РСПП

Корпоративные практики социальной направленности

часть 1

Программы, направленные на работников компании

Образование и обучение

Здоровье, поддержка здорового образа жизни и безопасность труда

Жилищные программы

Поддержка материнства и работников с семейными обязанностями

Поддержка молодежи

Программы и услуги социального характера

Поддержка бывших работников

Развитие корпоративной культуры

2009

Образование и обучение

ОАО «Пивоваренная компания «Балтика»
Программа обучения сотрудников

Объединенная компания РУСАЛ
Программа «Корпоративный университет РУСАЛа»

ОАО «Северсталь»
Программа развития молодых сотрудников с высоким лидерским потенциалом Talent Pool

ОАО «Авиакомпания «Трансаэро»
Комплексная программа развития летного персонала Авиакомпании «Трансаэро»

Группа компаний «Сибирский аграрный холдинг»
Корпоративная социальная программа «Мобилизация лидеров САХО»

Филиал ОАО «МРСК Центра» — «Костромаэнерго»
Программа развития системы управления персоналом

ОАО «Объединенные электротехнические заводы»
Развитие кадрового потенциала

ОАО «Пивоваренная компания «Балтика»

Программа обучения сотрудников

Пивоваренная компания «Балтика» рассматривает обучение сотрудников как инвестиции в развитие бизнеса. На этой идее в компании базируется процесс обучения, который реализует Корпоративный учебный центр.

Любая инвестиция должна быть направлена на развитие бизнеса и связана с результатами работы, поэтому компания инвестирует только в те образовательные программы, которые имеют непосредственное отношение к работе и приведут к положительным изменениям в бизнесе.

Поскольку срок окупаемости инвестиций в обучение не должен превышать двух лет, в компании реализуются краткосрочные и среднесрочные программы обучения продолжительностью не более двух лет, а получаемые знания можно применять, еще продолжая обучение.

Компания стремится гарантировать отдачу от инвестиций и снизить риски, связанные с уходом высококвалифицированных специалистов. Поэтому в случае значительных инвестиций на индивидуальное обучение с сотрудником заключается дополнительное соглашение, по которому он подтверждает намерение продолжить работу в компании в течение определенного срока после окончания обучения. Данное соглашение направлено на то, чтобы сотрудник использовал полученные знания именно в компании. Компания также заинтересована сохранять приобретенные сотрудниками знания, для этого существует процесс передачи технических знаний, в частности, в области эксплуатации оборудования, что позволяет поддерживать высокую квалификацию технических специалистов.

Обучение – это один из способов развития компетенций. В компании определен набор необходимых корпоративных компетенций, грамотное владение которыми необходимо для стабильных результатов как сотрудников, так и бизнеса. Компетенции в компании подразделяются на:

- функциональные, то есть узкоспециальные компетенции, которыми должны владеть сотрудники конкретного функционального подразделения;
- общие корпоративные – ими должен в достаточной степени владеть каждый сотрудник компании;
- управленческие, которыми в достаточной степени должны владеть все руководители, чтобы гарантировать достижение целей компании.

По таким же принципам разделяются направления и формируются программы обучения в Корпоративном учебном центре.

Одним из приоритетных направлений обучения менеджмента компании является развитие управленческих компетенций. Задача стратегического обучения руководителей решается благодаря обязательной для всех руководителей Управленческой программе. Программа рассчитана на руководителей штаб-квартиры компании и производственных подразделений (заводов), в том числе руководителей высшего и среднего звена и линейных руководителей. К целевой аудитории Программы также относятся новые руководители, принимаемые в компанию, и сотрудники кадрового резерва, которых готовят к переводу на руководящие должности.

Совершенствование процесса обучения руководителей в 2005–2008 годах

2005
Начало объединения компаний «Балтика», «Вена», «Пикра» и «Ярпиво»

- Изменение структуры компаний и отдельных подразделений
- Разные культуры управления
- Необходимость быстро достигать целей и управлять людьми в процессе изменений

2006
Акцент на обучение топ-менеджеров и менеджеров среднего звена

Одна из основных задач обучения:
- заложить общую основу для дальнейшего развития управленческих навыков руководителей

2007–2008
Управленческая программа для всех уровней руководства

- Охват программой других уровней руководства
- Обучение по Управленческой программе в основном прошли все руководители компании

Цели и задачи Управленческой программы

Обеспечить эффективное объединение и взаимодействие менеджеров, пришедших из различных компаний в условиях изменений

Обеспечить единые стандарты управления в компании и создать единый словарь управленческих терминов, понятий и приемов

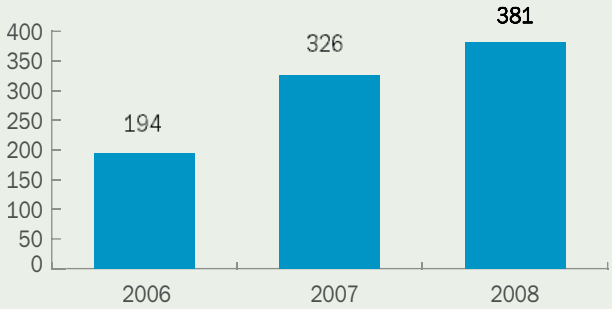
Гарантировать, что все руководители в компании получили необходимые технологии и инструменты для эффективного управления сотрудниками

Выровнять уровень владения навыками руководства на основе корпоративной модели компетенций и добиться общего для всех участников понимания основных целей, функций и задач менеджера в организации

Управленческая программа состоит из четырех модулей: 1) «Основы управления»; 2) «Эффективная управленческая коммуникация»; 3) «Ситуационное руководство»; 4) «Практическая мотивация». Содержание модулей сформировано с учетом задач, которые приходится решать руководителям разного уровня, а также с учетом ключевых задач руководителей в рамках корпоративной модели компетенций. Продолжительность каждого тренингового модуля – два дня. Количество модулей, по которым обучается тот или иной руководитель, зависит от его уровня. Сегодня все модули Управленческой программы объединены под названием «АКТИВ» (Активность, Коммуникация, Талант, Инициатива, Влияние).

