социальное партнерство

УВЗ УРАЛВАГОНЗАВОД
Реклама

«Дело не в альтруизме, а во все более ужесточающихся требованиях рынка труда»

Корпорация «Уралвагонзавод» (УВЗ), объединяющая более 20 предприятий, научно-исследовательских институтов и конструкторских бюро, является одним из крупнейших работодателей в России. О том, насколько важна социальная работа для современного крупного промышленного холдинга, рассказывает заместитель генерального директора по персоналу корпорации Светлана Иванилова.

—интервью—

— Что подразумевает социальная политика корпорации «Уралвагонзавод»?

— Исторически сложилось, что Уралвагонзавод берет на себя ответственность не только за достойный уровень жизни своих работников и членов их семей, но и за создание благоприятной городской инфраструктуры, поддержку местных сообществ и социально незащищенных групп населения. Но дело здесь не в альтруизме, а во все более ужесточающихся требованиях рынка труда. Сохраняющийся дефицит квалифицированного персонала в сфере промышленного производства, растущая конкуренция работодателей заставляют разрабатывать и применять новые инструменты привлечения и удержания инженеров и квалифицированных рабочих. Свою роль играет и тот факт, что корпорация является полностью государственной.

На Уралвагонзаводе ежегодно формируется и реализуется программа социального развития, основными задачами которой являются создание условий и эффективных механизмов привлечения и удержания персонала, развитие имеющихся человеческих ресурсов и создание конкурентных преимуществ на рынке труда, сохранение здоровья работников и пропаганда здорового образа жизни, социальная защита работников и ветеранов, развитие социальной инфраструктуры.

В последние годы УВЗ получает много наград именно за соцполитику, занимает высокие строчки в рейтингах социально ответственных компаний. Этого удалось добиться, прежде всего, благодаря четкой и последовательной работе руководителей УВЗ по развитию этого направления деятельности. Благодаря ясному пониманию, что только гибкая социальная политика сделает компанию не просто современной и привлекательной, но и успешной.

— Как можно определить эффективность социальной политики предприятия?

— Затраты на реализацию программы социального развития рассматриваются как инвестиции, обеспечивающие долгосрочную конкурентоспособность, динамичное развитие, повышение стоимости человеческого капитала и, в конечном итоге, повышение стоимости бизнеса компании. Вместе с тем, затраты на социальную политику всегда увязаны с ожидаемыми финансово-экономическими результатами деятельности корпорации, они напрямую согласуются со стратегическими приоритетами и рассматриваются в контексте повышения конкурентоспособности УВЗ и улучшению финансовых результатов в ближайшей и долгосрочной перспективе.

Эффективность социальной политики проявляется, в первую очередь, при подборе персонала. Информация о предоставляемом социальном пакете значительно повышает привлекательность вакансии на рынке труда и позволяет



ПРЕСС-СЛУЖБА УВЗ

предприятию принимать наиболее квалифицированных сотрудников. В этом смысле эффективность социальной политики можно оценить, например, через показатели скорости закрытия имеющихся вакансий.

Предоставление дополнительных льгот и гарантий закрепляет сотрудника на рабочем месте, позволяя удовлетворять его социокультурные потребности бесплатно или по льготной цене. Участие в общественной жизни коллектива, в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях повышает уровень вовлеченности персонала. Совпадение интересов организации и интересов сотрудников, позитивное отношение к своей работе приводит к повышению производительности труда, которое мотивирует сотрудников выполнять свою работу как можно лучше. Здесь эффективность соцполитики может быть оценена через показатели снижения текучести персонала.

Эффективность мероприятий в области оздоровления трудящихся, пропаганды здорового образа жизни, вовлечения трудящихся в занятия спортом можно оценить через снижение потери рабочего времени по болезни, снижение случаев профзаболеваний, увеличение трудоспособного возраста работников. Эти факторы приобретают еще большее значение в условиях сокращения численности трудоспособного населения, его старения.

— Если одним из конкурентных преимуществ для найма персонала является социальный пакет, то что в связи с этим предпринимает УВЗ?

