

Кадровые ответы

Опыт Газпромбанка по стимулированию профессионального роста машиностроителей

Юрий Соколов

«Промышленный еженедельник» уже неоднократно писал о том, что в последние годы обострение кадрового дисбаланса в российской промышленности (и в первую очередь это касается высокотехнологических отраслей национальной индустрии) стало особенно заметным. В контексте решаемых задач по модернизации и освоению новой производственной номенклатуры стало очевидно, что необходим поиск новых форм кадровой работы в отраслях. Причем, как работы, связанной с привлечением, подготовкой и обучением профессиональных кадров, так и в более крупном масштабе, связанном с созданием современной кадровой модели для высокотехнологических производств. Безусловно, для формирования успешных устойчивых форм такой работы, системно и перспективно функционирующих, у самих отраслевых предприятий сил, увы, недостаточно. Нужны партнеры. И пример такого взаимовыгодного партнерства в отечественной индустрии имеется: один из крупнейших в стране банков — Газпромбанк, став фактически ключевым инвестором и финансовым партнером для ведущих российских предприятий тяжелого машиностроения, активно способствует в том числе системному решению широкого круга кадровых проблем. Среди используемых в рамках этого сотрудничества форматов — премии Газпромбанка лучшим работникам машиностроительных предприятий, являющихся партнерами банка. О том, как именно реализуется данный формат, имеет смысл рассказать подробнее.

Острота проблемы

При всем желании, универсальных рецептов и ускоренных технологических решений проблем кадрового дефицита просто не существует. В этой связи особенно ценным становится реальный позитивный опыт совершенствования работы по стимулированию профессионального роста рабочих кадров, их закреплению на конкретном предприятии, созданию благоприятных условий для труда и укреплению соответствующей корпоративной преданности. Именно на это, по сути, направлен в том числе преамальский проект Газпромбанка.

Проект этот важен еще и потому, что по большому счету проблема дефицита профессионального мастерства накапливалась в отраслях отечественной индустрии уже достаточно давно. В девяностые годы прошлого века была полностью разрушена система ценностных ориентиров профессионального роста, объективные сложности в жизни самих предприятий сопровождалась исключением мотивационных программ для их работников. В рыночных условиях предприятия были вынуждены самостоятельно решать в первую очередь вопросы выживания. Ситуация усугублялась и тем, что постепенно разрывалась связь ПТУ — завод: технические колледжи зачастую стали готовить специалистов в отрыве от потребностей конкретных предприятий. В результате, как говорят представители кадровых служб крупнейших машиностроительных компаний, качество подготовки специалистов серьезно упа-

ло. Да и престиж рабочих профессий с относительно невысокой оплатой труда тоже серьезно снизился. Достаточно сказать, что сегодня средний возраст работников на промышленных предприятиях России — за пятьдесят.

С наблюдающимся в новом веке ростом производства со стороны машиностроительных предприятий возник не просто дополнительный спрос на квалифицированных сотрудников — компании стали активно создавать кадровый резерв, стимулировать профессиональное развитие своих работников, а также искать партнеров в лице учебных заведений с тем, чтобы способствовать как первичной подготовке кадров, реально востребованных на производстве, так и

Награждения приурочили к профессиональному празднику — Дню машиностроителей.

Репортаж с подробностями

Как это происходило на Ижорской производственной площадке, расскажем подробнее.

Традиционный праздничный концерт, посвященный Дню машиностроителя, был организован в театральном концертном зале КДЦ «Ижорский». Кстати, как отмечалось уже неоднократно, в нынешнем году праздник на предприятии получился особенно торжественным. Во-первых, потому, что праздничный вечер в «Ижорском» стал одним из финишных аккордов в череде мероприятий, посвященных

высокую оценку труда ижорцев, удостоенных этой премии: «Нам особенно приятно получить эту награду в год 290-летия Ижорских заводов и города Колпино, потому что, на каком бы предприятии Ижорского производственного комплекса сегодня мы ни работали — мы все ижорцы. И для нас важно, что сегодня завод развивается, осваивает новые виды продукции. При финансовой поддержке Газпромбанка на всех этапах технологической цепочки идут коренные изменения, которые позволяют нам с уверенностью смотреть в будущее. Благодаря помощи Газпромбанка осуществилась давняя мечта ижорских металлургов — был блестяще воплощен в жизнь проект строительства электроду-

развития Ижорского производственного комплекса, Ижорские заводы сегодня способны воплощать в жизнь самые амбициозные проекты, такие, как, например, реакторы гидрокрекинга для Уапсисского НПЗ, уникальные по технологии изготовления и своим весогабаритным характеристикам».