Задачи, стоящие перед руководителем	Модули, направленные на выполнение стоящих перед руководителем задач	Содержание модуля; на какие аспекты работы может влиять
Управление бизнесом	Бизнес-симуляция в модуле «Основы управления»	Взаимосвязи бизнес-процессов и их влияние на общий результат, специфика коммуникации между отделами, демонстрация основных сбоев в руководстве и их последствий для бизнеса
Организация людей и задач	«Основы управления»	Обзор цикла управления и основных функций руководителя, рассмотрение техник и набора инструментов, которые помогут руководителю избежать основных сбоев в управлении задачами и сотрудниками (инструменты анализа, постановки целей, обратной связи и др.)
	«Ситуационное руководство»	Улучшение управления за счет снижения демотивации сотрудников при постановке им целей и контроле выполнения ими работы, снижение количества невыполненных сотрудниками задач: организация людей с учетом степени готовности подчиненных к выполнению поставленных задач, выбор правильной степени контроля
	«Практическая мотивация»	Улучшение управления за счет понимания личностной специфики сотрудников и ее проявлений в работе: организация людей с учетом их личностной специфики по системе личностных особенностей
Взаимодействие между подразделениями	«Эффективная управленческая коммуникация»	Правила и уровни управленческой коммуникации (позволяют улучшить коммуникацию и уменьшить количество сбоев за счет правильно выбранных коммуникационных каналов)

Число руководителей, прошедших обучение по Управленческой программе в 2006–2008 годах, чел



«Считаю, что обучение было проведено на высококлассном уровне, тренеры показали себя высочайшими профессионалами, за что им огромное спасибо и низкий поклон. Обучение прошло на одном дыхании, материал был представлен в доступной и изящной форме. Теперь, когда у меня возникают какие-либо вопросы, я снова перечитываю полученные на тренинге материалы. Еще раз спасибо за обучение».

Р.Б. Боллоев,
главный пивовар завода «Балтика – Вена»

«Преимущество программы – конечно, возможность постоянного диалога как с тренером, так и с другими участниками, что позволяет прояснить все непонятные моменты, получить более широкий опыт. Безусловно, полезно и практическое моделирование различных ситуаций: сразу видишь, что ты делаешь неправильно, что можно исправить или улучшить в будущем».

Д. Е. Маневич,
начальник отдела коммерческого права, ШК

«Лично у меня остались самые яркие впечатления от тренинга не потому, что он еще самый «свежий». Главное – это его содержание и возможности применения в работе. У меня даже возник вопрос – почему данный курс был завершающим, а не одним из первых, ведь тогда мы могли бы уже использовать полученные знания. Все, чему нас учили, действительно работает в жизни. Нам рассказали о таких простых, но действенных методах, которых лично мне всегда не хватало при работе с персоналом».

Б.В. Рыкунов,
директор обособленного структурного подразделения «Балтика – Вена»

Объединенная компания РУСАЛ

Программа «Корпоративный университет РУСАЛа»

Объединенная компания РУСАЛ активно занимается подготовкой кадров для своих предприятий, учитывая дефицит специалистов на рынке труда. В 2006 году был создан Департамент Корпоративный университет РУСАЛ, деятельность которого направлена на проведение образовательных программ и тренингов по совершенствованию профессиональной подготовки рабочих основных производственных специальностей, развитию профессиональных компетенций сотрудников.

Программы Департамента Корпоративный университет РУСАЛа

1. Внедрение технологии модульного обучения, основанного на компетенциях

В 2007 году в системе образования Объединенной компании произошли большие изменения. Ранее использовавшиеся на предприятиях программы обучения, сформированные на основе типовых, содержали много общей информации и не всегда отвечали требованиям современного производственного процесса и уровню технологического развития. Теоретическое обучение проводилось в отрыве от производственного. В основу разработки новой системы профессиональной подготовки рабочих, построенной по европейскому образцу, заложено создание условий для самоуправляемого обучения с максимальной опорой на практическое приобретение нового опыта, что требует организации эффективной обучающей среды, объединяющей теорию и практику. Основой данной модели стали разработка модульных программ обучения, формирование единой команды инструкторов производственного обучения и преподавателей теоретического обучения, а также повышение мотивации персонала за счет использования более активных методов обучения.

Основные принципы модульного обучения:

- учебный процесс ориентирован на достижение задач модуля, выраженных в форме компетенций, освоение которых является результатом обучения по модулю;
- индивидуальный подход к обучению в соответствии со способностью каждого обучающегося;
- возможность оперативного обновления программ обучения при возникновении потребности.

При модульном обучении применяется особая система оценки. Каждый учащийся получает памятку с перечнем модулей и оценочных заданий, по которым будет производиться оценка его знаний. По каждому блоку вопросов, входящих в модуль, разрабатывается тест, в который включаются различные задания. При оценке учитываются все выполненные задания, формирующие так называемый «портфель свидетельств» обучающегося. Таким образом, итогом обучающих программ является не традиционная аттестация или оценка уровня знаний рабочих, а умение, компетенция, обеспечивающая эффективную производственную деятельность.

ОК РУСАЛ – первая производственная компания, которая начала внедрение модульного обучения, основанного на компетенциях, на своих предприятиях в РФ.

