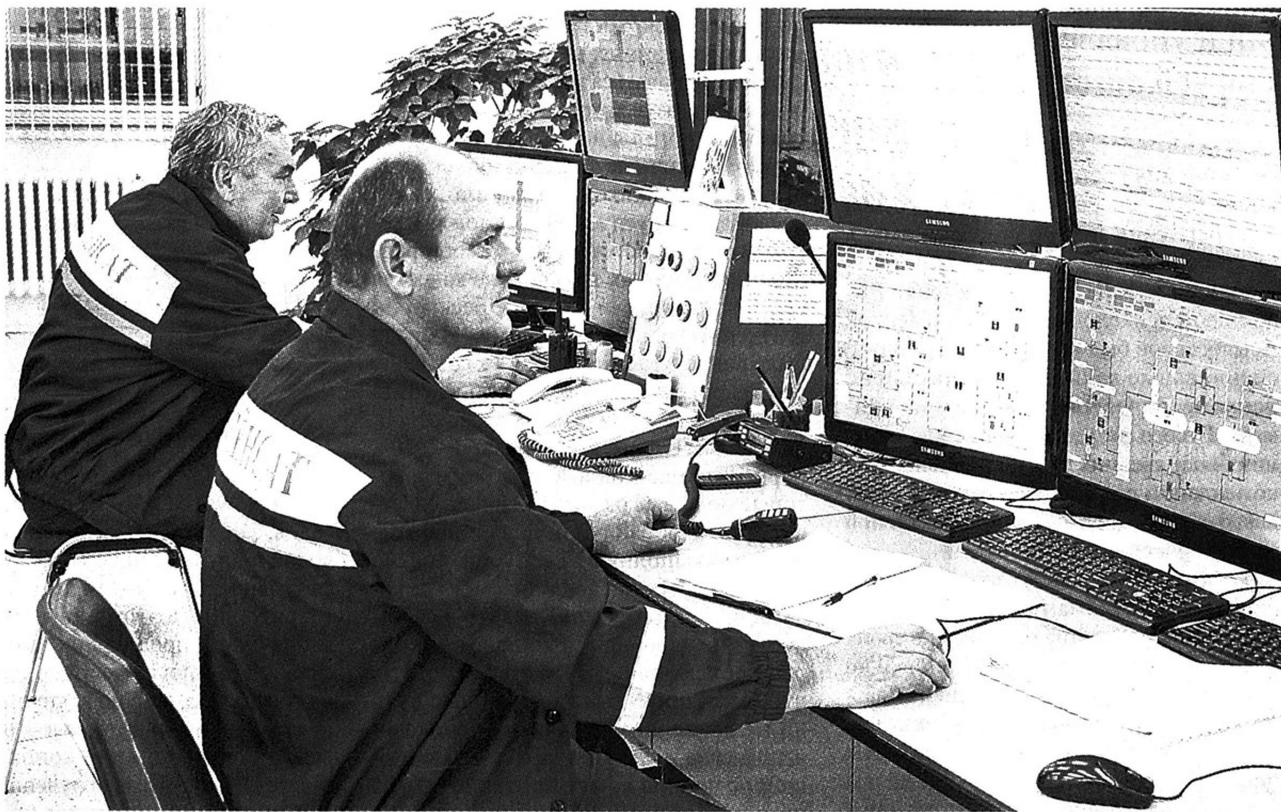


Высокие стандарты мастерства



Сразу два
высокотехнологичных
проекта реализует группа
компаний «Конденсат».

Людмила КОРИНА,
Западно-Казахстанская область

Это предприятие выпускает различные виды нефтепродуктов. Они востребованы, а сбыт их выгоден. Но коллектив развивается с учетом требований не только сегодняшнего, но и завтрашнего дня. Поэтому было решено провести масштабную модернизацию, с тем чтобы перейти на производство моторных топлив класса К5. Практически ведется строительство нового завода. Его мощность обеспечит выпуск 220 тыс. тонн качественного бензина, 200 тыс. тонн дизельного топлива и некоторых других продуктов глубокой переработки.

Новый уровень производства требует более высокого уровня квалификации кадров. Нужно сказать, что именно в ГК «Конденсат» сформирована действенная система подготовки персонала, которая выстраивалась в

течение всей четырнадцатилетней «биографии» корпорации, прочно завоевавшей репутацию социально ответственной. Эту работу отличает нестандартный подход хотя бы потому, что она выходит далеко за общепринятые рамки и начинается с поддержки школ.

Конечно, благотворительная составляющая здесь преобладает. По итогам года лучшим учителям вручаются премии и гранты. Отмечаются и лучшие ученики. Поэтому у солидного числа юных уральцев бренд «Конденсата» уже со школьных лет связан с экономическим благополучием. Вполне естественно, что у завтрашних выпускников возникает закономерная мысль – почему бы не строить свое образование с расчетом на будущую карьеру в столь престижном коллективе.

По словам председателя совета директоров ГК «Конденсат» Валерия Джунусова, навыки и опыт – самая большая ценность. Способные молодые люди направляются на учебу в вузы нашей страны и зарубежья. Образованный человек с дипломом сможет работать более эффективно, если проходит так называемую «школу молодого бойца». То есть весь производственный цикл.

Высокие стандарты мастерства

Окончание.
Начало на 1-й стр.

