

О кадрах начистоту!

«Круглый стол». Опыт
стр. 4-6

«Мой хлеб, моя работа...»

Исповедь водителя
стр. 10

Наш профсоюз

На что идут взносы?
стр. 11-13

Кадры решают все!

«В будущем капитал человеческих ресурсов, несомненно, будет иметь большее значение для компаний, чем капитал финансовый».

Билл Гейтс

Еще совсем недавно мощь транспортных обществ оценивалась, прежде всего, в единицах техники и числом работников, – того и другого должно было быть непременно побольше. А успех предприятия на рынке (хотя, возможен ли рынок при плановой экономике?) определялся его материальными активами. Также значение имели передовые производственные технологии, доступные, опять же, крупным и мощным предприятиям.

Сегодня технологии в нашей отрасли развиваются (и устаревают, соответственно) с немыслимой еще вчера скоростью. Новейшие образцы техники и оборудования копируются, клонируются, превосходятся новыми разработками, которые доступны практически всем участникам рынка. И сегодня гораздо больше, чем вчера объемы работ можно исполнять куда меньшими лошадиными силами.

В этой ситуации на первый план выходят новые идеи и методы работы. Но эти новые решения и подходы не появляются из ниоткуда. Они рождаются в головах наших талантливых и высокопрофессиональных сотрудников, претворяются в жизнь их руками. И пока другие тратят время на «списывание» наших достижений, – мы идем дальше.

Сегодня слова «кадры решают все» приобретают особую актуальность и по причине тех процессов, что происходили в нашем обществе и в головах при переходе к рынку. В 90-е годы произошли огромные изменения (увы, не всегда к лучшему) в сознании людей, демографии, системе профессионального образования. Спустя всего пару десятилетий, мы видим это на примере рабочих и инженерных специальностей. Особенно рабочих. Молодых специалистов, тех, кто идет на смену нашим опытным водителям, машинистам, мотористам, не так много, – они не могут закрыть все освобождающиеся вакансии. Поэтому сегодня важнейшим стратегическим ресурсом каждого дочернего общества ЗАО «Спецнефтетранс» и Компании в целом, является человеческий капитал. Для его поддержания и развития нам предстоит много и серьезно работать. И, чтобы привлечь в наши ряды лучших, и, чтобы обеспечить профессиональный рост сотрудников. Созданию условий для развития их талантов, обеспечению возможности реализовать свои потребности внутри Компании, – а это лучший способ удержать перспективных и талантливых сотрудников, – посвящен сегодняшний выпуск бюллетеня «В движении сила!».

«Круглый стол»
на эту тему на странице 4

В ДВИЖЕНИИ СИЛА!

ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ ЗАО «СПЕЦНЕФТЕТРАНС»

Молодые

На скамейке запасных

Как молодому специалисту не остаться на вторых ролях?

«Молодым везде у нас дорога...» – пела дружно страна в 30-е годы. Как говорится, из песни слов не выкинешь, но насколько они актуальны сегодня? Об этом наш разговор с председателем Совета молодых специалистов ЗАО «Спецнефтетранс» П. Приваловым.

– Павел Юрьевич, зачем нам нужен Совет молодых специалистов?

– Работа с молодежью очень важна прежде всего потому, что транспортная отрасль традиционно была «возрастной» отраслью. Например, в нашей Компании работников в возрасте до 35 лет всего около 20%.

Но при переходе к рынку мы увидели, как меняется ситуация, что нужны новые подходы, новое видение, которое приходит с новым поколением. Кроме этого, возросла конкуренция за персонал. Молодежь не очень активно идет на рабочие специальности. А у выпускника «автотора» есть возможность устроиться в тот же автосалон, где он в белой рубашке, в тепле и чистоте начнет зарабатывать больше.

Привлечь молодых в такую большую и географически рассредоточенную Компанию, как наша, помочь им реализовать свой потенциал в профессиональной сфере и в общественной жизни, организовать досуг, уча-



В том, чтобы молодые специалисты всю жизнь провели «на скамейке запасных», не заинтересованы ни они сами, ни Компания.

ствовать в подготовке кадрового резерва для дальнейшего развития Компании – вот основные задачи СМС.

– Зарплата – главная причина, почему не идет молодежь в отрасль?

– Да, одна из главных, на мой взгляд, проблем – это небольшие

деньги, которые молодой специалист получает первые два-три года.

Кроме этого, надо признать, что не всегда и не во всех обществах молодых специалистов воспринимают так, как этого хотелось бы.

Третий фактор – это уровень подготовки выпускников. Нередко по-

лучается, что 5 лет учебы оказались сплошной теорией, оторванной от производства. Мне тоже говорили, когда я пришел на производство: «Забудь все, чему тебя учили в вузе».

Продолжение на странице 2

«Талантам надо помогать...»

Кто через несколько лет придет на руководящие должности, заменит опытных ведущих специалистов?

Сегодня – молодые специалисты, кадровый резерв, завтра – лидеры, от мотивации и уровня компетенции которых будет зависеть будущее Компании. Поэтому сегодня перед руководителями обществ и кадровых служб, Советами молодых специалистов стоит задача сформировать и воспитать из этой группы в 300-400 человек управленческий костяк, который будет способен двигать Компанию.

Точечная, кропотливая, совместная работа всех участников позволит выявлять, мотивировать и воспроизводить этот человеческий и интеллектуальный запас.

Кто же они, «герои нашего времени», те, кому предстоит помочь реализовать свой, быть может, еще дремлющий талант на благо Компании? Типичный представитель этой группы молод, образован, амбициозен, карьерно ориентирован; работа для него – акт творчества.

При работе с талантами большое значение имеет формирование положитель-

ного образа Компании, поддержание чувства причастности к конечному продукту, лояльности к Компании путем предоставления своевременной и достоверной информации о происходящих значимых событиях. О какой информации идет речь? В первую очередь:

- Кадровые назначения;
- Новые проекты;
- Достижения лучших сотрудников;
- Открывающиеся вакансии;
- Обращения к сотрудникам с просьбой рекомендовать их коллег и знакомых на открывшиеся вакансии;
- Создание памяток-рекомендаций для принятых сотрудников, способствующих их адаптации на новом месте работы;
- Распространение информации об обучающих программах, ротации кадров и т.п.;
- Распространение информации об успешных прохождениях испытательных сроков, премировании по итогам деятельности, награждениях сотрудников;
- Устойчивые и регулярные каналы для обратной связи.

Информация, в которой нуждаются таланты для роста и развития:



БЛИЦ-ОПРОС

Плоды конференции

С 2005 по 2011 гг. в ЗАО «Спецнефтетранс» проведено 7 научно-технических конференций. В них приняли участие 178 молодых специалистов. Представлено 139 проектов. Какие из них были применены на практике?

■ **А.В. Иванов,**
директор ООО «Урайское УТТ»:

— Благодаря работам молодых специалистов общество ежегодно экономит более 20 млн руб.

В научно-технических работах раскрываются наиболее актуальные проблемы предприятия, в связи с этим большой процент работ внедряется в производство молодыми специалистами или при их участии, а именно:

- запуск водонапорной скважины — экономия 1,3 млн руб. в год;
- газификация теплоснабжения — экономия 16,4 млн руб. (при выросших почти в 2 раза тарифах);
- повышение эффективности работы транспорта на объектах нефтедобычи — экономия 2,2 млн руб. в год;
- обслуживание охранно-пожарной сигнализации — экономия 2,5 млн руб. в год;
- запуск автоматизированной телефонной сети — экономия 1,8 млн руб. в год.

И это без учета такого проекта, как «Запуск ССМ на базе системы «Автотрекер», экономия от которого составила куда большую сумму.

■ **А.Л. Симанов,**
директор ООО «Чернушинское УТТ»:

— Результаты работ «Модернизация парка карбюраторных автомобилей путем газификации». «Применение навигационных систем на предприятии» принесли большой экономический эффект не только нашему УТТ, но и другим обществам Компании. Успешно работает проект «Методы организации труда водителей, занятых на сдельных перевозках. Оптимизация режимов труда и отдыха» на участке «Ильинский».

■ **А.А. Жирноклеев,** директор
ОАО «ЛК-Транс-Авто»:

— Организация замещения перевозки объемов СНП автомобилями, ранее перевозимых с помощью железнодорожного транспорта, повысила увеличение объема перевозок, имидж предприятия, прибыль. Оптимальный выбор подвижного состава и внедрение ССМ дало увеличение эффективности перевозок и прибыли.

■ **С.Д. Снурницын,** директор
ООО «Дорстройсервис»:

— Один из ярких примеров — проект по изготовлению тротуарной плитки и бордюрного камня, предложенный на НТК ООО «Дорстройсервис» в 2011 г. Было закуплено оборудование и проведено обучение персонала. Реализация проекта привела к снижению затрат на материалы, необходимые при строительстве и ремонте автодорог и площадок. Исключен риск срыва поставки материалов.

■ **В.А. Некрашевич,** директор
ООО «Лангепасское УТТ»:

— Аттестация лаборатории неразрушающего контроля на базе УТТ снизила затраты на техническое диагностирование и экспертизу промышленной безопасности технических работ при работе со специализированными организациями. Сегодня контроль сварочных соединений и толщинометрия водоводов и труб системы отопления для своевременного выявления слабых участков проводятся без привлечения сторонних организаций.

Система очистки и рециркуляции воды «АРОС-2» позволила снизить затраты на утилизацию технической воды с мойки АТС за счет фильтрации и смешения с чистой водой. В 2014 г. была проведена дополнительная модернизация оборудования путем внедрения мембранной ультрафильтрационной установки. Это позволит сбрасывать очищенную воду в общую систему канализации или использовать в режиме замкнутого цикла. На данный момент система работает в испытательном режиме полного замкнутого цикла.

Молодые (Продолжение. Начало на странице 1)

На скамейке запасных



П.Ю. Привалов,
председатель Совета
молодых специалистов
ЗАО «Спецнефтетранс»

Поэтому в этот период человеку бывает непросто понять все взаимосвязи между отделами, подразделениями в обществе. И те программы, которые наш Совет разработал для молодых специалистов, — это все очень нужно для их адаптации.

— **Вы-то как удержались в отрасли? Не было соблазна уйти?**

— С материальной точки зрения, было действительно не просто. На 10-12 тысяч особо не проживешь. Первые полтора-два года очень тяжело остаться на такой работе с такой зарплатой. А если жена, ребенок? Нужно перетерпеть. Для этого молодому специалисту нужно четкое понимание: ради чего? У меня такое понимание было, был интерес к работе.

— **Как помочь молодому специалисту проявить себя?**

— Для молодого специалиста основной стимул — карьерный и профессиональный рост, поэтому надо участвовать в научно-технических конференциях.

Куратором молодого специалиста должен выступать директор. Настоящий руководитель способен объективно оценить его возможности, просчитать карьеру и показать эти перспективы ему.

Руководитель общества должен быть лично включен в эту работу еще и потому, что сотрудники на более низких уровнях, будем откровенны, нередко боятся, что вырастят из молодого специалиста себе конкурента.

Поэтому у директора должна быть живая заинтересованность в том, чтобы сотрудники росли, повышали уровень своей компетентности все без исключения, а не только молодые. Инженер ПТО, например, по вопросу расхода топлива должен по-

нимать больше директора или главного инженера, чтобы на все вопросы ответить, поскольку вся эта информация «снизу» поднимается.

— **Кстати, в одном из разговоров по поводу НТК прозвучало, что темы, мол, очень сложные...**

— На это как человек, который участвовал в трех конференциях, отвечу так: уровень работ, представляемых на НТК, мог бы быть и выше, — у нас ведь не кружок выразительного чтения по интересам...

Многое зависит от человека. Ребята, которые хотят себя показать, продолжают самообразование и после вуза.

Но и от руководителя общества зависит не меньше: сумеет ли он побудить молодого специалиста к этой работе, замотивировать, помочь вывести ее на соответствующий уровень аналитики и обобщений.

По разрядке, в добровольно-принудительном порядке ничего хорошего обычно не выходит. Да, формально в конференции участвуем, а уровень работы как у первокурсника.

В обществах, где проводят свои внутренние НТК, есть возможность отсеивать слабые работы, доработать и отшлифовать те, с которыми не стыдно выйти на уровень Компании.

Для более объективной оценки уровня научно-технической деятельности и соответственно потенциала молодого специалиста необходимо учитывать и тот экономический эффект, который приносит практическое внедрение разработки.

— **Чем СМС может помочь директору общества в этой работе?**

— Одна из важнейших за-

дач СМС — помогать выявлять способных и подающих надежды. Их не может быть много по определению, но именно эти люди являются будущим Компании, способны ее развивать. Необходимо очертить круг этих людей, лояльных к Компании, которые готовы и хотят вырасти. Надо создать им условия, предоставить возможности для самореализации и в интересах Компании.

— **Ваша карьера пошла в гору именно после НТК? За восемь лет — от экономиста до коммерческого директора, из Волгограда в Москву. Поделись секретом.**

— Никаких особых-то секретов нет. После университета был принят на работу в ПЭО ОАО «ЛК-Транс-Авто». Перевозка светлых нефтепродуктов была самой сложной проблемой, никто с ней связываться не хотел. Я взял и соответственно работу на НТК писал по ней. Поэтому и работа получилась интересная, потому что она была сложная для всех в принципе.

После поступил в аспирантуру по направлению автомобильных перевозок (логистики). Там я занимался теорией, а на производстве — практикой. Три года аспирантуры и одновременно практика с бензовозами меня как специалиста и создали. Через два года поступило предложение на зама по эксплуатации. Мне было тогда 25 лет. Для транспортной отрасли — это прецедент.

Это был риск и для А.А. Жирноклеева — такой зам молодой — вывезет не вывезет?

В прошлом году защитил кандидатскую по перевозке СНП. Сейчас в Москве, на должности коммерческого директора ООО «АТП-СНТ».

Кстати сказать, у нас в Компании есть примеры еще более стремительного роста. А.Г. Бобошин за шесть лет вырос от инженера по эксплуатации ООО «Дорос» до директора Нижнеодесского УТТ. А.С. Золотарев — председатель СМС «Дорстройсервиса», который пришел в общество в 2008 г., работает заместителем директора по транспорту и производственно-техническому обеспечению.

— **Важный блок в работе по привлечению в Компанию молодых специалистов — производственная практика студентов.**

— В прошлом году на практику в «ЛК-Транс-Авто» пришли 10 студентов. Я им рассказываю, вижу — заскучили парни... У некоторых на лицах написано: поставьте штамп за практику и не мучайте, а диплом мы из Интернета скачаем.

Нет, думаю, так не пойдет! Спрашиваю: «Кем собирались работать? Торговать пойдете? Тогда вы не цените родителей своих, которые в вас деньги вкладывают и себя, — зачем вы пять лет из своей жизни вычеркиваете?»

У вас, говорю, появился шанс понять: ваша эта тема по жизни или нет. Если да, то и специализацию выбрать «Безопасность движения, эксплуатация, ремонт...»

В общем, удалось их раскачать. Чего они только не сделали за эту практику, даже мне в диссертации помогли — считали простой техники на АЗС.

И молодых специалистов надо раскачать. Если этого не сделать, то они, образно говоря, так «на скамейке запасных» и просидят всю жизнь.

Интервью вел
Александр ЖУРБИН



И.М. Хасанов (на переднем плане), принимавший участие в НТК в 2005 и 2010 гг., за эти годы прошел путь от инженера до начальника ПТО ООО «Чернушинское УТТ».

Мнение

Интересны сложные задачи



■ **С.М. Пикулев,** ведущий инженер-программист ИТЦ
ЗАО «Спецнефтетранс»:

— На НТК в 2011 г. я выступал с работой «Практика внедрения системы электронного документооборота в ИТЦ». Это была попытка глубже изучить и представить возможности системы, показать коллегам, как ее можно использовать.

Данная система позволяет отказаться от бумажного документооборота и контролировать сроки исполнения. Есть возможность разграничения доступа, работы с удаленного компьютера и с архивом документов. Экономический эффект от внедрения данной системы — сокращение затрат на расходные материалы и высвобождение человеко-часов.

Куратором проекта, работа над которым шла около полу-года, выступил **Рус. Ф. Габдуллин**, директор ИТЦ.

Конференция прошла в деловом стиле. Все работы в секции были интересны. Я быстро включился в материал, задавал вопросы. Общества также интересовались моей темой. В итоге моей работе было присуждено 3 место.

Полученный опыт помог мне уже в этом году, когда на базе ИТЦ запускали проект по обмену электронными счетами-фактурами между ЗАО «Спецнефтетранс» и дочерними обществами, расположенными в Пермском регионе.

К предстоящей НТК я выбрал тему «Расчет экономической эффективности использования транспортных средств в зависимости от возраста парка». Тема особо значимая для Компании, сложная, поскольку нельзя подогнать все общества под одну гребенку, — условия эксплуатации техники у всех разные. Нельзя вывести средний показатель и сказать, что автомобили такой-то марки мы держим только 3, 5 или 7 лет. В решении сложных задач вижу интерес.

Почему решил участвовать в конференции снова? Безынициативность не ведет к развитию, а участие в интересных проектах дает понимание, что ты полезен, вносишь свой вклад.



Г.К. Фатьянов «Заслуженный работник ЗАО «Спецнефтетранс».

Лицо Компании

Награда за Усинск

Первым «Заслуженным работником ЗАО «Спецнефтетранс» стал первый директор Усинского ТТУ Геннадий Фатьянов

Фамилию Фатьянов в ЗАО «Спецнефтетранс» знают многие, несмотря на то, что Геннадий Константинович уже третий год на пенсии. Первый директор Усинского ТТУ стал первым, кто был удостоен высшей награды Компании, — «Заслуженный работник ЗАО «Спецнефтетранс».

Трудовая биография Геннадия Константиновича — это более тридцати пяти лет, отданных автотранспортной отрасли. Начал стажером автомеханика, работал механиком ОТК, заочно окончил Тюменский технологический институт... Старший инженер, начальник РММ, главный инженер, начальник управления. Из Сибири судьба перебрала Фатьянова в Республику Коми, где ему предстояло создать крупнейшее автотранспортное предприятие региона.

