



БИБЛИОТЕКА КОРПОРАТИВНЫХ ПРАКТИК

- Привлечение, удержание и развитие сотрудников

**Программа «От профессионального
выбора к успешной карьере»**

АО «Каменскволокно»

2021



Социальное партнерство – принцип всего, что мы делаем. Наше предприятие – это социальная ответственность за обеспечение безопасности жизни и здоровья работников, это развитие человеческого потенциала для успешного и динамичного развития производственно-хозяйственной деятельности; это система работы с молодежью, давно ставшая примером для подражания.

*Из выступления генерального директора
В.Ю. Лакунина*

Цель программы: Обеспечение организации персоналом необходимой квалификации, его эффективное использование, профессиональное и социальное развитие.

Задачи:

- организация социального партнерства с образовательными учреждениями, создание условий, способствующих профессиональному и социальному развитию молодого поколения;
- подготовка специалистов по программе взаимодействия «Наставник – студент»;
- обеспечение процесса преемственности поколений и передачи профессиональных знаний и опыта молодежи;
- сохранение работоспособного коллектива, его морально – нравственных и производственных традиций.

Проектная идея: *обеспечить предприятие персоналом необходимой квалификации путем построения системы взаимодействия с образовательными учреждениями в рамках социального партнерства, роста их профессиональной компетентности. Для реализации проектной идеи разработана программа «Обеспечения, развития и управления персоналом». Данная программа включает в себя три взаимосвязанных этапа.*

Проект соответствует принципам национального проекта «Образование»



**Национальные
проекты**
Образование



Первый этап - Школа. Его цель - организация сотрудничества со школами города и района. На данном этапе проводятся различные профориентационные мероприятия со школьниками:

- урок-экскурсия в центральную лабораторию, где школьникам было продемонстрировано оборудование для проведения химических анализов и физико-механических испытаний, кратко было рассказано о методике выполнения анализов и о работе лаборантов;
- урок-экскурсия в прядильный цех ПСВ, где были освещены основные рабочие профессии цеха и показана работа оборудования;
- урок-экскурсия (для мальчиков) в ремонтно-механический цех с демонстрацией работы станка с программным обеспечением;
- урок профориентации «География профессионального выбора» с показом видео ролика о предприятии и основных востребованных профессиях;
- социологический опрос «Мой выбор» о профессиях АО «Каменскволокно», о возможностях дальнейшего сотрудничества на нашем предприятии и о будущей профессии.

Профориентация

Девчүшки в белых халатах и светлоголубых косынках внимательно слушали начальника ткацкого участка отделочного цеха ПВВ М.А. РУСНАК, рассказывавшую об одном из подготовительных этапов ткачества – сновании основы и его видах. Лекция непосредственно на производстве под аккомпанемент действующего оборудования – что может сравниться по наглядности с таким обучением?

Совместный профориентационный проект нашего предприятия и скородумовской школы получил своё дальнейшее развитие – с прошлой осени группа старшеклассниц посещает занятия, проходящие теперь на ткацком участке отделочного цеха ПВВ. В течение учебного года учащиеся стажировались по профессии проробрищика основы на ткацком оборудовании, постигая азы технологии текстильных материалов.

– Так хочется узнать, как здесь работает оборудование, – бойко делится своими впечатлительными восьмиклассница Мария Савельева, уже осваивая деревянные настольные и напольные ткацкие станки в своей школе.

Старшеклассники на ткацком участке – это уже не новость. Во время летних каникул три ученицы десятого класса скородумовской школы трудились здесь на ручном хворткацком станке, освоили сновальную машину до кнопки «Пуск», получили бесценный опыт

В цех на урок



Вот такая «домашка» – салфетки с символикой предприятия».

– Совместный со скородумовской школой профориентационный проект действует в рамках заводской программы «Обеспечение, развитие и управление кадровым потенциалом предприятия», – сказала начальник ОУП Л.Д. ЖЛИКОВА. – Его реализация позволяет школьникам сделать осознанный выбор будущей профессии, а предприятию получить работников с необходимыми профессиональными навыками.

работы на предприятии. А 1 сентября 2018 года состоялась приятная церемония – девочкам вручили благодарственные письма за добросовестное отношение к работе в АО «Каменскволокно» и трудовые книжки. Теперь в цех на урок приезжает группа учащихся из восьмого, девятого и одиннадцатого классов.

