

«Щекиноазот»: инкубатор для лучших

Секрет огранки

ЛЕТ ТРИДЦАТЬ назад мне в руки попала книга американского писателя Джона Гришэма «Фирма». Поразила в ней не детективная фабула, а методика обучения и подготовки кадров для фирмы, которая «отслеживала» будущих потенциальных работников с их детских лет. Фирма занималась качественной огранкой интересующих ее способностей и талантов претендента в его школьные годы, а затем «вела» студента в вузе и приглашала его на работу на выгодных условиях в случаях, когда он продолжал соответствовать ее запросам. Мне тогда этот метод укрепления кадрового потенциала показался know-how, но оказалось, что и в России, и на эффективных тульских предприятиях он давно не нов. Правда, подходы к нему разные.

Когда Президент России В. В. Путин в Послании Федеральному Собранию отметил необходимость вести на высоком уровне профориентационную работу с подрастающим поколением со школьных лет для того, чтобы с младых ногтей готовить кадры, способные совершить прорыв во всех сферах жизни страны, стало ясно, что это – одна из главных государственных задач. В компании «Щекиноазот» давно поняли ценность кадрового потенциала и подходят к обучению и подготовке специалистов во многом даже более ответственно и новаторски, чем в гришэмовской «Фирме». Цепочка – лицей, колледж, вуз, предприятие – действует не один год, и постоянно эта работа совершенствуется.



Например, **Кристина ШУБИНА** получила от представительницы компании предложение поступать в ТулГУ на специальность, в которой заинтересован работодатель, еще будучи старшеклассницей щекинской школы № 6.

И не только она. Четверо одноклассников приняли решение учиться в целевых местах по направлению от предприятия. Но вначале ребята познакомилась с компанией «Щекиноазот» с помощью опытного сотрудника – экскурсовода, рассказавшего о прошлом, настоящем и будущем химического предприятия в заводском музее трудовой славы. Эта экскурсия стала первым зерном, зародившим к «Щекиноазоту» интерес, который укреплялся во время практик, общения с членами коллектива, работы с заботливыми наставниками.

Кристина, получив степень бакалавра, приняла приглашение попробовать себя в должности инженера-проектировщика сектора сантехников отдела «Водоснабжение, теплогазоснабжение и вентиляция».

– Работаю уже четыре месяца, мне мои наставники Андрей Викторович Фильчев, начальник бюро, С. С. Картыжов, начальник сектора, уже доверяют самостоятельную работу, – говорит К. Шубина. – Мне очень нравится доброжелательное отношение ко мне в коллективе, на предприятии. Компания «Щекиноазот» во всем передовая, она эффективно развивается, внедряет новые производства, среди них есть такие, каких нигде нет, кроме нашей страны. И конечно, под стать новейшим технологиям компания растит кадры. Я, например, продолжаю учиться в магистратуре. И это поощряется. Кстати, всем молодым специалистам компания выплачивает «подъемные» в размере двух минимальных заработных плат, установленных региональным соглашением Тульской области. И других социальных предпочтений работникам здесь много. Это неудивительно: президент компании Б. А. Сокол делает всё для того, чтобы «Щекиноазот» процветал...

Пример Кристины – далеко не единственный. Все наши собеседники – и руководители, и инженеры, и рабочие – говорили о том, что к подбору и подготовке кадров здесь относят-



ПОДЧУФАРОВОЙ.

ся очень ответственно, используя самые передовые мировые практики. Но началось наше вхождение в тему с разговора с **директором по управлению персоналом и социальному развитию компании «Щекиноазот» И. Е. Подчуфаровой**.

