

сфере строительства, неквалифицированные рабочие.

«Если ранее, в условиях „кадрового голода“, компании при приеме кандидата на работу могли сделать послабление в уровне знания английского языка или ПК, например, и специалисту давалось время на то, чтобы подтянуть свои навыки до требуемого уровня, то сейчас об этом не может быть и речи. Работодатели все чаще „ужесточают“ требования к кандидатам, акцентируя внимание на уровне профессиональной квалификации и компетентности сотрудников», — рассказывает директор пермского офиса кадрового агентства «Анкор» Ирина Денисова. Сейчас компании ориентируются прежде всего на высокопрофессиональных кандидатов, обладающих разносторонним опытом, так как во многих компаниях происходит объединение смежных функций в рамках одной должности.

По словам госпожи Денисовой, особым спросом на рынке труда в кризис пользуются опытные специалисты сферы продаж: менеджеры, региональные представители. Востребованы и специалисты по возврату дебиторской задолженности, юристы по слияниям и поглощениям. К самым востребованным позициям относятся: директора по производству, главные энергетики, главные технологи, инженеры, слесари, токари. Есть спрос на специалистов по инженерным системам и продажам технологического оборудования, информационным технологиям и химической промышленности, а также специалистам в области медицины и фармации. «Стоит также отметить, что спрос на высококвалифицированные и узкоспециализированные кадры был, есть и останется в будущем вне зависимости от той или иной отрасли. Количество высококлассных специалистов не увеличилось с наступлением кризисных времен», — констатирует госпожа Денисова.

В то же время, если раньше работодатели, заманивая к себе высококлассных профессионалов, включали в трудовой пакет такие дополнительные гарантии, как полис добровольного медицинского страхования, премии, обещали карьерный рост, то теперь к этому подходят с большой осторожностью. Кроме того, одна из основных тенденций 2009 года — снижение темпов роста заработной платы. Впрочем, ради сохранения своего рабочего места многие сотрудники готовы получать меньшую зарплату.

Прогнозы специалистов на следующий год довольно противоречивы. «Судя по оценкам и прогнозам аналитиков, в том числе и Роструда, наступающий год будет не менее сложным», — говорит руководитель Пермского центра занятости Анатолий Самарин. В кадровых агентствах дают более оптимистичные прогнозы. Как рассказала госпожа Денисова, за последние месяцы количество запросов на подбор персонала от ведущих компаний неуклонно растет. По данным рекрутингового агентства, 70% вакансий, которые были заморожены в начале года, летом были актуализированы. «Начиная с марта 2009 года, мы наблюдаем некое оживление на рынке, хотя до уровня 2008 года пока далеко: по сравнению с третьим кварталом прошлого года вакансий стало в два раза меньше. По нашим оценкам, рынок войдет в стабильную фазу роста в 2010 году, а рост количества вакансий будет составлять не менее 15%», — прогнозирует Ирина Денисова.

ИРИНА ПЕЛЯВИНА

КАДРЫ ПО-ПРЕЖНЕМУ РЕШАЮТ ВСЕ

ОАО «Азот» (входит в состав компании «УРАЛХИМ») является одним из крупнейших градообразующих предприятий Верхнекамья. Именно поэтому от стабильной работы завода зависит во многом ситуация в Березниках.

Являясь крупным налогоплательщиком, «Азот» за девять месяцев 2009 года перечислил в бюджеты разных уровней почти 301,5 млн рублей. В федеральный бюджет было перечислено свыше 16,5 млн рублей, в областной — 213 млн рублей, в городской — 71,8 млн рублей.

В условиях современной финансово-экономической нестабильности предприятию, одному из многих, удалось не только сохранить среднюю заработную плату на прежнем уровне, но и, пусть немного, увеличить ее. По прогнозам руководства предприятия, в конце 2009 года ожидаемая средняя заработная плата азотчиков вырастет к уровню прошлого года на 13 процентов и составит 20,5 тысячи рублей.

