Ситнов А.В.

Социокультурные и социально-личностные аспекты стабильного функционирования отрасли

Обращение к проблемам развития интеллектуального и духовного потенциала персонала как одного из эффективных факторов привлечения и мотивации сотрудников, равно как эвристически продуктивного пути совершенствования социальной составляющей производственных процессов, является объективным и необходимым императивом организации и функционирования любой современной экономической системы.

В настоящее время в управленческих и производственных процессах, имеющих, казалось бы, вполне «приземленные», практико-экономические проблемные области, «все больше возникают интегральные зоны, такие как социально-экономическая, культурно-политическая, духовно-бытовая»[1]. Поэтому качественный рост социокультурных и личностных характеристик работников предприятий не в последнюю очередь детерминирует и экономические параметры его развития, поскольку «стабильность и квалификационный потенциал персонала во многом определяют экономическую устойчивость предприятия»[2].

Вот почему вопросы повышения кадрового потенциала персонала являются одними из приоритетных направлений анализируемого сегмента социальных программ предприятий химического комплекса. Это находит свое выражение в том, что во всех производственных единицах отрасли осуществляется (с участием первичных профсоюзных организаций) разработка и реализация ежегодных планов переобучения и профессиональной переподготовки работников в соответствии с планами технического перевооружения и развития предприятий, в рамках которых повышение квалификации персонала рассматривается как опосредованный (через инвестирование в рабочую силу) механизм повышения конкурентоспособности организации. Поэтому вопросы оптимизации квалифицированных характеристик персонала как наиболее актуальные для предприятий химического комплекса, как правило, фиксируются в договорных документах. Так, к примеру, в ООО «Усольхимпром» в соответствии с коллективным договором до 4% от фонда оплаты труда отчисляется ежегодно на подготовку, переподготовку, повышение квалификации персонала[3]. Подобное отношение к названному аспекту социальной проблематики отраслевого развития характерно для подавляющего числа предприятий химической индустрии, что, собственно, соответствует идеологии «Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005-2007 годы», где подчеркнуто, что одним из приоритетных на-

---

[1] См.: *Самарцева В.Е.* Основные инновационные направления функционирования современной системы социального управления в Российской Федерации.. Автореф.дисс….канд.социол.наук:22.00.05. – М.,2007. – С.3

[2] См.:*Зайцев* Оценка экономической устойчивости промышленных предприятий (на примере промышленности строительных материалов). Автореф.дисс….канд.экон.наук:08.00.05. – Хабаровск, 2007. – С.9

[3] См.: Усольхимпром признан организацией высокой социальной эффективности.− http://www.ximprom.ru/press/pr10_2006.htm

правлений развития рынка труда и содействия занятости населения является решение задач «предотвращения негативных последствий реструктуризации областей экономики, повышения качества и создания новых эффективных рабочих мест, сохранения и развития кадрового потенциала…»[4].

Именно в контексте решения задач сохранения и развития кадрового потенциала работает сеть центров переподготовки и повышения квалификации специалистов химпрома, функционирующая (в первую очередь на финансово-материальной базе крупнейших корпораций химической индустрии) в регионах страны, где имеются предприятия химической и нефтехимической промышленности.

При этом одним из наиболее важным и значимым для перспективного развития химической отрасли является такой сектор проблематики повышения качества кадрового потенциала как работа с молодежью, поскольку, как справедливо отмечено, именно молодежная составляющая кадрового резерва, «ее качества в ближайшие десятилетия становятся нематериальным фактором конкурентоспособности предприятий и российской экономики, общественного благополучия»[5]. Поэтому в целях обеспечения эффективного участия молодых работников в деятельности и развитии отрасли, их профессионального роста, занятости и социальной защищенности в компаниях химпрома совместно с выбранными органами первичных профсоюзных организаций в настоящее время формируются совместные общественные советы (комиссии) по работе с молодежью в организации, Советы молодых специалистов, молодых мастеров, Советы наставников, а также разрабатываются комплексные программы по работе с молодежью и планы мероприятий по их реализации.

Кроме того, в производственных структурах химической отрасли применяется практика ежегодного квотирования рабочих мест для выпускников профильных учебных заведений, а также для работников, ранее работавших на предприятиях и принятых на работу после прохождения ими военной службы по призыву в соответствии с порядком, закрепленном в коллективных договорах.

Так, к примеру, в коллективном договоре между работниками и работодателем ОАО «Салаватнефтьоргсинтез» на 2007-2009 годы зафиксировано положение, обязывающее работодателя «квотировать рабочие места для трудоустройства молодежи из числа выпускников начально-профессиональных учебных заведений, средне-специальных и высших учебных заведений, уволенных в запас из Вооруженных Сил РФ» [6].