В 2008 году были разработаны модульные программы по 22 профессиям. 11 программ по профессиям, поднадзорным Ростехнадзору, прошли согласование в территориальных органах контроля и используются на 12 предприятиях компании. Планируется разработка и утверждение модульных типовых программ по подконтрольным профессиям в Ростехнадзоре, издание учебных пособий.

Модульные программы могут быть успешно использованы при разработке как профессиональных, так и образовательных стандартов.

Бюджет программы составил 400 тыс. рублей

2. Стандарт менеджера РУСАЛа

Цели программы «Стандарт менеджера РУСАЛа», которая реализуется в компании с 2005 года:

- формирование управленческой культуры «Лидерство в изменениях» среди линейного менеджмента;
- разработка и внедрение единого корпоративного стандарта знаний и умений менеджеров среднего звена;
- подготовка в соответствии с разработанным стандартом сотрудников данного уровня управления.

Программа, созданная на основе Кодекса корпоративной этики, моделей компетенций, действующих в компании, а также корпоративных процедур и политик, ориентирована на линейный производственный персонал предприятий (мастера, старшие мастера), а также на начальников и руководителей проектов в Управляющей компании. Поскольку программа реализуется собственным тренинг-центром компании, она не требует дополнительных затрат.

В процессе обучения участники изучают инструменты эффективного управления, управления изменениями, инструменты создания мотивационной среды и осваивают технологию коучинга и инструменты наставничества. При этом используются две формы обучения: теория (97 часов) изучается в системе дистанционного обучения, а практика (32 часа) включает тренинги и кейсы.

Новизна и особенности проекта:

- единый стандарт для менеджера, основанный на управленческих компетенциях;
- содержание программы основано на реальных практиках компании;
- для оценки результатов обучения используется система дистанционного обучения в виде тестирования, основанного на практических кейсах;
- переработку и адаптацию программы проводили специалисты компании, использующие интерактивные формы обучения;
- созданы условия для проявления инициатив по изменениям в рамках предприятий.

За время реализации программы повышение в должности получили 44 сотрудника компании, или 11% от общего числа обученных.

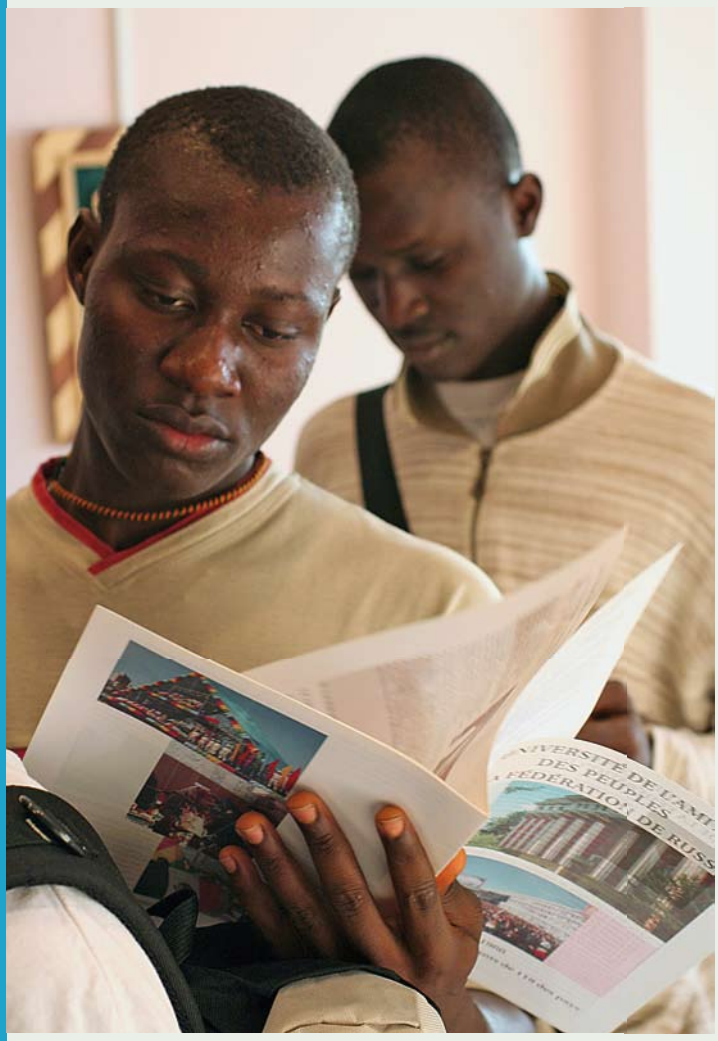
Программа адаптируются в связи с изменениями в бизнесе, добавляются новые темы и направления в зависимости от изменения внешних условий.

3. Подготовка инженерных кадров для предприятий компании в Гвинее

С 2006 года Департамент Корпоративный университет РУСАЛа и Представительство РУСАЛа в Гвинее начали реализацию программы отбора и направления молодых гвинейцев на обучение в российские вузы.

В сентябре 2006 и 2007 годов были объявлены открытые общенациональные конкурсы среди выпускников лицеев и среди детей работников предприятий компании в Гвинее. Проводилась широкая рекламная компания на радио и телевидении.

Конкурсный отбор включал тестирование по химии, физике, математике, написание сочинения; собеседование с представителями РУСАЛа; медицинское обследование и, наконец, приемные экзамены по химии, физике и математике в Российском университете дружбы народов.



В результате отбора на национальном конкурсе в Гвинее были определены 10 финалистов – выпускников учебных заведений из разных уголков страны, с которыми заключены договоры на обучение в РУДН на платной основе. После окончания обучения участники программы по договору будут трудоустроены на предприятия компании в Гвинее, где должны будут отработать не менее пяти лет.