Усинское ТТУ образца 2000 года — это котел, куда «свалили» все, что у нефтяников Коми имело отношение к «транспортному цеху», — вспоминает Г. Фатьянов, — все это разношерстное хозяйство нужно было «переварить», — сформировать оптимальную структуру и эффективную систему управления.

До этого бытовал подход, при котором вопросы экономической эффективности и себестоимости услуг транспортников никогда не занимали первое место. Когда же транспорт был выведен и передан в УТТУ, ситуация изменилась в корне. Нефтяники начали считать деньги, а перед нами встал вопрос не только обеспечить заказчиков транспортом и спецтехникой, но и работать с прибылью.

Легко сказать, а как этого добиться, если большая часть техники, переданной в УТТУ, была устаревшей, неустраивавшей и, откровенно говоря, доживала свой век у забора?!

Причиной такого положения дел стал экстенсивный подход, — долгие годы обеспечение процесса нефтедобычи транспортом обычно достигалось за счет избыточного числа единиц техники, — брали с запасом, по принципу: мало ли что может произойти...

Другой причиной стал упадок, который переживала нефтянка Коми, — к 1999 г. добыча углеводородов в регионе сократилась до 3,5 млн тонн. И транспортники, хлебнувшие от кризиса большой ложкой, не понаслышке знали, что такое массовые увольнения, задержки по зар-

плате, пикеты на трассах и голодовки.

Многие из них тогда передачу нефтяниками транспортных активов в «усинский котел» восприняли, однозначно: «Все, приплыли...». Начался отток специалистов, а в Коми кадровый вопрос — это вопрос жизни и смерти для любого предприятия.

И как опытный руководитель, Фатьянов прекрасно понимал, — сохранить людей, вернуть им уверенность в своих силах и в завтрашнем дне, можно только одним способом, — обеспечив работой. И когда такой шанс представился, директор его не упустил.

Развернутые ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» в Усинском нефтедобывающем регионе активные работы по геологоразведке, обновлению и строительству новых объектов потребовали от УТТУ модернизации парка и современных подходов к организации производства. А когда к освоению Тимано-Печерской нефтегазодобывающей провинции подключились коллеги из Перми, транспортникам УТТУ потребовалось немало усилий, чтобы остаться в тренде, — обеспечивать в разы выросшие потребности клиентов в технике было непросто.

Фатьянов, конечно, не пророк, но он уловил момент, когда отрасль начала выходить из кризиса, и тогда ключевыми моментами стратегии развития УТТУ стали обновление парка и повышение КИП.

Всего за пять лет добыча углеводорода по «ЛУКОЙЛ-Коми» выросла втрое. Есть в этом и немалая заслуга Усинского ТТУ, руководимого Фатьяновым.

— Мы всегда старались использовать каждую возможность увеличения объемов услуг для основного заказчика путем расширения географии работ, — рассказывает Генна-

дий Константинович. — Кроме Усинского, Возейского и Хартыганского месторождений, с 2006 года вышли на обслуживание нефтепромыслов на Леккерском, Южно-Шапкинском, Пашшорском месторождениях, на следующий год взяли объекты на Инзырейском, Тэднском и Сарутаюском, а с 2008 года — на Баяндыском и Тобойском месторождениях. При этом мы всегда вели работу по освоению новых рынков и привлечению новых заказчиков. Одними из наиболее интересных для нас были проекты на Варандейском и Хыльчюском месторождениях.

Вместе с производственными задачами руководству УТТУ приходилось решать и социальные проблемы работников. На месторождении «Буровая №51» был построен современный вахтовый жилой комплекс на 200 мест с уютными комнатами, столовой, спортивным и видеозалами, прачечной, химчисткой. В Усинске начало работать общежитие на 40 мест. Большое внимание уделялось организации отдыха детей работников, работе с молодежью. Конкурсы профмастерства и региональная спартакиада поощряли у людей стремление быть лучшими. Все это способствовало формированию здорового морально-психологического климата в коллективе.

— После забастовок, вынужденных простоев, невыплата зарплат, к людям постепенно вернулась надежда, появилась уверенность в завтрашнем дне, — вспоминает накануне десятилетия УТТУ на страницах «Усинской нови» тогдашний председатель профкома Мирослав Струтинский. — Большую роль в этом сыграли конкретные шаги руководства предприятия: помощь при создании профсоюзной организации, коллективный договор, обеспечивающий дополнительные гарантии и льготы, открытие здравпункта, общежитий...

— Для формирования коллектива, — убежден Фатьянов,

— нужно с каждым человеком работать индивидуально, видеть в нем личность. Это во многом зависит от руководителя, его умения общаться с людьми. Больше внимание нужно уделять молодежи, — ребята должны видеть возможности роста и развития по вертикали и горизонтали, как внутри отдельного общества, так и Компании в целом. Давая возможность реализовать свои способности и таланты, мы повышаем их лояльность к Компании, пробуем интерес к работе.

— Не обязательно молодому специалисту, чтобы стать директором, начинать со слесаря первого разряда, — убежден Геннадий Константинович. — Главное, у него должно быть желание трудиться на совесть. И тогда придут опыт, уважение и рост.

— Сегодня кажется, что эти одиннадцать лет работы в Усинске пролетели, как один миг, — признается Геннадий Константинович. — Что лично мне дала работа в Компании? — вопрос, заданный напоследок, несколько удивляет заслуженного работника ЗАО «Спецнефтетранс». После небольшой паузы, Фатьянов называет главное, — знание экономики, опыт взаимоотношений с людьми, умение работать на результат. А еще я приобрел настоящих друзей.

Уходя, Фатьянов оставил своему преемнику современное предприятие, сложившийся коллектив. Производственные подразделения — две автоколонны и четыре цеха технологического обслуживания работали на десяти месторождениях — от Усинска до Тобоя в Ненецком АО. Все эти годы УТТУ работало и продолжает работать успешно, несмотря на географическую удаленность, бездорожье, природные и климатические условия Крайнего Севера.

До Фатьянова в Республике Коми такого проекта никто не реализовывал.

Олег ОПУТИН

Звание «Заслуженный работник ЗАО «Спецнефтетранс» присваивается:

- за добросовестный многолетний и безупречный труд, профессиональное мастерство, заслуги в развитии и совершенствовании производственного процесса;
- за деятельность, способствующую эффективному развитию Компании;
- за заслуги в области подготовки молодых специалистов для автомобильной и дорожно-строительной отрасли;
- за общественную деятельность в Компании.

«Положение о моральном стимулировании работников группы ЗАО «Спецнефтетранс»

Звания «Заслуженный работник ЗАО «Спецнефтетранс», кроме Г.К. Фатьянова, удостоена А.Г. Долгачёва.

Антонина Георгиевна двадцать лет отдала Компании, работая главным бухгалтером сначала в ЗАО «ЛУКОЙЛ-Транс», а после выделения автотранспортных обществ в 2006 г., — главным бухгалтером в ЗАО «Спецнефтетранс».

БЛИЦ-ОПРОС

Плоды конференции

В.Б. Касаткин,
директор ООО «Автодормашсервис»:

— Введена система оплаты труда, представленная на НТК в 2011 г. Так мы смогли заинтересовать работников материально и повысить качество услуг. Сократилась текучесть кадров, пришли квалифицированные специалисты.

А.И. Мигунов,
директор ЗАО «Нижевожское УТТ»:

— На основе работы молодого специалиста — начальника автоколонны **Р.С. Шевченко**, внедрено рационализаторское предложение по восстановлению головок блока цилиндров ЯМЗ-238 по всем участкам УТТ. Эффект от внедрения данного метода ощутимый в разрезе экономии денежных средств от приобретения новых ГБЦ, так и временной, позволяющий значительно сократить время нахождения ТС в ремонтной зоне (сокращение времени поставки запасных частей).

Разработанный инновационный метод получения подготовленной воды для работы ППУА 1600/100 позволил добиться абсолютной мобильности установки для работы в любом месте и на любой воде со значительными сокращениями затрат на умягчение и доставку подготовленной воды.

В.П. Моряков,
директор ООО «Нефтедорстрой»:

— В 2011 г. **В.В. Елишевым** было предложено применение объемных георешеток при ремонте и строительстве внутрипромысловых автомобильных дорог на слабонесущих основаниях и заболоченных местностях. Результаты работы на практике показали, что их применение эффективно. Сокращается стоимость строительства, трудоемкость, объемы привозных материалов, повышаются темпы работ. В процессе эксплуатации насыпь на георешетке более устойчива к воздействию разрушающих факторов, меньше подвержена образованию колеи, а значит, межремонтные сроки увеличиваются, затраты на содержание сокращаются.

Практическая часть работы дала возможность получить навыки работы с материалом, узнать технологию, отработать тонкости процесса. Как показала практика, укладка георешетки — несложный, безопасный технологический процесс, не требующий специальной техники и спецоборудования.

Участие мастера ДРСУ В.В. Елишева в НТК способствовало карьерному росту молодого специалиста: с ноября 2011 г. он работает ведущим инженером в производственной группе.

А.Г. Бобошин,
директор ЗАО «Нижеодесское УТТ»:

— В целях экономии энергоресурсов была установлена газовая котельная, что значительно позволило сэкономить на оплате теплоносителя.

И.М. Новиков,
директор ОАО «Пермское транспортное предприятие»:

— Используется разработка на тему «Использование информационных технологий при организации выпуска АТС на линию. Организация технического и медицинского контроля. Автоматизированная выписка и закрытие путевых листов». Контроль выпуска на линию и заезда с линии усилился, отсутствует возможность приписать время на линии в путевой лист.

Ю.В. Швалев,
директор ООО «Покачевское УТТ»:

— Работа **В.В. Налимова** по внедрению ГБО, занявшая первое место на НТК ЗАО «Спецнефтетранс», внедрена на предприятии и дала экономический эффект. У нас также внедрено несколько разработок молодых специалистов, которые в конференции не участвовали. Это работы **Е.Ю. Перова** по внедрению ССМ «Автотрекер» и **С.Я. Ильсова** (который, кстати, является председателем СМС общества) «Повышение технической и экономической эффективности каналов связи между подразделениями предприятия».



«Круглый стол»

Кадровые: учить, беречь, привлекать

Кадры решают все! Актуальность этих слов проверена производством. Тысячи единиц техники стоят на вооружении дочерних обществ ЗАО «Спецнефтетранс» — это сотни тысяч лошадиных сил! Но вся эта мощь была бы бессмысленна и бесполезна, если бы не люди, которые работают в Компании...

О том, как привлечь лучших специалистов, наш заочный «круглый стол» с руководителями обществ и кадровиками.

и оборудование на сумму 460 тысяч рублей для обучения по профессии «Автомеханик».



■ А.К. Галиханов, директор ООО «Дорос»:

— При подборе персонала мы отдаем предпочтение соискателям с опытом работы. Каждый четверг проводятся собеседования с желающими работать водителями и механизаторами. В случаях, когда у молодых людей есть «блеск в глазах» и желание работать, приглашаем, устанавливая усиленную стажировку.



■ Д.И. Донцов, директор ООО «Когалымское УТТ»:

— Чтобы привлечь молодежь и мотивировать на хорошую работу, необходимо создать условия. Для этого можно рассмотреть возможность выделения молодым специалистам ведомственного жилья. Молодежи, впервые заключающей трудовой договор в районах Крайнего Севера или приравненным к ним местностям, надо выплачивать процентную надбавку к зарплате — «северные» в полном объеме, начиная с первого дня работы.

Уровень подготовки выпускников разный. Для того чтобы стать специалистом высокого класса, для рабочих специальностей достаточно 3-4 лет работы. Выпускник вуза может стать высококлассным специалистом лет через 5. На сроки адаптации влияют различные факторы: уровень амбиций, личностные качества и самое значимое — удовлетворенность выбранной профессией.



■ Г.М. Сабирова, начальник ОРП ООО «Когалымское УТТ»:

— В октябре 2013 г. было подписано соглашение между НК «ЛУКОЙЛ» и Правительством ХМАО. Оно предусматривает реализацию проекта по созданию в Когалыме Многофункционального центра прикладных квалификаций. По нашим заявкам ООО за первое полугодие в Центре уже обучены 30 человек.

Со своей стороны, общество ведет работу по оказанию помощи в оснащении автомобильной мастерской Центра. Необходимо приобрести лабораторные стенды



■ Е.П. Мигранбаева, начальник ОРП ООО «Дорос»:

— Мы оказываем помощь краевому политехническому колледжу, участвуем в Днях открытых дверей, наши специалисты руководят дипломными проектами выпускников. Ежегодно у нас проходят практику около 40 студентов. За каждым закрепляется наставник, но пока без оплаты. Надеемся на введение в Компании новых положений об оплате труда и материальном стимулировании, где данная мера поощрения будет применяться.



■ С.Д. Снурницын, директор ООО «Доростройсервис»:

— Механизаторов на рынке труда сегодня практически нет. Решить проблему надеемся с помощью учебного центра «Статус» — подготовить на их базе машинистов бульдозера и автогрейдера.

Один из способов омоложения кадров — трудоустройство детей наших работников, если необходимо, то с последующим обучением по рабочим профессиям. Обучение специалиста за

счет средств общества считаем целесообразным. Чтобы стать высококвалифицированным специалистом, выпускнику необходимо время — 3 года, и такая эффективная форма передачи опыта и знаний, как наставничество. У нас 9 наставников и 18 молодых работников.



■ А.В. Квасова, начальник ОРП ООО «Доростройсервис»:

— Работа наставников поощряется не только материально. В 2012 г. один из них — И.С. Якупова, начальник производственного отдела, награждена Почетной грамотой ЗАО «Спецнефтетранс».

Добавлю, что в течение трех лет у нас проходят практику 4 студента, на каждого ведется «карта карьерного роста». Сейчас разрабатывается программа адаптации молодых работников.



■ И.Д. Климович, директор ООО «АТП-СНТ»:

— Мы не работаем с учебными заведениями по двум причинам. Первая — молодежь для перевозки СНП почти не привлекается, нет опыта для получения ДОПОГ. Второе — из-за малой численности РСиС некому заниматься практикантами.

Обучение персонала проводится в рамках программ ЗАО «Спецнефтетранс», работники посещают тематические семинары. При досрочном увольнении сотрудник компенсирует стоимость обучения.



■ В.Б. Касаткин, директор ООО «Автодормашсервис»:

— Мы стараемся принимать студентов не только на практику,

но и на период каникул. Заключение соглашения о сотрудничестве с краевым политехническим колледжем (г. Чернушка). Кроме организации и проведения практики, соглашение направлено на формирование приоритетов обучения на рабочем месте, создание условий профессиональной адаптации, оценку профессиональной компетенции студентов.

В первом полугодии мы приняли 6 выпускников, проходивших у нас практику.



■ С.В. Костылева, специалист по кадрам ООО «Автодормашсервис»:

— Договоры на прохождение практики позволяют планировать размещение студентов по цехам, своевременно выдавать спецодежду и СИЗ.

Для студентов мы организуем экскурсии по цехам. Наши специалисты участвуют в профориентационной работе, входят в состав экзаменационной комиссии колледжа. Мы поддерживаем работников, у которых есть стремление учиться. Действует положение о стажировке, на основании которого мы производим доплату в течение 3 месяцев.



■ Д.Н. Зайцев, директор ООО «АТП-2»:

— Проблема привлечения молодежи по рабочим специальностям стоит остро, потому что молодые хотят работать на новой технике и много получать. Единицы думают о профессиональном и карьерном росте.

При этом уровень подготовки выпускников профильных учебных заведений, на мой взгляд, ниже среднего. Поэтому молодому специалисту, чтобы стать специалистом, требуется достаточно много времени.

Мы эту проблему решаем поэтапно: занимаемся обновлением автопарка и стараемся создать условия для того, чтобы работник захотел повысить свою квалификацию. Повышение квалификации работников — это конкурентоспособность его и общества.



■ А.Н. Батурин, директор ЗАО «АТП-3»:

— Проблема привлечения молодежи не остра в силу отсутствия в обществе вакансий. Но мы смотрим на перспективу — предоставляем студентам возможность проходить у нас практику.

У нас 12 молодых специалистов. Каждый наставник материально заинтересован в результатах стажировки новичка.



■ А.А. Жирноклеев, директор ОАО «ЛК-Транс-Авто»:

— Остро не хватает молодых ремонтных рабочих и механизаторов. Решать эту проблему необходимо на государственном уровне, приняв программы по популяризации рабочих профессий и возрождению системы ПТУ.

Пока выходим из положения тем, что привлекаем специалистов из сельской местности, предоставляя работникам общежитие гостиничного типа. Заключили договоры на прохождение ежегодно практики студентами, проводим Дни открытых дверей. По окончании учебного заведения молодые специалисты устраиваются на работу на вакансии. Но для того чтобы стать высококлассным специалистом, работнику потребуются годы и помощь наставника.

Обучение персонала за счет средств общества считаем целесообразным. Этот вопрос планируется рассмотреть в 2015 г.



■ М.П. Форапонова, начальник ОРП ОАО «ЛК-Транс-Авто»:

— Уровень подготовки специалистов «ВолгГТУ» высокий, а вот техникумов, колледжей, ПТУ, увы, не отвечает требованиям. Необходима дополнительная подготовка с наставником. В обществе 273 наставника, 73 из них — молодежь. За наставничество и стажировку вновь принятых работников наставник получает надбавку в размере 30% тарифной ставки. Наставничество эффективно не только по причине прибавки к зарплате, но и является хорошей моральной мотивацией для квалифицированных работников.



■ В.А. Некрашевич, директор ООО «Лангепасское УТТ»:

— Для привлечения молодежи проводим Дни открытых дверей, сотрудничаем с ЦЗН и военкоматом. Размещаем на сайте информацию о вакансиях и о жизни предприятия, распространяем рекламные буклеты, видеоролики в близлежащих городах. Остроту проблемы могло бы снизить повышение зарплаты и предоставление служебного жилья.

