

• Автор | Марина ИВАНОВА

Группа компаний «Конденсат» является примером предприятия с высоким уровнем социальной ответственности. Это выражается не только в материальной поддержке слабозащищенных слоев населения, на нужды которых ГК выделяет значительные средства, но и в развитой системе мотивации и материального стимулирования работников, позволяющей обеспечить высокий уровень отдачи на производстве. О том, как «куются» кадры в ГК «Конденсат», мы беседуем с начальником департамента по кадровой и социальной работе Диной ГАЛИМЕТДЕНОВОЙ.



Дина ГАЛИМЕТДЕНОВА:

«Кадры решают все»

— Дина, расскажите, пожалуйста, о работе с кадрами, которую проводит ваша компания. Ведь ни для кого не секрет, что благодаря высокому профессионализму и преданности общему делу сотрудников Группы компаний «Конденсат» удалось добиться больших успехов.

— Прежде всего, стоит отметить, что Группа компаний «Конденсат» очень гордится своими сотрудниками. Основной костяк ГК составляют люди, долгие годы работающие здесь. Наши предприятия не подвержены большой текучке кадров, и именно это во многом делает компанию успешной. За этим стоит большой труд не только работников кадровых служб, но и руководителей всех звеньев предприятия, работа которых основана на продуманной кадровой политике руководства компании. Основными ее направлениями являются: подготовка собственных кадров, мотивация и материальное стимулирование труда, обучение персонала и взаимодействие с учебными заведениями.

Для этого в АО «Конденсат» ежегодно разрабатывается план мероприятий по работе с кадрами, и эта практика оправдала себя. Если на производстве появляется необходимость в тех или иных кадрах, особенно это касается инженерно-технических позиций, то без системной работы решить эти вопросы невозможно. Поэтому мы пришли к выводу, что свою работу нужно планировать. Однако это не означает, что этот план является незыблемым, действительность вносит в него некоторые коррективы.

Один из ключевых моментов кадровой политики — прием персонала на работу. В этом деле мы используем все существующие инструменты и механизмы: сначала поиск кадров внутри компании, затем работу с кадровыми агентствами и через СМИ, сотрудничество с вузами, организацию практик для студентов старших курсов.

Наша компания больше всего нужда-

ется в технических кадрах, поэтому мы уделяем особое внимание проведению собеседований. При приеме на работу мы определяем уровень специальных знаний кандидатов, разрабатываем тесты-вопросники по различным специальностям. Кстати, нас интересует не только профессиональный уровень претендента на должность, но и его личные качества, способность адаптироваться в коллективе.

Принимая на работу молодого специалиста, мы всегда говорим, что только от его работоспособности, стремления и ответственности будет зависеть его карьерный рост, так как все условия для его профессионального успеха мы создали.

— В компании существует практика возвращения собственных кадров. Она себя оправдывает?

— Да, действительность показала, что это наиболее эффективный способ для стабильной работы компании. В ГК «Конденсат» большая работа проводится с действующим персоналом, внутри коллектива создается собственный кадровый резерв, именно внутри коллектива воспитываются самые лучшие специалисты. Есть компании, которые ориентированы на привлечение кандидатов извне, но если мы хотим стабильности в коллективе и сохранения традиций, в нем не должно быть текучести кадров. Если молодой специалист, проработав на одной должности, проявил себя грамотным специалистом и активным членом коллектива, то он имеет все возможности для карьерного роста. Примеров этого в нашей компании очень много.

— Какие еще виды кадровой работы вы применяете?

— У нас на предприятии практикуются индивидуальные собеседования как внутри служб, так и собеседования руководителей со своими подчиненными, график проведения которых включен в плановые мероприятия по кадровой работе. По их результатам мы можем выявить проблемы, волнующие конкретно-

го работника. Все это способствует тому, чтобы вопросы не оставались внутри одного отдела между работником и подчиненным, а находили свое решение. Если, к примеру, молодой специалист ставит вопрос своего карьерного роста, то, оценив его потенциал, мы можем рассматривать его кандидатуру на другие позиции.

Мы также проводим перекрестные опросы между службами, выясняя отношения, которые сложились между ними. Это позволяет выявить не субъективное мнение о том или ином подразделении, а мнение всего коллектива, и руководству в результате принять необходимые решения.

Ежегодно мы проводим опрос, позволяющий оценить социально-психологический климат в коллективе. Нам важно узнать, что волнует коллектив. Практика показала, что благодаря опросам мы смогли решить многие, в основном, социальные вопросы.

Наряду с изучением психологического климата в коллективе, в ГК заботятся о повышении квалификации персонала. Каждый работник, пришедший в компанию и проработавший здесь год и более, может рассчитывать на прохождение курсов и самостоятельно выбирать их направление. Этой работе в нашей компании уделяется большое внимание, и выделяются значительные средства. Наши сотрудники ходят обучение в Алматы, Астане, Москве, Санкт-Петербурге. Года два назад мы начали практиковать такую работу: вернувшись с интересного семинара, специалист проводит подобный тренинг для своих коллег, работающих в смежных отделах. Таким образом, интересная и полезная информация доводится до других специалистов.

