

Главный стратегический ресурс предприятия: как его найти и сохранить

Сергей Суворкин,
советник генерального директора АО «НИИК»

Сегодня человек — это главный стратегический ресурс любой компании для достижения ее целей. Для этого должна быть команда единомышленников и партнеров, способных осознавать, принимать и реализовывать общие замыслы. Но в первую очередь это должна быть команда безусловных профессионалов своего дела.

Инженер — это звучит гордо

Наш институт был создан в 1952 г. как Дзержинский филиал Государственного института азотной промышленности.

Раньше в институт стекались кадры из вузов разных городов страны. Взаимодействие научных школ чрезвычайно обогащало профессиональный потенциал коллектива. Став самостоятельной организацией, НИИК перешел на качественно новый уровень. Инженерам прошлого века и не мечталось о современной оргтехнике, средствах коммуникации, программных продуктах, которыми мы располагаем теперь. Изменилось многое, но масштабность проектов, выполняемых сотрудниками института, остается неизменной — производства карбамида и других химических продуктов, построенные по проектам НИИК, работают в России и странах СНГ, развивается международное сотрудничество. В нашей стране АО «НИИК» является единственной организацией, которая обладает собственными технологиями производства карбамида.

Но даже такая интересная тематика и комфортные условия труда

не стали гарантией достаточного количества квалифицированных кадров. Инжиниринг в Дзержинске (да и в России в целом) прошел уже две волны спада интереса к профессии. Первый произошел в 1990-е гг., когда у института не было достаточного количества заказов и люди искали другие возможности для заработка. С началом 2000-х начался рост в промышленности и слово «инженер» вновь зазвучало гордо.

Вторая волна дефицита инженерных кадров коснулась НИИК в 2016 г. Институт стал участвовать в крупнейших российских проектах промышленного строительства, а кадровый потенциал города был уже исчерпан. Это было время, когда на пике популярности были профессии юриста, экономиста и менеджеров различной направленности, но никак не инженера. Кроме того, потребности предприятия не ограничиваются приемом молодых специалистов. Все больше растет спрос на высококвалифицированных сотрудников. Тогда руководством компании было принято решение об открытии удаленных офисов в Нижнем Новгороде, Москве и Новомосковске. По необхо-



Отдел автоматизированных систем управления

димости офисы открывались на площадке строительства промышленных объектов. В крупных городах возможность подбора необходимых специалистов намного выше, а в Новомосковске в состав АО «НИИК» практически полностью вошел коллектив закрывшейся проектной организации.

Выбираем лучших

Институт карбамида сегодня — это полный цикл работ от идеи, выбора технологии и проектирования до комплектации производства оборудованием с последующим сопровождением объекта: обследованием, диагностикой и ремонтом, включая сложные, уникальные работы. Безусловно, такой широкий спектр задач требует, чтобы в институте трудились специалисты нового, современного уровня.

Основное требование — чтобы молодой специалист имел глубокое базовое образование по выбранной специальности, а также владел

хотя бы одним иностранным языком. Чтобы адаптационный период стал короче и вместе с тем результативнее, молодые люди вливаются в коллектив АО «НИИК» еще будучи студентами.

Самый очевидный и достаточно результативный метод работы с вузами — заключение прямого договора об организации и проведении производственной практики студентов. В Дзержинске есть своя кузница технических кадров, филиал НГТУ им. Р.Е. Алексеева.

Во время практики студент успеет детально познакомиться с деятельностью нашего института, узнать основные особенности производства карбамида, информацию о компаниях-заказчиках и многое другое. Немаловажно, что будущий молодой специалист успеет почувствовать и корпоративный стиль компании, узнать людей, которые личным примером растят будущую смену.

Студент получает не абстрактное, а вполне реальное задание. Ему поручают выполнить маленькую,



Авторский надзор на площадке АО «Щекиноазот»

посильную для него часть настоящего проекта, заказа нашего института.

Потом следуют курсовые и дипломная работы по профилю АО «НИИК», и в результате мы получаем подготовленного молодого специалиста, знания которого «заточены» под карбамидную тематику. Так, монтажно-технологический отдел более чем на 20 % состоит из бывших практикантов.

Что показательно, на практику приходят студенты не только ДПИ НГТУ по договору, но и Нижегородского государственного архитектурно-строительного университета и других вузов Нижнего Новгорода. Здесь срабатывает уже имидж НИИК, его репутация устойчивой и перспективной организации.