Обучение специалистов за счет средств общества целесообразно. За шесть месяцев 92 работника прошли профессиональную подготовку в Лангепасском политехническом колледже без отрыва от производства.



■ А.М. Чайка, начальник ОРП ООО «Лангепасское УТТ»:

— Представители общества присутствуют на защите дипломных работ по рабочим специальностям. Выпускники демонстрируют низкий уровень знания материальной части. Чтобы стать высококлассными специалистами, им требуется 3-5 лет и хороший наставник. У нас свыше 40 работников ведут наставническую работу, из них 17 человек — в возрасте до 35 лет. Председатель СМС участвует в комиссии по защите дипломных работ, проводит для учащихся экскурсии, встречи с начальниками отделов и служб.

Ежегодно мы заключаем с колледжем договор на прохождение практики студентами, что дает возможность привлекать их к работе в качестве водителей и механиков колонн.



■ А.И. Мигунов, директор ЗАО «Нижневолжское УТТ»:

— За семь лет средний возраст работников вырос с 45,6 до 46,8 лет. И мы уже чувствуем остроту кадровой проблемы по рабочим специальностям. При этом молодые соискатели имеют слабые знания, и мы вынуждены тратить время и ресурсы на их обучение. Чтобы более эффективно решать эту проблему, необходимо обратить внимание на содержание соцпакета, решение жилищного вопроса для ключевых специалистов.

Для привлечения молодых квалифицированных кадров используем СМИ, рекламные щиты и наши преимущества на рынке

— стабильный заработок, возможность повышения квалификации и получение дополнительной профессии. Это позволяет работнику в дальнейшем продать свой труд в другом регионе дороже. В этом смысле мы выступаем как кузница кадров для всей отрасли в регионе.



■ И.В. Мигунова, начальник ОРП ЗАО «Нижневолжское УТТ»:

— В связи с удаленностью профильных учебных заведений есть проблемы с привлечением практикантов, оказанием шефской помощи, участием в экзаменационных комиссиях.



■ Ю.В. Швалева, директор ООО «Покачевское УТТ»:

— Для омоложения кадров мы стараемся привлечь детей наших работников и участвуем в государственной программе «Содействие занятости населения в ХМАО-Югра на 2014-2020 гг.». Присматриваться к будущим работникам мы начинаем еще на этапе их обучения. Оказываем шефскую помощь учебному заведению, совет молодых специалистов организует экскурсии, представители общества работают в составе экзаменационных комиссий. Считаю, что было бы целесообразно обучать специалистов ключевых должностей за счет средств общества. В 1995-1999 гг. опыт обучения за счет средств предприятия был. Обучение проходили начальники автоколонн, главный механик, водитель автомобиля.



■ В.П. Моряков, директор ООО «Нефтедорстрой»:

— Интерес к рабочим специальностям у молодежи близок к нулю. Приходящие молодые работники обычно слабо подготовлены, не имеют желания повышать уровень профессиональной подготовки. Проблему омоложения кадров можно решить оказанием помощи в жилищном вопросе, выплате подъемных при поступлении на работу, предоставив ясную перспективу карьерного и профессионального роста.

В профильных учебных заведениях учат азам профессии. Многие ребята начинают работать только на последнем курсе или после получения диплома. Естественно, они менее конкурентоспособны, им требуется

больше времени, чтобы стать высококлассными специалистами.

И здесь большую помощь оказывают наставники. Работа с молодыми — эффективный способ самореализации и для самого наставника, повышение квалификации, выход на более высокий уровень профессиональной компетенции. Мотивирующая функция для опытных сотрудников — статус наставника, реализация потребности в признании и уважении. У нас 40% работников являются наставниками, из них 4% — до 35 лет.

Но у молодых есть и свои плюсы: готовность работать за меньшую зарплату, активность, инициативность, лояльность. У них есть желание и больше времени работать, зазор и здоровье. Их не надо переучивать от предыдущей корпоративной культуры, они легче встраиваются в структуру общества.



■ И.Р. Васильева, ведущий специалист по кадрам ГРП ООО «Нефтедорстрой»:

— Общество принимало участие в региональной программе ХМАО-Югра «Содействие занятости населения на 2011-2013 гг.» по трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования.

По мере необходимости мы проводим обучение вторым профессиям рабочих. Мы заинтересованы в проведении производственной практики студентов. Становясь базой практики и взаимодействуя с профильным образовательным учреждением, общество получает возможность присмотреть себе молодые кадры заранее и воспитать специалистов под себя. За три года у нас прошли практику 7 студентов высших и средних специальных учебных заведений. Двое из них сегодня работают у нас.



■ И.М. Новиков, директор ОАО «Пермское транспортное предприятие»:

— Проблема омоложения кадров стоит остро, при этом уровень подготовки в большинстве случаев оставляет желать лучшего. Мы должны понимать, что для привлечения и закрепления молодых специалистов необходимо предлагать им возможность решения социальных проблем: детский сад, жилье, ипотечное кредитование, достойная заработная плата. Сейчас мы разрабатываем программу адаптации для вновь принятых работников. Большую помощь в этой работе оказывают наставники, которых у нас на предприятии более 60 человек. Опыт показывает: чтобы стать профессионалом, молодому специалисту требуется около пяти лет.



■ В.А. Балаев, директор ООО «РемДорМаш»:

— Сегодня молодежь не желает идти на производство. Совместно с учебными заведениями, ЦЗН, кадровым агентством мы ведем работу по организации производственной практики, мониторинг трудоустройства выпускников вузов, расположенных в регионе.

Следует признать, что программа учебных заведений в значительной степени не соответствует потребностям рынка, отстает от научно-технического прогресса. Выпускники не могут применить полученные знания на практике. При должном желании и стремлении молодой человек может стать высококвалифицированным специалистом только через 2-3 года по окончании учебы. Во многом это возможно только благодаря передаче опыта от высококвалифицированного наставника.

Для омоложения кадров необходимо понять систему ценностей молодежи в современном обществе. Для решения данной проблемы надо создать рабочие места, привлекательные по уровню дохода, условиям труда и социальным гарантиям, предоставлять жилье.



■ Г.Р. Вафина, руководитель ГРП ООО «РемДорМаш»:

— Основных направлений сотрудничества с учебными заведениями два: проведение практики студентов и обучение наших специалистов. Например, для повышения квалификации работников при оказании услуг по ТО и ТР техники «КамАЗ» мы сотрудничаем с корпоративным учебным центром этого автопроизводителя.

При потребности в узких специалистах можно рассматривать вопрос обучения за счет средств предприятия.



■ С.Г. Владимиров, директор ООО «Ремспецтранс-1»:

— Ежегодно у нас проходят практику 10-15 студентов. Для нас это является возможностью заранее присмотреть себе перспективную молодежь, возможность воспитать специалистов под наши требования и задачи. Обычно выпускники становятся грамотными специалистами в течение 3 лет.



■ Н.П. Лепихина, начальник ОРП ООО «Ремспецтранс-1»:

— Главный инженер общества присутствует при сдаче экзаменов учащимися ПТУ, что дает возможность оценить уровень знаний и подготовки выпускников при подборе персонала.

При сдельной системе оплаты труда, которая предполагает прямую зависимость количества произведенной продукции (оказанных услуг) от количества времени, потраченного на это, наставничество малоэффективно, поскольку КПД пропорционально уменьшается затраченному времени.



■ Е.Е. Аржаников, директор ООО «Ремспецтранс-2»:

— Привлечь специалистов помогут стимулирующие выплаты, предоставление ведомственного жилья, направление работников для обучения и повышения квалификации. Уровень подготовки выпускников профильных учебных заведений удовлетворительный. Но молодому специалисту потребуются еще около 3 лет, чтобы стать классным специалистом.

Все вновь принятые проходят стажировку под руководством специалиста из числа ИТР, а также наставников, которых на предприятии 79 человек. Наставничество мы внедрили только в мае, в связи с этим оценивать его эффективность еще рано.



■ С.Б. Воробьев, директор ЗАО «Транс-Строй»:

— В обществе нет проблем привлечения молодежи на рабочие специальности, приток молодых обеспечивается через СМИ, Интернет, кадровые агентства, учебные заведения. Также планируем привлекать студентов и учащихся для прохождения производственной практики.

Эффективной считаем подготовку работников по профилю при совмещении работы и заочного обучения. Есть практика таких отношений с МАДИ — с последующей отработкой на предприятии по окончании вуза.

«Круглый стол» (Продолжение. Начало на странице 5)

Кадры: учить, беречь, привлекать



■ **А.В. Иванов, директор ООО «Урайское УТТ»:**

— Дефицит кадров мы имеем по многим рабочим специальностям — водителям, машинистам, механизаторам, слесарям по ремонту автомобилей. Да и уровень подготовки специалистов оставляет желать лучшего. Решить вопрос можно с помощью учебных заведений. Программы обучения должны быть составлены так, чтобы процесс подготовки основывался на практическом опыте, накопленном на предприятиях транспорта и промышленности. Ежегодно на нашем предприятии проходят практику более 30 студентов.



■ **А.Г. Берегов, начальник ОРП ООО «Урайское УТТ»:**

— Обучение специалистов за счет средств предприятия, счита-

ем, следует производить только при крайней необходимости. Так это должны делать за счет бюджетных средств учебные заведения. Опыт такого сотрудничества у нас есть. В учебном профессионально-техническом центре мы подготовили 9 машинистов бульдозера, экскаватора, водителей погрузчика, вездехода. В Урайском политехническом колледже — 10 слесарей по ремонту автомобиля и стропальщиков. В Учебно-курсовом комбинате ООО «КогалымНИПИнефть» — 14 машинистов автовышки и автогидроподъемника.



■ **А.Н. Хлебников, директор ООО «УТТ-1»:**

— В нашем обществе средний возраст специалистов — 32 года, а по водителям — 47 лет! И если по водителям еще как-то получается решать вопрос через семейные династии, то механизаторов просто нет. Молодежь по объявлениям устраивается, но не всегда выдерживает даже испытательный срок. Заинтересованность молодых прежде всего — в зарплате и стабильности, и здесь необходимо выработать правильный подход. Считаю целесообразным иметь возможность вести обучение специалистов за счет средств общества.



■ **М.А. Фролова, начальник ОРП ООО «УТТ-1»:**

— Наставничество позволяет быстро и качественно подготовить новых сотрудников к самостоятельной работе, снижает зависимость предприятия от борьбы за кадры, мотивирует перспективных сотрудников, помогает при подготовке кадрового резерва для новых проектов и производств.



■ **О.Ю. Бабиков, директор ООО «Усинское ТТУ»:**

— Проблема не столько в привлечении молодежи, сколько в необходимости приема на работу уже имеющих опыт работы. Мы используем следующие способы привлечения молодых

специалистов: прием на вакантные должности и профессии, стимулирование работников вертикальной и горизонтальной ротацией. Привлечение практикантов — это не только возможность временного замещения отсутствующих работников на период отпуска (а они «на северах» длинные), но и получение в будущем новых работников.

Обучение работников производится только в рамках повышения квалификации, переподготовки, освоении смежных профессий.



■ **А.Л. Симанов, директор ООО «Чернушинское УТТ»:**

— Нужна программа подготовки и поддержки специалистов. Кроме производственной практики, это может быть обучение стипендиатов по дефицитным специальностям и гарантированное трудоустройство, помощь в приобретении жилья.

Молодой специалист после окончания учебного заведения владеет только теоретическими знаниями. Для того чтобы стать высококлассным специалистом, ему потребуется пройти несколько ступеней управления производственным процессом, а

это не менее 7-8 лет. Большую роль здесь играет кадровый резерв. Включение в него мотивирует специалиста на повышение результатов трудовой деятельности, компетентности, требовательности. Одновременно и руководство присматривается к резервисту.



■ **Л.А. Старцева, начальник ОРП ООО «Чернушинское УТТ»:**

— В настоящее время по направлению от общества работники образование не получают. Хотя такой опыт с частичной оплатой был — в 2011 г. высшее профильное образование получил Н. Султанов, начальник автоколонны №4.

В обществе существует институт наставничества. Это важнейшая часть адаптационного процесса молодых работников. С другой стороны, это направление обрабатывает СМС.

В минувшем году на обучение 131 работника общество направило 935 тысяч рублей. Ежегодно для всех водителей проводится обязательная 20-часовая программа по БДД. Практикуется повышение квалификации водителей категорий Е, Д.

мнение

Для северных широт



■ **А.Г. Бобошин, директор ЗАО «Нижнеудское УТТ»:**

— Республика Коми до сих пор многими воспринимается как территория, оторванная от цивилизации и внешнего мира. Внешне это может так и выглядит — неразвитая дорожная сеть и социальная инфраструктура, суровый климат, — немного найдется желающих работать в таких условиях.

Но сегодня молодые при выборе места работы, наряду с комфортом и зарплатой, смотрят на возможность карьерного роста и дополнительного обучения. Именно трудности существенно

сокращают круг претендентов. И для тех, кого не смущают болота и морозы, кто верит в свои силы, предприятия группы «Спецнефетранс», работающие в наших широтах, — хороший шанс проявить себя.

Как мы можем недостатки нашего региона превратить в продолжение наших достоинств?! Надо убедительно, целенаправленно и методично доносить до нашей потенциальной аудитории наши плюсы. Для привлечения внимания соискателей среди студентов стоит прибегнуть к таким акциям, как выступление с гостевыми лекциями на Днях карьеры и ярмарках вакансий, организуемых вузами, проведение семинаров, участие в «круглых столах».

Тем более, что общества заинтересованы привлекать студентов и учащихся профильных учебных заведений для прохождения практики, в процессе которой определяется качество подготовки будущих специалистов. Это один из способов привлечения молодых специалистов и формирования базы соискателей.

Интеллектуальный потенциал

Для омоложения кадрового состава «северных» обществ необходима разработка программы, которая включала бы и матери-

альное стимулирование старших работников к уходу на пенсию, и привлечение молодых специалистов, помощь им в решении жилищного вопроса.

Большое значение может сыграть и вовлечение молодых работников в проекты, временные рабочие группы, предполагающие профессиональное взаимодействие молодых и опытных сотрудников.

Такое взаимодействие особенно актуально в связи с проблемой утраты многими предприятиями в переходный период и в кризисные годы накопленного уникального профессионального опыта и интеллектуального потенциала, имеющегося у старшего поколения и недоступного молодым кадрам в обычных условиях организации работы.

Наставничество

Для эффективной интеграции новичков в трудовой коллектив и их дальнейшего развития необходима эффективная система социального-психологической и профессиональной адаптации, а также база для формирования института наставничества.

В наставническую работу на предприятии вовлечены 30% работников. При приеме нового сотрудника за ним закрепляется наставник, задачами которого являются: помощь в освоении и выполнении профессиональных обязанностей, создание условий для развития творческого потенциала, ознакомление с тра-

дициями предприятия, основами корпоративной культуры. В ходе стажировки наставником проводится оценка пригодности молодых водителей к самостоятельной работе.

С помощью такого показателя, как процент уволившихся работников со стажем менее 3 лет, можно оценить эффективность работы по адаптации сотрудников.

Наставничество как форма работы одинаково эффективна и при сдельной, и при повременной оплате труда, так как при этом передается профессиональный опыт и повышается квалификация новых работников. Другое дело, что необходимы стимулы при той или иной форме оплаты труда.

Обучение

Сегодня, когда нет стабильности в работе нашего общества, мы осуществляем обучение работников по направлениям, необходимым в данный момент, а не на долгосрочную перспективу.

Стремясь сохранить квалифицированного работника и вложенные денежные средства, мы заключаем трудовой договор (договор на обучение), который обязывает работника по окончании обучения отработать некоторое время. Например, в 2013 г. 6 работников прошли подготовку по профессии «Машинист кранов-манипуляторов автомобильных» в НОУ ДПО «Ухтинская лесотехническая школа» с обязательством отработать 4 года после обучения.



■ **Н.В. Нариманова, начальник СРП ЗАО «Нижнеудское УТТ»:**

— Уровень подготовки выпускников вузов в основном отвечает требованиям общества. Наиболее высоко оцениваются такие качества, как навыки работы с компьютером, инициативность, исполнительность, коммуникабельность, способность к самостоятельному приобретению знаний, применению базовых знаний в профессиональной деятельности. Немного ниже оценивается способ-

ность к организации работы, что можно объяснить недостаточным практическим опытом молодых специалистов. Чтобы стать высококлассным специалистом, необходимо время, которое для каждого работника индивидуально. Некоторые могут проявить себя и через один год, а некоторые могут находиться всю трудовую деятельность в тени.

Трибуна директора

Мы инвестируем в людей

Как в ООО «Дорос» растят инженеров, «заточенных» под специфику производства

В каждом обществе ЗАО «Спецнефтетранс» кадровый вопрос, как мы уже могли убедиться, решают по-своему. Социальная защищенность работников, достойная заработная плата, целевые программы работы с молодежью — все это, безусловно, способствует закреплению специалистов на предприятии.

В «Доросе» пошли дальше — сотрудники предприятия получают профессиональное образование с использованием средств общества: предприятие оплачивает 50% стоимости их обучения. В рамках этого проекта сегодня в Пермском национальном исследовательском политехническом университете обучаются 17 сотрудников этого дочернего общества нашей Компании.

О том, как удалось реализовать такой пилотный для ЗАО «Спецнефтетранс» проект по обучению, рассказывает директор ООО «Дорос» Андрей Галиханов.

— Андрей Кадирович, кто стал инициатором идеи обучения работников?

— На одном из заседаний Совета молодых специалистов ООО «Дорос» молодежь выступила с предложением: мы хотим учиться и совершенствовать свои знания. Стоит отметить, что обучением сотрудников, повышением их квалификации, переподготовкой специалистов мы занимаемся ежегодно. Здесь же вопрос касался непосредственно получения профессионального образования, необходимого для работы в дорожной сфере.

