



ОАО «НИЖНЕКАМСКНЕФТЕХИМ»



ОАО «НКНХ»



**БУСЫГИН
ВЛАДИМИР
МИХАЙЛОВИЧ**

**Генеральный
директор**

ОАО «Нижнекамскнефтехим» – высокотехнологичное нефтехимическое предприятие России, входит в группу компаний «ТАИФ». Создано в 1967 году.

Производственный комплекс включает 10 заводов основного производства, семь центров (в том числе научно-технологический и проектно-конструкторский), а также вспомогательные цеха и управления, расположенные на двух производственных площадках и обладающие централизованной транспортной, энергетической и телекоммуникационной инфраструктурой. В ассортименте выпускаемой продукции более 100 наименований нефтехимической продукции.

Численность персонала – 18 274 человека.

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ

Обеспечение работы сложных технологических производств связано с развитием персонала. И это особенно актуально в связи с тем, что ОАО «Нижнекамскнефтехим» ставит перед собой такие масштабные планы развития: строительство олефинового комплекса мощностью до 1 млн тонн по этилену в год; наращивание мощностей производства синтетических каучуков; ввод в эксплуатацию производства АБС-пластиков мощностью 60 тыс. тонн в год и др.

В рамках Политики ОАО «НКНХ» в области управления персоналом, Кодекса корпоративной социальной ответственности и в соответствии с определенными ценностями Компании: «профессионализм», «надежность», «устойчивое развитие», реализуется программа «Развитие персонала ОАО «Нижнекамскнефтехим». Программа реализуется в интересах работников «Нижнекамскнефтехим», студентов и учащихся профильных учебных заведений, учащихся подшефных школ и жителей города Нижнекамска и других заинтересованных сторон.

Цели и задачи

- обеспечение кадрами производства, сохранение существующего кадрового потенциала и опережающее его развитие в дальнейшем;
- профессиональное обучение, переподготовка и повышение квалификации рабочих, руководящих работников всех уровней и специалистов структурных подразделений предприятия;
- создание условий для развития навыков и повышения образования сотрудников на протяжении всей трудовой карьеры, призванных поддерживать соответствие современным требованиям;
- организация и контроль производственной практики студентов и учащихся;
- формирование трудового потенциала г. Нижнекамска и Нижнекамского района, ориентированного на удовлетворение потребности в кадрах ОАО «НКНХ».

Мероприятия программы

Мероприятиями программы предусматривается создание условий для развития и обучения работников, увеличение человеческого потенциала Компании как основы формирования коллектива, способного решать высокотехнологичные инновационные задачи современного производства.

Мероприятия реализуются по определенным направлениям, таким как сотрудничество с учебными заведениями, организация работы по наставничеству и обучению персонала, практики молодежи на предприятии.

Заключение договоров с учебными заведениями города

В Компании на основании заявок подразделений утверждается план приема молодых специалистов, в соответствии с которым заключаются договора с вузами по подготовке специалистов. В настоящий момент действуют договора на период до 2015 года, в соответствии с которыми «Нижнекамскнефтехим» получает подготовленные кадры.

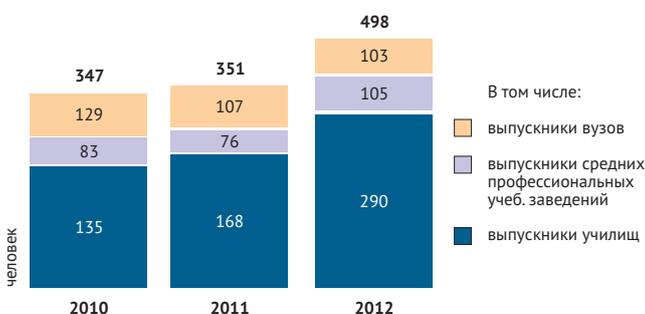
На протяжении многих лет основными источниками пополнения молодыми специалистами и рабочими являются такие учебные заведения, как:



- Нижнекамский химико-технологический институт;
- Нижнекамский нефтехимический колледж;
- Нижнекамский технологический колледж;
- Техникум нефтехимии и нефтепереработки г. Нижнекамска.

В 2012 году было принято всего 498 выпускников учебных заведений (в 2011 году – 351 чел.), из них выпускников вузов – 103 человека, средних профессиональных учебных заведений – 105, начальных профессиональных – 290. Увеличение количества принятых в 2012 году выпускников связано с вводом новых производств.

Прием выпускников учебных заведений в 2010–2012 гг.



Студентам базовых учебных заведений, наиболее отличившимся в учебе, общественно-полезном труде и спорте выплачиваются именные стипендии. В течение 2011 и 2012 годов было выплачено 192 стипендии на общую сумму 384 тыс. руб.