Первый десяток, второй... Когда количество трудовых династий, которые называет Ирина Евгеньевна, шагнуло к тридцати – стало ясно, что с кадровой политикой в «Щекиноазоте» не просто всё в порядке, а в полнейшем порядке. Предприятию идет 64-й год, а общий стаж работы представителей той или иной семьи в нем насчитывает столетия. Если сложить годы, связанные с «Щекиноазотом» всех трудовых династий, то получаются тысячелетия. Всё это говорит об одном – поколения людей преданы своему предприятию, верят в него и хотят, чтобы их близкие и родные тоже связали трудовую судьбу с «Щекиноазотом», который считают вторым, а то и первым домом.

Объяснение этому простое. Вектор развития предприятия с мощным техническим, экономическим и инвестиционным потенциалом устремлен в будущее. Открывая современные высокотехнологичные производства, команда компании уже держит «в уме» очередные проекты, готовит масштабную реконструкцию ряда существующих мощностей и освоение принципиально новых. Недаром на презентации в сентябре этого года производства метанола и аммиака высокого мирового уровня самым символическим элементом праздника был макет межпланетной ракеты. О «Щекиноазоте» уже неактуально говорить как о бегущем впереди паровоза, он летит к перспективным целям с космической скоростью, которую задают одержимые делом, талантливые люди.

Наша собеседница И. Е. Подчуфарова уверена в том, что профессионализм, современные знания и умения трудового коллектива обязаны соответствовать грандиозности и новизне задач, эффективно решать которые он призван.

Две стороны одной медали

– НЕВОЗМОЖНО обеспечить эффективную работу предприятия без хорошо подготовленных, инициативных, стремящихся к совершенствованию специалистов, – говорит Ирина Евгеньевна. – Это – две стороны одной медали. Соответствовать заданному ритму развития нашей компании непросто, поэтому к процессам подготовки кадров, повышению их квалификации мы подходим очень серьезно, не отступая от современных методов и требований по подбору и обучению специалистов высокого класса.

Президент России В. В. Путин считает, что для мощного прорыва в науке, экономике, эффективных идеях необходимы прежде всего высокий уровень образования, квалификация и компетентность. Они способны обеспечить «билет в будущее», о котором Владимир Путин говорил в своем Послании Федеральному Собранию. Именно на эти цели мы ориентируемся в кадровой политике. Новые производства, прогрессивные технологии требуют современного уровня подготовки специалистов. Задачи этого года – претворение в жизнь четырех новых проектов. Это значит, что на работу приняты около 300 новых сотрудников. Но мы идем вперед. Строим производство метанол-500, реализуем проекты азотная кислота и аммиачная селитра, аммиак и карбамид. На работу здесь мы примем еще 500 специалистов высокого уровня. Их нужно готовить, и эта работа активно ведется совместно с учебными заведениями, прежде всего – высшими, но не только.

Декларативных и лозунговых заявлений, обещаний достойной жизни, часто утекающих в песок, мы, люди советской эпохи, наслушались сполна. И сегодня, когда с высоких трибун оглашаются новые, пусть даже очень обоснованные и дельные программы развития государства, бывает, воспринимаешь их с некоторым недоверием. Есть ли для этого необходимые ресурсы – материальные, моральные, высококомпетентные? Хватит ли, в конце концов, у общества, коллективов здорового драйва, когда на общем подъеме хочется горы свернуть?



Запуск в будущее. 7 сентября 2018 года.

– Ирина Евгеньевна, расскажите об этом.

– Недавно по инициативе компании «Щекиноазот» и при ее поддержке открылся химико-технологический класс в лицее № 2 г. Щекино. Было подписано четырехстороннее соглашение администрацией МО г. Щекино, компаний «Щекиноазот», Новомосковским институтом РХТУ им. Д. И. Менделеева и лицеем. Это сделано с прицелом на перспективу, на дальнейшее обучение специалистам, востребованным в компании, в НИ РХТУ с тем, чтобы выпускники вуза пришли работать на предприятие. Компания рассчитывает на то, что 20–30% выпускников волеются в коллектив «Щекиноазота»!

