



ДЕПАРТАМЕНТ ИНВЕСТИЦИОННОЙ
И ПРОМЫШЛЕННОЙ ПОЛИТИКИ
ГОРОДА МОСКВЫ



КАРАЧАРОВСКИЙ
МЕХАНИЧЕСКИЙ ЗАВОД
ОСНОВАН В 1950 ГОДУ

Реализуемые управленческие практики в области устойчивого развития

2025 г.

1. Система ключевых показателей эффективности (KPI) деятельности структурных подразделений.

Для обеспечения связи между социальной ответственностью и управленческими решениями ключевые показатели эффективности интегрированы в систему бонусов руководителей. Размер переменной части вознаграждения руководителей поставлен в прямую зависимость от таких метрик, как удовлетворенность команд условиями труда, уровень текучести кадров и степень использования социальных программ. Данный подход мотивирует управленческий состав заботиться о достижении производственных результатов. В итоге система бонусов превращается в действенный механизм повышения качества социальной политики на всех уровнях управления.

The image shows a screenshot of a web-based form for entering the actual value of a KPI-307. The form is titled "Внесение фактического значения показателя KPI-307. Тестовый показатель (прямой рас" and includes the following sections:

- Информация о показателе:**
 - Показатель эффективности
 - Краткое описание
 - Ответственный за достижение
 - Тип расчета показателя: Прямой расчет
 - Единица измерения показателя: %
- Квартальное значение показателя эффективности:**
 - Отчетный год: 2 026
 - Отчетный период: 1 квартал
 - Плановое значение: %
 - Фактическое значение: %
 - Степень достижения показателя: %
- Комментарий к фактическому значению***
- Прикрепить файлы с первичными данными**
- Маршрут будущего согласования**

2. Ежеквартальная оценка по результативности деятельности.

В компании внедрена ежеквартальная оценка результативности деятельности сотрудников, включающая три ключевых компонента: количество допущенных ошибок, уровень проявленной инициативности и сложность решаемых операционных задач. Данный подход позволяет получить сбалансированную картину вклада каждого работника, учитывая не только безупречность исполнения, но и готовность брать на себя более трудоемкие функции. Анализ количества ошибок служит инструментом выявления зон для дополнительного обучения, тогда как оценка инициативности и сложности задач стимулирует профессиональное развитие. Регулярное проведение такой оценки обеспечивает прозрачность критериев успеха и справедливую обратную связь для сотрудников. В результате формируется культура постоянного совершенствования, где внимание к недочетам сочетается с поощрением активности и освоением более сложных операционных процессов.

Оценить результативность Тест 4 Тест 4 Тест 4 за 1 квартал 2026 года

Оценка результативности сотрудника

Оцениваемый сотрудник: [Имя] Должность: [Должность]

Отчетный год: 2 026 Период оценки: 1 квартал

Количество ошибок

B Ошибки редки и носят эпизодический характер. Если они случаются, сотрудник выводит их до проверки руководителем. В последующих задачах избегает аналогичных недочетов, демонстрирует способность учиться на опыте.

Сложность операционных задач

B Уверенно выполняет сложные задачи, практически не нуждается в дополнительном разъяснении. При необходимости использует ресурсы и информацию, не дожидаясь инструкций от руководителя.

Инициативная продуктивность

B В большинстве случаев работает автономно, ответственно подходит к деталям, структурирует свою работу. Если возникают сложности, заранее продумывает возможные варианты решений перед обращением за помощью.

Итоговая оценка

B Комментарий к оценке* [Текст]

Оценка будет направлена на согласование

3. Грейдинг сотрудников с использованием описания профиля функционала.

Для выстраивания прозрачной системы оплаты труда и карьерного роста применяется грейдинг сотрудников, основанное на детальном описании профилей функционала. Каждому грейду соответствует четко определенный набор категорий, что исключает субъективный подход при распределении должностей. Такая система создает равные условия для профессионального развития всех сотрудников и способствует удержанию квалифицированных кадров. Благодаря внедрению грейдинга с функциональными профилями достигается справедливая дифференциация вознаграждения и повышается мотивация персонала к освоению более сложных задач.

Базовые параметры

Организация* [Поиск элемента]

Подразделение по упр. структуре

Подразделение* [Поиск элемента]

Функциональная должность*

Категория должности*

Должность непосредственного руководителя* [Поиск элемента]

Количество подразделений в подчинении* [] Количество человек в подчинении* []

Деятельность*

Области ответственности

Цели

Ответственный исполнитель	Сопланировщик	Исполнитель	Реализатор

KPI

Ответственный исполнитель	Исполнитель	Реализатор

Описание уровня управленческого влияния

Продукт* [] Потребитель продукта (должностное лицо/функция организации)* []

Полномочия

Название коллегиального органа, организации, структура*	Роль, полномочия*

4. Профессиональное корпоративное обучение и повышение квалификации

КМЗ сотрудничает с рядом учебных центров, в том числе с АНО «Профессии будущего». В рамках этого партнёрства заключён рамочный договор на оказание образовательных услуг и запланировано обучение 1660 сотрудников по блокам: производство – 999, монтаж – 262, сервис – 158, АУП – 215).

В 2025 году в АНО «Профессии будущего» обучилось 20 сотрудников КМЗ.



5. Практика студентов колледжей на предприятии

Завод сотрудничает с колледжами, в том числе:

- а) Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение города Москвы «Московский технологический колледж имени И.А. Лихачёва»;
- б) Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение города Москвы «Колледж Московского транспорта»;
- в) Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение города Москвы «МГКЭИТ»;

Студенты указанных колледжей проходят практику на предприятии.



6. Управление изменениями и развитие управленческих компетенций

Для руководителей и специалистов промышленных предприятий проведены:

- практикум «Управление изменениями на предприятии» с использованием методики ADKAR (всего 38 участников),
- мастер-класс по инновационному мышлению в МФТИ (37 участников)
- ТРИЗ-сессия (134 и 59 участников на этапах цикла)
- воркшоп «Введение в инструменты ТРИЗ» (42 участника)

В рамках партнёрской сессии обсуждались механизмы обмена опытом и интеграция практик стажировок. Также завод взаимодействует с Академией развития промышленности и вузами (НИТУ МИСИС, РЭУ им. Плеханова, НИУ ВШЭ, МФТИ, РУДН и др.) в рамках обучения сотрудников.

