ГОТОВЬ САНИ ЛЕТОМ, А РАБОЧЕГО - СМОЛОДУ

Недавно в Менделеевске на химзаводе им. Карпова состоялся VIII Пленум Рескома профсоюза работников химических отраслей промышленности. Тематика пленума была весьма актуальной, поскольку затрагивала вопрос участия профсоюза в подготовке квалифицированных профессиональных кадров. Сегодня об этом мы беседуем с председателем республиканского комитета профсоюза химиков РТ Татьяной Левагиной.

- Татьяна Петровна, доказывать актуальность темы профобразования не приходится. С самых высоких трибун много говорится о дефиците квалифицированных рабочих на производстве.

- Действительно, проблемой серьезно обеспокоены не только работодатели но и Правительство республики. Итогом этой обеспокоенности явилось утверждение Республиканской программы популяризации рабочих и инженерных профессий с целью привлечения и закрепления специалистов на предприятиях республики Татарстан на 2008-2010 годы. Эта Программа корреспондируется с Программой социально-экономического развития Республики Татарстан на 2005-2010 годы. И здесь, и там очень четко прослеживается комплексный подход к решению формирования и развития кадрового потенциала для секторов экономики.

- Нефтехимический комплекс республики традиционно считается небедным. Здесь тоже есть проблемы с кадрами?

- Есть, хоть нефтехимия Татарстана работает не в убыток. По итогам работы в первом полугодии темп роста объемов производства нашей отрасли составил около 109% в сопоставимых ценах к аналогичному уровню прошлого года. Наиболее высокие темпы роста производства имеют акционерные общества «Химзавод им. Карпова», «Казаньоргсинтез», «Нижнекамскнефтехим», «Кварт». Динамика развития нефтехимической отрасли положительная, и год от года на протяжении последних 8 лет темпы её увеличиваются. Вместе с тем стоит отметить, что предприятия отрасли по техническому оснащению очень разные: есть состоятельные, а есть те, которые не могут развиваться без инвестиционной поддержки и налоговых послаблений. Изношенность основных фондов составляет от 60 до 80 %.

- Да и возраст, насколько я знаю, многих предприятий солидный?

- Совершенно верно. «Тасме-холдингу», «Татхимфармпрепаратам» - за 75 лет, «Казанскому заводу СК» - за 70, «Кварту» - за 60, а Химзаводу им. Карпова в этом году исполнилось 140 лет! При этом анализ показывает, что наибольшая нехватка кадров на тех предприятиях, где меньшее вложение инвестиций и наименьшая модернизации оборудования. Молодежь на такие предприятия идет с большой неохотой, долго там не задерживается, не проявляя никакого интереса к работе на старом оборудовании. Поэтому средний возраст работников на таких предприятиях от 43 (на Казанском заводе СК) и до 49 лет (на «Тасме»).При этом хочу напомнить, что женщины у нас уходят на пенсию с 45 лет по Списку №1, а мужчины в 50. На этих предприятиях высокая текучесть кадров. Например, на Казанском заводе СК в 2006 году она составила 28%, в 2007 – 29,5 %. С такой сменяемостью кадров очень тяжело хоть чему-то научить вновь поступающих, ведь увольняются в основном рабочие в течение первого года работы на этом предприятии. Основной причиной увольнения является недостаточный уровень заработной платы.

- На «Казаньоргсинтезе», думаю, таких проблем нет?

- Увы, есть и даже на весьма благополучном «Казаньоргсинтезе». А. Шигабутдинов – генеральный директор инвестиционной компании ТАИФ, Председатель Совета директоров «Казаньоргсинтеза» в недавнем своем интервью журналу «Прямые инвестиции» на вопрос о строительстве завода по переработке этана в Оренбурге в противовес расширению этого производства в Казани, отметил, что в Оренбурге этот проект реален. Но он потребует в 3-4 раза больше времени и средств, чем можно потратить на реализацию тех же задач на «Казаньоргсинтезе». Главный сдерживающий фактор, по его словам, нехватка специалистов. Сегодня самые опытные нефтехимики – аппаратчики, инженеры, начальники цехов, директора заводов – сосредоточены в Республике Татарстан. Несмотря на это, говорит он, мы тоже испытываем нарастающий кадровый голод.

- Татьяна Петровна, как же решается вопрос с подготовкой кадров на предприятиях отрасли?