— В 2013 году затраты на формирование соцпакета составили 784,3 млн рублей и около 630 млн рублей — на содержание объектов социального назначения. Размер социального пакета для работников в Нижнем Тагиле в расчете на одного работающего в месяц в 2009 году составлял 2,78 тыс. рублей, а к 2013 году постепенно увеличился до 3,98 тыс. рублей. В его состав входят: дотации на питание в столовых, программы негосударственного пенсионного обеспечения, субсидии для молодых семей, улучшивших жилищные условия, оказание материальной помощи при первом бракосочетании, декрете, лечении. Корпорация приступила к реализации программы «Высокие медицинские технологии» в рамках добровольного медицинского страхования работников и членов их семей. В настоящее время в нее вступили 3,7 тыс. человек.

Ежегодно несколько тысяч работников УВЗ поправляют здоровье в санатории-профилактории «Пихтовые горы» и в здравницах России. Дети работников предприятия в летнее время отдыхают как в «Пихтовых горах», так и городских лагерях.

Важным направлением социального развития на сегодняшний день является развертывание программы обеспечения работников жильем. На сегодняшний день ведется строительство восьмиэтажного дома в Нижнем Тагиле. Квартиры планируется передать инженерам, занятым на производстве специзделий, и квалифицированному медицинскому персоналу, работающему в медико-санитарной части Уралвагонзавода. Для привлечения дополнительных рабочих на выполнение в 2015–2020 годах гособоронзаказа в Нижнем Тагиле потребуется построить целый микрорайон. Уже в июне планируется начать строительство четырех жилых домов по 100 квартир каждый.

— Почему УВЗ оставляет за собой социальную инфраструктуру, например, спортивные и культурные объекты, а не передает ее на баланс муниципалитетов?

— Необходимость объектов социальной сферы в инфраструктуре любой компании определяется рядом факторов, основной из которых — уникальность актива для населенного пункта и привлекательность его использования для сотрудников или кандидатов на вакансию. Таким образом, наличие собственных социальных объектов — немаловажная часть конкурентоспособного предложения на рынке труда. Уралвагонзавод содержит целый ряд уникальных для Нижнего Тагила и региона социальных объектов: дворец культуры, дворец ледового спорта, дворец водного спорта, стадион, спортивный зал, базы отдыха. Ежегодно в обслуживание этих объектов вкладываются миллионы рублей.

Подобная политика корпорации, формируемая в процессе диалога с муниципальной властью и местными сообществами, реализует концепцию корпоративной социальной ответственности (КСО) и минимизирует социальные риски.

При выработке решения о сохранении непрофильных активов на балансе УВЗ рассматривались положительные и отрицательные факторы, определяющие необходимость в социальном объекте. К положительным относятся: отсутствие ограничений для использования объекта при проведении корпоративных мероприятий, качество оказываемых услуг, содержание объектов позволяет рассчитывать на снижение налогооблагаемой базы. Среди отрицательных факторов: выделение непрофильных объектов и передача их на другой баланс может привести к повышению цен на их услуги, неприятие проводимых преобразований персоналом, риск потери социального объекта, если в муниципальном бюджете не найдется достаточного количества средств на его содержание. Таким образом, руководством корпорации было принято решение о сохранении социальных объектов на балансе. Данное решение полностью одобрено советом директоров.

— Какой бюджет УВЗ предусматривает на социальные проекты ежегодно?

— Затраты на реализацию социальной политики в целом по интегрированной структуре в 2013 году составили 1,8 млрд рублей, в 2014 году ожидаются на уровне чуть менее 2 млрд рублей.

— На что направлена благотворительная деятельность УВЗ в регионах присутствия корпорации?

— Благотворительная деятельность является неотъемлемой частью социальной политики. В число получателей благотворительной помощи в приоритетном порядке включаются учреждения и организации, деятельность которых непосредственным образом влияет на формирование кадрового потенциала, нравственное и физическое воспитание, а также культурной составляющей качества жизни граждан нашей страны и города. Речь идет об образовательных учреждениях разного уровня, учреждений культуры и спорта, общественных организациях, в том числе ветеранских и молодежных, которые вносят вклад в формирование здорового и активного образа жизни, патриотическое воспитание молодежи.