Мы подумали: а почему бы и нет? Проработали этот вопрос совместно с отделом по работе с персоналом, профсоюзным комитетом. Активно подключился и инициатор идеи — Совет молодых специалистов. Скорректировали программу по обучению сотрудников и изыскали средства. Было решено: предприятие возьмет на себя половину платы за обучение в вузе.



А.К. Галиханов, директор ООО «Дорос».

Оставшуюся часть оплачивает сам работник.

В течение полугода шли переговоры с Пермским политехом. В итоге специально для работников «Дороса» была организована отдельная группа студентов по специальности «Автомобильные дороги и аэродромы».

— По какому принципу формировался состав группы? Был ли отбор среди работников?

— Мы проанализировали кадровую обстановку на предприятии, составили список тех должностей, которые на сегодня у нас не закрыты кадрами с профильным образованием. Конечно, мы постарались включить в группу по обучению всех сотрудников, которые выразили желание учиться. Среди них и специалисты аппарата управления, и сотрудники АБЗ, лаборатории, производственно-технического отдела, мастера... Словом, представители практически всего спектра профессий на предприятии. Пятеро работников получают первое высшее образование, 12 человек — второе. В основном мы отправили учиться тех работников, которым нужно высшее профильное образование согласно должностным инструкциям.

Кстати, к группе студентов присоединились три работника нашего предприятия, профессиональная деятельность которых не связана непосредственно с дорожной сферой, — юрист, бухгалтер и водитель. Вместе со своими коллегами они получают профильное высшее образование, но учебу оплачивают самостоятельно. Разумеется, руководство предприятия поддерживает такое стремление сотрудников к саморазвитию.

— Есть ли какие-то особенности обучения работников предприятия в университете?

— Главная особенность в том, что срок обучения составляет всего 2,5 года, притом что наши работники заканчивают магистратуру, а это высший уровень системы подготовки в вузе. Обучение осуществляется по ускоренной программе. Уже на будущий год наши работники станут дипломированными специалистами с профильным высшим образованием.

Еще одна особенность — сжатые сроки сессий: полторы недели вместо трех-четырех недель стандартной сессии. Такой график обучения позволяет учиться практически без отрыва от производства.

— Каковы условия договора, который заключен между обществом и работником, получающим высшее образование?

— После получения профильного высшего образования сотрудники должны отработать на предприятии пять лет. В случае увольнения работник возмещает все затраты общества на его обучение. Такие примеры есть. Один из наших сотрудников уехал жить в другой город, а потому уволился. Другой не смог совмещать обучение с производственной деятельностью. Оба работника условия договора выполнили и все затраты предприятия на их обучение возместили.

— Сегодня у студентов группы «Дорос» практически «экватор»

— половина обучения позади. Можно ли уже сейчас говорить о каких-то результатах?

— Безусловно. Без профильного образования специалистам сложно разбираться во всех производственных тонкостях. Даже если за плечами — немалый опыт работы. Овладевая научными знаниями, сотрудники повышают уровень своей подготовки, а значит, растет и эффективность работы. Уже сегодня, разговаривая с работниками на производственные темы, вижу техническую подкованность специалистов.

Немаловажно, что свой опыт профессиональной деятельности наши студенты используют при написании исследовательских и курсовых работ, а в будущем он пригодится и для написания дипломной работы. Кстати, решил, что на защите дипломов буду присутствовать лично, чтобы оценить результат подготовки своих работников.

— Андрей Кадирович, какова сумма финансовых вложений в обучение работников? Можно ли считать ее оправданной?

— Судите сами: затраты на обучение специалистов в политехе за 2013 г. составили около 350 тысяч рублей, в 2014 г. чуть меньше. При этом по окончании обучения «Дорос» получит высококлассных дипломированных специалистов, которые будут трудиться на благо и развитие Компании.

И я скажу вам больше: лет через пять подобный проект по получению профильного высшего образования работниками «Дорос» нужно будет повторить вновь. Ведь в глубинке ожидать притока дипломированных специалистов не приходится — не едут в маленькие города выпускники вузов. Поэтому мы решаем кадровую проблему на месте — растим кадры дома.

Сегодня кадровый потенциал приобретает все более высокую ценность. И в этом смысле действительно «кадры решают все». Поэтому стоит понимать, что обучение сотрудников — это не лишние траты, а инвестиции в кадры.

Интервью вела Анастасия ПАВЛОВА

Блиц-опрос

Обучение имеет значение

«Насколько возможность получить высшее образование с частичной оплатой работодателем является лично для вас значимым фактором при выборе места работы?» — такой вопрос мы задали молодым доросовцам.



■ Эльвира Галева, 35 лет, экономист I категории ПЗО, председатель СМС:

— Это значимый фактор при выборе места работы. А обязанность работника отработать после обучения дает ему дополнительную гарантию, что он в течение определенного срока будет востребован, поскольку работодатель в него инвестировал и в нем заинтересован.



■ Разиля Демина, 35 лет, начальник отдела АСУ:

— Получение высшего образования, как и любое повышение квалификации, влияет на внутреннюю капитализацию работника, повышает его ценность на рынке труда. Как следствие, возможность получения новых профессиональных знаний и навыков с помощью организации — очень весомый аргумент при выборе места работы.



■ А.М. Николаев, инженер по транспорту ТО, 29 лет:

— Мне было предложено обучаться, но по семейным обстоятельствам я отказался, о чем сейчас сожалею. Ведь, во-первых, вместе со своими коллегами мне было бы легче учиться, а во-вторых, оплата половины стоимости обучения — это весомая экономия семейного бюджета. Сейчас я сам планирую поступать и приходится самому искать образовательное учреждение с меньшей стоимостью обучения.



■ Наталья Дурнова, 31 год, ведущий инженер ПО:

— С выбором профессии определилась еще в 2000 г., поступив в Пермский строительный колледж. В 2011г. получила высшее образование по этой же специальности («Промышленное и гражданское строительство»). Сегодня жизнь не стоит на месте и, чтобы шагнуть в ногу со временем, надо получать новые знания и навыки. Например, по профильной для нашего общества специальности «Автомобильные дороги и аэродромы». Если появится такая возможность, буду рада такому предложению.

МНЕНИЕ

Мечты сбываются с «Доросом»!

Вопрос, который мы задали работникам ООО «ДОРСОС», получающим образование благодаря участию предприятия, был прост: «Как повлияла на ваши профессиональные навыки, карьеру, отношение к предприятию возможность получить высшее образование с 50% оплатой из средств общества?».



■ Антон Матвеев, 43 года, начальник АБЗ, г. Чернушка:

— Возможность получения второго высшего образования (профильного) с 50% оплатой является для меня хорошей мотивацией к труду и требует более ответственного отношения к обязанностям. Новые знания в области дорожного строительства позволяют мне более качественно и профессионально выполнять и планировать мою работу, разбираться в тонкостях производства, ставить перед подчиненными более четкие задачи.



■ Альбина Мубаракшина, 36 лет, инженер I категории ПО:

— Мое первое высшее образование отличается от дорожного строительства. Для лучшего результата в работе мне хотелось получить образование по специальности «Автомобильные дороги и аэродромы». Предприятие предложило оплачивать 50% от стоимости обучения, тем самым помогло мне воплотить мои мечты в реальность и сэкономить семейный бюджет, за это я очень благодарна предприятию. Так что мечты сбываются не только с «Газпромом», но и с нашим «ДОРСОСом» тоже! А если серьезно, то получаемые знания я уже применяю в работе, что значительно облегчает понимание поставленной задачи и сокращает время на ее выполнение.



■ Алексей Равелев, 39 лет, начальник Куюдинского дорожного участка:

— Человеку с профильным высшим образованием гораздо легче разбираться в чем-то новом, освоить новые методы, изучить и применить новые технологии в строительстве автомобильных дорог, получить новые навыки. Для этого я и получаю второе высшее, которое помогает во всех направлениях деятельности нашего предприятия ООО «ДОРСОС».

БЛИЦ-ОПРОС

Конкурс – это большие возможности

«Что дают конкурсы профмастерства?». Дать ответ на этот вопрос в двух словах мы попросили директоров дочерних обществ и руководителей, отвечающих за работу с персоналом.

■ **А. Н. Хлебников, директор ООО «УТТ-1» (г. Когалым, ХМАО):**

– Повышение кадрового потенциала, возможность поддерживать высокое качество услуг, удовлетворять потребности клиентов и партнеров. Конкурс дает работнику шанс показать свою квалификацию, а для новичков это отличный стимул профессионального роста. Соревнования влияют на самообразование работников и развитие их мастерства.

■ **В.Б. Касаткин, директор ООО «Автомашсервис» (г. Чернушка, Пермский край):**

– Хорошая возможность задать тот уровень профмастерства, к которому должен стремиться каждый работник и предприятие в целом.

■ **С.Б. Воробьев, директор ЗАО «ТрансСтрой» (г. Усинск, Республика Коми):**

– Выявление лучших кадров, возможность их поддержать морально и материально, закрепить на предприятии, что очень важно в условиях вахтового метода работы. Конкурс формирует у работников желание лучше работать, а молодежь получает стимул повысить квалификацию.

■ **А.Г. Берегов, начальник ОРП ООО «Урайское УТТ» (г. Урай, ХМАО):**

– Профилактика ДТП, нарушений ПДД и охраны труда, поскольку нарушители к конкурсу не допускаются. Участие также стимулирует работника улучшать свои производственные показатели, побуждает в нем стремление к самосовершенствованию.

■ **И.Д. Климович, директор ООО «АТП-СНТ» (г. Москва):**

– Отличная практика, которую нужно развивать и поддерживать. В конкурсах, как правило, участвуют сотрудники с большим опытом работы, которые могут выступать в качестве наставников молодых.

■ **А.К. Галиханов, директор ООО «Дорос» (г. Чернушка, Пермский край):**

– Это реальная помощь в повышении профессионализма работников. На конкурсах происходит обмен опытом, каждый участник старается выполнить задание не только правильно, но и качественно, происходит общение работников из разных колонн и подразделений в неформальной обстановке.

■ **М.А. Охнарович, начальник ОО и ОТ ООО «Когалымское УТТ» (г. Когалым, ХМАО):**

– Отличные моральные и материальные стимулы для работника, ведь к конкурсу допускаются только те, кто не имеет нарушений трудовой и производственной дисциплины. Каждому участнику вручается ценный подарок от профкома, победителю и призерам положена денежная премия, также победителю устанавливается надбавка к зарплате.

■ **Е.Е. Аржанников, директор ООО «Ремспецтранс-2» (г. Усинск, Республика Коми):**

– Конкурсы положительно отражаются на формировании кадрового потенциала, у участников появляется возможность проявить себя, продемонстрировать свои знания, навыки и опыт.

■ **А.М. Чайка, начальник ОРП ООО «Лангепасское УТТ» (г. Лангепас, ХМАО):**

– Материальное поощрение участников, освещение в СМИ, привлечение болельщиков и членов семей, что позволяет поддерживать интерес к конкурсу, привлекать новых участников.

■ **А.А. Жирноклеев, директор ОАО «ЛК-Транс-Авто» (г. Волгоград):**

– Возможность сплотить коллектив, популяризовать водительскую профессию, проявить работнику свои способности. Победители нашего конкурса, как правило, представляют область на межрегиональных конкурсах, что положительно сказывается на имидже предприятия.

Секреты мастерства

Не для протокола

Или одна победа на всех! Почему в Чернушинском УТТ конкурс профмастерства – больше, чем просто конкурс?



Водитель автоколонны №3 Чернушинского УТТ Андрей Карпышев уверенно проходит этап «Эстафета» на трассе.

Ранним утром вереница автобусов Чернушинского УТТ покидает еще спящий город и берет курс на Частинский район. Путь до одного из отделенных производственных участков предприятия – Ножовского, где базируется техника, обслуживающая ЦДНГ №7 ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь», – неблизкий. Именно здесь пройдет конкурс профессионального мастерства среди водителей и механизаторов УТТ.

На сельском стадионе, что на самом берегу Камы, яблоку негде упасть – несколько сотен гостей и местных жителей, десятки автомобилей и автобусов. Из колонок несется заводная музыка. Хорошая погода, хорошее настроение. Что еще надо для того, чтобы праздник удался? Идут последние приготовления к состязаниям, судейская коллегия проверяет разметку трассы, команды в ярких футболках идут на построение...

Побороться за победу и нешуточные призы прибыли 12 команд от всех автоколонн и участков УТТ. Пять производственных участков – Чернушинский, Ильинский, Краснокамский, Кунгурский, Ножовский расположены в районах, где добычу нефти ведет «ЛУКОЙЛ-Пермь», и обеспечивают цеха компании транспортом и спецтехникой. Получается, что Чернушинское УТТ работает практически на всей территории Прикамья – от края до края.

– Сегодня УТТ работает почти по всему Пермскому краю. Там, где добывают нефть и не только, – подтверждает наше предположение директор предприятия Александр Симанов. – Поэтому конкурс «Лучший по профессии» очень важен для нас, – он показывает не только уровень подготовки отдель-

ных водителей, но и предприятия в целом.

Обществу уже более 55 лет, и конкурс – одна из давних наших традиций. Это состязание дало путевку в жизнь не одному поколению водителей. И впервые в истории УТТ, – подчеркивает Александр Леонидович, – мы проводим соревнование на выезде.

Впервые в истории конкурса и то, что среди участников две женские команды – «Леди за рулем» и «Девчата+». И хотя девушки имеют опыт вождения, но за рулем «уазика» большинство из них впервые.

– Вожу третий год, – признается Любовь Пичкалева. – Тренировалась на «уазике» всего месяц, очень волнуюсь...

Забегая немного вперед, скажем, что в теоретическом конкурсе ей удастся собраться, и она набирает максимальный балл среди женщин. А лучший результат на трассе покажет специалист отдела эксплуатации Елена Карлышева – 5 минут.

– Появление женских команд не случайно, – рассказывает главный судья соревнований Сергей Вечернин, замдиректора Чернушинского УТТ по эксплуатации. Сергей Борисович всю свою трудовую жизнь, а это без малого три десятилетия, связал с предприятием. – Для многих работников УТТ конкурс – настоящий праздник, его ждут с нетерпением целый год, готовятся. Вот и в Ножовку за две-три сотни километров многие участники состязаний приехали со своими семьями. Как говорится, на людей посмотреть и себя показать.

Оценивать, кто на что способен, предстоит беспристрастному жюри, коллегам и зрителям.

Победители предыдущего конкурса – Евгений Ватрушкин, Александр Усанин,

Андрей Сайгин (команда Совета молодых специалистов) – поднимают флаг предприятия. Парни горят желанием подтвердить не случайность прошлой победы. У Евгения и Александра это подкрепляется стремлением не ударить в грязь лицом перед отцами – работниками УТТ, которые сегодня здесь, рядом с ними. Династии!

Но и опытные профессионалы не намерены отступать. Тринадцатикратный (!) победитель конкурса профмастерства Виктор Сутырин (автоколонна №1) с секундомером в руках отслеживает результаты каждого соперника. Скоро мы узнаем, сохранят ли молодые переходящий кубок за собой.

На соревнованиях всё как в жизни, вернее, на производстве: перед выездом все 36 участников проходят медицинский осмотр. Но до этого ещё было испытание теорией – правила дорожного движения и устройство автомобиля. Лучший результат – у практика Сутырина. За 33 года водительского стажа для него это уже 21-й по счёту конкурс!

А вот на трассе каждому из участников, невзирая на заслуги, ещё предстоит доказать своё мастерство.

Первым на трассу выходит водитель Ильинского участка А. Гальский. Вот он успешно преодолевает «змейку» и «тоннельные ворота», задним ходом въезжает в бокс и на «парковку»... Не проходит и четырёх минут, как Алексей финиширует.

– Счастливчик! – чуть завиная, произносит прошлогодний чемпион – инженер ПТО А. Усанин. – Для него все уже закончилось.

Напрасно Саша скромничает. Как выяснится уже совсем скоро, набрав 1 021 балл, он станет одним из «золотых» победителей. Впервые в истории Чернушинского УТТ первое место разделено пополам! Ведь такой же результат показывает и Евгений Рябчевских (Ильинский участок). Вторым становится Виктор Сутырин, «бронза» у Андрея Глухова (автоколонна №4).

Абсолютным победителем в общекомандном первенстве становится команда Ильин-

ского участка. Евгений Рябчевских, Алексей Гальский и Валентин Кылов уезжают домой переходящий кубок. Второе место у «автобусной» автоколонны №1 – Виктора Сутырина, Александра Пономарева, Александра Волкова. Прошлогодние победители – команда совета молодых специалистов смогла зацепиться за третью ступень пьедестала почёта.

Все победители, в соответствии с Положением о конкурсе, награждаются ценными призами и денежными премиями, а «личники» – ещё и увеличением тарифной ставки на год. От 5 до 15% к тарифной ставке – хороший стимул и для молодого водителя, и для опытного.

А пока водители выясняли, кто из них лучший, председатель профкома УТТ Виктор Ваньков со своими помощниками устроили настоящий праздник для детей работников и юных жителей Ножовки. У малышни на игровой площадке царили веселье и не меньший азарт, чем на трассе. Никто ребятишек на «своих» и «чужих» здесь не делил.

– Конкурс профмастерства позволяет сплотить коллектив, – убеждён Виктор Васильевич. – Люди из разных подразделений и участков имеют возможность не только обменяться опытом, но и познакомиться, пообщаться в нерабочей обстановке.

По окончании состязаний на импровизированной сцене выступили коллективы художественной самодеятельности Ножовского Дома культуры. Народные артисты сорвали бурные овации благодарных зрителей.

– Чернушинское УТТ – один из крупнейших работодателей Частинского района, – отметила на закрытии конкурса глава сельского поселения Елена Пахольченко. – На Ножовском участке трудятся около 80 наших односельчан. Транспортники не только умеют работать, но и, как мы сегодня убедились, отдыхают хорошо! Непротокольное мероприятие – получился настоящий праздник для всех!

Гульнара ШАРАФУЛЛИНА
Александр ЖУРБИН
Фото Андрея ЛОБЕЕВА,
Марини ВАСИЛЬЕВОЙ



«Суша теория, мой друг!». Но прежде чем сесть за руль, каждый участник конкурса ответил на пару билетов.