С ручным видом ткачества учащиеся

средних классов начинают сейчас знакомиться на уроках технологии в своей школе, где один из кабинетов за счет средств нашего предприятия оборудован деревянными ткацкими станками для предпрофильного обучения ткацкому мастерству.

– По программе обучения учащиеся должны подготовить индивидуальную проектную работу по одной из пройденных тем. Теперь они могут выбрать и ткачество благодаря тому, что в школе имеются такие станки, – поясняет преподаватель технологии скородумовской школы С.Н. ФЁДОРОВА. Недавно на школьных станках ребята изготовили из коврового жгутика салфетки с символикой нашего предприятия (на фото). И этот опыт будет продолжен.

А затем у старшеклассников появится возможность совершенствовать свои профессиональные навыки непосредственно на производстве.

Ирина ГОРБАЧЕВА



Результатом работы со школьниками на данном этапе является выявление претендентов на поступление в профессиональные образовательные учреждения по инженерным направлениям, желающих в дальнейшем работать на АО «Каменскволокно», подготовка кадров со школьной скамьи.

Второй этап - социальное партнерство со средними профессиональными и высшими образовательными учреждениями. Его цель - создание условий для приобретения практических навыков по выбранному направлению у студентов, выявление потенциальных претендентов для трудоустройства на «Каменскволокно».

Выполнение растущих производственных планов, освоение новых видов производств невозможно без необходимой численности персонала и без того, чтобы этот персонал был высококвалифицированным. Решая эти задачи, мы сотрудничаем с учреждениями высшего и среднего профессионального образования. Это важнейший этап нашей профориентационной работы. На основании договоров о социальном партнерстве, предприятие сотрудничает с образовательными учреждениями ЮРГПУ (НПИ) г. Новочеркасск, КИ(Ф)ЮРГПУ (НПИ) г. Каменск-Шахтинский, ИГХТУ, ИГПУ г. Иваново, МГУП г. Могилёв, КХМТ, КТСиА.

Предприятие организует и проводит на договорной основе производственные практики студентов. В процессе прохождения практики ребята получают рабочую профессию. С 2018 года разработана программа «Наставник-студент» с Каменским химико-механическим техникумом.

Ежегодно руководители и специалисты АО «Каменскволокно» принимают участие в Ярмарках вакансий. В ЮРГПУ (НПИ)им. Платова специалисты АО «Каменскволокно» принимают участие в стендовой сессии, в презентации предприятий, встречах со студентами химико-технологического факультета. Результатом участия явился подбор кандидатов из числа студентов для прохождения производственной практики с ориентацией на последующее трудоустройство, а также замещения вакантных должностей на предприятиях. С 2020 года подобные ярмарки вакансий переместились в цифровую среду, и АО «Каменскволокно» получило возможность расширить охват студентов. Вот уже два года мы участвуем в цифровой ярмарке «Факультетус», где размещают свои резюме студенты ВУЗов всего региона.

Ежегодно организуются экскурсии для студентов и преподавателей по подразделениям предприятия: прядильный цех ПСВ, цех ПКЖ из ПП ПСВ, отделочный цех ПВВ (отделение по пошивы бронезилетов, ткацкий участок, баллистическая лаборатория). В экскурсиях принимают участие больше 200 человек. По заявке преподавателей после экскурсий определяются места для прохождения производственной практики студентами на нашем предприятии.

4 9 октября 2020 года

Наставники для молодых профессионалов

■ Кадровая политика

Продолжаем серию материалов, посвященных кадровой политике АО «Каменскволокно». И сегодня расскажем, какие изменения произошли во взаимодействии нашего предприятия со своим социальным партнером – Каменским химико-механическим техникумом.

Работодатель-студент

Ежегодно на предприятии проходит практику студенты КХМТ. Так, в сентябре здесь закрепили свои теоретические знания и получили практические навыки 15 четверокурсников, будущих техников трёх специальностей – технологов, механиков, киповцев. Несколько лет назад нашим предприятием совместно с КХМТ была разработана программа «Наставник-студент» по аналогии с Каменским технологическим институтом (филиалом) ЮРГПУ (НПИ), notable взаимодействие с которым продолжается уже более 10 лет. А сейчас такое сотрудничество получило развитие в новом проекте – «Молодые профессионалы», который реализуется под эгидой Министерства просвещения России и Министерства образования Ростовской области. Взаимодействие с учебным заведением будет осуществляться уже по новой целевой программе «Работодатель-студент».