Создание достойных условий

Говоря о системных подходах в решении вопросов повышения квалификации сотрудников машиностроительных предприятий одной из безусловных тем является тема достойных условий труда. И прежде всего речь здесь идет о современном эффективном оборудовании, работа на кото-

рый успех внесли Дирекция по стратегии и инвестициям «Ижорских заводов» и руководители предприятия «Ижора-РемСервис».

Реконструированный цех №7 — это не просто новые стены. Это новый современный и конкурентоспособный ремонтно-механический комплекс, привлекательное и перспективное место работы и профессионального роста сотрудников с современными инженерными системами жизнеобеспечения, удобными быто-

выми помещениями, безопасными и эргономичными рабочими местами. Его запуск — показательный пример создания адекватного фундамента для последующей работы по повышению профессионального роста.



Премия Газпромбанка призвана отметить достижения лучших профессионалов

созданию технологий повышения профессионального мастерства. Стали возрождать и мотивационные системы, как морального так и материального плана. При этом, что технологическая модернизация, закупка более дорогостоящего и современного оборудования на российских предприятиях неизбежно повышают ответственность работников и требования к качеству их профессионального уровня.

При этом, чем более широко обсуждалась необходимость модернизации экономики страны, тем чаще поднимался вопрос обеспечения российской промышленности высококвалифицированными кадрами и создания системы повышения квалификации этих кадров. Газпромбанк, будучи одним из крупнейших игроков российского машиностроения (в Группе Газпромбанка входят крупнейшие предприятия тяжелого машиностроения, кроме того среди клиентов и партнеров банка — ключевые предприятия основных отраслей промышленности), разработал и начал реализовывать среди целого ряда программ стимулирования и модернизации проект по награждению лучших работников премиями. В рамках этого проекта в конце сентября, например, были вручены премии Газпромбанка лучшим работникам «Ижорских заводов». Награждения премиями банка также прошли на ряде других машиностроительных предприятий — партнеров Газпромбанка («Уралмашзавод», РЭП-Холдинг, «Уралхиммаш» и др.).

юбилею завода. А во-вторых, потому, что начался концерт с торжественной церемонией награждения лауреатов премии Газпромбанка 2012 года. Перед началом церемонии с поздравлениями и приветственными словами к ижорцам обратились заместитель председателя правления Газпромбанка Фамил Садигов, глава Колпинского района Дмитрий Кобицкий, председатель совета директоров Объединенных машиностроительных заводов Вадим Махов и генеральный директор «Ижорских заводов» Игорь Тимофеев.

После приветственных слов на сцену были приглашены лауреаты, удостоенные премии Газпромбанка в нынешнем 2012 году. Грамоты, почетные знаки и денежное вознаграждение получили восемь человек: это рабочие, инженеры, сотрудники научно-исследовательского центра, работающие на «Ижорских заводах», предприятия «ОМЗ-Спецсталь», «ИЗ-КАРТЭКС им. П.Г. Коробкова» и «ОМЗ-Литейное производство», а также в Центральном конструкторском бюро арматуростроения. Последним на сцену поднялся ветеран «Ижорских заводов», почетный гражданин города Колпино Юрий Соболев. За неоценимый вклад в развитие ижорского и российского машиностроения Юрий Васильевич удостоен звания «Почетный лауреат премии Газпромбанка».

От имени лауреатов выступил Юрий Васильевич Соболев, который поблагодарил руководство Газпромбанка за

говой сталеплавильной печи ДСП-120».

На вечере также было отмечено, что за последние несколько лет при поддержке Газпромбанка на Ижорской производственной площадке реализован целый ряд крупных проектов, которые позволили повысить качество ижорской продукции. Только за последний год запущена в строй система комплексной обработки жидкой стали LF VD/VOD, завершена модернизация кочных комплексов с прессами усилиями 6000 и 12000 тс, идет реконструкция термических печей. Помимо этого во всех основных производственных цехах идет модернизация имеющихся и закупка новых, самых современных металлообрабатывающих станков и сварочного оборудования. Это позволяет производству выйти на новый уровень обработки деталей.