«Леди за рулём» к выступлению готовы!



Пока взрослые соревновались, профком УТТ организовал настоящий праздник для детей работников и юных жителей Ножовки.

лидер

Абсолютный чемпион

Евгений Рябчевских, лидер команды Ильинского участка, в свои 34 года уже неоднократный победитель и призёр конкурсов профмастерства. Нам удалось поговорить с абсолютным победителем нынешних соревнований сразу после того, как были оглашены итоги.

— Первый раз я участвовал в конкурсе профмастерства

Краснокамского УТТ, который в 2009 г. проходил у нас в посёлке Ильинском. Верно говорят: дома и стены помогают. Мы тогда выиграли первое командное место. Через год в Краснокамске повторили успех. А нынче всё просто супер получилось — победа в командном зачете и личном первенстве!

Этим составом мы выступаем два года. **Алексей Галь-**

ский был двукратным чемпионом Краснокамского УТТ в личном зачёте, трехкратным — в командном. Два года он в конкурсе не участвовал, вернулся в прошлом году — показал средненький результат. В этом году он уже был близок к тройке призёров. **Валентин Кылосов** участвует третий год и с каждым разом показывает все лучший результат.

Вся наша команда работает на «КамАЗах».

Конкурсы — это хорошая проверка своих знаний и навыков. Возможность пообщаться с коллегами, познакомиться с их опытом. Есть и материальный стимул: в случае победы — приличная премия и хорошая надбавка к зарплате в течение года.



Одна победа на двоих! Впервые в истории Чернушинского УТТ в конкурсе профмастерства сразу два победителя. Директор общества А.Л. Симанов награждает Евгения Рябчевских (слева) и Александра Усанина.

СПРАВКА

Евгений Рябчевских — водитель автомобиля 2 класса участка «Ильинский». Стаж работы в ОАО «Краснокамское УТТ» и ООО «Чернушинское УТТ» 9 лет 10 месяцев. Награжден Почетной грамотой ОАО «Краснокамское УТТ» в 2008 г., Почетной грамотой ЗАО «Транспортная компания «Спецнефтетранс» в 2010 г., нагрудным знаком «За работу без аварий» III степени в 2011 г., имеет звание «Лучший по профессии» по итогам конкурса профессионального мастерства среди водителей ООО «Чернушинское УТТ» в 2014 г.

Машины и люди

«**К**огда заканчивается рабочая смена, люди приводят машины в парк, а сами расходятся по домам, знаете, о чем говорят автомобили? Машины говорят о людях, о своих водителях. Вы разве не знаете, что они очень похожи на своих хозяев?! За долгие годы совместной работы они перенимают их нравы и копируют их повадки. Они ведут себя совершенно тем же образом, даже дышат, едят, спят, болеют точно так же, как люди. И сильно скучают по своим хозяевам, если, конечно, это взаимное чувство.

Вы и этого не знали?! Тогда, чтобы узнать о машинах больше, вам непременно надо послушать, о чем говорят они в парке...

А еще их очень сильно интересует, что же говорят о них люди. Машины, надо вам сказать, вообще очень любопытный народ! При всей своей внешней невозмутимости под стальными рубашками они прячут очень ранимую душу. Только они никогда не признаются вам в этом. Дело в том, что они убеждены: настоящие машины должны быть сильными, уверенными, надежными, как те мужчины, что сидят в их кабинах. Они очень хотят быть похожими на своих водителей, они очень стараются.

Чтобы понять это, вам непременно надо побывать в парке, когда окончена рабочая смена, а люди уже разошлись по домам...»

Из книги «Наперекор судьбе и бездорожью», посвященной 45-летию Чернушинского УТТ, 2003 г.



Крепче за баранку держись, шофер!

БЛИЦ-ОПРОС

Конкурс — это большие возможности

■ **С.Д. Снурницын**, директор ООО «Дорстройсервис» (г. Когалым, ХМАО):

— Принимая участие в конкурсе, работник показывает все свое умение и навыки. При проведении конкурса мы ставим задачу обеспечить ротацию участников и вовлечь в них как можно больше людей.

■ **Н.С. Хафизова**, начальник ОРП ООО «Усинское ТТУ» (г. Усинск, Республика Коми):

— Конкурсы профмастерства позволяют выявить лучших работников для проведения наставнической работы, стажировки.

■ **А.И. Мигунов**, директор ЗАО «Нижеволжское УТТ» (г. Жирновск, Волгоградская область):

— Повышение престижа профессии, возможность обмениваться опытом, что положительно сказывается на производстве. Мы еще не полностью используем все положительные моменты конкурсов, есть над чем работать.

■ **В.А. Некрашевич**, директор ООО «Лангепасское УТТ» (г. Лангепас, ХМАО):

— Конкурс позволяет работникам раскрыть и повысить свой профессиональный уровень, способствует обмену опытом как внутри общества, так и между обществами.

■ **Н.В. Нариманова**, начальник СРП ЗАО «Нижеодедское УТТ» (пгт Нижний Одес, Республика Коми):

— Возможность оценки профессиональных и деловых качеств сотрудников. Конкурс помогает развитию творческого отношения к труду, повышению эффективности и качества работы, улучшению трудовой дисциплины, развитию корпоративной культуры.

■ **Ю.В. Швалев**, директор ООО «Покачевское УТТ» (г. Покачи, ХМАО):

— Конкурс способствует выявлению передовых приемов и методов труда, повышению престижа профессии. А лично работникам он дает возможность удовлетворить стремление быть профессионалом и одновременно получить заслуженную оценку в виде материального поощрения и морального одобрения окружающих.

■ **С.В. Костылева**, специалист по кадрам ООО «Автоморшсервис» (г. Чернушка, Пермский край):

— Возможность проявить себя для любого работника, желающего испытать свои силы, поощрение лучших, дань уважения рабочим профессиям.

■ **А.Г. Бобошин**, директор ЗАО «Нижеодедское УТТ» (пгт Нижний Одес, Республика Коми):

— Это средство развития кадрового потенциала, создание благоприятной мотивационной среды для работы, обеспечение профессионального роста кадров, возможность показать свои профессиональные достижения, талант, профессионализм. Это форма распространения передового опыта работы. Конкурсы способствуют росту творческой инициативы работников, помогают в самоутверждении и реализации бойцовских качеств.

■ **Д.И. Донцов**, директор ООО «Когалымское УТТ» (г. Когалым, ХМАО):

— Возможность развития творческого отношения к труду, воспитания гордости за свою профессию. Конкурс побуждает работников на систематическое качественное выполнение производственных заданий, способствует соблюдению норм и правил ТБ и БДД.

■ **А.В. Михалицына**, начальник ОРП ООО «Ремспецтранс-2» (г. Усинск, Республика Коми):

— Возможность привлечь максимальное количество работников к передовым методам работы, обмену опытом. Поэтому к конкурсу у нас допускаются все желающие ремонтные рабочие, подавшие заявку и прошедшие медицинское освидетельствование.

БЛИЦ-ОПРОС

Конкурс – это
большие возможности

■ В.П. Моряков, директор
ООО «Нефтедорстрой» (г. Урай, ХМАО):

– Конкурсы позволяют возродить престиж рабочих профессий, проявить таланты, творческий потенциал, вовлекают участников в общественную жизнь, помогают устанавливать горизонтальные связи внутри общества.

■ И.М. Новиков, директор
ОАО «Пермское транспортное
предприятие» (г. Пермь):

– Конкурсы сплачивают коллектив, повышают мотивацию, побуждают повышать квалификацию. Здоровая конкуренция, ротация участников привлекает все большее количество работников. На наш взгляд, не хватает конкурса внутри подразделений.

■ И.Р. Васильева, ведущий специалист
по кадрам ГРП ООО «Нефтедорстрой»
(г. Урай, ХМАО):

– Прежде всего, это безопасность пассажиров и других участников дорожного движения, которая зависит от мастерства водителей. Конкурсы позволяют обмениваться опытом, выявлять лучших специалистов, и через СМИ, моральное и материальное поощрение возрождать интерес к рабочим профессиям у молодежи.

■ В.А. Балаев, директор
ООО «РемДорМаш» (г. Когалым, ХМАО):

– По причине молодости нашего ремонтного общества и специфики работы конкурс профмастерства мы не проводили. Вопрос находится в стадии разработки.

■ М.П. Форопонова, начальник
ОРП ОАО «ЛК-Транс-Авто» (г. Волгоград):

– Первоначально конкурсы проводились только на одном виде транспорта, теперь на всех видах транспорта: грузовом, легковом и пассажирском, что увеличило число и уровень участников.

■ С.Г. Владимиров, директор
ООО «Ремспецтранс-1»
(г. Когалым, ХМАО):

– На сегодняшний день конкурсы профмастерства не проводились. На мой взгляд, они являются надежным и хорошо апробированным инструментом развития профессии и повышения ее статуса, повышения компетенции работников, выявление и распространение инновационного опыта.

■ Е.П. Мигранбаева, начальник
ОРП ООО «Дорос»
(г. Чернушка, Пермский край):

– Конкурс дает возможность работникам проявить себя. Участников на конкурс обычно предлагают начальники подразделений. Но не возбраняется и самому работнику предложить свою кандидатуру. Ротацию стараемся осуществлять, чтобы вовлечь большее число работников. Так, например, в 2014 г. многократный победитель конкурсов среди водителей И.Н. Данилов стал членом жюри.

■ И.В. Мигунова, начальник
ОРП ЗАО «Нижневожское УТТ»
(г. Жирновск, Волгоградская область):

– Это один из важных элементов мотивации персонала. Конкурс дает квалифицированным работникам возможность реализовать свой потенциал и получить от победы моральные и материальные блага. Необходимо вовлекать наибольшее число работников за счет организации предварительного отбора на уровне подразделений.

■ А.В. Иванов, директор
ООО «Урайское УТТ» (г. Урай, ХМАО):

– Конкурсы развивают профессиональную компетентность и стимулируют деятельность работников, повышают статус и эффективность использования кадрового потенциала предприятия. Содействуют повышению квалификации персонала и привлечению интереса к рабочим профессиям, пропаганде передового опыта.

■ Э. Ф. Кузьмина, начальник
ОРП ООО «УТТ-1» (г. Когалым, ХМАО):

– Конкурс способствует популяризации профессии, выработке специальных знаний, умений и навыков. Основные принципы, по которым проводится отбор участников, – это систематизация, анализ результатов в области БДД.

Честное слово

Мой хлеб – моя работа

Исповедь на заданную тему многократного победителя конкурса

СПРАВКА

Виктор Сутырин –

водитель 1 класса. Стаж работы
в ООО «Чернушинское УТТ»
21 г. 4 мес.

Награды: значок «За работу
без аварий» III степени, 2001 г.,
почетная грамота

ООО «Чернушинское УТТ», 2008 г.,
звание «Лучший по профессии»
по итогам конкурсов

профмастерства
в 2009, 2010, 2011 гг.,

почетная грамота

с занесением на Доску почета

ООО «Чернушинское УТТ», 2013 г.



фото В. Брандмана

Виктор Сутырин, водитель ООО «Чернушинское УТТ».

Пока жюри складывает баллы и вычитает штрафные очки, опытный водитель Виктор Сутырин уже подвел итоги состязаний и знает имена победителей.

– Виктор Николаевич, вспомните Ваш первый конкурс профмастерства.

– В 1993 г. я пришел в УТТ, в автоколонну №1. Мы – автобусники, и нам и тогда говорили: «Первая всегда и во всем должна быть первой!» И когда мне предложили поучаствовать в конкурсе, я решил: а почему бы нет?! Попробовал, – победил. Потом решил, что нужно подтвердить. И понеслось-поехало... На сегодняшний день – 13 грамот за первое место.

– Вас это не утомляет – всегда стараться победить, быть первым?

– Нет, с годами азарта меньше не стало. Тем более, что после укрупнения предприятия появились новые люди с новых участков. Сегодня я хотел себя реабилитировать, так как год назад не выступал.

– Вы сейчас показали свои записи по участникам конкурса. Ваши баллы – не первые...

– Первым пока идет Женя Рябчевских с Ильинского участка. Думаю, он и победит. Я рад за него! Рад, что есть молодое поколение и здоровая конкуренция.

По моим прогнозам, наша команда займет 2 или 3 место.

– Как вы оцениваете свое выступление?

– Результат на правилах хороший. А на трассе габариты

немного не рассчитал – два столбика свалил. У меня большая машина, а здесь – «буханка». Но водитель 1 класса должен владеть любой техникой. Лопухнулся – значит лопухнулся...

Но конкурс – это прежде всего праздник! Наш народный, рабочий праздник. И это общение.

А еще хорошие призы, есть доплаты за победу в течение года. Это приятно. Мне просто приятно об этом говорить.

– Вы несколько раз отметили, что надо давать дорогу молодым. Может, многократному чемпиону Сутырину пора пересест в жюри?

– Мне иногда советуют: надо уйти вовремя, непобежденным. Вот когда мне, извините, надерут задницу, тогда я и уйду! Так честнее будет. А пока есть возможность, я буду выступать!

– Вы уже доказали свой профессионализм неоднократно. Молодые водители обращаются к вам за советом?

– Мы друг другу всегда помогаем. Даже по манере, как себя вести на трассе, ребята подходят, спрашивают: как здесь сделать, как этот участок пройти? Спросят – дам совет. С поучениями сам не лезу.

– Какие-то секреты подготовки к соревнованиям у вас есть?

– Нынче соревнования на выезде, поэтому все участники в равных условиях – трасса незнакомая, необкатанная, песок, дождь прошел накануне. Была бы возможность, я с удовольствием бы покатался на

«уазике». Дело в том, что эта машина инжекторная, она сама себе добавляет, за раз, на круге. Приходится машинку тормозами придерживать, а это же потеря времени! А отпустишь ее, начинает бросаться на стойки. А стойки – это штраф!

– Вы сейчас на чем работаете?

– На автобусе «МАЗ» уже восьмой год. Начинать с «КамАЗ», потом «ЛАЗ» был... На «Икарусах» раньше работала элита – пенсионеры, коммунисты, те, кто поближе к начальству. Простым смертным эти автобусы недоступны были. Поскольку мы слаще морковки ничего в жизни не ели, то «МАЗ» показался мне слаще ананаса в шампанском.

– Сколько уже накрутили?

– Сейчас 800 тысяч. Двигатель – миллионник. Но он у меня и больше отходит. До пенсии, думаю, мне его хватит. Такой автомобиль нужно давать в одни руки и до списания. А если водителю каждые два года давать новую машину, то он избаловывается и становится ленивым.

У меня за тридцать с лишним лет водительского стажа это четвертая новая машина.

– Как сейчас, после выделения из состава УТТ ремонтных мощностей, выстраиваются отношения с ремонтниками?

– Раньше, если я заехал на ремонт, то с первого дня и до последнего один из-под машины не вылезал...

Но и сегодня я стараюсь делать сам, помогать слесарю, чтобы потом быть спокойным. Для меня это неза-

зорно. Я не боюсь грязи, не боюсь тяжелой физической работы. Это мой хлеб, это моя работа.

– Вы сегодня приехали в Ножовку в качестве пассажира. Ваши впечатления?

– Нареканий нет. Водители у нас – профессионалы. У нас очень дружный, сплоченный коллектив, бегунков нет. И я никуда бежать не собираюсь, мне до пенсии пять лет. Я умею многое, у меня руки из нормального места растут, но водить – это лучшее, что я могу делать в этой жизни.

Плохо, что у нас в колонне сегодня мало молодежи, – почти всем под 50 или больше. Считается не престижной работой. Встаешь рано, приезжаешь поздно... Вот молодежь и не идет.

Сегодня автобусы идут комфортабельные. Политика предприятия в последние годы сменилась в лучшую сторону. Если раньше предпочитали экономить деньги, то сейчас лучше взять новую машину, чем держать старую, постоянно вкладывая в нее деньги.

– Это и для водителя облегчение, и экономия сил и нервов...

– Конечно! Если я, приезжая с линии, еще допоздна ремонтироваться буду, то о какой безопасности перевозок может идти речь?

Мы возим вахты на большие расстояния, поэтому заказчику нужны комфортабельные и безопасные автобусы. И люди нам доверяют – после ночной смены садятся в автобус и сразу же засыпают.

В порядке вещей именные или номерные заявки: автобус такой-то. И это очень даже, знаете, радует, когда приходит такой заказ.

– А как привлечь молодежь, чем удержать?

– Молодежи нужно давать возможность повышать квалификацию, участвовать в конкурсе профмастерства. На легковых машинах – поднять тариф. Потому что водитель 1 класса не пойдет работать на «уазик». На первом месте – это уровень заработной платы. Профессионализм приходит со временем. Нарабатываются разряды, классность.

Но проблема и в том, что многие молодые сегодня не хотят много зарабатывать, они хотят много получать.

Интервью вел
Олег ОПУТИН

Мнение

Конкурс как праздник

■ Л. А. Старцева, начальник
ОРП ООО «Чернушинское УТТ»:

– Конкурсы профмастерства в УТТ никогда не носили формального характера. Даже нынче мы подошли творчески, решив сменить обычное место проведения состязаний, – и провели их на выезде. Мы стремимся, чтобы и отдаленные подразделения чувствовали себя частью единого коллектива.

Традиционно конкурсы профмастерства воспринимаются работниками как праздник. Нередко бывает, что претендентов больше, чем надо для формирования команды, состоящей из трех человек.

Задачу «добровольно-принудительной» ротации участников соревнований мы не ставим, однако при распределении новой техники, представлении к награде всегда рассматривается активная позиция работника в жизни коллектива.



Слово и дело

Объединяют труд и отдых!

Минувший год стал первым полноценным годом работы Объединенной профсоюзной организации ЗАО «Спецнефтетранс», созданной в 2012 г. Он отмечен становлением и расширением организации. Состав ОПО пополнили три вновь созданные первички – в ООО «УТТ-1» и ООО «Ремдормаш» (г. Когалым), ЗАО «Транс-Строй» (г. Усинск).