Портфолио для руководителей

– В основу новой модели легло всё, что мы совместно делали и раньше, – поясняет начальник отдела управления персоналом Л.Д. ЖЛУКОВА. – Только теперь это закреплено целями

Мнения по поводу

Н.С. ТУМБИЕВА, инженер-технолог ПСВ, руководитель практики от предприятия:

– Во время практических занятий студенты изучали технологические процессы производства продукции ПСВ – шпалата полиолефинового высокопрочного, ленты полипропиленовой, нитий PP BCF и товаров народного потребления, – а также технологические регламенты и другую нормативную документацию. Студенты также собирали необходимые данные для своих курсовых проектов и по итогам практики оформили отчёты.

Н.Ю. ЗАЙЦЕВА, старший мастер отделения по производству изделий из пластмасс цеха ПКНИИП, руководитель практики от предприятия:

– В первый день студенты смотрели на термопластавтоматы как на чудо какое-то. Им, конечно, производство в динозавру: тут сырьё, а там – уже готовое изделие. Сразу засыпали вопросами: а как, а почему? Девушкам всё было интересно. Им довелось немного поучаствовать в самом процессе – помогали нам чистить стирны на цветочной горшки. Практикантками довольно – девушки умные, любознательные и ответственные.

Ирина ГОРБАЧЕВА



– Как далека теория от практики? О, очень далека, – поделилась своими впечатлениями студентка КХМТ Виктория ОБУХОВА (на фото слева). – Здесь, на предприятии, видишь весь процесс в реальности. Для меня такой опыт, конечно, важен и полезен. И сегодня мы составили список лучших четверокурсников. Студенты получают утверждённые руководителем управлений темы дипломных проектов, актуальные для нашего предприятия. В следующем году запланировано провести преддипломную защиту проектов у нас на предприятии. Это даст возможность нашим руководителям «присмотреться» к молодым потенциальным кадрам, а выпускникам – утвердиться в своих званиях. Кроме того, студенты также будут участвовать в решении кейсов по ключевым производственным задачам предприятия.

Кроме того, на каждого наставника сейчас нам предстоит составить портфолио. Ведение такой базы поможет отслеживать эффективность программы «Работодатель-студент» и повышать компетентность наставников.

Преддипломная защита – на предприятии

Что уже сделано? На сегодняшний

Обучать на более высокий разряд

– В перспективе еще одно направление взаимодействия со студентами КХМТ – обучение на производстве до более высокого разряда по профессии, – говорит Любовь Дмитриевна.

– Дело в том, что выпускники техникума имеют место лишь второй разряд, что делает невозможным их трудоустройство на «Каменскволокно». Приходится оформлять учебный договор, обучать, присваивать более высокий разряд и только затем трудоустройство. Теперь студентам будет предложено пройти такое обучение во время практики. Радует общая тенденция в сфере образования, как среднего, так и высшего: практическая часть обучения вышла на один уровень с получением теоретических знаний и стала большим вкладом в подготовку и адаптацию будущих специалистов предприятия.



Еще одним из новых направлений стало участие в федеральной программе Профстажировка.РФ – новый механизм взаимодействия студента образовательной организации и работодателя, задействующий студенческие работы и стажировки в качестве социального лифта для молодежи. Работодатель размещает кейсы на сайте конкурса, студент выполняет практико-ориентированную курсовую или дипломную работу.

Результатом второго этапа реализации программы является трудоустройство квалифицированных специалистов по востребованным на предприятии профессиям и специальностям.

Третий этап - управление кадровым потенциалом на производстве – построение карьеры:

- Стажировка и адаптация молодых специалистов, окончивших вузы.

- Внутрипроизводственное обучение на рабочем месте по методике TWI.
- Подготовка, переподготовка, обучение вторым профессиям, повышение квалификации рабочих.

С 2001 года на предприятии проводится отборочный конкурс из числа молодых перспективных ребят для направления на обучение в высшие учебные заведения по инженерно-техническим направлениям подготовки. На договорной основе за счет средств предприятия получили высшее образование 35 работников (3 из них продолжают обучаться).

