

h

Консультативный совет

Круглый стол «Взаимодействие
HR лидеров и профсоюзов»

07 Апреля 2010

Платонова Наталья

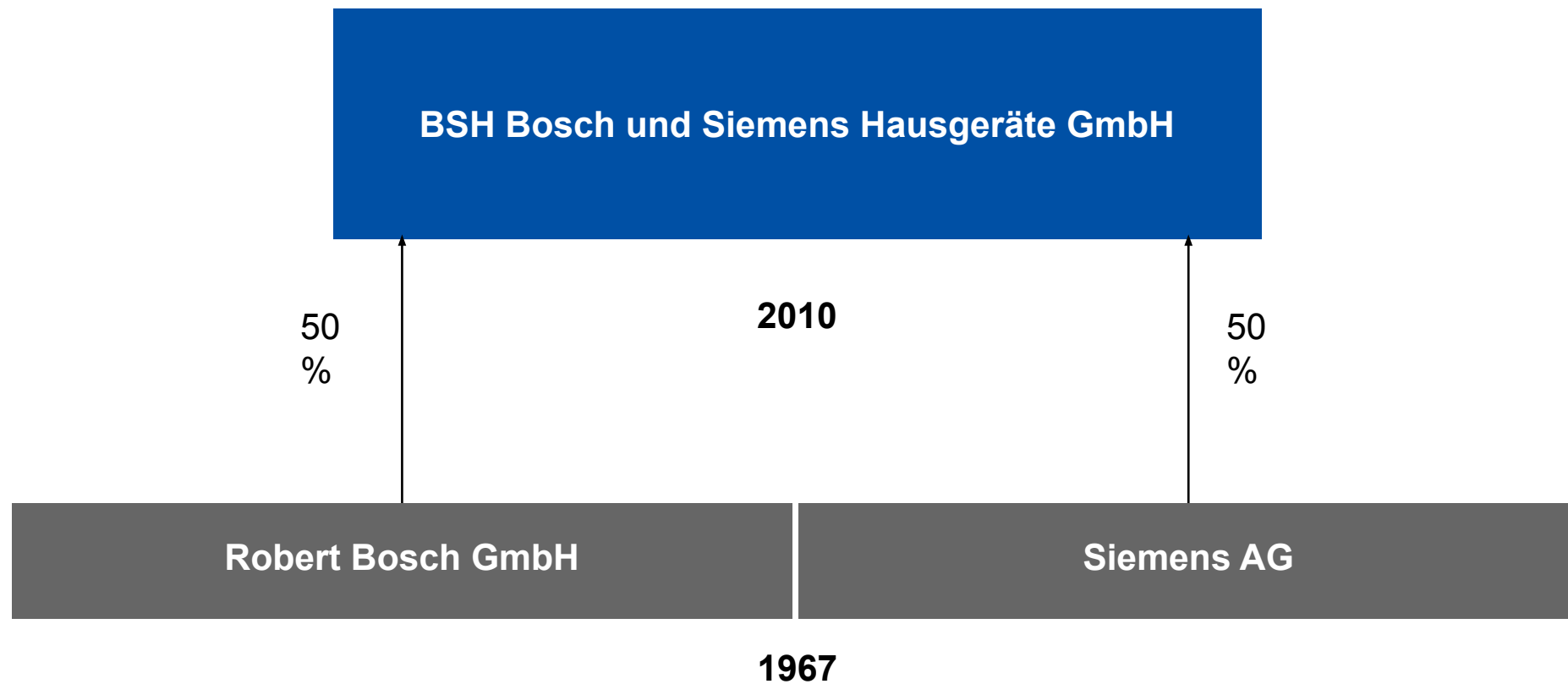
Руководитель департамента

По работе с персоналом

ООО «БСХ Бытовые Приборы»



