

ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА

КАДРЫ

Нефтехимия — это интересно

СИБУР создаёт эффективную площадку для реализации профессиональных амбиций и роста квалификации

В преддверии Дня химика СИБУР, по версии журнала «Управление персоналом», стал лауреатом некоммерческой национальной деловой премии «Капитаны российского бизнеса-2012» в номинации «Лучший работодатель». Так эксперты, среди которых ведущие кадровые агентства, юридические компании, PR-агентства и бизнес-школы, оценили инвестиции предприятия в развитие кадрового потенциала.

Кадровая политика СИБУРа напрямую связана со стратегией развития компании.

Роста объёмов и качества производимой продукции, повышения финансовых показателей при строгом соблюдении международных стандартов экологической, промышленной безопасности и социальной ответственности не достичь без пристального внимания к персоналу, уверены руководители пермской площадки холдинга, где сегодня трудятся более 1,2 тыс. человек.

Топ-менеджеры утверждают, что политика управления персоналом направлена на полное раскрытие потенциала каждого работника на всех уровнях его деятельности.

Геннадий Шилов, генеральный директор ЗАО «Сибур-Химпром»:

— На нашем предприятии приветствуется активное участие людей в рабочем процессе. Так мы решаем целый комплекс важных задач: не только обеспечиваем себя трудовыми ресурсами, но и формируем эффективную систему профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров, создаём кадровый резерв.

Существенную роль в стабилизации коллектива играют единая понятная и прозрачная система оплаты труда, а также единая политика реализации комплексных программ социального обеспечения, оздоровления и страхования. Развитие корпоративной культуры и внутренних коммуникаций также помогает в решении этих задач. На предприятии создана атмосфера, в которой творческие способности персонала ценятся и развиваются.

Масштабы деятельности СИБУРа делают компанию отличной площадкой для реализации профессиональных амбиций, получения нового опыта, роста квалификации.

Ещё одно важное направление кадровой политики — совместная работа с учебными заведениями, что обеспечивает необходимую квалификацию молодых специалистов. На предприятии проходят производственную практику студенты химического факультета Пермского национального исследовательского политехнического университета (ПНИПУ) и профессионального училища №19. Предприятие также активно сотрудничает с подшефными школами №91 и №108. На базе «Сибур-Химпрома» в 2012 году прошли практику около 100 студентов ПНИПУ, Пермского классического университета и профучилища №19.

Татьяна Самородова, директор Пермского профессионального училища №19:



На правах рекламы

— История сотрудничества с пермской площадкой СИБУРа насчитывает уже около 20 лет. Завод поддержал нас в трудные времена перестройки, когда профессиональные училища оказались практически никому не нужны. И со временем наше взаимодействие только укрепляется.

После принятия нового закона «Об образовании» холдинг поддержал инициативу профучилища преобразоваться в техникум, заявка уже прошла экспертизу. По словам Татьяны Самородовой, в следующем учебном году ПУ №19 будет работать уже в статусе краевого индустриального техникума.

«Первым предприятием нефтеперерабатывающего химического куста, которое заключило с вузом договор о подготовке специалистов, был предшественник «Сибур-Химпрома» — «Интерхимпром-Оксосинтез». Так что наше сотрудничество на контрактной системной основе имеет очень давние традиции», — подчеркнул и заместитель заведующего кафедрой химических технологий топлива и углеродных материалов ПНИПУ Леонид Тархов.

Политехнический университет ежегодно готовит для завода от шести до восьми выпускников только по специальности «Химическая технология природных энергоносителей и углеродных материалов». В числе выпускников этой кафедры, в частности, главный инженер предприятия Александр Елькин и главный технолог Игорь Нуждин.

Леонид Тархов перечисляет, что делает предприятие для подготовки квалифицированных кадров. Факультет имеет семь стипендий от «Сибур-Химпрома», которые распространяются на три специальности: «Химическая технология природных энергоносителей и углеродных материалов»,

«Машины и аппараты химических производств», «Автоматизация технологических производств». Кроме того, действуют три гранта для преподавателей. В соответствии с договором, завод вкладывает серьёзные средства в создание материально-технической базы ПНИПУ.

Кафедра, в свою очередь, подготовила для предприятия три научно-методических пособия, которые касаются газопереработки, нефтехимического синтеза и оборудования для нефтехимического синтеза, которые необходимы для подготовки и переподготовки специалистов.

«Предприятие устраивает практикантов на рабочие места, чтобы они работали посменно и на деле постигали технологию, включаясь при этом в жизнь трудового коллектива», — поясняет Леонид Тархов.

Студенты, в свою очередь, приходя на завод, видят реальные перспективы для карьерного роста: из Перми идёт большой отток кадров на другие предприятия вертикально-интегрированного нефтехимического и газоперерабатывающего холдинга.

Особое внимание предприятие уделяет дополнительному образованию сотрудников, которые в политехниче-

ском университете получают второе высшее образование. Кафедра подготовила три программы дополнительного образования. За два года по двум из них уже подготовлены 29 специалистов. Такие «студенты» прошли более 500 часов аудиторных занятий, что обеспечивает им полноценный диплом государственного образца, а не просто «корочки», отмечают в вузе.

Леонид Тархов, заместитель заведующего кафедрой химических технологий топлива и углеродных материалов ПНИПУ:

— Производственные процессы на химических предприятиях очень сложные, поэтому интересные. Они многоэтапные, требуют серьёзного уровня междисциплинарных знаний. Они дают возможность совершенствоваться, разрабатывать свои собственные технологии. Плюс на заводе всё время идёт движение кадров: пришёл на работу простым аппаратчиком — смотришь, через год уже повышен в должности. Если человек хочет работать, перспектива карьерного роста есть всегда.

Благодаря такой политике предприятие удовлетворяет текущие потребности в персонале на стартовых позициях, готовит специалистов с учётом потребностей всех предприятий «СИБУР Холдинга» (это узкопрофильные специалисты с уникальными знаниями), а также управляет «возрастной пирамидой» персонала.

На предприятии организуются семинары (преподаватели — высококвалифицированные специалисты «Сибур-Химпрома»). Обучение проводится также в специализированных организациях, имеющих соответствующую лицензию, или без отрыва от производства непосредственно на рабочих местах под руководством квалифицированных специалистов (методом наставничества). Предприятие приглашает для проведения тренингов и обучающих семинаров сильнейших провайдеров Москвы и Санкт-Петербурга.

Татьяна Попова, директор по управлению персоналом ЗАО «Сибур-Химпром»:

— В связи с реализацией крупных инвестиционных проектов по строительству новых мощностей проводится обучение персонала, в том числе за границей (Германия, Австрия). Также планируется расширение рамок проекта «Предприятие — региональный профильный вуз» путём организации научно-исследовательских работ с привлечением перспективных молодых специалистов, студентов и преподавателей ПНИПУ.

СИБУР является уникальной вертикально интегрированной газоперерабатывающей и нефтехимической компанией. Владеет и управляет крупнейшим газоперерабатывающим бизнесом в России по объёмам переработки попутного нефтяного газа и является лидером нефтехимической отрасли страны.

По состоянию на 31 декабря 2012 года, СИБУР работал на 27 собственных производственных площадках, расположенных в различных регионах России. Мы реализуем нашу продукцию более чем 1,5 тыс. крупным потребителям в топливно-энергетическом комплексе, автомобилестроении, строительстве, производстве товаров повседневного спроса, химической и других отраслях примерно в 60 странах мира. Количество сотрудников группы «СИБУР» на конец 2012 года превысило 31 тыс. человек.