

# «ФОРЭС» – это стабильность, поэтому сюда возвращаются

Эффективность и конкурентоспособность предприятия во многом зависит от его коллектива. Наличие квалифицированных, творчески относящихся к делу, ответственных и исполнительных работников предопределяет успех организации.

О том, в каких специалистах нуждается Сухоложское подразделение ООО «ФОРЭС» и как устроиться на завод, рассказывает начальник отдела кадров предприятия Нелли Булатова.



**- Нелли Анатольевна, актуальна ли для сегодняшнего времени фраза «кадры решают всё»?**

- Думаю, да. Ни одна организация не откажется от грамотного и опытного специалиста.

**- Как вы оказались на предприятии?**

- В 2006 году специалистом в отдел кадров меня пригласил первый директор завода Сергей Цыкарев. До этого мы работали в одном коллективе – в «Жилкомсервисе». Когда открывалось Асбестовское отделение компании, я помогала там налаживать деятельность отдела кадров.

**- Кто был вашим первым наставником в кадровом деле?**

- Я окончила Уральскую государственную сельхозакадемию по специальности «экономист». К работе с кадрами меня приобщила Тамара Ухова – начальник отдела кадров «Жилкомсервиса».

**- Испытывает ли сегодня ваше предприятие потребность в специалистах?**

- Одни увольняются, других принимаем – текучесть кадров у нас в пределах нормы. Периодически объявляем набор на отдельные специальности.

**- Какая профессия на «ФОРЭСе» считается основной?**

- Шихтовщик. Принимаем молодых людей от 20 до 30 лет, отслуживших в армии.

Есть на предприятии шихтовщики с большим стажем, которые работают на технологических линиях со дня их запуска. Эти опытные работники обучают вновь пришедших.

По мере необходимости идет набор слесарей-ремонтников, электрогазосварщиков, которые обслуживают оборудование.

**- На что обращаете внимание при приеме на работу?**

- Как ни странно, на внешность. Мужчина должен быть крепким, потому что у нас все-таки производство. С каждым лично беседует директор. После разговора уже складывается впечатление о человеке: серьезно он настроен на работу или пришел убить время.

Завод хорошо зарекомендовал себя на рынке труда, поэтому большая часть обращающихся – это знакомые и родственники наших работников. Люди знают об условиях труда, морально настроены на серьезную работу.

**- Официальная информация о приеме на работу где-то размещается?**

- Конечно. Подаем заявки на сварщиков, электромонтеров в городской центр занятости населения. К этим специалистам требования высокие: необходимо профессиональное образование, например, документ об окончании Сухоложского многопрофильного техникума.

**- Занимается ли предприятие подготовкой кадров, повышением их квалификации?**

- Обязательно. Шихтовщиков обучаем своими силами. Через два месяца после аттестации им присваивается второй разряд, соответственно, увеличивается и зарплата. Электромонтеры проходят курсы повышения квалификации, чтобы получить определенную группу допуска по электробезопасности. В роли преподавателей – главный механик предприятия Сергей Оплетев и заместитель главного энергетика Игорь Башкин. У них есть допуск к преподаванию.

Учебный центр на базе Староцементного завода также занимается подготовкой кадров. Мы, специалисты отдела кадров, согласно должностной инструкции раз в три года тоже повыша-

ем квалификацию. Руководитель учебного центра Ольга Солдатова уже пригласила специалистов, которые проведут для нас очередной курс лекций.

**- Есть ли работники, которые не могут сдать итоговые экзамены?**

- Таких нет, потому что по требованиям охраны труда, если человек не сдаст экзамены, его не допустят к работе. Работник заинтересован в том, чтобы подтвердить свою квалификацию, поэтому иногда ему приходится заниматься самообразованием.

**- Через ваш отдел проходит много людей. Всех знаете по имени?**

- Стараюсь запомнить. У меня даже выработалось профессиональное чутье: пообщавшись с человеком, могу определить, задержится он у нас или нет.