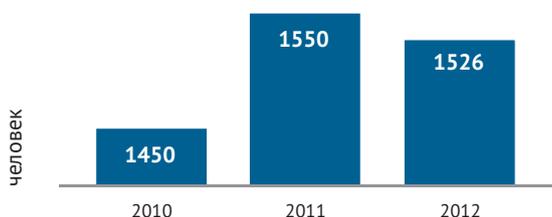
Кроме того, для мотивирования приема на учебу токарей подписан целевой договор с Техникумом нефтехимии и нефтепереработки г. Нижнекамска на 2012–2013 год с выплатой учащимся дополнительной стипендии в размере 2,5 тыс. руб. каждому ежемесячно с дальнейшим трудоустройством в Компании.

Организация практики студентов

ОАО «Нижнекамскнефтехим» предоставляет возможность для прохождения производственной практики студентов базовых учебных заведений города и Республики Татарстан. В 2012 году прошли практику 1526 студентов и учащихся учебных заведений. Для прохождения практики ежегодно с учебными заведениями оформляются договора.

Особенность: на базе ОАО «Нижнекамскнефтехим» на договорной основе создана и действует на протяжении 12 лет «Федеральная экспериментальная площадка» НХТИ. Студенты 5-го, выпускного курса на год трудоустраиваются на предприятие и проходят стажировку. В учебном центре Компании они получают свидетельства о рабочей профессии. Предприятие оплачивает стажерам ученические отпуска, совместно с кафедрами института подбирает темы для дипломных проектов с учетом специфики производств. Проведение эксперимента позволяет решить ряд задач: повысить качество и актуальность выпускных квалификационных работ студентов, связанных с проблемами производства, и решить важную социальную задачу – трудоустройство выпускников вуза. В 2011–2012 учебном году по договору в эксперименте участвовало 46 студентов. Всего с начала эксперимента стажировку на рабочих местах прошли 654 студента НХТИ.

Количество студентов и учащихся, принятых на практику в 2010–2012 гг.



В соответствии с Коллективным договором все студенты и учащиеся, проходящие производственную практику в Компании, обеспечиваются спецодеждой и индивидуальными средствами защиты.

Система наставничества

Для достижения успешного хода воспитания и обучения молодых рабочих во всех подразделениях ОАО «НХНХ» организовано наставничество. Юноши и девушки в возрасте до 23 лет, впервые поступившие на работу, закрепляются за наставниками.

Наставниками назначаются передовые рабочие, имеющие высокий уровень профессионального мастерства, широкий кругозор, развитые педагогические качества и способности, обладающие уважительным отношением к рабочей профессии и желанием работать с молодежью.

За наставничество осуществляется доплата в размере 15% от тарифной ставки наставника.

Система обучения персонала

Система обучения персонала «НХНХ» включает в себя различные направления. Повышение квалификации проводится как на предприятии, так и в отраслевых и межотраслевых институтах повышения квалификации.

Для руководящих работников и специалистов на предприятии предусмотрены следующие виды обучения, обеспечивающие его непрерывность:

- систематическое самостоятельное обучение работника (самообразование);
- краткосрочное обучение;
- длительное обучение;
- стажировка на передовых предприятиях, в ведущих научных организациях и учебных заведениях;
- обучение в целевой аспирантуре, докторантуре;
- переподготовка – получение новой специальности.



В рамках развития кадрового потенциала совместно с Татарстанским региональным отделением подготовки управленческих кадров за период с 2000 года по настоящее время по годовой программе прошли обучение 40 перспективных работников предприятия, которые получили дипломы по направлениям: менеджмент, маркетинг, финансовый менеджмент.

Приоритетным направлением подготовки кадров является внутрифирменная форма обучения, так как она предполагает меньшее отвлечение работников от производственных процессов, более полно учитывает потребности предприятия, стимулирует персонал.





В ОАО «НКНХ» функционирует Учебный центр по подготовке персонала, который имеет лицензию Министерства образования РТ на подготовку и повышение квалификации по 100 профессиям и направлениям.

На предприятии имеются два учебно-тренировочных полигона для обучения как рабочих предприятия, так и студентов учебных заведений.

Сведения об обучении работников ОАО «НКНХ» вносятся в корпоративную автоматизированную систему SAP ERP.

Ежегодно Учебный центр проводит анализ результативности обучения кадров, которая определяется различными методами, такими как:

- проверка, оценка выполнения работ (пробные работы);
- результаты заседаний аттестационно-квалификационной комиссии;
- анализ роста профессионального уровня (повышение квалификационного разряда);
- анализ должностного роста руководящих работников и специалистов;
- анкетирование слушателей (не менее трех групп в течение 6 месяцев), что позволяет проводить и анализировать обратную связь со слушателями и определять качество обучения по конкретной программе. А также анкетирование руководителей (спустя 1–3 месяца после завершения обучения) – по методике оценки результативности обучения, разработанной специалистами лаборатории социологических и психологических исследований и учебного центра.