— А как происходит ваше сотрудничество с вузами?

— Мы много лет сотрудничаем с Западно-Казахстанским аграрно-техническим университетом им. Жангир хана, а с недавних пор стали работать и с Западно-Казахстанским инженерно-технологическим университетом. Эти вузы были выбраны неслучайно, поскольку на сегодняшний день у нас есть потребность в технических кадрах.

Ежегодно студенты высших учебных заведений проходят на наших предприятиях производственную практику по интересующим нас специальностям. Те из студентов, которые себя зарекомендовали с хорошей стороны, естественно, имеют шансы на трудоустройство, они зачисляются в кадровый резерв компании. Также у нас заключены соглашения с Оренбургским государственным и с Самарским государственным техническим университетами. Это перспективное сотрудничество, так как мы рассчитываем на то, что ребята из нашей области, обучающиеся в этих вузах, вернутся к нам на практику. Они интересны нам потому, что уровень обучения в этих вузах пока остается выше, чем в наших местных.

Совсем недавно мне довелось участвовать в традиционном круглом столе, прошедшем в ЗКАТУ. В нем приняли участие

представители предприятий, с которыми у университета заключены соглашения о сотрудничестве. Большинство потенциальных работодателей отмечали низкий уровень подготовки специалистов, а также тот факт, что вузы не всегда активно реагируют на пожелания компаний, с которыми работают. К примеру, нас волнует вопрос, почему учебные заведения не меняют перечень специальностей, по которым они готовят будущих инженеров. Понятно, что утверждением его занимается Министерство образования, но любой местный вуз должен заботиться о том, чтобы его выпускники смогли трудоустроиться в Западно-Казахстанской области. А практика показывает, что молодых специалистов зачастую гораздо больше, чем вакантных мест, и, наоборот, по тем специальностям, в которых есть потребность на предприятиях, вузы не обучают.

Взять, к примеру, такую специальность, как нефтегазовое дело. К нам часто обращаются молодые люди, закончившие вуз по этой специальности. Но кем, по сути, они могут работать? Инженером-конструктором такого специалиста не устроишь, инженером-технологом не возьмешь, инженером КИПиА и программистом — тоже. Поступая на, казалось бы, престижную специальность молодые люди сами того не ведая, закончив вуз, попадают в сложную ситуацию. В этой связи я считаю, что университеты должны инициировать создание востребованных в области специальностей, с тем чтобы выпускники находили работу. Мне кажется, они должны проводить анализ, изучать потребность предприятий в тех или иных профессионалах.

— Что позволяет Группе компаний сохранить свой коллектив, избежать текучки кадров?

— Все перечисленные выше мероприятия кадровой и социальной политики ГК «Конденсат» способствуют стабильности в кадрах. Одновременно с этим немаловажным является система материального стимулирования работников. Добросовестный труд сотрудников компании и достижение плановых показателей поощряется ежемесячно, ежеквартально и по итогам года. А сотрудники, проработавшие в ГК более семи лет, обеспечиваются социальным пакетом, куда входят дополнительные оплачиваемые дни и лечебное пособие к отпуску, предоставление займов и другие виды поощрения. Работники, трудящиеся в Аксае и на Карачаганакском месторождении, получают доплату за работу в зоне промышленных производств. Стимулируются и лучшие работники Группы компаний. Стоит отметить, что система поощрений, принятая в ГК «Конденсат», нарабатывалась годами, но до сих пор совершенствуется.

Социальную политику нельзя рассматривать как самостоятельное направление, она реализуется ради кадров. На подготовку определенного кадра могут уйти годы, значительные средства. Потратив все эти ресурсы, вырастает масштабного профессионала, предприятие должно создать все условия, чтобы он остался в компании, так как рынок труда также конкурентен, как рынок товаров и услуг.

Хотелось бы отметить, что активная политика, существующая с первых лет компании, по поддержанию и пропаганде здорового образа жизни, корпоративной культуры и различных добрых традиций весьма популярна среди коллективов консорциума, и это тоже немаловажное направление общей кадрово-социальной политики. Но она настолько многогранна и объемна, что заслуживает отдельного обстоятельного рассказа о ней.

Кадровая политика является большой составной частью стабильной работы компании. Во многом благодаря кадрам АО «Конденсат», являющееся ровесником Независимости, достигло успехов, которыми сейчас по праву может гордиться. Являясь полностью отечественной компанией, «Конденсат» пропагандирует патриотичность не только в отношении своего предприятия, но и страны в целом. Мы уверены в том, что грамотные профессионалы своего дела смогут достичь не только личных амбициозных целей, но и внести свой вклад в построение успешного Казахстана. ®