ОК РУСАЛ стала единственной в Гвинее компанией, проводящей обучение за рубежом. Министерство образования Гвинеи высоко оценило инициативы ОК РУСАЛ, призвав другие зарубежные компании следовать ее примеру.

Компания оплачивает участникам программы обучение, проживание, медицинскую страховку, ежегодную практику на своих предприятиях, зимнюю одежду (дважды за период обучения). Также студенты участвуют во всех мероприятиях компании (студенческие конференции, корпоративные праздники и т.д.).

Сейчас студенты из Гвинеи показывают высокие результаты в учебе: 60% из них – круглые отличники, остальные имеют хорошие оценки. Бюджет программы – 600 тыс. долларов США, реализация пилотной программы завершится в 2012 году. Если она окажется успешной, эта практика будет применяться и в других странах присутствия компании.

Трудности, возникавшие при реализации программ

1. Внедрение технологии модульного обучения, основанного на компетенциях:

- основная трудность – устаревшая законодательная база и взаимодействие с учебными заведениями – обучение на предприятии возможно только при наличии лицензии на осуществление образовательной деятельности, а при обучении персонала в профильных учебных заведениях часто используются учебные программы подготовки, разработанные на основе типовых, которые уже отстали от используемых на предприятиях технологий.

2. Стандарт менеджера РУСАЛа:

- текучесть обученного персонала;

3. Подготовка инженерных кадров для предприятий компании в Гвинее:

- адаптация африканских студентов к новым условиям проходит по-разному, студенты достаточно тяжело переносят длительное пребывание вдали от родины.

Информационное обеспечение

Информирование о ходе реализации программ осуществляется через региональные СМИ. Также сведения об этих программах содержатся в Социальных отчетах компании.

Эффективным инструментом информирования местного сообщества о деятельности Корпоративного университета является сайт компании РУСАЛ (www.Rusal.ru), где есть специальный раздел по обучению и развитию.

ОАО «Северсталь»

Программа развития молодых сотрудников с высоким лидерским потенциалом Talent Pool

Программа развития молодых сотрудников Talent Pool действовала в компании с 2003 по 2008 год. Программа помогала выявлять и развивать молодых специалистов с высоким лидерским потенциалом. Наличие «пула» молодых способных людей позволило компании, с одной стороны, обеспечить преемственность в управлении, с другой — целенаправленно планировать карьеру своих перспективных сотрудников.

Превращение компании в международную стало предпосылкой к запуску новых программ, в том числе и в области подготовки лидеров. С 2007 года действует интернациональная программа подготовки резерва руководителей международных проектов ОАО «Северсталь» Global Leadership Program. Она в значительной степени отличается от Talent Pool, но опыт и технологии «взращивания» лидеров берут свое начало именно в этой программе.

Цели Программы Talent Pool:

выявление сотрудников с высоким лидерским потенциалом и развитие их компетенций, необходимых для реализации инициатив, направленных на организационное развитие предприятий ОАО «Северсталь»;

- развитие междивизиональных связей для реализации совместных проектов и поиска дополнительных синергий;
- формирование единого бизнес-языка;
- развитие умения учитывать корпоративные интересы ОАО «Северсталь» при реализации проектов, принятии управленческих решений, при взаимодействии с партнерами, клиентами, поставщиками, конкурентами.

Принять участие в Программе мог любой специалист, проработавший на предприятиях компании не менее года, имеющий высшее образование и прошедший конкурсный отбор, который включал заочный тур, конкурс анкет и очный тур — участие в деловых играх, психологическое тестирование, собеседование.

Основные критерии отбора: наличие лидерских качеств, высокий уровень профессионализма в своей сфере деятельности, способность брать на себя ответственность за принимаемые решения, готовность строить карьеру в ОАО «Северсталь».

В Программе использовались различные формы и методы обучения — встречи с руководителями, групповые дискуссии, семинары, тренинги, анализ case-study, коучинг, бизнес-симуляции, электронное обучение, а главное, работа в реальном проекте на сво-

ем предприятии. Формат обучения — очно-заочный. Срок обучения — 9 месяцев.

Содержание Программы:

1. Работа над проектом

- Знакомство с опытом реализации проектов, направленных на повышение эффективности бизнеса

2. Реализация проекта на предприятии

- Консультации по проекту с наставником
- Образовательный бизнес-курс «Управление проектами»

3. Психологическое сопровождение

Программа тренингов:

- Лидерство и формирование команды
- Креативность
- Оказание влияния
- Переговоры в бизнесе
- Результативное управление
- Уверенное поведение
- Эффективная презентация
- Индивидуальный коучинг
- Контрольные задания, направленные на развитие навыков рефлексии

4. Бизнессеминары

- Глобализация
- Управление изменениями
- Маркетинг
- Управление финансами в компании
- Управление персоналом

5. Английский язык

В течение всего обучения участники могли совершенствовать знания английского языка. Группы формировались на основании тестирования на старте программы. Занятия проводились в вечернее время.

Кроме очных занятий, участникам Программы предоставлялась возможность обучения на электронных курсах Корпоративного университета, которые позволяют получать учебный материал в удобное время, подбирать занятия исходя из интересов, с учетом потребностей и содержания работы каждого участника. Успешно окончившие курс в системе электронного дистанционного обучения получали свидетельство.

В процессе обучения в Корпоративном университете участники должны были разработать проекты, направленные на организационное развитие предприятий ОАО «Северсталь», а затем закрепить полученные навыки на практике. В качестве преподавателей и наставников выступали топ-менеджеры компании, менеджеры проектов, известные российские и западные эксперты, преподаватели-консультанты Корпоративного университета.

Программа завершалась презентацией как результатов работы над проектом, так и в области личного развития участников. Защиты наиболее важных и интересных проектов проходили в присутствии руководителей ОАО «Северсталь».