С 2010 года на предприятии действует Положение «Об адаптации молодёжи из числа выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования, не имеющих опыта работы», так называемая техническая ординатура. В рамках данного положения ежегодно принимаются стажерами на инженерно-технические должности до 10 молодых специалистов. В течение года проводится стажировка в различных производственных подразделениях предприятия. Итогом стажировки являются сдача экзамена на допуск к самостоятельной работе и аттестация на соответствие должности, на которую стажировался молодой специалист.

В 2020г. отмечается рост квалификации персонала, увеличилось количество работников, имеющих высшее, среднее профессиональное, начальное профессиональное образование. Коэффициент стабильности персонала составил 100% (в 2019г. – 98,1%). Различными видами обучения ежегодно охвачены более 1500 работников. Расходы средств на подготовку (обучение) и переподготовку кадров в расчете на одного работника ежегодно составляют около 0,68 тыс. рублей.

Время

Молодо, да не зелено

Егору только 26. Он – сменный мастер цеха регенерации ПВВ. Но, честно говоря, как-то не поворачивается язык к имени добавить отчество Андреевич – уж больно молод Егор Андреевич ФЁДОРОВ! Однако именно этот «молодо-зелено» один из первых и немногих блеснул своими знаниями на недавней заводской аттестации кадров, сдав её на «отлично» да ещё с поощрением.

Два года назад он пришёл в цех стажёром мастера, закончив химико-технологический факультет ЮРГПУ (НПИ) и отслужив в армии. Пришёл, как отмечали другие, с огнём в глазах. Живой блеск не угас и теперь. Пытливость, заинтересованность, умение увидеть и решить первым – всё это со служило Егору Андреевичу добрую службу. Для смены (14 человек) молодой мастер превратился из воспитанника в искреннего делового человека, для которого работа на первом месте и «другой мне не надо».

– Я учусь у всех и у каждого, – не стесняется признаться Е.А. Фёдоров. – Те же аппаратчики намного опытнее меня. Я же должен знать всё, даже больше их, чтобы мог потом подсказать. Учиться никогда не поздно.

– Опыт – дело наживное, приходит к человеку с годами, – считает начальник цеха

зарабатывать

самостоятельно



регенерации **И.А. ДЬЯКОНОВ**. – Егор Андреевич будто стремится их опередить. Он не боится показаться незнающим – звонит, узнаёт, советуется... Словом, старательный мастер.

Егор до сих пор не перестаёт удивляться огромным размерам цеха, масштабностью всего производства, сложным технологическим процессам, в результате которых выходит

Для смены (14 человек) молодой мастер превратился из воспитанника в искреннего делового человека, для которого работа на первом месте и «другой мне не надо».

продукция, высоко ценямая во всём мире. Он понимает, что от его знаний, умения руководить людьми тоже зависит качество выпускаемой продукции. А это

значит, что его любовь к химии и дальше будет безгранична, и он готов это доказывать и доказывать делом.

О своей дальнейшей учёбе в магистратуре Егор сказал так:

– Я обдумывал этот вопрос сразу после бакалавриата. Понимаете, моей маме было бы очень тяжело содержать меня ещё два года. Пришло время самостоятельно зарабатывать. Не исключая учёбу заочно.

Мастер снимает квартиру, предприятие платит часть суммы за жильё. Конечно, такое внимание молодой специалист оценивает высоко. Да и вообще ему, приехавшему в наш город с севера области, нравится Каменск-Шахтинский. Считает, что его трудовой путь начался очень удачно, задумывается о дальнейшей карьере и познаёт глубины своей интереснейшей профессии.

Ирина МЯСОУТОВА

Результаты программы/проекта за 2020 и/или 2021 год, в том числе в цифрах:

Социальный эффект профориентационной работы:

- повышение статуса рабочих профессий у школьников;
- увеличение доли учащихся, определившихся с выбором профессии к окончанию школы;
- увеличение доли учащихся, выбравших рекомендованные им профессии;
- обеспечение сбалансированности (совпадений) потребностей в кадрах и реального выбора молодых людей.

