку — он что-то значит.

Ли Якокка

ВАЖНО:

- ✓ Обратная связь обязательна!
- ✓ Публичное размещение – реестр доступен всем;
- ✓ Кто дает обратную связь;
- ✓ Как дается обратная связь;
- ✓ Срок обратной связи.

№	СП	Название предложения	Автор	Дата подачи	Классификация предложения	Статус (Принято к внедрению, отклонено, на доработку, внедрено)	Дата отработки статуса	Экономический эффект, руб.	Ответственный за доработку или внедрение	Премия Автору, руб.
325	цех 6	Защитный железный лист в зоне выбивания хлеба из форм	Хоруженко А.А.	25.06.24	КП	ОТКЛОНЕНО		Не является ППУ. Данный металлический лист изначально крепился к стене и был демонтирован для чистки. На данный момент установлен обратно на данное место и применяется в работе.		
326	цех 6	Перенос наружного блока кондиционера	Масенкова И.Н.	25.06.24	ККБТ	ПРИНЯТО К ВНЕДРЕНИЮ	30.09.24	Е.С. Михайлов		500
327	цех 1	Доступ к баку мочки в дрожжевом отделении	Можаева Т.М.	04.07.24	КП, ККБТ	ВНЕДРЕНО	17.07.24	Е.С. Михайлов		1000
328	цех 2	Использование рапий на единой частоте комбината для реакции на внештатные ситуации	Деденкова О.С.	09.07.24	ККБТ	НА ДОРАБОТКУ	30.09.24	М.А. Козлов, Е.Б. Беляева, Д.В. Габов		
329	УЭП	Улучшение условий отдыха в перерывах	Баданин Е.А.	07.08.24	ККБТ	ОТКЛОНЕНО		Не является ППУ. Курилка - не является местом отдыха работников. Кроме того, нахождение под воздействием паров никотина негативно сказывается на здоровье. Места для отдыха и приема пищи оборудованы в структурных подразделениях.		
330	РММ	Справочник номеров	Готман А.М.	07.08.24	ВК	ОТКЛОНЕНО		Не является ППУ. Данные телефоны размещены в памятке "Цепочка помощи" в цехах. В течение месяца данная памятка будет актуализирована А.В. Циммером и размещена во всех структурных подразделениях.		
331	РММ	Установка зеркала в слепой зоне	Готман А.М.	07.08.24	ККБТ	ОТКЛОНЕНО		Затраты на внедрение (приобретение зеркала) существенно превышают эффект от реализации. Данный участок дороги не характеризуется интенсивным движением транспорта		
332	РММ	Благоустройство территории	Готман А.М.	07.08.24	ККБТ	ОТКЛОНЕНО		Не является ППУ, так как не влияет на повышение эффективности процессов и персонала, имеет лишь затратную часть при внедрении. Несет только декоративные функции.		

Отклоненное ППУ – может стать отличной базой для углубленного изучения вопроса

6. Мотивация



- ✓ Материальное вознаграждение;
- ✓ Публичная благодарность среди коллег и вручение подарка из рук генерального директора;
- ✓ Участие в конкурсах;
- ✓ Доска почета и выявление лидеров по подаче идей

Конкурс «Лидеры улучшений 2025»

Номинации:

«Лучшее предложение»

«Креатив года»

«Сделай сам»

«Лучший подающий»

Награда каждому победителю

10 000 рублей



ПОДАТЬ ПТУ



В конкурсе участвуют все предложения по улучшениям сотрудников (ППУ), принятые к реализации экспертной комиссией и внедренные в течение 2025 года*

Выбор победителей экспертной комиссией состоится до 20 декабря 2025 года

В каждой номинации будет два победителя: среди рабочих и АУП/ИТР

*начиная с 27.12.2024 г.