Мы обязаны думать о будущем «Щекиноазота», выстраивать цепочку образования от школ до профессиональных колледжей и вузов. С рядом образовательных учреждений компания заключила соглашения о сотрудничестве, – продолжает рассказ И. Е. Подчуфарова. – В лицее и школах мы следим за теми учащимися, которые увлечены, например, техническими дисциплинами, химией и проявляют интерес к нашему предприятию. Часто он есть у школьников, родители которых трудятся здесь, у ребят, которые активно участвуют в различных конкурсах (например, рисунков, сочинений), в олимпиадах, организованных компанией. А еще у той детворы, что бесплатно отдыхает за счет компании в оздоровительных лагерях, у ребят и девочек, занимающихся в спортивных секциях Дома спорта, реконструированного по новейшим стандартам благодаря компании в поселке Первомайский. Юное поколение уже вовлечено в жизнь «Щекиноазота», о работе и перспективах развития которого молодежь часто слышит и знает с раннего детства от родителей, бабушек и дедушек. Династии играют большую роль в обновлении команды...

– Вы сказали о соглашениях с учреждениями образования. В чем их суть?

– Например, соглашение с Щекинским политехническим колледжем (ЩПК), подписанное руководством компании, с одной стороны, и директором учебного заведения, с другой, предусматривает подготовку специалистов, необходимых предприятию. Причем в подготовке будущих кадров принимают самое активное

участие работники компании, профессионалы высокого класса. Они ведут практические занятия, помогают молодежи в прохождении заводских практик, заседают в комиссиях по приему государственных экзаменов или защите дипломов... В свою очередь педагоги повышают квалификацию на предприятии, осваивают новые технологии и приемы труда с тем, чтобы передать знания учащимся. У компании очень тесные деловые контакты с ЩПК, выпускники которого ежегодно пополняют наш коллектив и, надо сказать, успешно справляются со ставящимися перед ними задачами.

– По тому же принципу строится работа с вузами?

– Буквально на прошлой неделе представители нашей компании участвовали в российском химическом форуме «Химия и химические технологии». О серьезности и актуальности мероприятия говорит то, что в его проведении был заинтересован ряд федеральных министерств, в частности Министерство промышленности и торговли, а также – руководители эффективных предприятий, образования и науки. Мы много полезного для себя почерпнули на пленарной сессии по теме «Образование, наука, будущее», модератором которой выступил ректор РХТУ им. Д. И. Менделеева А. Г. Мажуга. С этим вузом, кстати, у компании заключено соглашение и по совместной научной работе, и по подготовке кадров. Очень действенны связи компании с РХТУ имени Д. И. Менделеева в Новомосковске, вуз готовит хорошие кадры.

Более 20 лет мы продуктивно сотрудничаем с Ивановским химико-технологическим университетом, немало его выпускников работают на предприятии. Как правило, все они – востребованные специалисты...

Их ждут в компании, связывают с молодыми специалистами ожидания на появление новых идей и инициатив. И новые члены команды ожидания оправдывают. Так, выпускница Ивановского государственного химико-технологического университета **Татьяна КАТЫШЕВА** считает себя полноценным членом коллектива, не-



смотря на то, что стаж ее работы в компании всего три месяца. Поняла, что «Щекиноазот» – хороший трамплин для профессионального и карьерного роста, еще во время прохождения практик в одном из подразделений – лаборатории физико-химического анализа. Здесь есть где применить полученные в вузе теоретические знания, обновить их. И усовершенствовать практики. Тем более что комфортному вхождению в дело и коллектив способствуют опытные наставники.

