

АЛЕКСЕЙ АВЕРЬЯНОВ:

«ПОДГОТОВКА НАШИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ДОЛЖНА БЫТЬ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОЙ И КОМПЛЕКСНОЙ»

Пермские «Минеральные удобрения» — один из флагманов химической промышленности Прикамья. Специфика производства минеральных удобрений требует высочайшего уровня квалификации всех сотрудников предприятия. Как в этих условиях формируется коллектив, чем можно заинтересовать на сложном химическом производстве выпускников лучших вузов страны и чего ждут от краевых властей на заводах региона — директор филиала «ПМУ» ОАО «ОХК «УРАЛХИМ» в г. Перми Алексей Аверьянов.

— Алексей Юрьевич, в химической отрасли очень важен высокий уровень профессиональной квалификации. Как на пермских «Минеральных удобрениях» формируется коллектив с учетом специфики местного рынка труда?

— Химическое производство — одно из самых сложных с точки зрения используемых технологий, поэтому при формировании кадрового состава мы предъявляем соискателям высокие требования. Пермский край — крупный промышленный регион с хорошей профессиональной и высшей школой, поэтому явного дефицита специалистов на сегодняшний день, пожалуй, нет. Тем не менее, чудес мы не ждем и начинаем вести наших молодых специалистов со школьной скамьи, доводим до работы на заводе, и уже здесь они поэтапно повышают свою квалификацию.

Рабочие профессии на сегодняшний момент особой популярностью не пользуются, поэтому мы не рассчитываем на случайность, а целенаправленно работаем по подготовке будущих специалистов на ключевые позиции. Пермские «Минеральные удобрения» сотрудничают с подшефной школой №132 с углубленным изучением предметов естественно-экологического профиля, совместно с которой проводится целый комплекс профориентационных мероприятий. Старшеклассники приезжают на завод, видят комфортные условия работы, понимают, что здесь достойная оплата труда, и в результате готовы представить себя в качестве будущих сотрудников завода. В перспективе оформление партнерского соглашения «школа — суз — предприятие», в рамках которого планируется профориентационную работу сделать более предметной, нацеленной на популяризацию специальностей и профессий, необходимых нашему производству. Уже два года мы проводим на пермском телеканале игру «Уралхимики». Дети знакомятся с химическим производством, вдохновляются химией как наукой со школьной скамьи.

Что касается учебных заведений высшего и среднего образования, мы работаем как с местными учреждениями — Пермским краевым индустриальным техникумом, Пермским национальным исследовательским политехническим университетом, — так и с ведущими вузами страны, готовящими кадры для химической промышленности, в частности, с МГУ им. М. В. Ломоносова. К примеру, в этом году при поддержке ОАО «ОХК «УРАЛХИМ» выпускница подшефной школы филиала «ПМУ» поступила на химический факультет МГУ. Она будет получать целевую стипендию от предприятия. Ей гарантирована возможность прохождения практики на нашей площадке, а также дальнейшее трудоустройство.

— Немаловажный фактор привлекательности работодателя — достойный уровень оплаты труда и поддержка сотрудников с помощью мер дополнительного стимулирования. Насколько привлекательны «Минудобрения» для соискателей с этой точки зрения?

— В химической отрасли региона оплата труда работников «Минудобрений» одна из самых высоких: среднемесячная зарпла-

та по заводу в 2013 году составила порядка 46 тыс. руб. Молодым специалистам, поступившим на работу по специальности, выплачиваются «подъемные» на период адаптации в размере 11,5 тыс. рублей. Социальный пакет «Минудобрений» — один из самых лучших в Пермском крае. Доставка до работы, ДМС, льготные программы детского отдыха, санаторно-курортное лечение, дотация на питание — это далеко не полный перечень вариантов поддержки, которыми могут воспользоваться наши работники. Точечно мы помогаем высококвалифицированным специалистам решать жилищные проблемы — частично компенсируем проценты по ипотеке работникам, которые являются участниками программы преемственности.

— «Кадровый резерв» — модный термин, который любят использовать при упоминании группы сотрудников преимущественно из состава топ-менеджмента компаний и предприятий. Справедливо ли это в отношении «Минудобрений»?

— На «Минеральных удобрениях» работает около 900 человек, из них 300 — молодые работники, около 60 участвуют в программе преемственности, задача которой — подготовить специалистов на ключевые позиции. Для них составляется индивидуальный план развития, проводятся профессиональные и управленческие тренинги. Таким образом, мы не распыляем бюджет повышения квалификации персонала, сосредотачиваясь на подготовке максимально мотивированных людей. Когда принимается решение по повышению в должности, по участию в программе льготной ипотеки, мы понимаем, что человек, который числится в кадровом резерве, — наша будущая опора, — и к нему, естественно, — более внимательное отношение.

Включение в число преемников — это не только карьерные перспективы, но и серьезные обязательства по неуклонному повышению профессионального уровня.

— На какой образовательной базе проводится обучение сотрудников?