Еще одним способом найти будущих специалистов является практика присутствия начальников отделов и главных специалистов по разным направлениям на госэкзаменах и за-

щите диплома. Обычно они входят в состав экзаменационной комиссии. Также специалисты АО «НИИК» являются руководителями практики студентов. Самые лучшие выпускники становятся сотрудниками компании. Например, сегодня отдел автоматизированных систем управления располагает сильным составом сотрудников именно благодаря участию в этих мероприятиях. Более 35 % сотрудников отдела нашли именно на выпускных экзаменах. То же самое можно сказать и об IT-специалистах.

К сожалению, программы вузов не всегда позволяют готовить востребованных специалистов. В частности, нашей компании были необходимы инженеры-электрики, и по нашей просьбе Дзержинский политехнический институт организовал специальную кафедру, выпускники которой уже трудятся в электроотделе НИИК с 2007 г.

Кроме того, АО «НИИК» накануне дня рождения компании (31 октября) ежегодно проводит день открытых дверей — отличный шанс для студентов познакомиться поближе с будущим местом работы. Во время визита студенты знакомятся со специальностями, востребованными в институте, условиями труда и быта, деятельностью отделов. Причем в качестве «экскурсоводов» выступают как сотрудники с солидным стажем, так и молодые специалисты, недавно покинувшие студенческую скамью. Мнение и тех и других ценно одинаково, потому что позволяет взглянуть на АО «НИИК» с разных точек зрения.

А вас мы просим остаться!

Многие предприятия сталкиваются с проблемой текучести кадров. В определенных масштабах это естественный процесс, но важнейшей задачей для кадровой службы является сохранение ключевых специалистов.

Чтобы новый сотрудник (это касается не только молодых специалистов, но и всех новоприбывших) чувствовал себя на работе по-настоящему востребованным и причастным к общему делу, за ним закрепляют наставника. Наставничество в НИИК стало серьезным инструментом адаптации и показателем того, что каждый в компании ценен. В течение двух лет наставник помогает своему подопечному, разбирает сложные профессиональные вопросы, советует, объясняет. За эту работу опытный сотрудник получает доплату.

Получив определенный багаж знаний, молодой специалист может проявить себя на ежегодном конкурсе «Лучший молодой работник», который представляет собой презентации рационализаторских и новаторских предложений сотрудников до 35 лет. Победители конкурса, помимо материального вознаграждения, имеют шанс продвижения по службе, по-

вышения категории, соответственно и заработной платы.

Другим стимулом к росту личной конкурентоспособности является регулярно проводимая аттестация сотрудников, а также различные виды обучения и тренинги. Они проводятся в АО «НИИК» для разных категорий персонала.

Кадры являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят все экономические результаты его деятельности. Именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности. Политика предприятия по отбору и набору персонала является приоритетной для АО «НИИК», поскольку она играет важную роль для осуществления миссии и достижения целей организации.

ЭЛЕКТРООБОРУДОВАНИЕ ДОЛЖНО РАБОТАТЬ НАДЕЖНО

elob.panor.ru

Производственно-технический журнал «**Электрооборудование: эксплуатация и ремонт**» предназначен специалистам по обеспечению безаварийной эксплуатации всего многообразия современного электрооборудования, электрических аппаратов и машин.

В фокусе внимания издания: вопросы энергосбережения; новые типы вспомогательного электрооборудования; современные методы диагностики. Приводятся обзоры, экспертиза и технические параметры новых типов электрооборудования.

Наши эксперты и авторы: **Лепешкин Н.И.**, ОАО «Центрэлектроремонт»; **Цырук С.А.**, зав. кафедрой, проф. Московского энергетического института; **Савинцев Ю.М.**, генеральный

директор корпорации «Русский трансформатор», канд. техн. наук; **Гамазин С.И.**, проф. МЭИ; **Соснин В.Н.**, компания «НПФ Полигон»; **Ерошкин А.Н.**, специалист НПО «Сатурн»; **Сибикин Ю.Д.**, генеральный директор НТЦ «Оптим», канд. техн. наук; **Конюхова Е.А.**, д-р техн. наук, проф.; **Ершов М.С.**, д-р техн. наук, проф., чл.-кор. Академии электротехнических наук РФ и многие другие ведущие специалисты.

Издается при информационной поддержке Московского энергетического института и Российской инженерной академии.

Ежемесячное издание.

Распространяется по подписке и на отраслевых мероприятиях.



На правах рекламы

ПОДПИСНЫЕ ИНДЕКСЫ



84817



P7221