В качестве приглашенных лекторов в программе Talent Pool приняли участие многие руководители дивизионов, предприятий и функциональных направлений компании: генеральный директор ОАО «Северсталь» А. А. Мордашов, директор ЗАО «Северсталь-Ресурс» Р. В. Денискин, директор ЧерМК ОАО «Северсталь» А. Н. Кручинин, коммерческий директор И. Е. Нечаев и директор по сбыту Д. Ю. Горшков ОАО «Северсталь».

Семинары проводили известные российские и зарубежные эксперты: автор учебной программы, консультант ОАО «Северсталь» Дэвид Томпсон, преподаватели бизнес-школы Университета Нортумбрия (г. Ньюкасл, Великобритания), бизнес-консультанты университетов Линкольна, Лютона и Крэнфилда (Великобритания), Санкт-Петербургского государственного университета, Института психологического консультирования «Теменос» и Корпоративного университета «Северсталь».

По окончании очного курса обучения начиналась практика — разработка и реализация проектов изменений, необходимых предприятиям компании. Каждому участнику Программы предстояло предложить стратегический проект по улучшению текущей ситуации и внедрению инноваций. Свои идеи они защищали перед топ-менеджментом компании.

На следующем этапе участники Программы приступали к реализации проекта на практике. В качестве их наставников выступали руководители ОАО «Северсталь» и консультанты Корпоративного университета.

Первый выпуск программы Talent Pool состоялся в мае 2004 года. Двадцать человек из 12 предприятий компании получили дипломы Корпоративного университета об успешном окончании учебы.

Всего за пять лет в программе приняли участие свыше 90 сотрудников 21 предприятия ОАО «Северсталь». У 80% выпускников произошли изменения в карьере — переход к более сложным обязанностям в пределах своего функционала либо изменение сферы деятельности, либо повышение в должности.

Большинство проектов участников программы имели практическую направленность. Среди самых значимых работ можно отметить разработку операционного совершенствования для ОАО «Северсталь-метиз», которую предложил и защитил один из участников Talent Pool — 2005. Другой важный проект этого же года — система контроля качества продукции в рамках большого проекта «1440» на шахтах «Воркутинская» и «Заполярная» («Северсталь-Ресурс»).

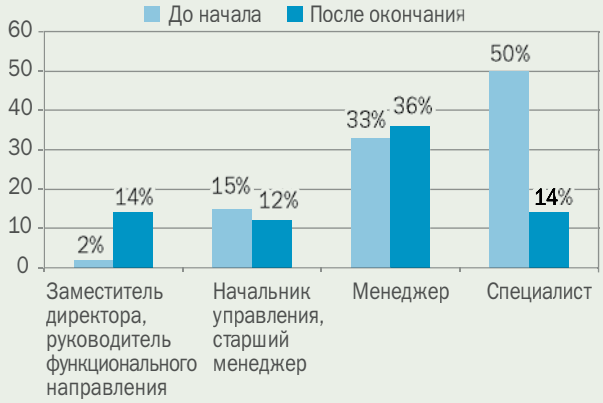
Группа выпускников Talent Pool — 2006 занималась оценкой целесообразности строительства завода «Северсталь Стальные Решения». Предприятие по производству легких стальных конструкций возводится в инвестиционном парке «Шексна». После успешной защиты и начала реализации проекта один из выпускников программы был назначен финансовым директором компании «Северсталь Стальные Решения».

Участники«Talent Pool — 2007 защитились в 2008 г., эффект от внедрения их работ наступит позже. Среди наиболее интересных — «Проектирование IT-инфраструктуры для ТПЗ «Шексна» и «Разработка инструментов по созданию плана освоения перспективных новых видов продукции (НВП)» для Череповецкого металлургического комбината.

По итогам пяти программ (2003–2008) можно привести следующие данные.

Распределение представителей дивизионов и предприятий ОАО «Северсталь» среди участников программы Talent Pool (2003–2008 годы)

Должности участников до начала обучения в программе и после ее завершения (2003–2008 годы)



За время существования программы ее участниками было разработано и реализовано 64 проекта практической направленности для предприятий ОАО «Северсталь».

«Talent Pool показывает искреннюю заинтересованность высшего руководства в подборе и развитии талантливых кадров. В Программе — качественный подбор преподавательского состава. Значимость Программы трудно переоценить. Это лучшее, что мне приходилось изучать в учебном заведении. Появилось стремление думать, анализировать, сравнивать. Я стал осознанно учитывать общие командные интересы при достижении целей».

И. Г. Кораблев,
менеджер генеральной дирекции ОАО «Северсталь»

«Для меня эта программа явилась некой вехой в жизни. До сей поры размеренная жизнь вдруг забила ключом. Одно мероприятие сменяется другим, событие за событием, и когда в этом круговороте находишь решение, понимаешь, что ситуации еще недавно проработаны на тренингах и семинарах, а ты их уже осознанно применяешь в жизни. Talent Pool дает массу возможностей и массу инструментов, теоретическую подготовку, уверенность в своих силах и позитивный настрой — то есть все, что нужно для успеха!»

А. Г. Журавлев,
менеджер по энергетике дирекции по техническому обеспечению ОАО «Северсталь-метиз»

Авиакомпания «Трансаэро»

Комплексная программа развития летного персонала Авиакомпании «Трансаэро»

Сегодня в «Трансаэро» работают около 5 тыс. человек. Авиакомпания, предъявляя к сотрудникам самые высокие требования, ценит в каждом из них профессионализм, высокий уровень ответственности и приверженность корпоративным ценностям.

