Мастера и рабочие (2)

**Интервьюер**: А куда?

Респондент 1: Ну, это компания должна решать куда. Откуда станок пришел, туда, в Испанию, его пусть и отправляют обучаться на полгода, чтобы он потом приехал специалистом и начал обучать людей здесь.

**Интервьюер**: Да.

Респондент 1: Приехал он, за неделю обучил их, и они потом стоят репу чешут, а как же делать-то.

Респондент 2: А как это с испанского переводится а?

Респондент 1: Нет, станок то на русском, все на русском, там просто делать их заставляют, а он не знает.

**Интервьюер**: Да.

Респондент 1: Его только что со станка сняли, пойдешь работать, пойду, все потому, что станок то хороший. Он приехал, с нами месяц с переводчиком поговорил, поговорил, все. А дальше то что?

**Интервьюер**: Ну, то есть смотрите.

Респондент 1: Надо обучать людей, развивать.

**Интервьюер**: Если я правильно слышу, у Вас есть несколько таких ключевых идей, которые можно свести к тому, что, первое- важно развивать предприятие системно.

Респондент 1: Изнутри.

**Интервьюер**: И изнутри.

Респондент 1: Конечно.

**Интервьюер**: При этом важно не только обновлять оборудование, но и вкладываться в людей, системно их учить, и при этом чтобы это обучение было каким-то таким, ну, основательным, чтобы как минимум несколько ключевых специалистов досконально разобрались в новой технике, новой технологии, потом транслировали это другим работникам. И что вообще, тема развития является очень мотивирующей и нравиться учиться новому, это, ну, в тот момент, когда вас направляют на обучение, когда вы ощущаете что в этот момент компания о вас заботится и это для вас не обучение как из-под палки, типа опять отправили, ну, такое часто встречается в крупных компаниях, что к обучению относятся негативно. А у вас скорее наоборот, обучение является каким-то таким, реально мотивирующим и классным событием, или нет, а?

Респондент 1: Знаете еще вот такое вот предложение, вот у нас сейчас больше всего приходит молодежи, уже староверы такие заводчане уходят отсюда, как бы со своими идеями, которые работают хорошо. Вот надо придумать какую-то программу, чтобы к ним, допустим за пять лет до его ухода до пенсии, ученика давали ему, делали, проплачивали, хорошо, чтобы к нему относились, ну, он передал все эти идеи, все смыслы.

**Интервьюер**: А сейчас нет такого? Человек уходит и никто.

Респондент 1: Человек уходит, ну он, ему дают ученика. Но что он будет учить и работу надо соответственно свою выполнять плюс к этому, а он передавал бы вот это вот все.

**Интервьюер**: Наставничество не поощряется?

Респондент 1: Оно поощряется, поощряется, но допустим вот я говорю, вот именно к староверам, которые сейчас уйдут и все.

Респондент 2: Уйдут.

Респондент 1: Да.

Респондент 2: Нет, у нас поощряется наставничество. Только.

Респондент 1: У нас эта система работает на уровне управляющего директора. То есть у него есть советники. В основном, это уважаемые люди, бывшие начальники цехов, каких-то организаций. То есть к которым реально прислушиваются, которые реально дают какие-то хорошие идеи, чаще всего. Вот, говорят на уровне цехов, на уровне подразделений, именно, такого нет.

Респондент 2: У нас есть штат просто, за пределы штата мы просто выйти не можем.

**Интервьюер**: Хм

Респондент 2: Так что, чтобы народ набрать для передачи опыта. У нас же как, сначала сокращается.

**Интервьюер**: Сначала сокращается.

Респондент 2: Ну, уходит, да, человек уходит. А потом на его место берется.

Респондент 1: Если придет.

Респондент 2: Да. Новый работник. И получается его обучают ну те, кто что-то знает.

Респондент 1: Ну в основном сам, да. По книжечкам. И вот смотрит, увидел, углядел, ага. Не надо вот это вот внедрять. Развитие компании все идет изнутри. Будет она развиваться изнутри, будет и все время строить вместе.

**Интервьюер**: Если вернуться к этому слогану, могу вам рассказать, какой смысл исходно президент и вице-президент вкладывали в эту идею.

Респондент 1: Ну они же не сами придумывали.

**Интервьюер**: Сами придумывали с консультантами. Это действительно продукт их творчества. Эээ.

Респондент 1: Можно вот к этому слогану подходит «Время строить вместе». Вот то, что мы сейчас обсуждали да, когда к ученику, ученика будут присваивать к этому учителю.

**Интервьюер**: Да.

Респондент 1: Это время строить вместе. Вот они это развивают.

**Интервьюер**: Вот смотрите. Нет, если не интересно, могу не объяснять.

Респондент 1: Нет, расскажите.

Респондент 2: Слушаем вас.

**Интервьюер**: Так вот, идея была какая, после того как руководство компании получило отчет, в котором, ну, по результатам фокус группы, они увидели, что сейчас во всех предприятиях у сотрудников есть, ну, некоторые, каждый из сотрудников прикипел к своему конкретному предприятию, а с глобальным Евразом себя никак не ассоциирует в основном. И все работают на своих заводах, на своих, эээ, фабриках, на своих. В общем каждый на своем каком-то участке.

Респондент 1: В своей сфере.

**Интервьюер**: А?

Респондент 1: В своей сфере.

**Интервьюер**: Да, в своей сфере. А Евраз это какая-то далекая московская ерунда, которая, ну, скорее мешает, чем помогает.

Респондент 2: Глубоко. Шучу.

**Интервьюер**: И в тот момент, когда вот это скажем так они увидели осознание. Осознали, поняли.