Оценка результативности обучения работника его руководством дает возможность определить качество усвоения работником полученных знаний и умения применять их на практике в процессе трудовой деятельности, а также позволяет в дальнейшем совершенствовать работу организаторов курсов обучения.

Организация конкурсов профмастерства

Ежегодные конкурсы профмастерства оказывают содействие повышению квалификации персонала и привлечению интереса к рабочим профессиям, повышают престиж высококвалифицированного труда представителей рабочих профессий, пропагандируют их достижения и передовой опыт.

В масштабах ОАО «Нижнекамскнефтехим» в 2012 году проведено более 30 конкурсов профессионального мастерства среди молодых рабочих основных профессий. Участниками данных конкурсов становятся работники подразделений в возрасте до 30 лет, победители и призеры заводских конкурсов профмастерства. Очередным этапом повышения профессионального мастерства и демонстрации навыков и умений являются общегородские конкурсы:

- в сентябре 2012 года состоялся конкурс на звание «Лучший по профессии» среди молодых водителей города. Первое место занял А. Хаеров, третье место у А. Ерундова (оба работники дочернего предприятия ООО «УАТ-НКНХ»);
- в ноябре 2012 года молодые сварщики – представители ОАО «Нижнекамскнефтехим» – завоевали все три призовых места: первое – Р. Каримуллин (ООО «Трест «ТЧХРС»), второе – И.

Меркурьев (ООО «РМЗ-НКНХ»), третье – Р. Васякин (завод этилена, цех 2103).

Отличный уровень подготовки показали работники ОАО «НКНХ» – участники республиканских конкурсов профмастерства. Так, Кирилл Кубанов (НТЦ) стал победителем конкурса «Молодой рационализатор и изобретатель Республики Татарстан» в номинации «Химия»; первое место и звание «Лучший по профессии в РТ» в номинации «Электросварщик» завоевал Роман Васякин (завод этилена); третье место в номинации «Фрезеровщик» присвоено Вадиму Калмыкову (завод полипропиленов).

Для активизации творческой направленности разработок, способствующих решению проблем по снижению себестоимости и повышению качества выпускаемой предприятием продукции, экономии сырьевых, материальных и энергетических ресурсов ежегодно проводится конкурс молодых новаторов. Их число на предприятии из года в год растет, в 2012 году доля молодых новаторов среди рационализаторов и изобретателей году составила 33,8%.

Ежегодно ОАО «НКНХ» принимает участие в конкурсе, который проводится Российским союзом научных и инженерных общественных организаций, Международным союзом научных и инженерных общественных объединений, Академией инженерных наук имени А.М. Прохорова, Межрегиональным общественным фондом содействия научно-техническому прогрессу. Всего в элите инженерного корпуса России 84 представителя ОАО «Нижнекамскнефтехим».

Внешние ресурсы развития персонала

Повышение квалификации проводится в отраслевых и межотраслевых институтах повышения квалификации. Ежегодно утверждается перечень учебных заведений и организаций, привлекаемых для осуществления учебного процесса и аттестации персонала ОАО «НКНХ». Основные из них показаны на рисунке.



Ежегодно более 20 руководящих работников и специалистов участвуют в качестве председателей и членов аттестационных комиссий при приеме государственных экзаменов и защите дипломных проектов. В 2012 году 16 специалистов Компании проводили занятия в качестве преподавателей.

Преподаватели назначаются из числа руководящих работников и специалистов ОАО «НКНХ», имеющих высшее образова-



ние по профилю обучения. Для работников, привлекаемых к проведению занятий, организуются циклы лекций, консультации, семинары с целью изучения ими актуальных вопросов экономической и научно-технической политики, передового опыта, дидактических основ обучения, психологии. При обучении персонала Компании применяются инновационные (активные) методы обучения. Обучено 373 специалиста акционерного общества, привлекаемых в качестве преподавателей.

Профориентационная работа в школах

Не теряет предприятие и связи со школами: 20 учебных заведений города закреплены за подразделениями компании. Такое взаимодействие создает благоприятные условия для всестороннего развития подрастающего поколения, полноценного использования воспитательного потенциала трудовых коллективов, укрепления связи семьи, школы, предприятия.

Работа ведется в соответствии с договорами о совместной деятельности (укрепление материально-технической базы, совместные культурно-спортивные мероприятия и т.д.). Учащиеся 11-х классов с химическим уклоном технологического лицея № 35 проходят производственную практику в научно-технологическом центре в качестве лаборантов химического анализа. Такая работа ориентирована на перспективу, на формирование у учащихся интереса к профессии нефтехимика.