– Меня во всем поддерживает и помогает без проблем войти в профессию Людмила Васильевна Правдина, лаборант химического анализа центрального отдела технического контроля, – говорит Т. Катышева. – Мне есть с чем сравнивать отношение к студентам, заинтересованность в молодых специалистах. Я была на практике после третьего курса на другом предприятии, и там до студентов никому не было дела. Пустая формальность, а не подготовка кадров. На «Щекиноазоте» к молодым относятся как к членам большой и дружной семьи, помогают расти профессионально, адаптироваться в коллективе и к тому же оказывают действенную социальную поддержку. Мне, например, компания доплачивает 10 000 рублей за съемную квартиру. Я очень довольна тем, что поверила преподавателям родного университета, представителям «Щекиноазота», ориентировавшим меня и моих сокурсников сделать выбор в пользу компании. С «Щекиноазотом» я связываю свою трудовую судьбу...

Надо сказать, что на предприятии есть много хороших профессиональных и карьерных возможностей и для выпускников тульских вузов. И. Е. Подчуфарова считает, что с ТулГУ и ТГПУ налажены прочные связи, способствующие качественному кадровому пополнению:

– Есть договоренность с ТулГУ по подготовке специалистов по нескольким профессиям, а ТГПУ с недавних пор организует для работников компании курсы повышения квалификации. Обучение в вузах ведется как в очной, так и в заочной форме... Сейчас всего в колледжах и вузах обучаются 160 человек, высшее образование получают 104 будущих специалиста.

От школьника до директора

– **ТО ЕСТЬ спектр методов для кадровой подготовки очень широк. С какого момента «ведете» будущих специалистов?**

– Студенты, как правило, проходят разноразличные практики – от производственных до технологических и дипломных – в компании «Щекиноазот». На последних курсах они обычно уже пробуют себя на рабочих местах. Химики-технологи, электрики, механики, киповцы – эти профессии востребованы всегда. Наши опытные специалисты-наставники участвуют в разработке программ обучения по ряду специальностей, смотрят, как молодые претенденты на право влиться в коллектив соответствуют современным требованиям по знаниям и умениям. Обычно те, кто заинтересован в работе на предприятии, стараются освоить специальность как можно быстрее. Поддержка им оказывается всесторонняя. Институт наставничества сильный. К примеру, Елена Валерьевна Мосева, заместитель начальника отдела технического контроля предприятия, – еще и знающий преподаватель и заботливый наставник. Она – победитель Всероссийского конкурса наставников на предприятии. Так что знай наших!

– **Ирина Евгеньевна, по-вашему, что в главном определяет стремление молодежи связать трудовую судьбу с компанией «Щекиноазот»?**

– Многие приходят к нам уже целенаправленно. Как-никак с ними со школьных, студенческих лет шла соответствующая профориентационная работа. А знакомство с компанией состоялось еще на этапе экскурсий на предприятие, первая – в зал трудовой славы; сказывается также руководство наставников в период практик... В коллективе к потенциальным работникам приглядываются, определяя степень желания молодых людей стать полноправными членами команды, их стремление узнать как можно больше о предприятии, овладеть современными знаниями и навыками.

Наши специалисты, которые работают с экскурсантами, практикантами, видят, кому интересно всё, связанное с предприятием, а кому безразлично, и делают выводы, быть или не быть человеку щекиноазотцем. В этом прекрасно разбираются Татьяна Юрьевна Серебрякова, начальник отдела кадров, Ангелина Юрьевна Матюшкина, заместитель начальника отдела кадров. С молодежью, кадровым резервом, специалистами, недавно пришедшими на завод, непосредственно взаимодействуют начальник отдела развития персонала компании Олеся Тихонова, начальник отдела технического обучения и подготовки кадров Людмила Прохорова и начальник отдела организации труда и заработной платы Ольга Гусева. Они хорошо работают с молодежью...

К слову сказать, наш зал трудовой славы очень емко рассказывает об истории предприятия, динамике его развития, людях, которыми компания гордится, о традициях и перспективах. Зал – не догма, его экспонаты, экспозиции, видеоряд постоянно обновляются, так как «Щекиноазот» стремительно идет вперед, осваивая передовые производства и воспитывая новых профессионалов...