- У нас в отрасли сохранена система многоуровневой профессиональной подготовки кадров. На всех предприятиях есть планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров на год, разработанные на основе заявок структурных подразделений и служб акционерных обществ. В большинстве случаев Планы являются приложениями к коллективным договорам предприятий. Всё обучение регламентируется стандартами предприятий системы менеджмента качества по подготовке кадров. В аттестационные комиссии по кадрам включены представители профсоюзных комитетов. На каждом предприятии создан банк данных на кадровый резерв руководителей. Например, в списке резерва руководящих кадров «Нижнекамскнефтехима» состоит 779 человек, список ежегодно обновляется. Специалисты, включенные в резерв, проходят обучение по целевым программам. Только за 1 полугодие 2008 года из списка резерва на должности руководителей выдвинуто 111 специалистов. Основными источниками привлечения квалифицированных кадров на предприятия являются базовые учебные заведения высшего, среднего и начального профессионального образования: КГТУ (КХТИ); КГЭУ; Нижнекамский химико-технологический институт; Камский политехнический институт; Казанский химико-технологический техникум; Нижнекамский нефтехимический колледж; Камский автомеханический техникум; ряд профессиональных лицеев. Эти учебные заведения работают в тесном контакте с базовыми предприятиями и согласно заключенным договорам студенты проходят производственную практику, а после окончания большинство из них приходят на работу.

- То есть трудоустраиваются без проблем?

- Да. Только «Нижнекамскнефтехим», согласно договорам с образовательными учреждениями, ежегодно трудоустраивает свыше пятисот выпускников профтехучилищ, средних и высших учебных заведений. ОАО «Казаньоргсинтез» вместе с КГТУ (КХТИ) и базовым лицеем № 19 создал научно-учебно-производственный комплекс, где осуществляется многоуровневая ступенчатая подготовка квалифицированных рабочих, специалистов среднего и высшего звена. Результат такой совместной деятельности – высокое качество подготовки выпускников, их быстрая адаптация на предприятии и профессиональный рост. Ежегодно «Казаньоргсинтез» трудоустраивает около тысячи молодых выпускников учебных заведений. Более ста работников «Химзавода им. Карпова» по договорам обучаются в средних и высших учебных заведениях республики. Почти сто студентов химико-технологического института и нефтехимического колледжа Нижнекамска ежегодно проходят практику на рабочих местах ОАО «ТАИФ-НК», лучшие из которых потом приглашаются на работу. Для подготовки, переподготовки и повышения квалификации непосредственно на предприятиях в отрасли созданы и действуют 4 Учебных центра: в акционерных обществах «Нижнекамскнефтехим», «Тасма-холдинг», «Химзавод им. Карпова» и Холдинговой компании «Татнефтепродукт». Все Учебные центры имеют лицензию Министерства образования и науки Республики Татарстан и разрешение Ростехнадзора по РТ на право подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников отрасли.

- И действительно человеку реально можно чему-то научиться, сменить специальность?

- Конечно. В Учебном пункте ОАО «Химзавод им. Карпова» имеется общеобразовательная лицензия на право подготовки по 90 профессиям. Учебный центр «Нижнекамскнефтехима» проводит подготовку и повышение квалификации по 74 основным нефтехимическим профессиям с охватом более 7 тысяч человек в год. Учебный центр «Тасма-холдинг» обеспечивает подготовку и повышение квалификации более чем по 20 профессиям не только работникам предприятия, но и другим предприятиям отрасли, сторонним организациям и даже иногородним. Здесь ежегодно проходят подготовку более 600 работников. Учебно-курсовой комбинат «Татнефтепродукт» проводит подготовку рабочих по специальностям: оператор АЗС, электрослесарь по ремонту оборудования нефтебаз и АЗС, машинист распределительных нефтебаз, мастер АЗС.

- А что с профессиональным образованием для выпускников школ? Не все же вчерашние школьники идут в вузы?

- В отрасли сохранена база начального профессионального образования. Надо отдать должное руководству предприятий, которые вкладывают финансовые средства в материально-техническую базу лицеев и профессиональных училищ, ставя оснащение учебного процесса на уровень современных требований. Большинство выпускников лицеев и училищ как в Нижнекамске, так и в Казани трудоустраиваются на предприятиях по полученной специальности с квалификационным разрядом не ниже четвертого. Однако есть свои характерные проблемы. Есть училища, где материально-техническая база старая, здания старые, далеко от транспорта. В таких учебных заведениях молодежи учиться неинтересно.

