

экономики Вадим Грабарь рассказал, что в кризис около 80% компаний, ранее активно пользовавшихся услугами обучения персонала, оптимизировали эту статью расходов. А 20% и вовсе отказались от них. В результате сами центры оказались в тяжелом положении, часть из них вынуждена была покинуть рынок.

Подстроиться под сложившуюся ситуацию школы попытались, предложив своим клиентам «антикризисные» программы: «Антикризисное управление», «Банкротство», «Формирование антикризисных программ». «Мы не нашли спрос на такие программы. Предприятия сами знают, как им действовать в сложившейся ситуации: сокращать сотрудников, оптимизировать затраты, снижать уровень заработной платы», — говорит господин Грабарь. Он также отмечает, что невостребованными оказались те курсы, которые направлены на наиболее пострадавшие от кризиса сектора. Это такие программы, как «Банковское дело», «Маркетинг». Популярностью по-прежнему пользуются такие программы, как «Менеджмент организаций», «Финансовый менеджмент», «Логистика», «Управление персоналом».

Гендиректор тренинговой компании «Догма» Сергей Логачев добавляет, что наблюдается спад спроса на развивающие и личностно ориентированные программы. В то же время поднялся спрос на специализированные, навыковые программы: «Телефонные продажи», «Продажи в салоне», «Переговоры в продажах». «Но пока не появляется главного — в компании нет подсчета, насколько возрастает производительность сотрудника после обучения. Нет стремления компании проконтролировать применение сотрудником полученных умений в рабочих ситуациях», — говорит господин Логачев.

По его словам, в результате сокращения финансирования компании переходят на самообучение или ведут точечное обучение ведущих специалистов, которые, по мнению руководства, способны меняться сами и потянуть за собой людей. Естественно, что бизнес-тренеры такой подход считают сиюминутным. «С приходом кризиса единственное, что надежно может остаться у руководителя, — это самостоятельные, лояльные и способные к развитию сотрудники», — резюмирует господин Логачев.

Эксперты считают, что начавшееся оживление на рынке труда продолжится в этом году. Согласно исследованиям, проведенным «Анкором», в 2010 году только 18% пермских компаний планируют сокращать численность персонала, 57% предполагают оставить ее неизменной, а 25% компаний собираются расширить штат сотрудников в течение года, очевидно, ожидая улучшения экономической ситуации и роста показателей своего бизнеса. А подготовкой уже имеющихся кадров предприятия начнут заниматься чуть позднее. По мнению господина Грабаря, восстановление рынка бизнес-образования произойдет не раньше чем через полтора года, когда у компаний вновь проснется спрос на подобные программы. «Время панических ожиданий проходит, и компании возвращаются к процессам обучения персонала. Уже сейчас приятно видеть, что все большим спросом пользуются качественные прикладные программы», — говорит Сергей Логачев.

ИРИНА ПЕЛЯВИНА

Есть профессиональные кадры — есть производственные успехи

У каждого крупного предприятия есть свои традиции. Именно они зачастую позволяют понять, какие приоритеты у завода и каковы его перспективы.

Каждый год 25 января, в Татьянин день (читай — День студента), собираются молодые специалисты ОАО «Азот», которые недавно окончили вузы. Кстати, в 2009 году на предприятии окончили вузы 48 человек и 10 работников — техникумы.

Традиционно их поздравляют руководители предприятия, дают наставления опытные работники завода. А в этом году бывших студентов ждал сюрприз: символические медали, которые вручал первый заместитель директора филиала ООО УК «УРАЛХИМ» в г.Березники Мухамед Беков. Пусть эти медали станут первыми в череде карьерного роста на «Азоте» для тех, кто получил высшее образование и сегодня трудится здесь в качестве лаборанта, инженера или пока рядового рабочего.

Каждый третий сотрудник «Азота» моложе 35 лет. И каждый четвертый — с высшим образованием. Учатся сегодня в вузах более 200 работников предприятия. Десять человек — по договору с предприятием.

Химическое производство, а именно таким является старейшее предприятие Пермского края — ОАО «Азот» — всегда предполагает работу кадров профессиональных и ответственных. Только так можно добиться высоких производственных показателей при обеспечении экологической безопасности не только самого завода, но и города в целом. Для Березников, которым когда-то Константин Паустовский навсегда «приклеил» название Республики Химии, это чрезвычайно важно.

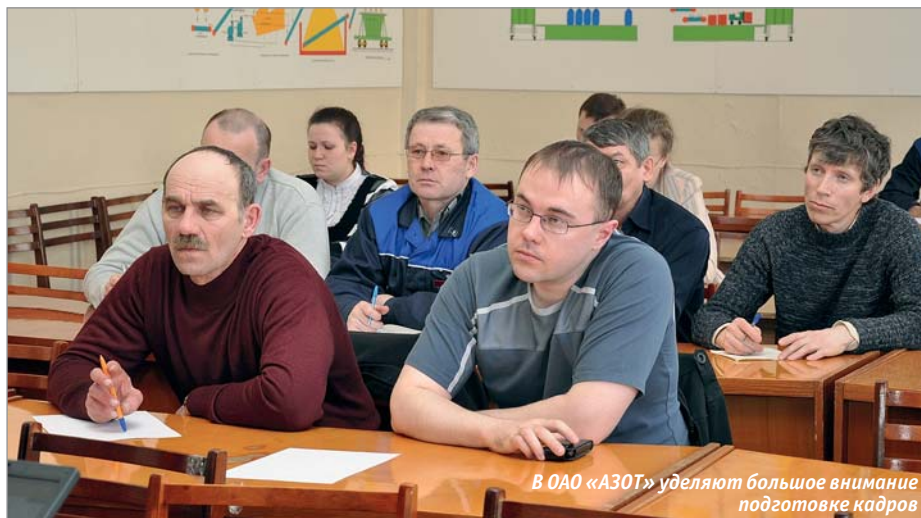
ПОЗНАКОМИЛИСЬ С ЗАВОДОМ НА ПРАКТИКЕ. ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ

Учитывая, что «Азот» уже много лет сотрудничает с начальными, средними профессиональными и высшими учебными заведениями, появляется возможность выбора между претендентами на то или иное место, ту или иную должность. До 50 человек в год проходят на заводе производственную практику. Для них проводятся встречи со специалистами и администрацией, их знакомят с историей завода и производством, проводят экскурсии и рассказывают о перспективах трудоустройства. Подобные встречи, как показывает многолетний опыт, помогают выпускникам сделать выбор. Большая часть практикантов, определившись с профессией, начинают свою карьеру именно на «Азоте».

На предприятии также ведется работа и по повышению квалификации рабочих, в случае, если она недостаточная, обучить необходимым навыкам могут как в самой организации, так и направить в учебные заведения за счет предприятия.

ОАО «Азот» — одно из тех предприятий страны, которые материально поощряют работников, заинтересованных в своем профессиональном росте. Из бюджета предприятия выделяются средства на поощрение и специалистов, владеющих двумя и более профессиями, и лучших молодых работников, и наставников, которые передают свой опыт работы. Последние поощряются в рамках программы по наставничеству, которая действует на «Азоте» уже много лет.

на правах рекламы



В ОАО «АЗОТ» уделяют большое внимание подготовке кадров

ОТ МАСТЕРА ДО ДИРЕКТОРА

ОАО «Азот» нацелено выявлять работников с высоким управленческим потенциалом. Поэтому на заводе много лет ведется активная работа с кадровым резервом — от мастеров до директоров. Требования крайне жесткие — развитые профессиональные навыки, высокая производительность труда, умение самостоятельно решать проблемы, дисциплинированность, исполнительность и точность в выполнении порученной работы.

По этим принципам на «Азоте» и сформирован список кадрового резерва на 2010–2011годы, в котором состоят 250 человек. Сегодня количество подготовленных резервистов увеличивается, а количество должностей, резерв на которые отсутствует, сокращается. Из 250 резервистов 162 человека прошли проверку знаний на резервную должность и в период отсутствия руководителя исполняют обязанности по резервной должности, 25 резервистов осуществляют подготовку согласно индивидуальным планам, 63 резервиста — это вновь включенные в кадровый состав работники, для которых в настоящее время разрабатываются индивидуальные планы стажировки.

С начала 2010 года на 10 руководящих должностей назначено 10 работников «Азота». Например, Вячеслав Жданов, заместитель начальника цеха крупнотоннажного агрегата аммиака 1, в этом году назначен на должность начальника цеха, а Георгий Губарев, мастер по ремонту электрооборудования цеха гранулированной аммиачной селитры, — энергетиком цеха. Антон Николаев работает на предприятии десятый год. Пришел работать слесарем-ремонтником и дорос до заместителя технического директора — главного инженера по промышленной безопасности и охране труда, в этой должности возглавлял отдел промышленной безопасности. В этом году Антон Николаев назначен директором по развитию ОАО «Азот».

Примеров можно привести немало. И все они будут ярким свидетельством того, что работа с кадрами, повышение профессионализма и ответственности — приоритетное направление на заводе.

«АЗОТ» ВЫБИРАЕТ ИНВЕСТИЦИИ В ИНТЕЛЛЕКТ

По мнению руководства «Азота», инвестиции в интеллектуальный и творческий потенциал работников не менее важны, чем в техническое перевооружение. В конечном итоге именно профессиональные кадры позволяют «Азоту» добиваться успеха.

В 2009 году ОАО «Азот» — один из первых российских производителей минеральных удобрений — прошло процедуру пре-регистрации своей продукции по европейскому регламенту REACH и официально подтвердило право экспортировать продукцию в страны Европейского союза.

В январе 2010 года цех слабой неконцентрированной азотной кислоты впервые за свою историю выработал более одного миллиона тонн азотной кислоты неконцентрированной. Впрочем, подобных фактов можно привести много. Но главное заключается в том, что ОАО «Азот» даже в кризис смогло сохранить стабильность, продолжив работать над расширением линейки продуктов. Не случайно в прошлом году ОАО «Азот» в дополнение к существующей с 2004 года системе менеджмента качества, соответствующей требованиям международного стандарта ISO 9001, получило сертификаты, подтверждающие соответствие действующей на предприятии интегрированной системы управления международным стандартам ISO 14001 и OHSAS 18001.

... Традиции — дело доброе. А если в традициях предприятия сохранять и растить профессиональные кадры, то это говорит о перспективах развития производства. Не случайно гость завода, профессор, которого называют отцом аммиачного производства, лауреат Нобелевской премии мира за 2007 год в составе Межправительственной комиссии по изменению климата Земли Иосиф Лейтес, который впервые познакомился с заводом еще в далекие семидесятые, с уважением констатировал: «У березниковского «Азота» большое будущее. Прежде всего, потому, что здесь работают профессионалы с большой буквы. Я видел это в семидесятые годы, когда участвовал в пуске агрегатов по производству аммиака в цехах № 1А и 1Б. Убедился и нынче, когда приехал по приглашению руководителей предприятия принять участие в реализации энергосберегающих технологий и сохранению экологии».

Ирина Калинина