Продолжаются традиции и школы наставничества. Летом нынешнего года такой подход был закреплён в разработанной концепции кадровой политики. Как известно, в стране «голод» на высококвалифицированных специалистов, а тем более инженерных профессий, сохраняется. Поэтому в основу концепции положено обучение и комплекс мер, которые стимулируют долгосрочную работу в коллективе.

— Самое главное, что сейчас эти направления развития приобрели системный характер, — рассказывает директор департамента по кадрам и социальной политике Ирина Лукина. — В ГК «Конденсат» входят 11 компаний. Основные виды их деятельности — нефтепереработка, ремонт нефтегазового и геологоразведочного оборудования, электроснабжение, проектирование и строительство, спортивно-оздоровительные услуги. Это порядка 1 200 человек, работа которых взаимосвязана и скоординирована.

Такое объединение даёт возможность экономить на управленческих расходах, повышать скорость принятия решений, снижать риски, а в итоге более эффективно решать производственные и социальные задачи. Единая система кадрового планирования также позволяет своевременно создавать квалифицированный резерв, условия для максимального использования способностей сотрудников, их внутреннего отбора и перемещений. Как показала практика, с учётом индивидуального подхода это самая результативная формула успешного повышения профессионального потенциала специалистов.

Схему обучения можно на-

звать сложившейся. К работе привлекаются только казахстанские кадры, которым предоставляется уникальная возможность развиваться, получать знания, позволяющие подниматься по служебной лестнице, занимать более ответственные, а значит, и лучше оплачиваемые должности.

Начальное звено — это стажеры, которые в первую очередь должны доказать свою способность повышать квалификацию, правильно использовать полученный запас знаний. Самые строгие требования предъявляются к соблюдению правил и требований техники безопасности. Знать их наизусть и следовать им неукоснительно приходится абсолютно всем. Самое малейшее нарушение наказуемо.

Следующий этап — профессиональное обучение. Современные технологии, постоянно совершенствующаяся техника требуют все более качественных знаний. Для обучения привлекаются как отечественные, так и зарубежные преподаватели. В текущем году проведены четыре обучающих семинара. Так, сотрудники бухгалтерских служб повысили уровень знаний в области налогообложения, руководители подразделений — управленческие навыки. Юристы и сотрудники кадровых служб изучали вопросы трудового законодательства, а техники — штудировали методики диагностирования нефтегазового оборудования.

Но чтобы соответствовать возрастающим требованиям, приходится учиться постоянно. То есть после завершения профессиональных курсов в дальнейшем нужно уметь правильно организовать процесс самообразования. Без этого не обойтись. Реалии таковы, что сегодня профессия, тем

более в нефтеперерабатывающей отрасли, не может быть данной раз и навсегда.

Продуманно используется и программа наставничества, когда работник, обладающий высокими навыками, передаёт свой опыт новичкам или молодому поколению. Результаты такого сотрудничества будут тщательно анализироваться. При этом учитывается не только профессионализм учителя. В таком тандеме не менее важны психологическая совместимость, фактор доверия и авторитет старшего товарища.

Только при совпадении всех этих факторов учёба становится не тягостной «обязаловкой», а осознанным творческим процессом достижения более высокого уровня мастерства. Сейчас «старая гвардия» специалистов практически выполняет роль бизнес-школы, в которой запущена цепная реакция профессионализма, строящаяся по принципу «умеешь сам — научи другого».

«Конденсатом» создана также результативная система поощрения добросовестных сотрудников, преданных своему делу и родному коллективу. Умело применяется положение о нагрудном памятном знаке трёх степеней. Он выдается тем, кто проработал 5, 10 и 15 лет, внес наибольший вклад в развитие предприятия. Эти люди, как правило, радуют не только за личный, но и коллективный успех. Они имеют право на более продолжительный отпуск, дополнительные премии и вознаграждения.

С полным основанием можно утверждать, что ГК «Конденсат» — самый спортивный коллектив. Причем спортом здесь занимаются не от случая к случаю, а постоянно и стабильно. Спортивная база включает в себя несколько залов, бассейн, фитнес-клуб «Энергия».

Загородный кемпинг «Мечта» вполне соответствует своему названию. Ежегодно выделяются средства для обновления и приобретения спортивного инвентаря. Но руководство компаний уверено: затраты на спорт окупаемы, поскольку успешным может быть только здоровый человек.

— Ещё один масштабный проект, к реализации которого мы приступили, — это строительство газотурбинной электростанции мощностью 200 МВт. Он так-

же имеет огромное значение для региона, — говорит Валерий Джунусов. — Прежде чем начать модернизацию завода, построили общежитие для персонала, которое по условиям и комфорту сопоставимо с хорошей гостиницей. Тем, кто работает в городе Аксае, где находятся завод и нефтебаза, компенсируем затраты на проезд и питание. Сотрудники компаний поощряются не только за производственные показатели, но и участие в общественной

жизни. Выплачиваются лечебные пособия к отпуску, предоставляем семейные путевки для отдыха в кемпинге «Мечта».

Развитие человеческого капитала, о котором постоянно говорит в своих выступлениях Глава государства, относится к основным приоритетам. Даже проводя коренную модернизацию производственных процессов, отлично понимаем, что предстоит работать в условиях жесткой конкуренции. Мы к этому готовы. Поскольку создали систему, благодаря которой наши специалисты постоянно стремятся работать лучше и производительнее, чем прежде.