- Татьяна Петровна, какие специальности прежде всего сейчас в дефиците в вашей отрасли?

- Мы испытываем сегодня недостаток в квалифицированных токарях, фрезеровщиках, газоэлектросварщиках, крановщиках. Специалистов такого профиля система начального профтехобразования готовит явно недостаточно. Вопросы подготовки и переподготовки работников включены в коллективные договоры предприятий и организаций отрасли в разделы «Занятость. Подготовка кадров. Гарантии и льготы работникам» и «Трудовой договор и занятость». В Соглашениях различных уровней есть обязательства, направленные на развитие государственно-корпоративного партнерства в области профессионального образования, профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации кадров. Ежегодно государственные органы (Министерство труда, занятости и социального развития РТ) отчитываются о выполнении обязательств раздела «Занятость населения» перед профсоюзным активом республики.

- Татьяна Петровна, Вы еще не коснулись темы образования профсоюзных активистов по данному направлению.

- Да. Об этом необходимо сказать отдельно. Это целая армия уполномоченных профсоюзными комитетами по охране труда. Их обучение организовано профсоюзом по непрерывной схеме и направлено на подготовку работников предприятий по вопросам охраны труда и промышленной безопасности. Их на предприятиях отрасли более восьмисот человек. На базе Учебно-информационного центра Федерации профсоюзов РТ ежегодно проходят обучение свыше 40 уполномоченных разных ступеней обучения. Профкомы ОАО «Нижнекамскнефтехим», «Казаньоргсинтез», «Татхимфармпрепараты», «Химзавод им. Карпова» проводят обучение вновь избранных уполномоченных по охране труда по специальным программам. Ежегодно на отчетных собраниях профсоюзные комитеты всех уровней обязательно докладывают рядовым членам профсоюза о проделанной работе по вопросам охраны труда, обучения уполномоченных и профсоюзного актива безопасным методам труда. Каждый второй уполномоченный отрасли один раз в год проходит учебу своего уровня по вопросам охраны труда. Согласитесь, что работник, обученный безопасным приемам ведения технологического процесса и общим правилам безопасного труда сам не будет нарушать эти правила и остановит товарища по работе от нарушения. И этими вопросами профкомам необходимо заниматься систематически, поднимая качество обучения на более высокую ступень. Нельзя забывать, что наши производства – производства с вредными и опасными условиями труда. Не исключены случаи травматизма в отрасли. Снизить производственный травматизм, добиваться улучшения условий труда на каждом рабочем месте через качественное обучение уполномоченных по охране труда, профсоюзных лидеров, профсоюзного актива, через обязательства коллективного договора – вполне реальная задача для профсоюзных комитетов на местах.

- И все-таки, что бы мы ни говорили о самых эффективных обучающих профессиональных программах, все упирается в зарплату?

- Естественно. Как в выборе профессии, так и в выборе рабочего места и предприятия для наемного работника ключевым мотивом является высокая заработная плата. Почему невозможно трудоустроиться «с улицы» на «Нижнекамскнефтехим», «Казаньоргсинтез» или «Таиф–НК»? Там высокая заработная плата: от 23 тысяч рублей в среднем на «Нижнекамскнефтехиме» до 30 тысяч в «Таиф-НК» по 1 полугодию текущего года. На этих предприятиях нет работников, получающих заработную плату ниже или равной минимальному потребительскому бюджету. Тариф 1 разряда рабочего в нормальных условиях в полтора раза выше чем прожиточный минимум. Здесь самая высокая выработка на одного работающего и, соответственно, производительность труда, и самая низкая текучесть кадров.

- То есть все дело в достойной его оплате?

- Но и не только. В настоящее время есть немало предприятий малого и среднего бизнеса, где платят не меньше. Однако, наемные работники стремятся получить работу в крупных компаниях, где не только хорошо платят, но и есть социальная инфраструктура, коллективный договор и социальное страхование, регулярные платежи в Пенсионный фонд и гарантия профессионального роста. Теперь и молодежь ищет не только высокие заработки, но и хороший социальный пакет, хорошие условия труда, перспективы роста по службе, возможность внутрифирменного обучения и обязательное соблюдение на предприятии трудового законодательства. Пожалуй, всё это перечисленное и есть социальная составляющая стабилизации и развития кадрового потенциала, комплексный подход к закреплению кадров на производстве или, как мы ещё называем - вложение в человеческий капитал.

Артем Барабанов,
фото автора.