В свою очередь, «Трансаэро» создает для своих сотрудников привлекательные условия работы и предлагает им широкий спектр социальных возможностей. Комплексная программа развития летного персонала «Трансаэро» включает несколько составляющих: обучение и повышение квалификации, профессиональное развитие и карьерный рост, социальные программы и корпоративная культура.

«Трансаэро» уделяет серьезное внимание подготовке пилотов. Поскольку техника обновляется очень быстро, и программы государственных вузов не успевают за темпами развития отрасли, в компании действуют собственные **Программы обучения и профессионального развития летного персонала**. Занятия по профессиональной подготовке и повышению квалификации проводятся на собственной базе — в сертифицированном Авиационном учебном центре «Трансаэро» и за рубежом — в учебных центрах Великобритании, США, Германии и других стран.

Авиационный учебный центр «Трансаэро» был создан в 1994 году и по праву считается одним из лучших в отрасли. Преподаватели Центра — профессионалы с большим опытом работы в гражданской авиации, многие из которых сами в прошлом закончили школу подготовки «Трансаэро». При выстраивании учебных программ для летного состава и бортпроводников Центр ориентируется на сертификационные требования, международные стандарты и современные методики.

Средняя продолжительность одного цикла обучения — 150–200 часов. По окончании курса слушатели сдают экзамены или компьютерные тесты, на основании которых им выдаются свидетельства. Центр имеет сертификаты на переподготовку летного состава на несколько типов «боингов».

Если в 2006 г. прошли обучение 715 чел., то в 2008 — 1800 чел. И один сотрудник может пройти обучение по нескольким программам.

Дважды в год все пилоты проходят обязательную подготовку за рубежом в специализированных тренажерных комплексах, в ходе которой отрабатываются навыки полетов в любых условиях, включая нештатные ситуации, а также экстремальные метеорологические условия. Особое внимание уделяется взлету и посадке на аэродромах повышенной сложности.

Это дорогостоящие программы, однако «Трансаэро» считает их важным элементом системы обеспечения безопасности. Такая тренировка позволяет поддерживать на самом высоком уровне профессиональные навыки.

В настоящее время в связи с новыми требованиями Международной организации гражданской авиации к уровню владения общим и авиационным английским языком «Трансаэро» уделяет особое внимание подготовке по английскому языку.

В «Трансаэро» у сотрудника есть возможности для профессионального роста. В авиакомпании реализуется **программа**

по развитию карьеры для разных категорий сотрудников. Такой подход к кадрам в сочетании с возможностями повышения квалификации позволяет сотрудникам быстро продвигаться по карьерной лестнице.

Это комплексный непрерывный процесс, требующий системного подхода и планомерного инвестирования. Управление карьерой в компании — это комплекс мероприятий по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста сотрудника исходя из целей и потребностей авиакомпании.

Это справедливо и для летного персонала. Программа развития карьеры у пилотов нацелена, в первую очередь, на профессиональный рост: переход в категорию КВС (командир воздушного судна) или на другие типы самолетов.

По мере профессионального роста и овладения новыми знаниями у пилотов появляется возможность пересесть на более тяжелые воздушные суда. Для этого в «Трансаэро» формируется кадровый резерв из пилотов воздушных судов, прошедших специализированный квалифицированный отбор и потенциально готовых к переходу на следующий уровень профессионального развития при условии соответствия определенным критериям (налет часов в качестве командира воздушного судна, стаж работы в авиакомпании и т. п.).

Для специалистов из числа летного состава, завершающих профессиональную деятельность, также разработаны программы переобучения. Одна из возможностей продолжить работу в компании — преподавание в Авиационном учебном центре.

Заботясь о будущих поколениях пилотов, «Трансаэро» реализует **партнерские программы с вузами**, готовящими специалистов для гражданской авиации. Одна из основных партнерских программ — сотрудничество с Ульяновским высшим авиационным училищем гражданской авиации, которое подразумевает подготовку и повышение квалификации авиационных специалистов с целью их дальнейшего трудоустройства в авиакомпании. «Трансаэро» участвует в организации обучения и производственной практики для курсантов училища, организует стажировки для преподавателей, предоставляет гранты для научно-исследовательских и организационно-методических работ с привлечением аспирантов, молодых специалистов и т. п.

Тот факт, что в авиакомпании работают несколько «летных династий», говорит об эффективности проводимой «Трансаэро» политики в отношении летного персонала.

Работа в «Трансаэро» дает сотрудникам возможность пользоваться рядом социальных гарантий. Компания прикладывает максимум усилий, чтобы сотрудники чувствовали свою социальную защищенность, и помогает им в решении житейских проблем. Для летного состава существуют следующие **социальные программы**:

Медицинское обеспечение.

Сотрудники проходят обязательные медосмотры в поликлинике «Центравиамед». Они также могут пройти обследование и курс лечения в Центральной клинической больнице гражданской авиации.

Курортно-оздоровительные программы.

Летный состав «Трансаэро» за счет средств компании получает путевки в санатории, специализирующиеся на лечении и профилактике заболеваний сердечно-сосудистой системы, нервной системы, опорно-двигательного аппарата и т. д.

Дополнительные выплаты.

В авиакомпании предусмотрены дополнительные выплаты для сотрудников в виде материальной помощи, надбавок за выслугу лет, персональных пенсий. Материальная помощь предоставляется в случае рождения ребенка, вступления в брак, в связи с юбилеем, в сложных жизненных ситуациях.

Обеспечение транспортом.

Для сотрудников, работающих в аэропорту «Домодедово», организован бесплатный проезд на автобусах по двум маршрутам: метро «Домодедовская» — аэропорт и станция «Лобня» — аэропорт.

Сервисные билеты.