Активно реализуется долгосрочная программа социального партнерства с образовательными учреждениями города, в рамках которой осуществляются текущие ремонтные работы, приобретается современное оборудование, оказывается помощь в организации участия одаренных детей в конкурсах и олимпиадах в рамках программы, проводятся экскурсии в музейный комплекс и структурные подразделения УВЗ.

В целях создания необходимых условий для повышения качества жизни населения города и укрепления материально-технической базы оказывается помощь медицинским учреждениям. Важным направлением поддержки являются спортивные организации и талантливые спортсмены. Значительные средства вложены в благоустройство Дзержинского района Нижнего Тагила (здесь расположена головная производственная площадка корпорации). Ежегодные расходы корпорации на благотворительность составляют около 200 млн рублей.

— Какие меры поддержки УВЗ оказывает ветеранам предприятий корпорации?

— Сегодня на всех предприятиях, входящих в интегрированную структуру, сохраняется система поддержки бывших работников. При крупных предприятиях работают советы ветеранов, которые ведут учет неработающих ветеранов, организуют для них оздоровительные и культурные мероприятия, выделение материальной помощи, а также предоставление социально значимых услуг. В остальных организациях работа с ветеранами организуется силами подразделений по управлению персоналом.

В Нижнем Тагиле на учете в совете ветеранов сегодня состоит более 10,5 тыс. человек. С целью укрепления здоровья для неработающих пенсионеров проводятся дни здоровья на социальных объектах УВЗ (бассейн, лыжная база, базы отдыха). Для ветеранов организуется благотворительная подписка на корпоративное и городские печатные издания. Особой популярностью пользуются курсы компьютерной грамотности, организованные на базе Центра подготовки персонала, и экскурсионные поездки.

Традиционными направлениями работы являются поздравления неработающих пенсионеров с личными юбилейными датами, организация различных культурно-массовых мероприятий к общероссийским праздникам и юбилеям обществ, а также выделение материальной помощи, в том числе в сложных жизненных ситуациях.

Таким образом, в 2013 году на реализацию программ для ветеранов корпорацией было выделено 24,1 млн рублей. В 2014 году эти затраты планируются на уровне 29,2 млн рублей.

Интервью взял Алексей Буров



ВЛАДИСЛАВ ПОЧЦИКОВ

Предоставление дополнительных льгот и гарантий закрепляет сотрудника на рабочем месте

«Представители бизнеса хорошо умеют считать деньги»

Православная служба милосердия является одним из крупнейших проектов отдела социального служения Екатеринбургской епархии. С 2012 года она имеет самостоятельный юридический статус. Ее руководитель Евгений Попиченко рассказал об аспектах социального партнерства.

—интервью—

— Как в Екатеринбургской епархии появилась православная служба милосердия?

— 15 февраля 2002 года на базе травматологической больницы №36 Екатеринбурга началась работа сестричества милосердия во имя святого великомученика и целителя Пантелеимона. В настоящее время в сестричестве 47 сестер милосердия. Служение сестер милосердия — это не медицинская помощь, а присутствие церкви в тех учреждениях, где необходимо сочувствие, сострадание, доброе слово и доброе дело. Это духовная и молитвенная поддержка больных и страдающих людей, милосердный уход и христианское сопровождение больных. Из этого проекта впоследствии появились другие: «Служба помощи нуждающимся» (патронажная служба), «Помощь детям», «Служба помощи бездомным», «Забота о психически больных людях», направление «Семья». Всего 17 основных проектов.



ЕКАТЕРИНБУРГСКАЯ ЕПАРХИЯ

— Что представляет собой сестринское служение?