И вот еще что достойно внимания. Во время экскурсий, встреч с будущими работниками руководители компании отвечают на вопросы молодых, рассказывают о предприятии, о своей трудовой судьбе. Например, генеральный директор ОАО «Щекиноазот» Анатолий Константинович Сурба, говоря о перспективах профессионального и карьерного роста специалистов, вспоминает, как складывалась его трудовая судьба. После окончания Белорусского технического института он работал в течение года аппаратчиком на Гродненском «Азоте». Добросовестно работал, поэтому был назначен начальником смены. И довольно быстро вырос там до главного инженера предприятия. А теперь успешно руководит «Щекиноазотом».

Так что вполне реально сегодняшним школьникам и студентам, при определенном усердии и желании учиться и работать как должно, дорасти до генерального директора.

Комфортная среда

– **ИРИНА ЕВГЕНЬЕВНА, каким образом компания побуждает стремление к получению профильного образования? Как и за счет чего стимулируется желание молодых специалистов закрепиться в компании «Щекиноазот»?**

– Ряд перспективных сотрудников, в которых компания наиболее заинтересована, она оплачивает учебу. Молодым специалистам в соответствии с коллективным договором оказывается единовременная помощь на период испытательного срока. Молодым специалистам оплачивается арендуемая ими жилплощадь – до 10 тысяч рублей в месяц. Сейчас разрабатываем программу, настроенную на поддержку специалистов в приобретении собственного жилья. Предпочтительно, предприятие может взять на себя часть обязательств по погашению процентов ипотечного кредита...



Молодые специалисты – недавние выпускники колледжей и вузов – успешно адаптируются в коллективе компании.

Социальная ориентированность, забота о людях очень важны для создания высококомфортной среды в коллективе. Ирина Евгеньевна поясняет, что социальные аспекты подробно расставлены в коллективном договоре и, конечно, неукоснительно выполняются. Добавим: даже больше того! Год от года растет число членов коллектива, отдохнувших и пролечившихся в санаториях и пансионатах страны, например в Анапе, в пансионате компании «Шахтер», а дети сотрудников абсолютно бесплатно отдыхают в летних лагерях. Причем не только они, но и юные спортсмены, занимающиеся в секциях Дома спорта поселка Первомайский. В этом году – вдумайтесь в цифры! – отдохнули за счет «Щекиноазота» 170 детей сотрудников компании и юных спортсменов. Компании это обошлось в 3,8 млн руб. А всего за санаторно-курортное лечение сотрудников, ветеранов и отдых детворы компания заплатила около 12 млн руб. Солидная поддержка! Руководству предприятия важно, чтобы люди были бодрые, энергичные, полны сил и здоровья, тогда есть желание совершенствоваться и качественно трудиться.

Забота о здоровье – важная социальная составляющая, поэтому в компании есть здравпункты и медсанчасть. В ней трудятся высокопрофессиональные доктора, даже узкие специалисты, квалифицированный средний медперсонал.

Собственно, забота о здоровье сотрудников побудила президента компании «Щекиноазот» Б. А. Сокола к масштабной реконструкции два года назад в поселке Первомайский, где традиционно живут работники компании, Дома спорта, мгновенно ставшего очень популярным. Его бассейн посещают сотни человек, работают секции бокса, борьбы, гимнастики, спортивной акробатики.

Люди (во время разговора с членами коллектива мы не раз это слышали) такое проявление заботы о них со стороны руководства компании ценят высоко. С огромным уважением отзываются о Б. А. Соколе, неиссякаемая целеустремленность которого на безостановочное движение вперед в соответствии с новейшими мировыми тенденциями дает им надежные гарантии на устойчивость и высокую динамику развития «Щекиноазота». Здесь интересно работать, есть стимулы для совершенствования в деле, здоровая соревновательная атмосфера, хорошая профессиональная школа.