Сотрудники имеют право на бесплатный или льготный полет на регулярных рейсах авиакомпании. Условия предоставления льготы зависят от стажа работы. Сотрудники, отработавшие в компании более трех лет, получают право на льготные путешествия вместе с членами своей семьи.

Дополнительные программы.

Сотрудники могут рассчитывать на помощь «Трансаэро» в получении ипотечных кредитов и беспроцентных ссуд. В компании также действуют корпоративные тарифы сотовой связи и корпоративные тарифы на добровольное медицинское обслуживание для сотрудников и членов их семей. Сотрудники обеспечены форменной и спецодеждой. В компании существует практика выплаты персональных пенсий.

Расходы на социальные выплаты и льготы, предоставленные работникам, возросли с 2006 по 2007 год на 82%. Средняя величина затрат на одного работника за то же время выросла на 23%.

Авиакомпания уделяет особое внимание формированию **корпоративной культуры**, создавая комфортную атмосферу для реализации профессионального и творческого потенциала сотрудников, а также поддерживает семейные ценности и преемственность традиций.

«Трансаэро» создает такие условия, чтобы каждый сотрудник считал компанию вторым домом. Как в любой хорошей семье, в компании есть свои традиции и праздники: День рождения компании и День бортпроводника.

В 2007 году в авиакомпании впервые был проведен конкурс «Если бы я был руководителем подразделения». Каждый работник мог предложить свой управленческий проект или решение какого-либо конкретного вопроса. Для руководства и топ-менеджмента результаты конкурса стали настоящим открытием — многие работники, которых знали только с профессиональной стороны, проявили себя как талантливые менеджеры.

Поощряется развитие вертикальных связей между руководством и работниками и горизонтальных — между представителями разных подразделений. Оперативную информацию о жизни компании сотрудники могут получить на внутреннем сайте, а также на страницах корпоративной газеты. Оба ресурса имеют систему обратной связи.

Традиция компании — проведение среди сотрудников и членов их семей различных конкурсов. Традиционным стал конкурс «Лучший по профессии», лауреатами которого в 2007 году были признаны восемь работников «Трансаэро». В 2008 г. конкурс был расширен номинацией «Лучший сотрудник». Общее число победителей по всем номинациям составило 16 чел. Поддерживая семейные ценности, компания организует культурные и творческие мероприятия. Ежегодный конкурс рисунка «Мои мама и папа работают в «Трансаэро» очень полюбился и детям, и взрослым. С каждым годом в этом ярком творческом празднике все больше участников.

Компания поддерживает детей сотрудников в торжественные моменты их жизни. Так, в первый день нового учебного года проводится День первоклассника. Сотрудникам, чьи дети впервые идут в школу, предоставляется выходной, а ребенок получает памятный подарок.

Одной из интересных традиций в «Трансаэро» стали экскурсии в аэропорт Домодедово для сотрудников и членов их семей. В 2008 г. в экскурсиях приняло участие 500 чел.

Большое внимание уделяется формированию в коллективе здорового образа жизни и развитию корпоративного спорта. В «Трансаэро» создана футбольная команда, которая принимает участие в отраслевых российских и зарубежных соревнованиях.

Руководство авиакомпании активно вовлекает сотрудников в благотворительные волонтерские программы. Для «Трансаэро» это не разовые «субботники», а часть корпоративной культуры, основанной на гуманистических ценностях, развитии инициативы и креативности. В компании успешно реализуется программа корпоративного волонтерства «Путешествие в страну Трансаэро».

Группа компаний «Сибирский аграрный холдинг»

Корпоративная социальная программа «Мобилизация лидеров САХО»

Группа компаний «Сибирский аграрный холдинг» (САХО) является одним из лидеров агропромышленного комплекса страны по динамике развития. Работая в четырех федеральных округах России, имея собственное производство в Италии и филиалы в СНГ, САХО уверенно добивается признания на мировом рынке. Холдинг объединяет сельскохозяйственные предприятия в Новосибирской и Ростовской областях, дочерние агрохолдинги в Тульской и Ульяновской областях, элеваторы в Новосибирской, Омской, Тульской и Ульяновской областях, завод по производству концентрированных соков в Искитиме и химический завод «САХО-Химпром» в Куйбышеве (оба Новосибирская область), сбытовую сеть федерального масштаба, компанию по химобработке полей «Агросервис», предприятия по выпуску хлебопекарного оборудования и комплектующих Bassanina и Meccanica Marcon (Италия). Площади сельхозугодий САХО составляют около 400 тыс. гектаров. Хлебобулочную и кондитерскую продукцию под принадлежащим САХО брендом «Хлебница» выпускают 16 заводов в Новосибирской, Московской, Омской и Тульской областях и в Алтайском крае. Общая численность работников составляет более 6 тыс. человек.

В основе философии бизнеса холдинга лежит выход на лидирующие позиции по всем ключевым направлениям деятельности. Решение столь масштабных задач невозможно без мобилизации коллектива. Концепция мобилизации заключается в создании таких условий, когда сотрудники при осуществлении своей деятельности сознательно и добровольно прикладывают незаурядные усилия. Холдинг реализует комплексный подход по мобилизации лидеров с первых лет своего существования. Первые мероприятия в этой сфере были проведены в 2001 году. В 2003 году данное направление деятельности было оформлено в программу «Мобилизация лидеров САХО».

Цель Программы заключается в создании условий для гармоничного личностного развития сотрудников предприятий холдинга и мобилизации каждого профессионала на качественные достижения в деле развития российского сельскохозяйственного производства.

К целевой аудитории Программы относятся сотрудники подразделений группы компаний, проявляющие качества лидеров, стремящиеся к профессиональному самосовершенствованию и карьерному росту.

