

А.К. Бульхин, канд. техн. наук, председатель совета директоров ЗАО «Самарская кабельная компания»



ОБУЧЕНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА В ЗАО «САМАРСКАЯ КАБЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ»

С начала 90-х годов с изменением политической и экономической ситуации в стране начала рушиться система профессионально-технического образования. Для ЗАО «Самарская кабельная компания» (ЗАО «СКК») и для всей отечественной промышленности наступило тяжелое время. ЗАО «СКК», как и многие другие предприятия, вынуждено было взять на себя функции, ранее выполнявшиеся государством, – финансирование и организацию профессиональной подготовки молодых рабочих. Для этой цели компания создала на своей базе учебный класс для подготовки рабочих-кабельщиков.

Будущий рабочий получает профессиональную подготовку по конкретной специальности в течение 1–3 месяцев. На данный период с ним заключается ученический договор с выплатой стипендии.

Ученики проходят социальную адаптацию и специальное обучение, которое включает в себя изучение локально-нормативных актов, регламентирующих деятельность завода и их будущую профессию, основных технологических процессов производства, знакомятся с историей предприятия и его традициями.

После вводного курса программы обучения ученики-кабельщики продолжают профессиональную подготовку в цехах, непосредственно на своем будущем рабочем месте, по программам, разработанным для специализации по каждому виду оборудования. Опытные наставники делают неоценимое дело – квалифицированно и методично вводят в профессию будущего рабочего. Результаты обучения оценивает постоянно действующая на предприятии квалификационная комиссия, члены которой дают оценку качеству работы ученика, выполнению им норм выработки, знанию технологий человеком, прошедшим обучение, и делают заключение о результатах обучения с присвоением квалификационного разряда. Только в 2007 г. таким образом было подготовлено 126 рабочих-кабельщиков.

Еще одной очень важной задачей для достижения конкурентных преимуществ и формирования положительного имиджа компании является обучение уже работающего персонала.

По данным ЮНЕСКО, в XXI веке любая сумма знаний устаревает за пять лет, и, соответственно, нужно постоянно наращивать потенциал человеческих ресурсов через обучение. Именно поэтому на нашем предприятии создана и постоянно совершенствуется внутрифирменная система обучения и развития персонала.

Повышая квалификацию персонала, компания ставит перед собой следующие цели:

- расширить объем знаний сотрудников;
- обучить новым навыкам;
- усовершенствовать имеющиеся навыки, позволяющие повысить качество труда;
- стимулировать появление новых творческих идей у сотрудников.

ЗАО «СКК» является ярким примером постоянного роста инвестиций в свой персонал.

Только за последние три года финансирование в данной области увеличилось более чем в 2,5 раза. Ежегодно более 80 % персонала компании охватывается различными видами и формами обучения.

Понимая, что инвестиции в «человеческий капитал» являются важнейшим стратегическим фактором развития и экономического роста предприятия, руководство компании использует разнообразные методы обучения сотрудников всех уровней как непосредственно на рабочем месте (инструктаж, ротация, наставничество), так и вне его (лекции, семинары, тренинги, деловые игры, стажировки за рубежом, обучение в системе *on-lain*, MBA*).

Для специалистов производственно-технических служб и службы качества важным направлением в целевом профиле обучения стало сотрудничество с пермским и самарским техническими университетами.

В пермском институте получают второе высшее образование специалисты по трехгодичной программе «Электроизоляционная, кабельная и конденсаторная техника». Организовано проведение долгосрочных курсов преподавателями данного вуза на территории нашей компании. Без отрыва от производства повысили свою квалификацию 25 человек.

По нашей заявке Самарский государственный технический университет сформировал и адаптировал на нашем предприятии целый комплект учебных программ курсов повышения квалификации и уже провел обучение 36 специалистов по интересующим нас дисциплинам:

- *технология переработки пластических масс* – курсы для технологов цехов и отделов;
- *электропривод и автоматика* – для инженеров-электронщиков;
- *энергообеспечение* – для специалистов-энергетиков.

Так как с данными университетами налажены тесные партнерские отношения, в наших планах продолжение профподготовки различных категорий персонала по необходимым направлениям.

В целях оптимизации использования кадрового потенциала, а также в связи с сезонными «пиками» заказов на кабельно-проводниковую продукцию большое значение приобретает обучение сотрудников смежным профессиям, что обеспечивает кадровую стабильность предприятия и социальную защищенность работников. Сейчас на предприятии многие работники имеют по 2–3 рабочие специальности и в случае необходимости могут своевременно заменить отсутствующего коллегу, а при увеличении объемов производства – заполнить вакантные места.