В 2020 году были реализованы:

- «Неделя без турникета» - экскурсии для школьников – 37 человек;
- Поздравление отличников учебы с 1 сентября – 200 человек;
- V Всероссийская научно-практическая конференция в Ки(ф) ЮРГПУ (НПИ) «Интеграция науки и практики как механизм развития отечественных наукоемких технологий производства» - 50 человек;
- Производственная практика – 360 человек;
- стажировка преподавателей Каменского химико-механического техникума – 41 человек;
- «Ярмарка вакансий: карьера политеха» в дистанционном формате - охват более 1000 студентов;
- Стажировка молодых специалистов с последующим трудоустройством – 8 человек;
- участие в Проекте «ProfStories»,
- участие в проекте Профстажировки.РФ – размещено 17 кейсов, рассмотрено 60 проектов.

4

10 июля 2020 года

10 июля 2020 года

5

Школьник. Студент. Стажёр. Специалист

Кадровая политика

Конкурентоспособность и постоянное развитие предприятия могут обеспечить только квалифицированные специалисты и рабочие, профессионалы своего дела. Где таких найти и как воспитать самим? «Каменсковолокно» в течение многих лет применяет собственную комплексную систему по подбору и подготовке персонала. Кадровая политика предприятия постоянно совершенствуется и дополняется новыми формами. Как она расширилась за последнее время и повлияла ли на подбор кадров всеобщая цифровизация? Об этом рассказывает начальник отдела управления персоналом Л.Д. ЖЛУКОВА и специалист по подбору персонала ОУП Е.Ю. СОПИНА.

Практикантов выбираем онлайн

В нашей работе с высшими и средними учебными заведениями многое изменилось, – сказала Любовь Дмитриевна. – Если раньше в качестве площадки для первого знакомства студентов с «Каменсковолокном» мы использовали «Ярмарку вакансий», которые проходили в вузах, то сейчас выбрали другой формат.

В каждом вузе есть центр взаимодействия с работодателями. Через их руководителей мы приглашаем студентов к нам. На сайтах учебных заведений размещали информацию о нашем предприятии. Будущий специалист, нацеленный на построение своей карьеры, может выбрать предлагаемого работодателя. А мы, в свою очередь, изучаем портфолио претендентов.

В этом году ЮФУ проводил ярмарку вакансий виртуально. На специальной платформе (а она, кстати, федеральная) регистрировались все участники – и студенты, и работодатели. Мы тоже предложили несколько вакансий стажировки для инженеров-программистов, химиков-технологов, инженеров-исследователей и специалистов



Экскурсию для будущих инженеров, приехавших из Новочеркасска, проводил в феврале с.г. технический директор предприятия С.В. Коменсаров. 15 студентов ЮРГПУ – химиков, механиков, энергетиков и киловцев – помогли пройти здесь практику, выполнив задания на прошедшей в своем вузе зимой «Ярмарке вакансий». Их пригласили вместе с руководителем центра трудоустройства вуза.

разделений подготовили актуальные для своего производства вопросы, требующие решения. Получилось более 17 таких кейсов. Их утвердили, а мы затем разместили их на федеральном портале профстажировки.рф.

С конца марта до середины мая студенты совершенно разных вузов и колледжей страны регистрировались и подавали заявки для участия. Правда, из нашего региона желающих почему-то не нашлось. Сейчас в работе находится четыре кейса. Так, студентка 4 курса Астраханского государственного архитектурно-строительного университета заявила выполнить проект «Реконструкция приточно-вытяжной вентиляции производственного помещения 2000м² с применением энергоберегающих технологий», а студентка первого курса магистратуры Пензенского государственного университета заинтересовалась «Разработкой комплекса средств автоматического управления и контроля холодильной машины». Каждому участнику от предприятия назначили руководителя проекта.

По итогам будет видно, кому из студентов вышлем лишь сертификат, а кого в будущем пригласим на практику. Таким образом мы планируем выбрать лучших.