Также при финансовой поддержке Газпромбанка продолжается и научно-исследовательская работа, которая позволяет совершенствовать качество ижорской продукции. Сотрудники ижорского конструкторского бюро провели большую работу по проектированию корпуса реактора ВВЭР-ТОИ со сниженным количеством сварных швов. Проект «ВВЭР-ТОИ» направлен на повышение конкурентоспособности российской атомной продукции на международном рынке.

Как подчеркнул в своем выступлении Юрий Соболев, «благодаря мерам, которые принимает Газпромбанк для

ром не только позволяет добиваться высокоэффективных результатов, но также является привлекательной и, будем откровенны, престижной. Даже относительно высокой заработной платой привлечь современного квалифицированного профессионала работать на устаревшем оборудовании не только сложно, но практически невозможно. И еще сложнее со старым оборудованием добиваться профессионального роста сотрудников».

В этой связи переоборудование основных фондов машиностроительных производств с установкой новейших линий и станков является в том числе необходимой мерой для создания достойной базы совершенствования профессиональных навыков работниками. Так, 28 сентября этого года также в преддверии Дня машиностроителя на «Ижорских заводах» состоялась открытие очередного реконструированного объекта — ремонтно-машиностроительного цеха №7.

Старт проекта реконструкции ремонтно-машиностроительного цеха №7 был дан два года назад. Благодаря финансовой и организационной поддержке основного акционера «Ижорских заводов» — Газпромбанка удалось в короткие сроки провести модернизацию цеха, значительно расширить парк оборудования, провести реконструкцию административно-бытового комплекса. Для реализации такого масштабного проекта потребовались совместные усилия многих подразделений предприятия. Значительный вклад в об-



«Почетный Лауреат премии Газпромбанка» Юрий Васильевич Соболев

Лауреаты премии Газпромбанка 2012 года

Алексей Сергеевич Новиков, электросварщик цеха №33 «Ижорских заводов»

Виктор Валентинович Баков, начальник бюро отдела главного технолога управления технологии и подготовки производств «Ижорских заводов»

Михаил Алексеевич Чечулин, токарь-расточник механосборочного цеха №2 предприятия «ИЗ-КАРТЭКС им. Коробкова»

Лев Израилевич Шварц, главный конструктор проекта предприятия «ИЗ-КАРТЭКС им. Коробкова»

Игорь Никитович Буцко, подготовитель сталеразливочных канав сталеплавильного цеха №8 предприятия «ОМЗ-Спецсталь»

Сергей Николаевич Железнов, заместитель генерального директора по производству предприятия «ОМЗ — Литейное производство»

Юрий Андреевич Сочнев, начальник Отдела качества и стандартизации Научно-исследовательского центра ЦА «ОМЗ-Ижора»

Вячеслав Александрович Горелов, директор по проектированию Центрального конструкторского бюро арматуростроения

Владислав Леонидович Злобин, слесарь по сборке металлоконструкций 4 разряда сборочно-сварочного цеха Глазовского завода «Химмаш».

Александр Степанович Паршаков, бригадир монтажников оборудования ПО «Уралэнергомонтаж»

Ирина Юрьевна Васильева, начальник сектора отдела сосудов и систем ОАО «Криогенмаш»

Александр Сергеевич Шергин, ведущий специалист отдела главного сварщика ОАО «Уралхиммаш»

Николай Анатольевич Евдокимов, главный конструктор проекта отделения главного конструктора прокатного оборудования дивизиона «Металлургическое оборудование» ОАО «Уралмашзавод»

Дмитрий Алексеевич Михеев, начальник участка сборки каркасов слесарно-сборочного участка №1 ОАО «Завод Электропульт» (РЭП Холдинг)

Михаил Александрович Барышев, начальник участка корпусного производства ЗАО «НЗЛ» (РЭП Холдинг)

Александр Геннадиевич Родионов, котельщик 4 разряда сборочно-сварочного производства ЗАО «НЗЛ» (РЭП Холдинг)

Андрей Иванович Шманенко, начальник сектора конструкторского отдела сопровождения проектов ЗАО «Институт энергетического машиностроения и электротехники» (РЭП Холдинг)

Игорь Михайлович Федоров, заместитель директора управления шеф-монтажа, пуско-наладки и сервиса — начальник агрегатного отдела ЗАО «РЭП»

Дмитрий Сергеевич Запрудин, инженер-конструктор 1 категории службы генерального конструктора ООО «Уралмаш НГО Холдинг»