Всего за несколько месяцев численность профсоюзной организации этого усинского общества, благодаря актив-

ной работе председателя **Инны Германовой**, выросла с 17 до 285 человек! И сегодня ОПО ЗАО «Спецнефтетранс» объединяет 15 профсоюзных организаций. Численность членов профсоюза на начало этого года выросла до 9 109 человек.

Самыми многочисленными являются первичные профсоюзные организации обществ, работающих в Западной Сибири: ООО «Когалымское УТТ», ООО «Дорстройсервис», ООО «Урайское УТТ».



А.В. Павлов, председатель ОПО ЗАО «Спецнефтетранс».

Вместе – мы сила!

ОПО ЗАО «Спецнефтетранс» является вновь созданной организацией, и всю работу нам приходится начинать с нуля, – признается ее председатель **Анатолий Павлов**. – И здесь нас выручает опыт коллег по Нефтегазстройпрофсоюзу России, тесное сотрудничество с Международным объеди-

нением профсоюзных организаций ОАО «ЛУКОЙЛ».

Для работников ЗАО «Спецнефтетранс» это сотрудничество важно и полезно. За примерами далеко ходить не будем – возьмите хотя бы тему «северных» льгот, поскольку более половины дочерних обществ компании – 13 работают в условиях Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях – Западной Сибири и Республике Коми.

В 2013 г., в ходе разработки очередного трехлетнего Генерального соглашения между профсоюзами, правительством и объединением работодателей России, этот вопрос неоднократно поднимался. В частности, поступали предложения ликвидировать отдельный раздел, посвященный социальным вопросам работающих в условиях Крайнего Севера. Взамен его пункты предлагалось «раскидать» по всему Соглашению.

Подобный подход наш профсоюз считает неприемлемым, – отметил А. Павлов, – поскольку снижается острота северной проблематики, что может привести к сокращению льгот северян. А Север – это экстремальные условия не только для работы, но и для жизни. Там наши работники и члены их семей проживают в моногородах, где социально-экономическую стабильность целых регионов обеспечивают добыча и транспортировка углеводородов.

В итоге в заключенном на 2014–2016 гг. трехстороннем соглашении «Северный раздел» удалось сохранить в той редакции, которая была предложена Нефтегазстройпрофсоюзом.

– Таким образом, – отмечает А. Павлов, – удалось

Коллективный договор – дополнительные гарантии работнику

Защита социально-экономических и трудовых прав работников – основное направление работы ОПО.

Для этого в 2013 г. профсоюзные активисты старались обеспечить общественный контроль над исполнением коллективных договоров. В дочерних обществах, где действуют первички, состоялись конференции по итогам выполнения условий договоров.

В марте профком ОПО ЗАО «Спецнефтетранс» на своем заседании рассмотрел

результаты проведения конференций дочерних обществ по принятию коллективных договоров на 2014–2016 гг. В июне было рассмотрено выполнение условий коллективных договоров в ООО «УТТУ», ОАО «Пермское ТП» и ЗАО «Транс-Строй» в части предоставления социальных гарантий и льгот.

– Больничных листов выписано на 18% меньше прошлого года, количество дней нетрудоспособности – на 28%, – приводит статистику снижения заболеваемости среди работников общества

за 2013 г. **Василий Кратюк**, председатель профкома ППО ООО «Урайское УТТ», где один из самых высоких показателей по участию в профсоюзном движении – 98,1% работающих. – Как следствие, затраты на оплату листов трудоспособности по обществу на 19% ниже. Эту оптимистичную картину мы связываем с тем, что исполнению обязательств по охране труда и здоровья, организации отдыха работников в нашем коллективном договоре уделено особое внимание.

СПРАВКА



ОПО ЗАО «Спецнефтетранс» на правах юридического лица входит в состав Нефтегазстройпрофсоюза России – крупнейшего производственного профсоюза страны, объединяющего около 1,25 млн членов. Председатель ОПО ЗАО «Спецнефтетранс» А.В. Павлов является членом Совета Нефтегазстройпрофсоюза России и членом Совета Международного объединения профсоюзных организаций ОАО «ЛУКОЙЛ» – постоянно действующего руководящего выборного коллегиального органа.

отстоять важнейшие положения, которые нацелены на сохранение прав тысяч работников ЗАО «Спецнефтетранс», работающих в условиях Севера. Это еще раз доказывает, что объединившись в профсоюз, работникам легче отстаивать свои права.



Работники дочерних обществ ЗАО «Спецнефтетранс», работающие в Республике Коми и Западной Сибири, свои «северные» надбавки и льготы заслужили нелегким трудом.



В.Н. Кратюк, председатель профкома ППО ООО «Урайское УТТ»

БЛИЦ-ОПРОС

«И люди платят той же монетой»

Испытывая жуткий дефицит места в газете, мы предложили руководителям дочерних обществ и председателям профсоюзных первичек в нескольких словах представить особенности сотрудничества при решении кадровых проблем, создании условий охраны труда.

■ **А.В. Иванов**, директор ООО «Урайское УТТ»:

– В 2013 г. было аттестовано 38 рабочих мест, в этом году проводится оценка условий труда на 346 рабочих местах. На сегодня отсутствуют условия труда, при которых на работника воздействуют вредные, опасные производственные факторы.

■ **В.Н. Кратюк**, председатель ППО ООО «Урайское УТТ»:

– Закрепленные в колдоговоре социальные гарантии, «белая», своевременно выплачиваемая зарплата и положенные отчисления в пенсионный фонд, культурно-досуговые мероприятия сплачивают коллектив. Люди, видя, что работодатель не «эксплуатирует» их, а реально заботится о работниках, обычно платят той же монетой.

■ **А.Н. Хлебников**, директор ООО «УТТ-1»:

– Работа профсоюза – держать руку на пульсе, выражать позицию коллектива, доносить до людей полезную информацию. У нас нет колдоговора, но работа по охране труда ведется постоянно. Насчет позитива не могу сказать что-либо, но ухудшения точно нет.

■ **А.А. Жирноклеев**, директор ОАО «ЛК-Транс-Авто»:

– Профсоюзная организация помогает поддерживать здоровый климат в коллективе, в решении социальных проблем, а также регулировать отношения между работниками и работодателем в решении задач, стоящих перед обществом по увеличению прибыли, повышению производительности, улучшению условий труда и социальной защиты работников. Совместная работа с профсоюзом по выполнению условий колдоговора позволила сделать регулярными периодическое медосвидетельствование всего персонала, улучшить питьевой режим и условия труда, обеспечить работников на 100% бытовыми помещениями и возможностью питания в собственных столовой и буфетах.

■ **Г.В. Авдеевина**, председатель ППО ОАО «ЛК-Транс-Авто»:

– Не менее одного раза в два месяца проводим собрания коллективов во всех подразделениях. Рассматриваются вопросы охраны труда, БДД, оплаты труда в случаях длительных простоев на ремонте, награждаются работники за работу без аварий. У нас также есть хорошая традиция поздравлять юбиляров общества утром в подразделениях с вручением им цветов и денежных премий. Руководство и профком общества через стенную печать поздравляют призеров и победителей конкурсов профмастерства, спартакиад, работников общества, чьи дети заняли призовые места в конкурсе детского рисунка, юбилеев общества.

■ **А.К. Галиханов**, директор ООО «Дорос»:

– В конце 2013 г. с участием профкома была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда. Результаты показали, что благодаря реконструкции и ремонту производственных объектов, внедрению современных технологий, приобретению новой техники на многих рабочих местах снизился уровень влияния вредных факторов. Ежедневно проводятся проверки состояния охраны труда на строящихся объектах и местах проживания работников.

■ **А.И. Мигунов**, директор ЗАО «Нижевожское УТТ»:

– При принятии кадровых решений руководство учитывает мнение профкома. После вывода общества из ОАО «ЛУКОЙЛ» важнейшей задачей стало сохранение заложенных стандартов в области охраны труда и социальных гарантий для работников. Итог совместной работы руководства общества и профкома – наличие коллективного договора – залог стабильности на предприятии.

БЛИЦ-ОПРОС

«И люди платят той же монетой»

■ Т.В. Мехтиев,
председатель ППО
ЗАО «Нижневолжское УТТ»:

– Стараемся привлекать на работу молодежь, увлекающуюся спортом. Профкомом предоставляются абонементы на посещение бассейна и тренажерного зала. Совместный досуг благотворно влияет на общий климат в коллективе, помогает людям проявить таланты, нивелировать производственные конфликты, повышает работоспособность.

■ А.Л. Симанов,
директор ООО «Чернушинское УТТ»:

– Сильный профсоюз помогает решать производственные и бытовые проблемы работников, работает на повышение имиджа предприятия. По результатам аттестации рабочих мест установлены доплаты за вредные условия труда.

■ В.В. Ваньков,
председатель ППО
ООО «Чернушинское УТТ»:

– Наш вклад в решение кадровой проблемы – помощь в поддержании здорового климата, выстраивании взаимопонимания между руководством подразделений и работниками.

■ В.Б. Касаткин,
директор ООО «Автодормашсервис»:

– У нас единая профсоюзная организация вместе с Чернушинским УТТ. Благодаря сотрудничеству с ППО, созданы хорошие условия в сфере охраны труда, производится своевременная выдача спецодежды, СИЗ, моющих средств. Оборудованы комнаты приема пищи и бытовые помещения.

■ А.В. Квасова,
зампредседателя профкома ППО
ООО «Дорстройсервис»:

– С целью формирования здорового морально-психологического климата в коллективе мы проводим беседы с работниками, тестирования, собрания. Принимаем участие в организации профессиональных конкурсов, спортивно-массовых мероприятий, адаптации молодых и вновь принятых специалистов.

■ А.Г. Бобошин,
директор ЗАО «Нижнеодесское УТТ»:

– В 2013 г. была проведена аттестация рабочих мест, которая установила дополнительные льготы и компенсации работникам. Это сокращенная рабочая неделя, доплата за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплата денежных компенсаций на приобретение молока, дополнительные отпуска за тяжелую работу.

■ Е.А. Крупчан,
председатель ППО
ЗАО «Нижнеодесское УТТ»:

– Особое внимание уделяем защищенности молодых работников. Идет работа по недопущению установления испытательного срока для выпускников образовательных учреждений и впервые поступающих на работу по специальности. Проходят конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов.

■ Д.И. Донцов,
директор ООО «Когалымское УТТ»:

– В принятом в марте коллективном договоре работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда выделять денежные средства в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), выполненных собственными силами. Также утвержден план мероприятий по охране труда и смета расходов на них.

■ В.А. Некрашевич,
директор ООО «Лангепасское УТТ»:

– Из позитивных изменений, обусловленных колдоговором, следует отметить снижение применения травмоопасного оборудования. У нас все молодые работники общества состоят в профсоюзе. С целью вовлечения молодежи мы с профкомом ежемесячно проводим собрания, опросы по организации культурно-массовых и спортивных мероприятий.

Слово и дело (Продолжение. Начало на странице 11)

Объединяют труд и отдых!

Охране труда – особое внимание

В минувшем году профком ЗАО «Спецнефтетранс» уделял пристальное внимание состоянию условий труда и аттестации рабочих мест.

С этой целью во всех первичных организациях на местах назначены уполномоченные представители по охране труда. Совместно с представителями работодателя они осуществляют проверки состояния условий труда, обеспеченность работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и спецпитанием.

Например, в ООО «Дорстройсервис» в минувшем году на приобретение спецодежды, спецобуви и СИЗ было направлено около 5,2 млн рублей. На медосмотры, которые прошли более 700 работников, – около 2,5 млн рублей, 0,5 млн рублей – на проведение ежемесячных измерений физико-химических параметров производственной среды на рабочих местах. На обучение и аттестацию 186 работников в области охраны труда, промышленной и экологической безопасности было направлено почти 1,5 млн рублей.

Профкому удалось добиться соблюдения питьевого режима на предприятии наилучшим способом. На всех участках были установлены кулеры и организована регулярная доставка питьевой воды. Для санаторно-курортного лечения работников в обществе приобретались путевки в здравницы Северного Кавказа, Черноморского побережья, Алтая, Башкирии, Западной Сибири.

Благодаря целенаправленной работе в области охраны труда общество получило от Фонда социального страхования скидки к страховому тарифу на обязательное страхование от не-

счастных случаев на производстве и профзаболеваний работников свыше 1,2 млн рублей.

В ОАО «Пермское ТП» в минувшем году на аттестацию 225 рабочих мест было направлено почти 0,6 млн рублей. На местах, где вредные условия труда устранить невозможно, работникам предусмотрены доплаты и дополнительные отпуска. Медосмотры прошли более 520 человек. На обучение и аттестацию работников по охране труда ПТП было направлено 0,7 млн рублей. Всего затраты по охране труда на одного работающего по сравнению с предыдущим годом выросли на 10% и составили более 8,5 тыс. рублей.

Силами комиссий ОПО по охране труда и уполномоченных в обществах проводятся проверки на производстве, выявляются и фиксируются нарушения правил производства работ и техники безопасности. Результаты проверок рассматриваются постоянно действующими комиссиями (ПДК). Со своей стороны профсоюзный комитет на своих заседаниях не реже одного раза в квартал рассматривает вопросы

охраны труда, анализирует работу общественных инспекторов по охране труда.

– Например, в ООО «Когалымское УТТ», – отмечает председатель профкома предприятия Николай Адамов, – на мероприятия по охране труда, промышленной безопасности и экологии в 2013 г. было заложено около 20 млн рублей. Комиссией по охране труда профкома в минувшем году было проведено три проверки, в ходе чего выявлено 35 нарушений, которые на данный момент устранены. В течение года 77 работников предприятия были привлечены к ответственности за нарушения правил и норм охраны труда.

Общественный контроль над состоянием охраны труда, кроме комиссии профкома, также осуществляют уполномоченные из числа работников, – говорит Н. Адамов. – За минувший год было обучено десять специалистов по охране труда, шесть – по промышленной безопасности, десять – по пожарно-техническому минимуму.

В целях определения ответственности состояния здоровья условиям труда на пред-



Н.В. Адамов,
председатель профкома
ООО «Когалымское УТТ»

приятию были проведены медицинские осмотры 1 101 работника. Случаев профзаболеваний не выявлено.

В ООО «Урайское УТТ» одним из важных факторов снижения производственного травматизма и работы без аварий считают ежегодно проводимые соревнования среди работников. Победителям конкурсов профмастерства в течение года выплачивается надбавка к тарифной ставке к должностному окладу в размере 8%. Победителям смотраконкурса «За работу без аварий» 1 и 2 степени доплата к окладу – в размере 10 и 5% соответственно.



Конкурсам профессионального мастерства в ООО «Урайское УТТ» традиционно уделяют особое внимание и поощряют победителей.

Молодым – везде дорога!

Рбота с молодежью должно стать одним из важнейших направлений деятельности профсоюзной организации ЗАО «Спецнефтетранс», – убежден Анатолий Павлов.

– Пока мы еще только в самом начале пути. Необходимо обеспечить более активное участие молодых в конкурсах профмастер-

ства, научно-практической конференции, спортивных состязаниях, профсоюзной жизни. Молодые – это будущее нашей Компании. Поэтому в основу работы надо положить принцип создания условий и предоставления возможностей для самореализации личности.

С этой целью в минувшем году в ОПО был разработан план работы по со-

вершенствованию и адаптации молодых специалистов в коллективе, содействию их карьерному росту, вовлечению молодежи в профсоюз.

В коллективных договорах обществ в текущем году должны появиться разделы по молодежной политике, а также предусмотрены дополнительные социальные гарантии и льготы молодым работникам. ОПО предлагает предусмотреть в положении «О материальном стимулировании» возможность поощрения молодых специалистов, добившихся заметных успехов.

Для вовлечения молодых в профсоюзное движение начата работа по включению молодежи в кадровый резерв на замещение выборных должностей профактива. С этой же целью в текущем году должен пройти конкурс на лучшего молодого профсоюзного активиста.

Предварительные ито-

ги работы по молодежному направлению планируется заслушать уже на сентябрьском заседании профсоюзного комитета ОПО ЗАО «Спецнефтетранс».

– Я не согласен с теми, кто говорит, что молодежь не активна, не хочет вступать в профсоюз. Мы должны заинтересовать молодых, дать им возможность убедиться, что профсоюз может им помочь в профессиональном и личностном развитии, в решении социально-бытовых проблем, – убежден Анатолий Павлов. – Примером для многих может служить опыт работы с молодежью первичной профсоюзной организации ООО «Лангепасское УТТ». Все 96 работников общества в возрасте до 35 лет являются членами профсоюза. Наиболее активные из них работают в Совете молодых специалистов, участвуют в спортивных и культурно-досуговых мероприятиях.



На сцене веселая, молодая, яркая и стильная команда ООО «Покачевское УТТ».



Спартакиада ЗАО «Спецнефтетранс». Кто сильнее: команда ООО «Чернушинское УТТ» или ООО «Дорос»?



Трудно сдержать детское восхищение: вот так чудо-торт!

20 МИЛЛИОНОВ ВЗНOSОВ

В основу работы профсоюзной организации Компании положен принцип максимального возвращения членских взносов на благо самих же членов профсоюза. На что идут профсоюзные взносы – 1% от заработка работника – члена профсоюза?

Для того чтобы перечислить только основные статьи, пальцев рук не хватит, но давайте все же попробуем. Проведение праздничных вечеров, организация экскурсий, детского отдыха, спортивных соревнований, конкурсов профессионального мастерства, дней семейного отдыха, туристических походов, спортивно-развлекательных и культурных мероприятий, оказание материальной помощи членам профсоюза, частичную оплату путевок на санаторно-курортное лечение членам профсоюза и их детям, организацию детских утренников, поощрение профактива... И это еще далеко не все!

Совместно с администрацией дочерних обществ первичными профсоюзными организациями проводятся конкурсы профмастерства, спартакиада по пяти видам спорта, семейные со-



Дочерние общества ЗАО «Спецнефтетранс» в г. Чернушка участвуют в традиционном турслете района. В команде ООО «Автосервис» немало бывалых туристов!