Отделить зерна от плевел

НО ВЕРНЕМСЯ к билету в будущее, который В. В. Путин предлагает заслужить еще в детстве.

– Профориентация – тот кит, на который опирается подготовка и обучение кадров, – продолжает рассказ И. Е. Подчуфарова. – Посмотрите, – показывает она на стены в фойе административного здания предприятия, – это все рисунки ребят разного возраста. Они рассказывают о «Щекиноазоте», представлении ребят о компании, работе здесь, о людях труда. В рисунках есть настроение, экспрессия, жизнь. В этом году в конкурсе участвовали более 150 детей, для них мы устроили праздник. Концерт, вручение подарков всем без исключения, а победителям – так еще и специальных призов. Проводим также для школьников постарше конкурс сочинений

и тоже награждаем участников. Некоторые высказывания ребят любопытно почитать – видно, что дети умеют думать, оценивать, рассуждать, планировать свое будущее.

Но особый интерес как у нас, так и у участников и у специалистов щекинского отдела образования вызывают олимпиады по химии. Создается специальная комиссия для подведения итогов. А победителей награждают в зале трудовой славы компании. В празднике участвуют и дети, и их родители. Призы обычно всем нравятся. Это сертификаты на приобретение электронной техники, книги, корпоративные сувениры. Девчонки могут получить даже сертификаты на приобретение косметики. Наши победителей мы без внимания не оставим, интересуемся их успехами, «ведем» их по ступеням знаний, стремимся к тому, чтобы они, получив нужное для работы на «Щекиноазоте» образование, влились в наш коллектив. То есть стараемся отделить зерна от плевел.

– **А как оцениваются результаты работы уже состоявшихся сотрудников? Какие плоды служат основанием для их переобучения, повышения квалификации?**

– У нас есть лицензии на обучение более 100 рабочим профессиям. Работники охотно овладевают смежными профессиями, помогают им в этом более опытные коллеги-наставники. Курсы повышения квалификации обязательны для многих категорий работников. И молодые специалисты, и руководители осваивают новые знания, программы. Сейчас, например, по договору с Тульским государственным педагогическим университетом ряд сотрудников изучает «Операционный менеджмент». Есть программы «Финансовый менеджмент», «Бережливое производство», знания подкрепляются тренинг-практиками.

– **Выездные учебы есть?**

– Конечно. И в Москве, и в Петербурге. А перед стартом новых производств к нам приезжают иностранные специалисты, у которых наши сотрудники перенимают опыт. Киповцы, к слову, учились управлению новыми техпроцессами на недавно запущенном метанолеом производстве в фирме Siemens.

– **То, что в компании работают профессионалы и проводится грамотная кадровая политика, доказывает высокоэффективная работа предприятия. И еще тот факт, что здесь так много трудовых династий, – на нестабильное предприятие своим детям устраивать вряд ли порекомендуют...**

– Да, уважение к человеку труда, достойная оценка его отношения к делу – в традициях компании «Щекиноазот». И династии, конечно, – тому лучшее подтверждение. Например, такие, как династия Корнеевых, Дорогавцевых, Савушкиных, Ильичёвых, Кирюхиных, Дикаревых, Стефанковых, Старостинных... Некоторые насчитывают более 300 лет общего стажа. И, уверенно, он будет расти, как и количество династий, как и наш славный коллектив, в котором все – лучшие. Познакомьтесь, поговорите с нашими молодыми специалистами и поймете, что я права...

Мы так и сделали, найдя подтверждение рассказу Ирины Евгеньевны в комментариях людей, вступающих в трудовую жизнь. Некоторые мы уже привели в этой статье. А более подробно с данной темой читатели смогут ознакомиться в одном из ближайших номеров.

Тамара ГОЛОВИНА.
Фото пресс-службы компании «Щекиноазот».



Эти рисунки дошколят и младшеклассников рассказывают о «Щекиноазоте», представлении ребят о компании, работе здесь, о людях труда.