Сергей Иванович Несмелов, слесарь механосборочных работ 5 разряда дирекции по производству ЗАО «УРБО»

Юрий Васильевич Соболев, Ижорская производственная площадка, за неоценимые заслуги перед «Ижорскими заводами» и всем российским машиностроением удостоен звания «Почетный Лауреат премии Газпромбанка»

Программы повышения квалификации сотрудников

Опыт показывает, что работа по совершенствованию профессионализма кадров должна носить постоянный характер. Именно на таких принципах системности она и строится со стороны Газпромбанка, активно участвующего в жизни передовых предприятий российского тяжелого машиностроения, о чем уже говорилось выше. Для дополнительного уточнения общей картины приведем еще несколько примеров этой системной деятельности.

Например, на предприятиях при участии Газпромбанка регулярно проводятся конкурсы профессионального мастерства. В условиях динамичного развития предприятий Группы ОМЗ высокий профессиона-

лизм и глубокие знания работников — один из ключевых факторов качественного выполнения контрактных обязательств. В этой связи укрепление традиции проведения конкурса профессионального мастерства среди рабочих и производственных мастеров стало одним из важнейших направлений реализуемой при участии Газпромбанка кадровой политики предприятий Группы ОМЗ.

Так, в мае этого года предприятия Ижорского производственного комплекса подвели итоги конкурса профессионального мастерства среди рабочих и производственных мастеров.

Возрожденная в 2009 году, традиция проведения конкурса профма-

стерства с каждым годом все прочнее закрепляется на Ижорской производственной площадке. В этом году в соревнованиях приняло участие 279 человек, представляющих «Ижорские заводы», «ОМЗ-Спецсталь», «ИЗ-КАРТЭКС им.П.Г.Коробкова», «ОМЗ-Литейное производство», предприятия «ИжораРемСервис». Кроме того, за звание лучших рабочих и производственных мастеров боролись коллеги ижорцев уральских предприятий Группы ОМЗ — «Уралмашзавода» и «Уралхиммаша».

Конкурс прошел в апреле-мае 2012 года в производственных цехах предприятий и мастерских Ижорского политехнического профессионального колледжа и Санкт-Петербур-

гского политехнического колледжа. В напряженной борьбе определились лучшие из лучших среди производственных мастеров и представители рабочих специальностей — сварщиков, слесарей, токарей, фрезеровщиков, машинистов крана, модельщиков, слесаров, кузнечов. В общей сложности победителями и призерами стали 98 человек.

При этом стоит заметить, что работа по профессиональному совершенствованию кадров Газпромбанка не сконцентрирована на Ижорской производственной площадке, а протекает по всей стране, где банк работает с предприятиями машиностроения. Например, на «Уралмашзаводе» в этом году при участии банка нача-

ли реализовываться сразу два масштабных проекта в сфере развития и подготовки персонала.

Первый из них — «Школа руководителя цеха» — предусматривает повышение квалификации и совершенствование управленческих навыков руководителей среднего звена. В рамках второго проекта — «Стипендиат» — совместно с учебными заведениями города ведется подготовка необходимых заводу работников.

Проект «Школа руководителя цеха» осуществляется совместно с НОУ «Образовательный центр «Бизнес-развитие». В программу входит обучение основным современным принципам управления производственным подразделением — рас-

сматриваются вопросы производственной логистики, управления персоналом, нормирования и оплаты труда. Особое внимание уделяется развитию управленческих и коммуникативных навыков. По итогам обучения руководители, среди которых начальники управлений, начальники цехов и их заместители, а также те, кто входит в кадровый резерв на должности руководителей цехов, должны будут разработать проект по совершенствованию работы своих подразделений.

Проект «Стипендиат» разработан для привлечения учащихся профильных для Уралмашзавода учебных заведений города в качестве квалифицированных рабочих. В нем

принимают участие студенты и учащиеся последнего и предпоследнего курсов Екатеринбургского механического техникума, Екатеринбургского политехнического колледжа, Екатеринбургского машиностроительного колледжа и Профессионального лицея им. Курочкина. Принять участие в проекте «Стипендиат» могли молодые люди, имеющие хорошую успеваемость и желание работать на Уралмашзаводе. По итогам собеседования был определен 21 стипендиат. С этого семестра ребята начнут получать стипендию от 2 до 3 тыс. руб. в месяц. Ее окончательный размер будет зависеть от академической успеваемости молодых людей.