стызания «Папа, мама, я – спортивная семья!».

Напомним, уже на протяжении четырех лет в компании проводятся региональные спартакиады. Участвующие в них команды дочерних обществ группируются по региональному признаку: Западная Сибирь, Пермский край, Ре-

спублика Коми. Четвертую группу составляют общества, работающие в Южном и Центральном регионах России. Первые такие соревнования по четырем видам спорта – мини-футболу, волейболу, настольному теннису и шахматам были организованы еще в 2010 г. А в этом году спартакиад-

ное движение в Компании делает новый шаг в своем развитии – впервые будут проведены межрегиональные состязания.

Кстати, идею проведения межрегиональной спартакиады ЗАО «Спецнефтетранс» руководитель ОПО А. Павлов привез из одной из своих командировок. И в год Сочинской Олимпиады сильнейшие спортсмены компании съедутся в г. Лангепас (Ханты-Мансийский АО), где 27-28 сентября состоится I межрегиональная спартакиада среди работников дочерних обществ ЗАО «Спецнефтетранс». Подробнее о предстоящем спортивном празднике – на 16 стр. номера.

Также организовываются выезды на природу, сплавы, рыболовные и лыжные соревнования. А в «Пермском ТП», например, еще и гонки на лодках класса «Дракон». Для детей работников приобретаются путевки в летние оздоровительные лагеря, для молодежи организовываются дискотеки и вечера отдыха.

Всего в 2013 г. на эти цели ОПО ЗАО «Спецнефтетранс» было направлено около 20 млн рублей. Многие члены профсоюза смогли оценить, как работают их взносы.



«Вдоль да по речке...».

БЛИЦ-ОПРОС

«И люди платят той же монетой»

■ Е.П. Бехбудова,
председатель ППО
ООО «Лангепасское УТТ»:

– СМС и профактив организовали для учеников старших классов подшефной школы экскурсию на предприятие и встречу со специалистами отделов и служб. Используя стенды, фото- и видеоматериалы, мониторы, сайт, профком имеет возможность широко информировать работников о проводимых мероприятиях.

■ В.А. Балаев,
директор ООО «РемДорМаш»:

– Первичная профсоюзная организация объединяет всех работников предприятия и ведет активную разъяснительную работу с сотрудниками по повышению уровня промышленной безопасности и охраны труда.

■ Ю.В. Швалев,
директор ООО «Покачевское УТТ»:

– Профсоюз участвует в подготовке управленческих решений, представляет в различных инстанциях интересы общества, делегированные ему, проводит экспертизу технических, организационных, экономических и других решений, затрагивающих интересы работников.

Одним из шагов по закреплению квалифицированного персонала может стать единовременное вознаграждение работника при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию. Данная льгота будет актуальна, если сумму увеличить и иметь возможность изменять ее в зависимости от стажа работы на предприятии.

■ А.С. Бочкова,
председатель ППО ООО «Покачевское УТТ»:

– Профком не имеет целью борьбу с администрацией. Мы за конструктивное решение проблем. В колдоговоре закреплена программа обеспечения занятости, меры по защите работников, высвобождаемых в результате сокращения объемов производства или ухудшения финансово-экономического положения общества. ППО заключены договоры на аренду спортивных сооружений – работники имеют возможность посещать ледовую арену, фитнес-зал, игровой спортзал.

■ С.Г. Владимиров,
директор ООО «Ремспецтранс-1»:

– Создание профсоюзной организации планируется в 2015 г.

■ О.Ю. Бабилов,
директор ООО «Усинское ТТУ»:

– Профсоюзная организация существует, но бездействие предыдущего лидера привело к утрате доверия у части работников. Сейчас ведется работа по восстановлению профсоюза путем переизбрания лидера и проведения реальной работы с коллективом.

■ Е.Е. Аржанников,
директор ООО «Ремспецтранс-2»:

– Профсоюзной организации у нас нет. Со стороны работников такой инициативы не поступало. Наличие ППО считаю полезным, так как она будет помогать регулированию трудовых споров, сплочению коллектива, снижению текучести кадров, привлечению квалифицированных и молодых кадров.

■ А.В. Бурылов,
председатель ППО
ОАО «Пермское транспортное предприятие»:

– В нашем колдоговоре есть раздел «Социальная защита молодежи». При профкоме создана комиссия по работе с молодежью. При обращении молодых специалистов (необязательно членов профсоюза) с проблемами в профком решаем их по возможности.

Участвуем в спартакиадах, турслетах, арендуем спортзал, принимаем активное участие в соревнованиях, проводимых группой «ЛУКОЙЛ» в Прикамье.

Интересно, что на вопрос: «Имеется ли в вашем обществе уникальный опыт сотрудничества профсоюзной организации и администрации общества, СМС, который мог бы быть интересен и полезен коллегам из других обществ?», большинство председателей ППО ответили дружно и кратко: «Нет». Будем надеяться, что сделали они это из скромности.

ЦИФРЫ И ФАКТЫ

■ В 14 дочерних обществах ЗАО «Спецнефтетранс» сегодня гордятся не только производственными успехами, но и трудовыми династиями. Здесь лидером является ООО «Урайское УТТ» – более 25 семей. В ЗАО «Нижевожское УТТ» трудится 15 династий. Именно в г. Жирновске работают родители и сын **Гладкие**, имеющие самый большой общий трудовой стаж в Компании – 89 лет. На втором месте – семья **Сыровенко** из ООО «Когалымское УТТ»: общий трудовой стаж троих ее представителей – машиниста ППУ, тракториста и водителя – 88 лет. Стаж отца и сына **Митясовых** из Нижевожского УТТ составляет 74 года. При этом 54 из них – это стаж главы семьи Павла Гавриловича, токаря-расточника. Семья **Кривоноговых** из Урайского УТТ (родители и сын) имеет общий стаж – 72 года.

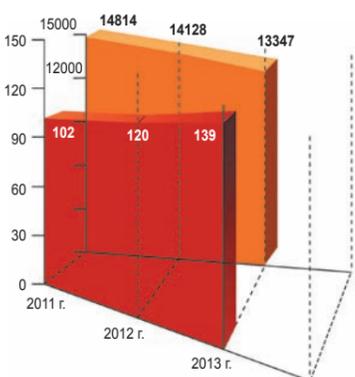
■ Опрос руководителей дочерних обществ опроверг бытующее мнение о том, что мероприятия по внедрению Системы спутникового мониторинга отражаются на кадровом потенциале и уровне текучки кадров среди водительского состава.

В двух обществах – ЗАО «ТрансСтрой» и ООО «УТТ-1» отмечено увеличение уровня текучести кадров. Директора еще трех обществ отметили, что поначалу внедрение системы ССМ оттолкнуло некоторое количество водителей, но сегодня этот показатель выровнялся. При этом все опрошенные отметили основные плюсы ССМ: возможность отсеивать недобросовестных работников, снижение риска злоупотреблений, укрепление дисциплины и повышению качества выполнения задания.

■ В крупнейшем в ЗАО «Спецнефтетранс» дочернем обществе – ООО «Когалымское УТТ» коэффициент текучести кадров снизился с 21,49% в 2011 г. до 6,1% за I п/г 2014 г. В обществе этот факт связывают с оптимизацией структуры и производственного процесса, что позволило стабилизировать финансово-экономическое положение предприятия.

ИНФОГРАММЫ

■ Динамика изменения численности персонала и производительности труда



Среднесписочная численность персонала, чел.

Среднемесячная производительность труда, тыс. руб.

Почему сегодня мы решили вернуться к теме предыдущего номера бюллетеня, – к «Стратегии развития в области ремонта и технического сервиса ЗАО «Спецнефтетранс»?

С одной стороны, это продолжение разговора, начатого в апрельском выпуске, где на примере четырех ремонтных обществ, созданных в Компании за последние пять лет, нами были рассмотрены вопросы повышения экономической эффективности ремонтно-механического комплекса. Жизнь не стоит на месте. С июля в рамках «Стратегии» стартовал еще один проект, в г. Перми, о нем и пойдет речь ниже. С другой стороны, успех в реализации «Стратегии», как показал опыт, зависит от людей, которые оказались в нужном месте, в нужное время. А именно умению находить и поддерживать таких людей, развитию персонала посвящен сегодняшний выпуск бюллетеня «В движении сила!».

Возвращаясь к напечатанному

Пока в ручном режиме

Идет управление производством на новом участке

С 1 июля из состава ОАО «Пермское транспортное предприятие» были выведены ремонтные мощности. На их базе ООО «Автодормашсервис» организовало участок в г. Пермь. Повысить качество ремонтных услуг и выйти на рынок ТО и ТР краевого центра – такова задача.

Прежде ремонтный комплекс ПТП был рассредоточен на трех площадках. «Автодормашсервис» всю ремзону собрал в одном месте, в один кулак, – на центральной базе ПТП.

«Зачем арендовать и содержать излишние площади? – удивляются чернушане. – Все это мы уже проходили пять лет назад, – убытки, дефицит оборотных средств, зарплата и, как следствие, исход кадров...»

По плану реорганизации мы должны были принять на созданный участок всех ремонтников из ПТП, – рассказывает директор ООО «Автодормашсервис» **В.Б. Касаткин**. – Но часть из них, в основном пенсионного возраста, решили уволиться. В итоге из 67 человек осталось 55, – говорит Владимир Борисович, и на этой ноте мы заходим в кабинет директора ПТП.

У нас, – начинает разговор **И.М. Новиков**, не скрывая озабоченности, – проблема. Сегодня в ремонте 32 автомобиля. Вот, поглядите...

Пока Касаткин изучает перечень техники в ремонте, Новиков продолжает:

Вроде бы люди работают те же самые, оборудование и техника те же, а где узкое место?! Сейчас лето, столько работы, а техника стоит! Надо, чтобы в понедельник как минимум 70% вышло.

Заказчики ПТП – люди серьезные! И им нет никакого дела ни до реорганизации предприятия, ни до того, что новорожденному Пермскому участку АДМС сегодня идет всего 18-й день.

Люди у нас золотые, проблема в организации производства, – почти уверен Касаткин после недолгого, но бурного обсуждения. – Давай, Иван Митрофанович, после обхода участ-

ка проведем совещание с нашими итээровцами.

Обход начинается с распределителей работ, через них проходят наряд-заказы.

Распорядители – это начало финансовых потоков, первая вешка, по которой мы можем подекадно контролировать исполнение производственной программы, – поясняет Касаткин. – И если нет закрытых наряд-заказов, я спрашиваю с мастеров: почему нет объемов, почему ремонт затянулся?

Если мы видим, что работы выполнены, но не оплачены, то мы тогда выясняем уже у заказчика, почему не платит? Если есть претензии у начальников автоколонн, то разбираемся, насколько они обоснованы.

Касаткина интересует все: как выставляется работа с кладовщиками, комплектовщиками, бухгалтериями обществ, с Москвой, сколько времени уходит на обработку и формирование заявок и нарядов.



Директора «Автодормашсервиса» В.Б. Касаткина устраивают далеко не все объяснения начальника производства И.А. Паршакова (в центре) и начальника Пермского участка Э.Р. Загидуллина (справа).



Распределитель работ Н.В. Можжерина, командированная на Пермский участок из Чернушки, докладывает директору, как организуется работа.

Здравствуй, девушки! – Касаткин приветствует работников склада. Старший кладовщик **Елена Носова** и ее коллега **Татьяна Шутова** улыбаются в ответ.

Почти две недели, пока шла инвентаризация и передача складских запасов от одного предприятия другому, им было не до шуток.

Выясняется, что главная проблема склада – работа на удаленном доступе. Неустойчивая связь

с сервером в Чернушке тормозит обмен документами с головным офисом и с контрагентами.

Новый сервер до конца недели будет запущен, – сообщает директор хорошую новость.

В ответ кладовщицы выдают рацпредложение: нужен стеллаж для хранения лобовых стекол, чтобы все было аккуратно и в одном месте.

Начальник участка **Э.Р. Загидуллин** тут же получает задание подготовить заявку и чертеж.

Ну, пойдете разгребать, что у нас в ремзоне, – обращается директор к нему и начальнику производства «Автодормашсервиса» **И.А. Паршакову**, временно прикомандированному к Пермскому участку, – откуда взяли эти 32 машины...

Что у этого? – показывает Касаткин на застывший в ремзоне грузовик.

Остекление заднего габарита, – говорит А. Паршаков. – Мы предложили заменить фонарь в сборе, но начальник автоколонны экономит бюджет, поэтому хочет, чтоб заменили только стекло. Пока привезут, надо ждать четыре дня.

Обездвиженный (в прямом смысле) «ЗИЛ» – коммунальная машина с илососной установкой – привлек особое внимание директора.

Двигатель отправлен на ремонт в Чернушку, – докладывает Паршаков. – Установили оборотный, но при его обкатке пошла вода. Ума приложить не можем, как он тогда прошел горячую обкатку, как документы на него выписали? Сняли, вскрытие покажет.

Вернулся работать и зарабатывать



Автослесарь Игорь Пикулев получает у кладовщика Татьяны Шутовой необходимые для ремонта запчасти.

Игорь Пикулев – слесарь 5 разряда по ремонту автомобилей. Оказалось, что наш фотокор успел сфотографировать его еще до нашей короткой беседы, на складе запчастей.

Наш разговор происходит прямо на рабочем месте. Он отвечает на вопросы, ни на минуту не прекращая сборку очередного агрегата.

Работал в «Автодормашсервисе» с января 2010 г., со дня образования предприятия, куда пришел переводом из ООО «Дорос». В профес-

сию пришел по стопам отца, который работал мотористом тоже сначала в «Доросе», а затем и в АДМС.

Отработав три с половиной года, уволился в связи с переездом в Пермь. Год отработал в сервисном центре известного производителя грузовиков. А через пару дней, после открытия «Автодормашсервисом» участка ТО и ТР в Перми, принес сюда трудовую и привел своего товарища.

Почему вернулся? Человек ищет, где лучше. Мне в «Автодормашсервисе» нравилось, устраивали принципы работы и политика руководства. Самое главное – отношение к людям. Там, где я недавно работал, этого нет. Люди – средство для зарабатывания прибыли, не больше.

А здесь прислушиваются к рабочим, можешь высказать свое мнение, тебя услышат. Условия для работы стараются улучшать. Если не ленишься, работаешь, то и заработаешь.

Как на новом-старом месте? Привыкаю. В «Автодормашсервисе» поначалу тоже не все гладко было. Первые года полтора зарплаты не было. Работали-работали. Потому что всё как бы вновь было. Потом наладилось. Ну, здесь-то получится быстрее, раз опыт такой есть. Я сюда работать пришел.

У приткнувшегося рядом коллеги по несчастью — вакуумника на шасси «MAN» беда с «мозгами».

— В ручном режиме промывочный канал запускаем, но электроника тут же дает сбой, — поясняет начальник участка. — Это единственный экземпляр в Перми, а может, и в России, спросить не у кого. Документов по ремонту на этого «немца» нет, в инструкции по эксплуатации написано: обратитесь в сервисную организацию. Письмо за подписью директора ПТП направили, ждем ответа.

Понимая, что ответа от «фирмачей» можно ждать долго, Касаткин принимает решение:

— Звони отцу в Чернушку, — обращается он к Паршакову, — пусть Анатолий Лукич все откладывает, но чтобы двигатель для этого «ЗИЛа» был в Перми уже на этой неделе. Машина должна выйти на линию!

По каждой единице техники директор задает вопросы, специалисты отвечают вроде бы обдуманно, но видно, что далеко не все ответы Касаткина устраивают. Не объяснения, почему тот или иной автомобиль ока-

злся в ремзоне, нужны директору. Он ждет реальных шагов от руководителей участка, которые позволяют автомобилю скорее покинуть мастерскую, сократить количество техники в простое.

— Игорь Анатольевич, — обращается он к Паршакову, — ты здесь для того, чтобы передать наш чернушинский опыт по организации работ. Надо по каждой машине прописать график и план работ, закрепить рабочих.

Касаткин обходит участок, общается с рабочими, влившимися недавно в коллектив

«АДМС», пытаюсь понять их настрой, как организована их работа, готовы ли они работать и зарабатывать. И об этом тоже, видимо, пойдет разговор на совещании.

Глядя на все это со стороны, видно, что пока управление новым подразделением идет в ручном режиме, если даже вопрос электропроводки для инструменталки, выгоревшей в углу ремзоны, должен решать первый руководитель.

Одним словом, будет о чем поговорить после обхода.

«Круглый стол»

Выстрелил человеческий фактор



В.Б. Касаткин, директор ООО «Автодормашсервис»



И.М. Новиков, директор ОАО «Пермское транспортное предприятие»



А.А. Одинцов, и.о. главного инженера ОАО «Пермское транспортное предприятие»



И.А. Паршаков, начальник производства ООО «Автодормашсервис»



Э.Р. Загидуллин, начальник участка ТО и ТР ООО «Автодормашсервис» в г. Пермь



И.П. Правденков, инженер по снабжению ООО «Автодормашсервис»

— Пока о результатах говорить рано, но на первом этапе удалось, — подчеркнул по итогам совещания директор ОАО «Пермское транспортное предприятие» И.М. Новиков, — сохранить важнейшее конкурентное преимущество Компании — квалифицированных специалистов в области ремонта и технического сервиса. Идет обкатка взаимоотношений между специалистами наших обществ.

Но давайте предоставим слово всем участникам, собравшимся за «круглым столом» в зале совещаний «ПТП».

И.М. Новиков, директор ОАО «Пермское транспортное предприятие»:

— Я вижу пока тенденцию к увеличению простоя. Процесс остался тот же, те же люди. Понимаю, что на стадии становления, но чтобы это в закономерность не перешло...

В.Б. Касаткин, директор ООО «Автодормашсервис»:

— Для меня критерием оценки является количество машин в простое. Много — плохо работаем. Мало — хорошо для учредителя, но для ремонтников знак: надо подтягивать сторонних заказчиков, загружать производство.