— На «Минеральных удобрениях» более 10 лет работает учебный центр. На сегодняшний момент ведется совместная работа по созданию единых профессиональных стандартов по производственному обучению на всех производственных предприятиях «УРАЛХИМа». У нашего учебного центра есть несколько преимуществ. Во-первых, мы адаптируем учебную программу под требования нашего производства. Во-вторых, работники могут получать знания без отрыва от производства. Самый главный плюс учебного центра — мы эффективно используем знания и опыт наставников предприятия. Большой блок обучения закрывают наши специалисты, которые работали с начала пуска завода, знают его изнутри и раскрывают конкретные особенности технологических процессов. Таким образом, мы не теряем этот багаж знаний, стараемся передать его молодым специалистам. Важную роль в этом играет и система наставничества. За каждым молодым специалистом закрепляется опытный коллега-наставник, который курирует его подготовку.



— Если сотрудник захотел выйти с рационализаторским предложением, на предприятии готовы поддержать его инициативу?

— У нас есть механизм поддержки рационализаторских предложений. В частности, на предприятии действует положение о рационализаторской деятельности, в рамках которого все работники могут выходить со своими идеями к непосредственным руководителям. Те, в свою очередь, должны эту деятельность поддерживать и поощрять. За проекты, которые были взяты в разработку, автору выплачивается достойное вознаграждение. Кроме того, на заводе ежегодно проводится научно-практическая конференция молодых специалистов. В ее рамках сотрудники могут предложить проекты, например, по модернизации имеющегося оборудования. За лучшие работы вручаются ценные призы. Идеи же мы берем на заметку, просчитываем. Ряд проектов молодых работников уже реализованы.

— Остается ли у работников предприятия время на досуг и поддерживает ли руководство их увлечения?

— Наши сотрудники ни в коем случае не замыкаются на работе. На предприятии много талантливых людей с различными увлечениями. Завод по численности самый небольшой в холдинге «УРАЛХИМ», но при этом мы считаем себя самым спортивным коллективом. Много времени и человеческих усилий тратится на поддержание спортивного образа жизни: каждый год проводится внутризаводская спартакиада между цехами, а также спартакиада «УРАЛХИМа» между коллективами предприятий. Сборная нашего завода является многократным победителем спартакиады по линии крайкома Росхимпрофсоюза. Необходимые ресурсы мы выделяем, чтобы люди не только эффективно трудились, но и отдыхали с пользой для здоровья. Для примера, есть хорошая традиция ежегодно летом проводить заводской фестиваль «Уральские зори», в его основе лежат спортивные и творческие состязания.

— Сегодня невозможно обойти стороной проблему спада отечественной экономики. Насколько актуальны эти риски для пермских «Минудобрений»?

— Рисков форс-мажорного сокращения объемов производства или персонала я не вижу. Ситуация на рынке минеральных удобрений спокойная, потребление стабильно растет как на внешнем, так и внутреннем рынке. Помимо экспорта, мы большое внимание уделяем внутреннему рынку, это не

только поддержка отечественных аграриев, но и более дешевая логистика и хорошие перспективы.

— Каких принципов придерживаются «Минеральные удобрения» в отношениях с региональными властями по вопросам кадровой политики?

— Мы, безусловно, сотрудничаем с городскими и краевыми властями, в основном по линии образования. К примеру, телепроект «Уралхимики» — результат нашей совместной работы. В рамках этой деятельности мы ведем работу с подшефной школой, техникумом, политехническим университетом. В этом году в ПНИПУ мы отремонтировали рекреационную зону, где студенты могут не только передохнуть после занятий, но и познакомиться с нашим производством. Мы являемся участниками проекта, реализуемого Пермской торгово-промышленной палатой совместно с правительством края, «Кадры под ключ». В его рамках мы имеем возможность формировать заказ учебному заведению на конкретных специалистов, которые будут обеспечены рабочими местами.

— Вы отметили, что предприятие не испытывает кадрового голода, но насколько, на ваш взгляд, актуальна эта проблема для всего рынка труда в Пермском крае? Достаточны ли усилия региональных властей по улучшению качества человеческого капитала в Прикамье?

— Популярность рабочих профессий сейчас невысока и тенденций к ее росту немного. В такой ситуации важны политические решения на уровне края, не стоит надеяться только на поддержку на федеральном уровне. Например, в Кировской области 2012 год указом губернатора был объявлен Годом человека труда. Региональные власти инициировали очень много мероприятий, направленных на популяризацию рабочих профессий. В Кирово-Чепецке в профильном промышленном колледже по целевому набору организовано 6 профильных учебных групп с прицелом на работу на местном предприятии. Для этих групп департамент образования совместно со специалистами Кирово-Чепецкого химкомбината разработал учебную программу и план, сам завод выплачивает ребятам стипендии. Роль бизнеса — предложить рабочим достойную зарплату и условия, что мы и стараемся делать, а в силах местных властей — поднять престиж рабочей профессии и оказать поддержку работодателю.

А. Боталов