«Стабильная работа позволяет «Азоту» ежегодно тратить около 140 млн рублей на реализацию социальных программ предприятия», — говорит Михаил Маркин, директор филиала ООО «УРАЛХИМ» в г. Березники. Результаты этой деятельности предприятия налицо. К примеру, в октябре ОАО «Азот» заняло первое место в отраслевом смотре-конкурсе по эффективности и качеству оздоровления детей и подростков среди коллективов предприятий химической отрасли Пермского края.

Социальный гарант

На «Азоте» условия коллективного договора неукоснительно выполняются всеми его участниками, не случайно он признан одним из лучших в Пермском крае.

«Наш коллективный договор действует до 2010 года», — говорит председатель профсоюзного комитета ОАО «Азот» Татьяна Шеломова. — Несмотря на экономический кризис, нам удалось сохранить и, более того, внести в коллективный договор дополнительные гарантии. С первого сентября наши работники начали получать дотацию на питание. В коллективный договор внесены и дополнительные к гарантированным государством выплаты при несчастных случаях. Конечно, это стало возможно благодаря тому, что «Азот» и в дни кризиса работает без сбоев и развивает как производственную, так и социальную сферы».

На предприятии охвачены вниманием все категории работающих: и многодетные семьи, и молодежь, и ветераны... Бесплатное протезирование зубов для рабочих кислотных цехов, УЗИ для женщин, работающих на предприятии, оплата половины стоимости глазных и лапароскопических операций — все это гарантии, закрепленные коллективным договором для работников «Азота».

Молодые да ранние

Сегодня, когда «Азот» вошел в состав ОАО «Объединенная химическая компания «УРАЛХИМ», одного из крупнейших химических холдингов России, особое внимание стало уделяться повышению профессионализма работников предприятия. Коллектив помолодел и обновился, сохраняя при этом старый проверенный принцип: кадры решают все.

На «Азоте» действуют несколько программ, направленных на привлечение молодежи. Сотрудничая со средними и высшими учебными заведениями, предприятие принимает на производственную практику будущих специалистов, многие из них потом возвращаются сюда полноправными заводчанами. В 2009 году на «Азоте» прошли практику 255 человек, 16 из них уже трудоустроены. 287 азотчиков получают высшее и среднее профессиональное образование.

На предприятии выделяются дополнительные средства на поощрение тех работников, которые

владеют двумя и более профессиями. Такого раньше никогда не было. В 2009 году доплата за освоение смежной профессии установлена 41 азотчику.

На «Азоте» отлажена система наставничества, которая подкрепляется серьезными финансовыми вложениями. В течение девяти месяцев 2009 года у 45 молодых работников появились наставники.

По мнению руководства «Азота», инвестиции в интеллектуальный и творческий потенциал работников не менее важны, чем в техническое перевооружение. На предприятии ежегодно проводится конкурс молодых рационализаторов и изобретателей. В 2008 году 26 предложений нашли свое применение в производстве. Экономический эффект от внедрения данных инноваций достиг 1,33 млн рублей. Вознаграждения рационализаторам в 2008 году составили 402,6 тысячи рублей.



Приобретению необходимых навыков способствуют и конкурсы профмастерства. Победители получают возможность защищать честь предприятия на уровне города и края.

Стратегически важной для «Азота» является программа подготовки кадрового резерва, формирующегося на все должности руководителей. В кадровый резерв на 2008–2009 годы включены 249 человек. 180 человек уже прошли проверку знаний на резервную должность. На руководящие должности назначены 17 человек, 89 резервистам установлены персональные надбавки к зарплате.

На «Азоте» существует своя молодежная организация. В этом году благодаря поддержке компании «УРАЛХИМ» молодые азотчики запустили в Березниках молодежный региональный проект «Лига лидеров». На реализацию проекта «Азот» направил 1 млн рублей. По мнению руководства предприятия, данный проект станет началом привлечения широкого круга молодежи к активной общественной деятельности.