Во многих компаниях химического комплекса все больше утверждается традиция проведения ежегодных научно-практических конференций молодых специалистов и конкурсов профессионального мастерства среди молодых работников, а также практика закрепления молодых специалистов за работниками высшей

---

[4] См.: Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005-2006 годы. − http://www.chemprof.ru/gen_agr/asp

[5] См.: Резолюция V молодежной профсоюзной конференции Республиканской организации Башкоторстана Росхимпрофсоюза. − 23.08.2007, г. Уфа.− http:// www.chemprof.ru/young_politic/rabota_molodej_politik/3896/htlm

[6] См.: Коллективный договор между работниками и работодателем ОАО «Салаватнефтьоргсинтез» на 2007-2009 годы.− Салават, 2007.− С. 27

квалификации и по предоставлению через определенный период (как правило − полгода) отчета о подготовленности молодого работника, проведения анализа эффективности наставнической деятельности. При этом с целью стимулирования наставничества на данный период специалисту высокой квалификации, осуществляющему эту деятельность, производится доплата.

В отраслевых соглашениях между работодателями и персоналом в лице Росхимпрофсоюза, где работа с молодежью выделена в качестве отдельного направления деятельности, подчеркивается, что стороны принимают на себя обязательства:

− организовывать и проводить массовые культурные и спортивно-оздоровительные мероприятия;

− осуществлять моральное и материальное поощрение молодых работников, совмещающих эффективную производственную и общественную работу.

Помимо этого, зафиксирована позиция, обязывающая определять и закреплять в коллективных договорах порядок и условия предоставления:

− материальной помощи молодым работникам, возвратившимся на работу в организации после прохождения военной службы;

− займа (долгосрочных кредитов и ссуд) молодым работникам и их семьям для приобретения (строительства) жилья, на обзаведение домашним хозяйством;

− льгот молодым работникам для обучения в высших и средних учебных заведениях в соответствии с действующим законодательством;

− ежемесячной доплаты к стипендиям работникам, обучающимся в вузах, техникумах и профтехучилищах, направленным на учебу организациями, в зависимости от их успеваемости.[7]

При этом различными компаниями химпрома используются самые разнообразные пути привлечения молодых специалистов, формы поддержки и повышения качества молодежной составляющей кадрового потенциала предприятий. Так, МХК «Еврохим», в отличие от большинства отраслевых компаний, не платит за обучение студентов, а работает с ними, пытаясь заинтересовать будущей работой на предприятиях корпорации. В компании исповедуют принцип: все молодые специалисты (включая ИТР) должны начинать свою деятельность с рабочих специальностей, в связи с чем почти у всех представителей руководящего звена предприятия послужной список начинается с рабочих должностей.

«К примеру, человек начинал с оператора, затем продвинулся до начальника участка, затем до начальника установки, начальника цеха, главного технолога, главного инженера. Компания старается, чтобы ИТР не задерживались на низовых позициях больше полугода-года, кроме того, специалисты получают стимулирующие надбавки к зарплате. Если сотрудник начинает с рабочего, вероятность того, что он бросит все и уедет, очень невелика. Кроме того, компания оплачивает молодым специалистам аренду жилья, а в перспективе рассматривает возмож-

[7]См.: Отраслевое тарифное соглашение по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2007-2009 годы. − М.2007− С. 29

ность предоставления гарантий по ипотечным кредитам по ставкам ниже рыночных» [8].

С целью определения интеллектуального потенциала молодых специалистов МХК «Еврохим» проводит научно-практические конференции, где молодежь представляет свои решения по усовершенствованию тех или иных условий протекания технологических процессов на предприятиях компании. Характерно, что в комиссии, обсуждающей представленные проекты, находится, помимо специалистов по тематике проектов, руководство корпорации.

Используются и другие методы работы с молодежью. Так, «ОАО «Каустик» заботится о новом поколении специалистов, отвечающим требованиям времени, чтобы они были инициативными и вписывались в корпоративную культуру компании»[9]. Именно с этой целью в 2006 году подписано долгосрочное соглашение о сотрудничестве Уфимского Государственного Нефтяного Технического Университета (УГНТУ) с «Башкирской химией» в сфере подготовки молодых специалистов для предприятий химической промышленности, а также профессиональной подготовки и повышения квалификации специалистов, проведения научно-исследовательских и проектных работ. В этом же контексте осуществляется деятельность по координации работы учреждений системы образования и предприятий химического комплекса. «По итогам двух городских альтернативных олимпиад по физике и химии были отобраны будущие студенты в группу «Башкирской химии». Размер стипендии студентов данной группы колеблется от полутора до пяти тысяч рублей. Из 36 студентов, обучающихся в данной группе − 9 получают максимальную стипендию в размере 5 тысяч рублей. Начиная со второго курса, наряду с преподавателями вуза планируются лекции преподавателей с предприятий. Кроме того, здесь стараются развивать в ребятах объективное мышление, развивать каждого как личность путем проведения ток-шоу, игр, в которых проходят бурные дискуссии, позволяющие каждому раскрыться и проявить себя. Управляющие акционеры уверены, что после окончания обучения ребята создадут интеллектуальный климат на производствах предприятий города» [10].