Компания BSH Bosch и Siemens Бытовые Приборы



BSH – глобальный мировой успех

- 14 торговых марок
- Более 40.000 сотрудников*
- Продажи 8.76 млрд. EUR
- 68 компаний в > 40 странах*
- 44 завода в Европе, США, Латинской Америке и Азии
- Глобальная сеть продаж и сервисного обслуживания



* Данные на 31.12.2008

Портфолио наших брендов

Основные бренды



SIEMENS

Специализированные бренды

GAGGENAU



Thermador[®]

Constructa

viva

ufesa

Региональные бренды



LYNX

PITSOS

PROFILO



COLDEX

BSH Санкт-Петербург/Стрельна, Центр по производству бытовой техники

ООО БСХ Бытовые Приборы

- **Фабрика холодильников (2011)**

Площадь	25000 m ²	(32000)
Мощность	250 000 шт./год	(500000)
Сотрудники	400	(600)
Инвестиции	34 млн.€	(59)

- **Фабрика стиральных машин (план)**

Площадь		(33000m ²)
Мощность		(500000)
Сотрудники		(450)
Инвестиции		(40 Mio €)

- **Логистический центр (заключительный этап)**

Площадь	11000 m ²	(30000)
Инвестиции	8 млн.€	(20)

Завод по производству холодильников – сентябрь 2006



Возможные варианты согласно законодательства

- Профсоюз .
- Коллективный договор
- Рабочий совет (немецкий вариант)
- Консультативный совет

Консультативный совет

- Совет состоит из 10 представителей компании , выбранных на добровольной основе из следующих департаментов:
 - группа 1: 2 человека - представители от офиса
 - группа 2: 4 человека от производства (по 2 человека от каждой смены)
 - группа 3: 1 человек от склада готовой продукции
 - группа 4: 1 человек от ИТР
 - группа 5: 1 человек от производственной логистики
 - 1 постоянный представитель от HR департамента (модератор)
- Комитет проводит встречи 1 раз в месяц. Организация и приглашения проводятся силами HR.
- Встречи проходят во время рабочего времени , во время пересменки на производстве и продолжительностью не более 1 часа
- Сотрудники могут высказывать свои «пожелания», «комментарии», «претензии» через представителей, специальные ящики или по электронной почте.
- Основная функция комитета – рекомендательный характер и предотвращение появления сложных/ конфликтных ситуаций, связанных с рабочим процессом
- Основная мотивация для представителей – участие в «управлении» компании, вынесения предложений по улучшению
- Все решения и «претензии» фиксируются и опубликовываются

Выборы

- Открытые выборы
- 2 этапа:
 - Предварительный отбор - 1 этап: **каждый** сотрудник в совей группе может выдвинуть «номинантов» в количестве соответствующим количеству участников в группе (например от офиса не более 2 человек)
 - Сотрудники имеющие доступ к электронной почте, могут присылать «номинантов» в HR
 - Сотрудники не имеющие доступы к электронной почте получали через бригадиров специальные бланки для заполнения. Бригадиры делали отметки о выдачи.
 - Финальный лист «номинантов» составлялся на основании подсчета большинства голосов, но не более 6 человек от офиса, 12 – от производства, 3- от остальных отделов)
 - 2 этап: сотрудники по группам под роспись получали бюллетени с окончательными списками. Списки заранее были опубликованы, чтобы у сотрудников было время подумать и выбрать.
- Победители – набравшие наибольшее количество голосов, остальные попали в резерв

Консультативный совет

- Основные обязанности:
 - Охрана труда:
 - Контроль охраны труда на рабочих местах
 - Вынесение предложений по улучшению условий труда на рабочих местах
 - Социальные вопросы:
 - Работа с «претензиями» (столовая, транспорт, ДМС)
 - Работа с Соц.фондом (детский лагерь, пансионаты и т.д.)
 - «внеклассная» работа:
 - помощь HR в организации корпоративных мероприятий
 - Помощь в организации местной газеты

Организационный процесс