Здоровье — прежде всего!

В санатории-профилактории ОАО «Азот» созданы все условия для полноценного отдыха его работников. Высококвалифицированные специалисты, кабинеты, оснащенные медицинским оборудованием, соответствующим по качеству и уровню безопасности мировым стандартам. И вновь особое внимание уделяется детям работников, ведь они — будущее предприятия. В рамках программы «Азот и дети» ребята отдыхают не только в заводском профилактории, но и в детских оздоровительных центрах Пермского края и на юге России. Этим летом отдохнули и оздоровились 505 детей азотчиков. Стоит отметить, что детские путевки в оздоровительные центры работники предприятия приобрели с большими скидками. В заводской медсанчасти в рамках приоритетного национального проекта «Здоровье» проводятся углубленные медицинские осмотры и иммунизация против гриппа. В прошлом году предпри-

ятие закупило 2 тысячи доз вакцины, то есть был привит почти каждый второй работник. В этом году дополнительно закуплено 880 доз.

Добрые дела

«Ветераны «Азота» всегда ощущают заботу о себе», — подчеркивает председатель совета ветеранов предприятия Валентин Александрович Ташлыков.

Ветеранам «Азота» бесплатно ремонтируют квартиры, их снабжают удобрениями для садовых участков. В текущем году 120 ветеранов бесплатно отдохнут в заводском санатории-профилактории. На будущий год ветеранам предусмотрена индексация ежеквартальной материальной помощи на 30 процентов. Только что закончился месячник пожилого человека, во время которого состоялось множество полезных и интересных мероприятий.

Культурные традиции

В 2009 году на развитие культурно-спортивного центра «Азот» выделен 21 млн рублей, на будущий год планируется увеличение — 26 млн. Суммы не маленькие, но ведь это инвестиции в здоровье и творческий потенциал людей.

В творческих коллективах Дворца культуры КСЦ «Азот» — театре-студии «Ровесник», танцевальном ансамбле «Колокольчик» и детском музыкальном театре «Росинка» — занимаются порядка 300 человек от 3 до 16 лет. Дети азотчиков занимаются в коллективах бесплатно.

Детский музыкальный театр «Росинка» — дипломант различных международных фестивалей: «Кремлевская звездочка» в Москве, IV фестиваль детского театрального искусства в Швейцарии. Поездки на престижные творческие форумы стали возможны благодаря финансовой поддержке предприятия.

Мы твердо верим в героев спорта!

В будущем году будут увеличены и средства, которые «Азот» выделяет для развития спорта на предприятии. Если в нынешнем на эти цели запланировано 12 миллионов рублей, то в 2010 году — 14 миллионов.

И вновь нужно говорить о том, что «Азот» активно участвует в развитии детского спорта. На базе Дома спорта работают три секции — по баскетболу, каратэ и боксу. Секция по футболу базируется в одной из городских школ. Ребятам обучают лучшие тренеры Березников, обладатели чемпионских титулов. Сегодня бесплатные для детей азотчиков секции Дома спорта посещают более четырехсот детей. Многие из юных спортсменов — победители и призеры соревнований различных уровней.

В рамках акций «Спорт против наркотиков» азотчики организуют городские и краевые соревнования, проводят фестивали по пауэрлифтингу и национальным единоборствам.

Для работников предприятия проводятся различные эстафеты, спартакиады, семейные старты и другие внутризаводские соревнования. Большинство из них стали традиционными и имеют давнюю историю. В этом году в рамках празднования Дня химика в Березниках пройдет городская 62-я легкоатлетическая эстафета на приз газеты «Азотчик».

Социально ответственный бизнес — это словосочетание применительно к «Азоту» имеет вполне реальный смысл. Здесь понимают: прочный, дружный коллектив — основа успеха работы предприятия.

Ирина Калинина