Ротация персонала способствует, с одной стороны, удовлетворению потребности в рабочей силе определенного качества, а с другой – реализации личных стремлений работников.

* MBA – международная программа обучения управлению бизнесом (Master of Business Administration)

Так как предприятие постоянно технически перевооружается и осваивает новые технологии и виды кабельной продукции, еще одним из направлений обучения является разработка программ и проведение целевой внутрифирменной подготовки для работы на новом и модернизированном оборудовании.

Важное место в обучении менеджеров разных уровней особенно с учетом специфики кабельного производства занимает учебный центр Ассоциации «Электрокабель». На семинарах этого центра по проблеме «Основы кабельной техники» участники приобретают конкретные навыки, необходимые в работе.

В компании всегда уделялось большое внимание развитию талантов. С этой целью мы ежегодно направляем перспективных сотрудников на обучение по президентской программе. На сегодняшний день в ней приняли участие 32 работника, из них 13 прошли стажировку за рубежом в таких странах, как Канада, Германия, Франция, Португалия, Япония.

Профессиональная переподготовка велась в различных направлениях, в том числе по специальностям менеджмент, финансы и кредит, маркетинг и т.д.

Выпускники президентской программы работают в компании на совершенно разных направлениях. Это способствует повышению качества управления и распространению передового зарубежного опыта работы во всех структурных подразделениях. Участие наших сотрудников в президентской программе помогло компании в подготовке высококвалифицированных специалистов среднего и высшего звена.

Большинство выпускников президентской программы принимают участие в группах по внедрению инновационных проектов, развивающих компанию: «Система сбалансированных показателей», «Кайдзен», а также «МТР-4» (программа подготовки менеджеров, финансируемая Евросоюзом в рамках программы Tasis).

Еще одной из первостепенных задач стала подготовка топ-менеджеров, которые могут осуществлять из-

менения, направленные на достижение стратегических целей. Это также расширяет возможности делового общения, сотрудничества и профессионального роста. Программы MBA для руководителей компании – один из возможных путей достижения этих целей. Поэтому руководство компании проходит данную подготовку в области менеджмента.

В 2007 г. в компании прошел первый этап оценки компетенции сотрудников – мастеров, начальников участков. Модели компетенции мастеров, необходимой для успешной профессиональной деятельности, были разработаны и апробированы на 10 наиболее успешных линейных руководителей различных структурных подразделений. Данная оценка носила социально-психологический характер. Она дала возможность сформировать систему внутренней мотивации работника, четко определить его сильные и слабые стороны, ценности и интересы сотрудника, лояльность, ответственность, решительность, умение работать в команде, а также получить его адекватную оценку. Результаты оценки проанализированы по трем уровням:

- по каждому оцениваемому;
- по подразделениям;
- по компании в целом.

Дана общая характеристика, сильные и слабые стороны коллектива, мотивация, потенциал сотрудников, а также определены направления обучения, необходимого для разных категорий сотрудников.

Предоставление сотрудникам возможностей профессионального развития укрепляет их лояльность к компании, положительно влияет на их мотивацию и трудовую дисциплину. Поэтому на фоне достаточно сложной ситуации на рынке труда и в связи с необходимостью сохранения кадрового потенциала предприятие большое внимание уделяет мотивации и социальным гарантиям, предусмотренным условиями коллективного договора, одним из которых является обучение и повышение квалификации сотрудников.

ПОДПИСКА НА ЖУРНАЛ «КАБЕЛИ И ПРОВОДА» ЧЕРЕЗ РЕДАКЦИЮ на I полугодие 2009 г. (3 номера)

Стоимость подписки (с учетом НДС – 18%):

для членов Ассоциации «Электрокабель» – 885 руб.
для учебных заведений и студентов – 354 руб.
для остальных подписчиков России и стран СНГ – 1062 руб.
для подписчиков других зарубежных стран – € 30

По вопросам подписки обращайтесь

к Алле Евгеньевне Тимофеевой: (495) 918-1627

Копию платежного поручения с отметкой банка об исполнении для юридических лиц или квитанцию почтового перевода для физических лиц вышлите, пожалуйста, по адресу: ООО «Журнал «Кабели и Провода», Россия, 111024, Москва, шоссе Энтузиастов, дом 5, офис 1202. E-mail: kp@vniikp.ru

Реквизиты для оплаты в рублях:

ИНН 7722159427;
КПП 772201001;
ОКОНХ 87100
р/с: 40702810238120102932
в Лефортовском ОСБ 6901
«Сбербанк России ОАО», г. Москва,
к/с: 30101810400000000225
БИК 044525225; ОКПО 18711078.

Подписной индекс

в каталоге агентства «Роспечать» – **79943**