Задание из кейса

«Договор о сотрудничестве заключили с теми высшими учебными заведениями, которые готовят студентов по техническим специальностям. – ЮФУ, Санкт-Петербургский технологический университет, ДГТУ, ЮРГПУ (НПИ) вместе с филиалами. Готовы были принять на практику четырех студентов по разным направлениям подготовки, но ситуация с пандемией повлияла на наши совместные планы, – говорит Л.Д. Жлукова. – Ещё одним новшеством стало и взаимодействие со студентами через своеобразные кейсы. Главные специалисты предприятия и руководители под-

наставники. Помимо нашего модератора АНО НАРК представила проекты еще двух компаний – ОАО «РЖД» и сети магазинов ООО «Глобус». В первом речь шла о подготовке наставников для филиалов железной дороги в учебных центрах компании, а во втором – о системе колледж – предприятие и участии торговой сети в подготовке персонала конкретно для своих магазинов.

Наш проект называется «будущее строить молодым» и посвящен развитию наставничества и корпоративного волонтерства. Он включает три этапа: сотрудничество со школами города и района, социальное партнерство со средними и высшими учебными заведениями и управление

кадровым потенциалом на производстве – техническая ординатура для молодых специалистов, их стажировка на производстве, а также обучение рабочим профессиям по методике TWI на производстве.

Как оказалось, весь семинар транслировался на YouTube, он собрал много зрителей. Одна из них – студентка ФКП «Аэропорт Севера» – написала письмо, заинтересованная нашим опытом. У них наставничество только-только начинает внедряться. А у нас оно уже давно пронизывает все направления кадровой политики, нацеленной на обеспечение предприятия высококвалифицированными кадрами, знающими производство.

Есть все условия для развития

Мнения

Прошедшей зимой на стажировку на предприятие были приняты три молодые специалиста. У двух она ещё продолжается, а в одном случае уже завершилась трудоустройством на постоянной основе. Какие задания выполняли стажёры, насколько оправдались их ожидания по поводу своей работы? Об этом они рассказывают сами.

Екатерина НОВОСЕЛОВА, менеджер по тендерным продажам отдела продаж:

– Во время стажировки в отделе продаж (а я окончила Российский Новый Университет (филиал РОСНОУ в г. Каменск-Шахтинский) по направлению «Менеджмент организации») прошла обучение по поиску тендерных закупок, изучала функционал электронных площадок, на которых размещаются тендеры, осуществляла поиск закупок продукции ПСВ и ПВВ, вела отчеты. Помимо этого занималась рекламой – готовила макеты рекламных листов, баннеров. Стажировка длилась с конца декабря по март, завершилась она экзаменами. Кроме того, представляла презентацию продукции наших площадок, подготовленную совместно с отделами развития ПСВ и ПВВ. Теперь все внимание уделяю своим непосредственным обязанностям. Работа очень ответственная и в то же время творческая.



Валерия ПОКУСАЕВА, инженер-программист (стажёр) цеха КИПиА:

– В 2019 г. окончила Каменский институт (филиал) ЮРГПУ (НПИ) по направлению «Автоматизация технологических процессов и производств», сейчас обучаюсь в магистратуре ЮРГПУ. Прошла собеседование, меня направили в инженеринговый центр. Он впечатлил! Полгода стажировалась в аналитической лаборатории. С июля изучала 3D-моделирование и создание сайтов, базовые навыки программирования. Участвовала в проекте цифровизации – создала 3D-модель административного цеха ПСВ, а также, изучив язык программирования, оформила административную панель сайта для будущих точек контроля. Моя стажировка ещё не закончилась. На месяц меня перевели в цех КИПиА, в течение которого также предстоит выполнить задание.



Артем СВИРИДОВ, инженер-исследователь (стажёр) инженерингового центра ПВВ:

– В 2018 г. я окончила инженерно-технологическую академию ЮФУ, отслужил год в армии. Поинтересовался, не нужны ли на «Каменсковолокно» специалисты с таким образованием. «Конструирование и технология электронных средств». После собеседования меня направили в инженеринговый центр ПВВ. Боюсь, что у меня ничего не получится, ведь здесь всё для меня было новое. А когда начал работать – понравилось. В административном цехе ПСВ встречается большой проект по цифровизации, и я под руководством А.Г. Якименко участвую в одной из его частей – разрабатываю автоматический подсчёт продукции на термоустановке. Для этого стал изучать программирование. Не скажу, что легко, но учусь. На предприятии есть все возможности для развития молодых специалистов, и это прекрасно!



Ирина ГОРБАЧЕВА
Алексей ГОЛУБЕВ



Две студентки ЮРГПУ в июле начнут дистанционно проходить практику на нашем предприятии.