— Есть, например, детская онкологическая больница, где дети содержатся фактически со смертельными болезнями. Нередко бывает, что дети заканчивают свою жизнь именно в стенах этого учреждения. В этот момент очень важно, чтобы рядом оказался человек, который не просто окажет некую психологическую поддержку, а поможет найти выход к самому главному. Ведь когда человек стоит на рубеже жизни и смерти, всегда возникает у него вопрос: а зачем я жил? Тогда сестры милосердия помогают этим людям найти Бога и выстроить с ним живые близкие отношения. Сестры являются неким звеном связи человека и церкви. Не всякий человек готов прийти к храм и обратиться к священнослужителю. Но увидев чуткую и участливую сестру милосердия, он этот шаг делает.

— Кто считается нуждающимся человеком?

— Нуждающимися являются все. Кто-то нуждается в хлебе, кто-то в одежде, другие нуждаются в добром слове, четвертые нуждаются в помощи, чтобы выбраться из одиночества. И все без исключения нуждаются в любви.

— Какое направление является приоритетным в службе милосердия?

— Если говорить о приоритетах, то к ним можно отнести помощь семье. В современном обществе семья, к сожалению, потеряла свою ценность, из-за того, что она фактически разрушена как институт. Главная задача церкви в этом — помочь восстановить ценности семьи, а уже после этого многие проблемы автоматически закроются. Если человек не научится грамотно говорить по-русски, он может быть счастливым, но если человек неграмотно выстроит свою семейную жизнь, он будет глубоко несчастлив даже при условии внешней успешности и финансовом благополучии. К сожалению, информационная политика нашего государства не направлена на созидание семьи. Те ценности, которые теперь пропагандируются молодежи по телевизору, в интернете, формируют общество потребления. Но семья — это тот институт, который учит отдавать и идти на жертвы.

— Кто из коммерческих организаций помогает православной службе милосердия?

— Изначально на протяжении длительного времени нам помогала коммерческая организация «Связьсети». Нам помогает благотворительный фонд «Синара», с которым мы взаимодействуем уже на протяжении пяти лет. Ежегодно они оказывают нам финансовую помощь в размере 400 тыс. рублей. Одним из наших партнеров является гипермаркет «Ашан». Он не помогает напрямую финансами, а дает возможность для проведения регулярных акций по сбору пожертвований и различных категорий товаров первой необходимости для нуждающихся. Ежегодная финансовая помощь от сборов с этих акций составляет около 500 тыс. рублей. Однако главными благотворителями для нас являются частные лица: такая помощь стабильнее, значительнее и надежнее. Если говорить о приблизительных показателях 2013 года по пожертвованиям, то 43% от всего сбора вносят частные жертвователи (наличные пожертвования, кружки для сбора пожертвований, почтовые переводы, онлайн-платежи, смс), 20% — епархия, 18,5% — крупные бизнес-корпорации, 10% — благотворительные акции, 5,5% — благотворительный аукцион, 3% — грантовые средства.

— Коммерческий благотворитель просит отчет о том, что сделано на его деньги?

— Представители бизнеса хорошо умеют считать деньги, всегда четко осознают, чего хотят. Например, фонду «Синара» мы предоставляем отчет об израсходованных средствах, отправляем фотоотчеты, приглашаем представителей фонда на наши мероприятия. Этого бывает достаточно для того, чтобы доказать, что средства использованы целесообразно.

— В чем нуждается церковь?

— С одной стороны, церковь — это самодостаточная организация. С другой стороны, мы понимаем, для того, чтобы помогать людям, необходимы определенные ресурсы и определенные возможности. Поэтому церковь всегда нуждается в людях. Во-вторых, церковь нуждается в материальной помощи. Когда представители бизнеса материально помогают тому или иному учреждению, они вкладываются в технику, в оборудование, в создание комфортных условий. Однако они очень неохотно вкладываются в зарплату сотрудников благотворительных организаций, ведь месячная зарплата сестер милосердия составляет всего15 тыс. рублей. На сестер милосердия возлагается большая ответственность: они изменяют сознание нуждающегося, формируют в нем любовь, а не обеспечивают его физическое существование.

Интервью взял Иван Русланников