**- Оформляете ли сегодня кому-нибудь документы на увольнение?**

- К сожалению, расстаемся с молодым перспективным техником-программистом, который нашел работу в Екатеринбурге. Уже подыскали ему замену из числа слесарей по КИПиА, а на место киповца подали заявку в центр занятости. Собеседование будет проводить главный метролог предприятия Сергей Лазарев.

**- Бывало, что человеку долго пришлось ждать возможности устроиться на «ФОРЭС», и наконец его приняли?**

- Несколько раз на завод обращался Дмитрий Епифанов, у которого высшее образование. Через какое-то время освободилось место шихтовщика, и его приняли. Сейчас он старший мастер.

**- Есть еще примеры, когда люди начинали свой путь на предприятии с рядовых профессий, а потом добились карьерного роста?**

- Шихтовщиками на завод пришли заместитель директора по производству Юрий Пупышев, начальники участков Андрей Панов, Андрей Симонов, Денис Востряков. Слесарями-ремонтниками начинали Рамиль Гарайшин (сейчас механик участка №2) и Всеволод Гикало (сейчас заместитель начальника цеха по оборудованию). Электромонтером устраивался на завод сегодняшний главный энергетик Сергей Трефилов.

**- Какие требования предъявляются к претендентам на должности руководителей среднего звена?**

- Смотрим на опыт работы, человеческие и лидерские качества, так как им нужно будет сработать с уже сложившимся коллективом. Стараемся воспитывать свои кадры. Например, ответственным и добросовестным шихтовщикам предлагаем попробовать себя в качестве мастеров смены. Даем испытательный срок. Бывает, что работник – хороший шихтовщик, а с обязанностями сменного мастера не справляется: не его это. Кто справляется, того определяем в кадровый резерв. Шансы продвигаться по карьерной лестнице есть у каждого.

**- Есть ли специалисты, которые устроились на завод сразу на руководящие должности?**

- Александр Фокин пришел мастером, сейчас он начальник производственного цеха. Сергей Оплетев был заместителем главного механика, сейчас главный механик. Заместитель главного механика Игорь Бердышев работал на крановом заводе, к нам пришел инженером. Этих специалистов руководство знало еще до их работы на предприятии, поэтому им не пришлось проходить ступени роста.

**- В каких специалистах предприятие нуждается сегодня?**

- Шихтовщики нужны всегда. Желая устроиться необходимо приехать на завод и на проходной заполнить анкету. Данные будут занесены в резервный список. Когда возникнет необходимость в работниках, претендентов пригласят на собеседование. О сроках ожидания сказать сложно: может, это случится через неделю, а может, через месяц.

**- Женщин берете на работу?**

- В ОТК и уборщицами, но вакансий пока нет. Недавно было введено несколько единиц контролеров, но прием уже закончился.

Начальник ОТК Жанна Русских начинала контролером, потом была сменным мастером, заместителем начальника цеха, работала в охране труда. Сейчас у нее в подчинении 40 контролеров.

**- По каким причинам работники увольняются с предприятия?**

- Не приживается молодежь, которая не приучена работать и хочет всё и сразу: директорское кресло и соответствующую зарплату. При увольнении с каждым общается директор Александр Константинов, выясняя причины ухода.

Молодых шихтовщиков иногда не устраивает зарплата. Да, вновь принятым работникам присваивается первый разряд, поэтому у них и зарплата ниже, чем у опытных. Как только они повышают квалификацию, увеличивается заработок. Некоторые уходят без видимых причин: «Не нашел себя». Были случаи, когда работник, всплыв на замечание мастера, мог написать заявление на расчет, а через пару месяцев возвращался. Иногда увольняются, думая, что смогут больше заработать у предпринимателя. Но возвращаются на завод, потому что там посулили «золотые горы», а на деле оказалось не так. Если специалист хороший, вновь принимаем на работу.

А возвращаются люди потому, что понимают: «ФОРЭС» – это стабильность, гарантия соблюдения трудовых прав, возможность профессионального роста.

Беседовала Ольга ДЕМИНА



Основная профессия на «ФОРЭСе» – шихтовщик