Таким образом, руководство ОАО «Каустик» на практике демонстрирует понимание того, что производственное развитие «не может сводиться к материально-экономическим элементам», что важный элемент «в развитии − его духовно-культурная основа» [11].

Следует констатировать, что учет значимости социокультурного контекста производственных процессов, осознание очевидности того, что «влияние культуры на процессы стратегических решений и на процессы изменения стратегии»[12] имеет выход на решение многих проблем экономической практики, становятся

---

[8]См.: *Готова Н.*, Кадровый синтез// Коммерсантъ − Business Guide. Приложение к газете «Коммерсантъ»− 2007, №63 (3639) − http:// www.kommersant.ru

[9]См.: Развитие интеллектуального и духовного потенциала.− Каустик. Группа компании Башхим.− http://www.kaus.ru/sotspolitika/potencial/

[10]См.: Развитие интеллектуального и духовного потенциала.− Каустик. Группа компании Башхим.− http://www.kaus.ru/sotspolitika/potencial/

[11]См.: *Аваков В.М.* Духовно-культурная доминанта развития// Мировая экономика и международные отношения. − 2001, №12 − С. 81

[12]См.: *Боумен К.* Стратегия на практике (Пер. с англ.)− СПб.: Питер, 2003 − С. 159

знаковой характеристикой социальной политики, проводимой организационными структурами химического комплекса.

Так ОАО «Нижнекамскнефтехим», будучи одним из крупных (20,5 тысяч человек) и динамично развивающихся высокотехнических предприятий отрасли, производственный комплекс которого включает в себя 10 заводов основного производства, 10 управлений (железнодорожного транспорта, магистральных этиленопроводов и др.), 7 центров (в том числе научно-технологический и проектно-конструкторский), а ассортимент выпускаемой продукции которого составляет более 100 наименований (в 2006 году на сумму около 46 млн. рублей), тем не менее, несмотря на очевидную повседневную загруженность множеством организационных, производственно-экономических проблем, уделяет большое внимание именно социокультурным и личностным факторам организационного развития. «В доме народного творчества предприятия функционируют 11 художественных коллективов, среди которых: студия эстрадной музыки «Романтики», ансамбль песни и танца «Яшьлек», хор ветеранов войны и труда «Надежда», молодежный театр «Арт», детский фольклорный ансамбль «Забавушка» и другие. Три творческих коллектива являются лауреатами Всесоюзных фестивалей, пять − имеют звание «Народный коллектив». Руководят ими опытные специалисты, десять из которых удостоены звания «Заслуженный работник культуры Республики Татарстан». В доме народного творчества работает одна из крупнейших в городе профсоюзная библиотека ОАО «Нижнекамскнефтехим», книжный фонд которой составляет более 70 тысяч экземпляров»[13].

Характерно, что социальная политика руководства предприятия базируется на осознании важности формирования различных аспектов организационной культуры и налаживании устойчивых связей с внешней средой. К примеру, в 2006 году, юбилейном для города Нефтекамска, «ОАО «Нижнекамскнефтехим» подарило родному городу футбольное поле с искусственным покрытием, оборудовало несколько детских площадок в новых микрорайонах, посадило первые деревья в будущем парке нефтехимиков. Также был организован корпоративный фестиваль, посвященный юбилею города и акционерного общества, в котором приняло участие более трех тысяч нефтехимиков»[14].

Поэтому не случайно, что во многих коллективных договорах, заключенных на предприятиях отрасли, социокультурные вопросы, так или иначе, находят свое отражение. К примеру, в коллективном договоре ООО «Салаватнефтеоргсинтез» зафиксировано, что работодатель обязуется «предоставлять в бесплатное пользование выборному органу ППО принадлежащие обществу здания, сооружения, помещения для ведения культурно-массовой работы с работниками, членами их семей и ветеранами труда. На проведение культурно-массовой работы ежемесячно отчислять первичной профсоюзной организации (профсоюзному комитету) денежные средства в размере 0,17% от фонда оплаты труда Общества»[15].

---

[13]См.: Социальная политика в ОАО «Нижнекамскнефтехим». − http: //www.nknk.ru/social.asp

[14]См.: Там же

[15] См.: Коллективный договор между работниками и работодателем ОАО «Салаватнефтьоргсинтез» на 2007-2009 годы.− Салават, 2007.− С. 29

При этом, в комплексе вопросов, связанных с формированием адекватного задачам развития отрасли социокультурного пространства, в последнее время особую значимость приобретает экологическая проблематика, поскольку технологические особенности химической индустрии (как ни в какой другой отрасли) придают вопросам формирования экологической культуры у всех субъектов производственной деятельности несомненную актуальность.