Сегодня организационный сбой в том, что в ремзоне 32 автомобиля, притом что оптимально — 20-23. 25 машин — это уже красный светофор. Почему 25? Потому что такова статистика простоя ПТП.

Этот перебор влияет на деятельность обоих предприятий. Чем больше автомобилей у заказчика стоит, тем меньше денег он зарабатывает. Раз у него не будет денег, чтобы провести ремонт, значит, мы их не заработаем.

А.А. Одинцов, и.о. главного инженера «ПТП»:

— Людей не хватает — раньше водители участвовали в ремонте. Вот и все.

И.М. Новиков:

— Вы, коллеги, по каждому автомобилю объясните: что там? Рук не хватает или запчастей нет? Мы можем принять людей, а потом объемов не будет, и что? Александр Алексеевич, ты

посмотри, где в колоннах засиделись водители. Привлечь можно по двум вариантам: либо мы на него ремонтные листы ведем и сами оплачиваем, либо по договору через «АДМС».

В.Б. Касаткин:

— Мы, если надо, можем направить из Чернушки пар тройку людей, но вы их обеспечите фронтом работ? Укажите, на какой автомобиль не хватает людей. По нормативам трудоемкости процессы надо расписать.

Покажите: вот этот автомобиль стоит из-за запчастей. Каких нет запчастей, почему? Нацелим снабжение, определим сроки.

От вас я хочу услышать, что нужно сделать на уровне директорского корпуса. Мы должны четко понимать, что по каждому автомобилю и в какие сроки должны сделать. Тогда я буду смотреть свои ресурсы, Иван Митрофанович, свои.

То, что вы говорите — люди, это не факт. Вы еще не объяснили, не доказали. Дайте мне расстановку людей, чем они заняты? Может, с каких-то работ этих людей лучше снять и поставить на более важное для заказчика?

Или, как мне заявляют сегодня, стоит трактор, на него снабженцы не могут привезти запчасти. Поставщика не можете найти? Или не оплачен счет? Если мне положили счет, а я его откинул, значит, я виноват. А если мне этот счет не положили на стол, значит, я буду спрашивать с того, кто его не предоставил.

Игорь Петрович, вы теперь в «АДМС» работаете, скажите, какие проблемы?

И.П. Правденков, инженер по снабжению ООО «Автодормашсервис»:

— У меня до сих пор нет оригиналов доверенностей по некоторым поставщикам запчастей. У них нет копий договора, и они не знают, на каких условиях мы работаем. На прошлой неделе у нас выбивало программу. И бухгалтерия сказала, что пока не увидят заведенные запчасти, оплаты не будет. А к тому времени, когда завели, у нас уже

долг скопился и нам отгрузку запчастей перекрыли.

Вот сегодня мне поставщик сказал: заплатите и сразу все заберете, все уже скомплектовано.

Когда были в «ПТП», было проще: пришел в бухгалтерию, сказал, что мне вот это нужно отремонтировать, надо оплатить по счетам. Все! А сейчас я не знаю, что в какой очередности будет оплачено, у меня нет плана платежей.

А.А. Одинцов:

— И все-таки есть проблема — нехватка людей. Здесь еще психологию людей нужно перестраивать.

В.Б. Касаткин:

— При реализации проекта задача «ПТП» была сохранить микроклимат в коллективе, производственную спайку, что мы как были единый коллектив с единой задачей, так и остались.

Наша задача — выяснить, что мешает работе ремонтного персонала, создать условия, чтобы ничто не мешало людям работать и зарабатывать.

Сейчас будет составлена обширная заявка, чего не достает, чтобы нам поднять производительность труда. Нужны приспособления, которые помогут механизировать часть работ, сократив время выполнения операций и трудозатраты. Это техническая сторона.

Психологическая — сложнее. И мы сегодня не зря начали прием людей, которые уже работали по выстроенной нами в «АДМС» системе. Вот я приезжаю и сразу вижу: есть люди, которые все время чем-то заняты, а есть, которые ни шатко ни валко...

Скажите, не хватает людей — будем смотреть. Много людей не дам, но 2-3 специалиста на 2-3 дня, на неделю найду. Потому что здесь сейчас тяжелее и морально, и физически.

И.А. Паршаков, начальник производства ООО «Автодормашсервис»:

— Мы с утра с главным инженером и начальником участка расставили приоритеты. Особое внимание уделяем тем единицам, которые обозначены заказчиком. Здесь по большей части скопился мелкий текущий ремонт. Это

разовый наплыв. Через день-другой ситуация изменится. На сегодняшний день пока не хватает рабочих рук, чтобы охватить всю технику. К понедельнику всё должно исправиться.

В.Б. Касаткин:

— Согласен, бывают такие моменты — то пусто, то густо. Да, такие моменты форс-мажорные неизбежны. Но во всех этих ситуациях мы должны знать, что нам нужно для этого. Люди, дополнительная поставка запчастей или еще что-то?

Э.Р. Загидуллин, начальник Пермского участка ТО и ТР ООО «Автодормашсервис»:

— Мы еще в самом начале определили, что формируем минимальный неснижаемый запас запчастей. Пока этот заказ, видимо, еще формируется. А это очень связывает руки, что у нас нет «ведэшки» и что у нас нет ни литра кислорода на сегодняшний день.

В.Б. Касаткин:

— У вас нет кислорода, а в «ПТП» тоже нет?

Э.Р. Загидуллин:

— В «ПТП» его по определению быть не может.

В.Б. Касаткин:

— А сварщики как работают?

В.Б. Касаткин:

— Я вижу следующие причины, почему сегодня в ремзоне у нас скопилось более 30 машин. Первое: недостаточная материально-техническая база. Инструмент и оборудование — это понятно, надо решать быстрее. Но вопрос по запчастям встал остро потому, что специалисты, работающие сегодня в разных обществах, пока не всегда умеют договариваться и понять друг друга. Тут выстрелил пресловутый человеческий фактор.

Второе: кадры есть хорошие, но многим еще надо перестроиться, понять, что зарплату надо зарабатывать, а не просто получать. Мы знаем, как с этим работать, и будем работать.

И чем быстрее мы выстроим логичную, понятную и прозрачную систему взаимоотношений внутри участка, между обществами и с контрагентами, тем спокойнее будут работать транспортники.

ЦИФРЫ И ФАКТЫ

■ Средний возраст рабочего вспомогательного производства в ОАО «ЛК-Транс-Авто» составляет 54 года — это самый высокий показатель среди всех дочерних обществ ЗАО «Спецнефтетранс», в ОАО «Пермское транспортное предприятие» — 53 года. В ЗАО «АТП-3» этот показатель также перешагнул психологически важную отметку в 50 лет и составляет 51 год. В то время как в ЗАО «Транс-Строй» средний возраст работников этой категории составил 31 год. В ООО «Автодормашсервис» — 32 года, при этом 40% всего персонала общества составляют работники до 35 лет.

■ 68 водителей, механизаторов и рабочих основного производства ООО «Дорстройсервис» имеют дипломы вузов. Это почти треть всех работников дочернего общества, получивших высшее образование. Все инженерно-технические работники ООО «УТТ-1» имеют высшее образование.

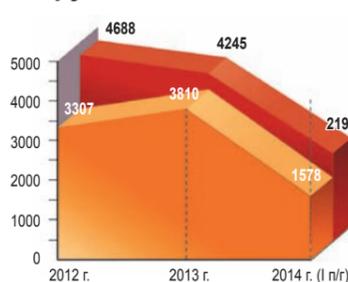
■ Наибольший дефицит кадров испытывают дочерние общества, работающие в Республике Коми. В ООО «Ремспецтранс-2» уровень укомплектованности составляет 71% от штатной численности. В Усинском ТТУ этот показатель около 75,5%.

В западносибирском ООО «Урайское УТТ» и ОАО «Пермское транспортное предприятие» этот показатель находится на уровне 80%. Самыми дефицитными специальностями для автотранспортных и дорожно-строительных обществ являются машинисты гусеничной техники и водители. В ремонтных обществах более всего испытывают потребность в слесарях по ремонту автомобилей, узких специалистах и квалифицированном инженерно-техническом персонале.

■ Наиболее возрастной водительский состав в обществах, работающих в Западной Сибири. В «Дорстройсервисе», Лангепасском УТТ, — 48 лет, в Когалымском УТТ, Покачевском УТТ и «УТТ-1» — около 47 лет. В Урайском УТТ данный показатель чуть ниже — 45 лет. С учетом стратегического значения данного нефтедобывающего региона, конкуренции на рынке транспортных услуг, предоставляемых «северных» льгот, вопрос омоложения кадров приобретает особую актуальность. В Пермском транспортном предприятии средний возраст работников основного производства составляет 48 лет.

ИНФОГРАММЫ

■ Количество принятых и уволенных сотрудников



■ Численность принятых сотрудников
■ Численность уволенных сотрудников



Спартакиада

Горячие. Сентябрьские. Твои

Главное спортивное событие олимпийского года для ЗАО «Спецнефтетранс» – I Межрегиональная Спартакиада среди работников дочерних обществ, которая пройдет 27-28 сентября в г. Лангепасе (Ханты-Мансийский АО).

На протяжении четырех лет в Компании проводятся региональные спартакиады. Участвующие в них команды дочерних обществ группируются по региональному признаку: Западная Сибирь, Пермский край, Республика Коми. Четвертую группу составляют общества, работающие в Южном и Центральном регионах России. Первые такие состязания по четырем видам спорта – мини-футболу, волейболу, настольному теннису и шахматам были организованы в 2010 г.

В этом году спартакиадное движение в ЗАО «Спецнефтетранс» делает новый шаг в своем развитии. Впервые пройдут межрегиональные соревнования, в которых примут участие лучшие спортсмены Компании. Новым, пятым по счету видом спорта стало плавание.

Команды сформированы на базе дочерних обществ, которые стали победителями на региональных спартакиадах в минувшем году. Это спортивные коллективы Нижневолжского УТТ (Центр и Юг), Усинского ТТУ (Республика Коми), «Дороса» (Пермский край) и Когалымского УТТ (Западная Сибирь). В



Соревнования лучших спортсменов ЗАО «Спецнефтетранс» всегда отличаются зрелищностью и бескомпромиссной борьбой.

связи с тем, что в Западной Сибири работает девять дочерних обществ компании, оргкомитетом Спартакиады было принято решение сформировать в регионе еще одну сборную – на базе ООО «Дорстройсервис», (подробнее, на <http://sntrans.ru/node/130>).

Инициатива о проведении соревнований, на которых могли бы померяться силами сильнейшие спортсмены Компании, исходила от дочерних обществ. И в год Олимпиады в Сочи руководство Компании посчитало важным поддержать инициативу работников и профсоюзной организации, – говорит председатель оргкомитета Спартакиады А. Г. Карымов, зам генерального директора. – Уже сейчас можно говорить, что в обществах живо откликнулись на эту инициативу

– команды сформированы, спортивная форма заказана.

– Следует отметить, что мы сознательно ограничили возможность привлечения к состязаниям профессиональных спортсменов со стороны, – подчеркнул зам председателя оргкомитета Спартакиады И. Ю. Беккиш, начальник управления по персоналу и общим вопросам ЗАО «Спецнефтетранс». – Будут допущены только работники, работающие в обществе не менее одного года. Кроме этого, к соревнованиям по игровым видам не допускаются члены команд, заявленные для участия в чемпионатах, первенствах и кубках России и зарубежных стран в течение послед-

них двух лет. Ведь главная цель нашей Спартакиады – сплотить работников Компании, дать возможность проявить себя спортивным талантам, которые могут послужить примером для своих коллег – тысяч спецнефтетрансцев.

– Местом проведения состязаний выбран г. Лангепас, – отметил зам председателя оргкомитета А. В. Павлов, председатель ОПО ЗАО «Спецнефтетранс». – В городе имеется вся необходимая для проведения состязаний такого уровня инфраструктура. Сами спортивные объекты находятся практически в шаговой доступности, что очень удобно и для спортсменов, и для болельщиков.

Желаем спортсменам ярких побед! Время для подготовки у них еще есть, а болельщикам и гостям Спартакиады – незабываемого зрелища!

БЛИЦ-ОПРОС

Ждем ярких побед!

■ **М.А. Катыхов, председатель СМС ОАО «ЛК-Транс-Авто»:**

– Возможность знакомства с работниками других обществ, посещение новых мест. В Лангепасе интересно познакомиться со спецификой добычи нефти и задействованной при этом техникой.

■ **А.Н. Хлебников, директор ООО «УТТ-1»:**

– Спартакиада – это здоровый образ жизни, тем более, что мы трудимся в молодой здоровой Компании. Спорт помогает преодолевать трудности, формирует терпение, стремление двигаться вперед и добиваться поставленных целей, а главное, дает шанс жить до 100 лет 😊. Мы ждем от Спартакиады победы, много эмоций, чтоб горло болело два дня!

■ **В.В. Ваньков, председатель ОПП ООО «Чернушинское УТТ»:**

– Радует, что руководство Компании прислушалось к предложению председателей первичных профсоюзных организаций по поводу проведения межрегиональной Спартакиады. Немаловажный фактор и имидж предприятий, особенно в таких небольших городах, как Чернушка, когда работники, не скрывая гордости, говорят, что они работают в УТТ или «Автодормашсервисе», и об этом знают жители города.

■ **Д.И. Донцов, директор ООО «Когалымское УТТ»:**

– Спартакиады способствуют развитию общей корпоративной культуры, сплочению коллективов, привлечению работников к занятиям спортом и здоровому образу жизни.

■ **Е.А. Гончаров, председатель СМС ОАО «Пермское транспортное предприятие»:**

– Ожидаем от предстоящих состязаний честного соперничества, хорошего настроения, великолепной организации и дружественной поддержки.

■ **В.А. Некрашевич, директор ООО «Лангепасское УТТ»:**

– Учитывая небольшие размеры городов нашего региона, Спартакиада станет главной новостью, обсуждаемой жителями. Само проведение Спартакиады существенно повысит репутацию нашего предприятия.

■ **И.Ч. Багиров, председатель СМС ЗАО «Нижнеодедское УТТ»:**

– Соревнования дают работникам чувство уверенности в том, что дочернее общество не одно, а это целая Компания. Видеть названия обществ – это одно, а участвовать, видеть реальных людей, таких же работников из других обществ, общаться, – другое. Отличная возможность обмениваться мнениями, понимать, что в жизни коллег есть схожие производственные задачи и разные пути их решения.

■ **В.А. Балаев, директор ООО «РемДорМаш»:**

– Спартакиада – это праздник спорта и молодости. Работники осознают свою принадлежность к крупной Компании.

■ **В.Б. Касаткин, директор ООО «Автодормашсервис»:**

– Спартакиада в первую очередь – это поощрение спортсменов, сплочение коллектива, повышение престижа общества и Компании.

■ **В.Н. Кратюк, председатель ППО ООО «Урайское УТТ»:**

– Жду честной и бескомпромиссной борьбы, интересного и плодотворного общения с коллегами из других регионов.

■ **А.Л. Симанов, директор ООО «Чернушинское УТТ»:**

– К сожалению, ограничено присутствие болельщиков от обществ, что снизит уровень поддержки и может отразиться на результатах команд, которые приедут из других регионов. Тем не менее мы ждем побед!

■ **А.И. Мигунов, директор ЗАО «Нижневолжское УТТ»:**

– Спартакиады показывают высокий уровень социальной работы, проводимой в Компании, делают Компанию более привлекательной для сотрудников с высокой квалификацией. Потенциальные партнеры и клиенты тоже обращают внимание на это.

В ходе спартакиад происходит пропаганда здорового образа жизни, познавательный процесс, общение. Такие мероприятия лучше всего способствуют формированию взаимовыручки, солидарности и командного духа, создают необходимый фундамент в виде крепкого здоровья, которое позволяет человеку полноценно работать.

Проведение спартакиад – отличный способ показать, насколько от каждого человека может зависеть общий результат. Из спортивных соревнований люди уносят с собой на рабочие места умение работать слаженно, командой. Проведение соревнований позволяет оценить масштабность географии деятельности нашей Компании. Происходит понимание того, что, трудясь в различных регионах, все мы делаем общее дело.

Комментарий

В движении сила!

– Разработан и утвержден фирменный стиль Спартакиады, – рассказал зам председателя оргкомитета О.Ю. Опутин, руководитель направления по корпоративным и общественным коммуникациям ЗАО «Спецнефтетранс». – Мы исходили из того, что логотип и символика в целом призваны отразить корпоративный характер состязаний. С этой целью в основу были

положены элементы фирменного стиля Компании – шрифты, изобразительные элементы, цветовая гамма, слоган «В движении сила!». Этот девиз в полной мере соответствует духу соревнований и отражает приверженность участников к здоровому образу жизни.

Выбор цветовой гаммы для команд основан на цветах флагов регионов, где расположены дочерние общества, на базе которых сформированы сборные: Волгоградская область, Пермский край, Республика Коми, Ханты-Мансийский АО.

По каждому из пяти видов спорта Спартакиады разработаны пиктограммы. Их «локутный» характер изображения, наряду с цветовой гаммой, подобранной для формы каждой сборной, позволяет отразить межрегиональный уровень соревнований, в которых принимают участие представители двух десятков дочерних обществ ЗАО «Спецнефтетранс». И одновременно демонстрирует широкую географию деятельности Компании, работающей в трех десятках регионов России.

Всего брендбук Спартакиады включает в себя около сорока позиций по фирменному стилю – от формы спортсменов и волонтеров до программки состязаний.

Также утверждены эскизы наград. Победители будут определяться как по каждому из пяти видов спорта, так и в общекомандном зачете.

Текущий год является годом Олимпиады в Сочи, поэтому при разработке символики наших состязаний мы постарались провести связь между важнейшим событием в истории России и Спартакиадой ЗАО «Спецнефтетранс».

Более подробную информацию о I Межрегиональной Спартакиаде ЗАО «Спецнефтетранс» вы можете почерпнуть на сайте Компании <http://sntrans.ru>, на специальной страничке Спартакиады.