Научная деятельность

В структуру Компании входит научно-технологический центр (НТЦ), в составе которого 16 исследовательских лабораторий и опытно-промышленный цех по производству углеводородов и их соединений. Коллектив НТЦ насчитывает 360 человек, из которых 133 сотрудника заняты научными исследованиями и разработками.

9 октября 2012 года в конференц-зале управления «Нижнекамск-нефтехима» состоялась 8-я международная конференция «Инновационные технологии-2012», посвященная 45-летию выпуска первой продукции в ОАО «Нижнекамскнефтехим», на которой было представлено 50 докладов.

Инновационная деятельность Компании направлена в первую очередь на решение задач по наращиванию мощностей и развитию сырьевой базы для увеличения выпуска полимерной продукции, в том числе каучуков. Большое внимание уделяется реконструкции действующих производств, освоению новых энергосберегающих и экологически чистых технологий.

При реализации проектов Компания ориентируется на использование последних достижений отечественной и мировой науки и практики в области технологий, техники и производства и намерена выйти на качественно иной уровень, обеспечивающий глубокую переработку сырья.

На сегодняшний день в рамках реализации федеральной целевой программы «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2007–2012 годы» с использованием федеральных (около 1 млрд руб.) и собственных средств в акционерном обществе создана уникальная опытная установка синтеза эластомеров. С ее помощью решаются задачи по отработке технологии производства эластомеров, не уступающих по своим характеристикам аналогам ведущих зарубежных производителей; импортозамещению; повышению экспортного потенциала и конкурентоспособности продукции предприятия.

В рамках государственного контракта «Повышение эффективности получения мономеров синтетических каучуков путем разработки и промышленной реализации высокотехнологичного производства отечественных катализаторов дегидрирования изоамиленов» специалистами НТЦ совместно с К(П)ФУ (г. Казань) разработан новый катализатор дегидрирования метилбутенов в изопрен марки ЖКД.

Результаты программы

Социологические опросы диагностируют удовлетворенность персонала обучением на предприятии на уровне 90%.

В 2012 году всего было обучено 9366 работников, из них 8386 рабочих повысили квалификацию на производственно-технических курсах, курсах специального назначения или прошли переподготовку и освоили вторую профессию, среди руководителей и специалистов квалификацию повысили 980 человек. По итогам обучения повысили разряды 766 человек.

Без отрыва от производства в различных учебных заведениях в 2012 году прошли обучение 1912 нефтехимиков, 400 работников Компании получили диплом о высшем образовании, всем им были предоставлены ученические отпуска.

Образовательный уровень работников
ОАО «Нижнекамскнефтехим» (%)



В 2012 году качественный состав персонала характеризовался достаточно высокой долей работников со специальным образованием: 33,2% имеют высшее образование, 20,4% – среднее профессиональное, 33,3% – начальное профессиональное. Устойчиво растет интеллектуальный уровень работников: за год доля руководителей с высшим образованием выросла на 1%, специалистов и рабочих – на 2%. Среди рабочих сотрудники с высшим образованием в 2012 году составили 12,6%.

В Компании работают 42 кандидата и три доктора наук (в 2011 году – 42 чел. с ученой степенью, в 2010 году – 41 чел.), 15 аспирантов и соискателей. 1100 человек являются рационализаторами и изобретателями.

Тесная взаимосвязь производства и системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров обеспечивает устойчивое развитие организации и является залогом дальнейших успехов предприятия.

В 2012 году на выездном заседании Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан в г. Нижнекамске заместитель генерального директора по персоналу и социальным вопросам ОАО «НКНХ» В.Н. Шуйский представил доклад на тему «О формировании потребности подготовки кадров», в котором поделился опытом формирования высокоэффективного коллектива и развития персонала.

Работа с персоналом ОАО «Нижнекамскнефтехим» не раз высоко оценивалась на федеральном и региональном уровне, и отмечена почетными грамотами и дипломами:

- Почетный диплом победителя 7-го Всероссийского конкурса «Лучшая кадровая служба – 2011» в номинации «За успешную деятельность по разработке и реализации эффективной кадровой политики на этапе выполнения новых государственных программ инновационного развития российской экономики»;

- Почетный диплом победителя 8-го Всероссийского конкурса «Лучшая российская кадровая служба – 2012» за успешную деятельность в области эффективной кадровой политики;

- Диплом за активную позицию на рынке труда в качестве работодателя по итогам 12-й специализированной выставки «Образование. Карьера-2012», которая проходила в ОАО «Казанская ярмарка».