В рамках Программы решаются следующие задачи:

1. Создаются условия для профессионального и личностного роста сотрудников. Благоприятствуя личностному и профессиональному росту персонала, холдинг способствует тому, чтобы сотрудники совершенствовали свои компетенции и были открыты для инновационных идей.

2. Происходит мобилизация сотрудников, относящихся к лидерскому ресурсу САХО.

3. Создается атмосфера, благоприятная для формирования в коллективе новых лидеров. Новые сотрудники, попадая в эту атмосферу, проникаются командным духом, стремятся повысить эффективность своей деятельности, мобилизуются на решение корпоративных задач.

4. Формируется кадровый резерв для руководящих позиций в структуре САХО.

Мобилизация лидеров САХО осуществляется по двум основным направлениям: создание условий для профессионального и личностного роста персонала и мобилизация статусных и неформальных лидеров САХО.

Создание условий для профессионального и личностного роста персонала

САХО ежегодно отмечает выдающихся сотрудников. Система поощрения трудовой инициативы «Золотой фонд САХО» включает семь наградных ступеней, каждая из которых сопровождается определенным набором бонусов.

Диплом «За личный вклад» получают те, кто недавно трудится в холдинге, но уже успел заявить о себе как о перспективном специалисте.

«Благодарственным письмом руководителя подразделения» поощряют ведущих сотрудников департаментов.

«Благодарностью Совета директоров» отмечаются ведущие подразделения САХО.

«Грамота Совета директоров» — это награда для ответственных сотрудников, которые конкретными делами продемонстрировали высокую степень личной лояльности компании.

Наиболее выдающиеся сотрудники награждаются «Почетной грамотой Совета директоров».

«Золотого знака САХО» может быть удостоен сотрудник с опытом стабильно успешной работы в компании, входящий в число формальных и/или неформальных лидеров коллектива, поддерживающих командный дух САХО и на деле воплощающих миссию компании.

Высшую награду — «Бриллиантовый знак САХО» — получают наиболее профессиональные, мобильные, лояльные и ответственные сотрудники группы компаний.

Участник «Золотого фонда САХО» пользуется определенными привилегиями и бонусами, в том числе увеличенным лимитом на мобильную связь, интернет-трафика, сертификатами на посещение образовательных и развивающих семинаров или учебных курсов, спортивных секций.

Система «Золотого фонда САХО» выстроена таким образом, чтобы сотрудник, получивший «Благодарственное письмо», совершенствовал свой профессионализм, брался за выполнение ответственных задач и стремился стать обладателем «Золотого знака». Динамика увеличения количества награжденных «Золотым знаком САХО» свидетельствует о действенности этой системы.

Работники холдинга, награжденные «Золотым знаком», являются идеологическим ядром группы компаний. Они доводят до коллектива миссию холдинга и философию ведения бизнеса. Компания способствует развитию профессиона-

лизма таких лидеров, помогает им получить дополнительное образование.

В 2006 году САХО направил на программу «MBA-Агробизнес» группу топ-менеджеров. Программа «MBA-Агробизнес» является совместным проектом Министерства сельского хозяйства РФ, Российского государственного аграрного университета им. К. А. Тимирязева и Санкт-Петербургского международного института менеджмента. Кроме того, в 2006–2007 годах первый представитель САХО успешно прошел обучение в Aston Business School (Великобритания). Практика содействия получению дополнительного высшего образования с каждым годом становится в САХО все более массовой.

Холдинг возрождает лучшие традиции отечественного агропроизводства, поощряя проявление лидерских качеств работников своих растениеводческих и животноводческих хозяйств в ходе трудовых соревнований. Ежегодно по окончании посевной и уборочной кампаний на основе производственных показателей определяются лучшие трактористы и комбайнеры, а также лучшие сельхозпредприятия. Аналогичные соревнования проводятся среди животноводов и работников химического производства.

Мерилом эффективности профессионального роста являются традиционные конкурсы на звание лучшего по профессии, которые, как правило, приурочены к профессиональным праздникам.

Стали традиционными конкурсы профессионального мастерства среди механизаторов и животноводов холдинга, которые проводятся с 2005 года. С 2006 года проводятся конкурсы профессионального мастерства среди хлебопеков, а в 2008 году аналогичные соревнования были впервые организованы и для сотрудников транспортных подразделений САХО.

Дом отдыха САХО, расположенный в Новосибирской области, является постоянной базой для проведения семинаров и круглых столов, где специалисты отдаленных региональных подразделений холдинга получают возможность обменяться опытом. Только в 2007–2008 годах здесь было проведено более 20 семинаров и мастер-классов.

Группа компаний САХО, в состав которой входят итальянские заводы по выпуску хлебопекарного оборудования, активно сотрудничает с зарубежными специалистами отрасли, признанными экспертами мирового уровня. Один из таких консультантов, владелец сети пекарен в Италии Джулиано Мэлли в 2005–2008 годах проводил мастер-классы на нескольких предприятиях холдинга.

В рамках Программы осуществляются и зарубежные стажировки пекарей и технологов: они проводятся в Италии, в сети пекарен династии Мэлли. В 2006 году такую стажировку прошел сотрудник департамента хлебопекарных предприятий, который в настоящий момент является директором федеральной сети хлебозаводов САХО, в 2008 году — сотрудники Славгородского и Звенигородского хлебозаводов холдинга.

В 2008 году САХО создал собственную базу для обучения и повышения квалификации сотрудников хлебопекарного направления. К запуску готовится Учебный центр САХО, расположенный в с. Кирза Новосибирской области. Центр станет площадкой, где пекари и технологи смогут получать теоретические знания по своей профессии, а затем в специально оборудованном учебном цехе отрабатывать эти знания на практике. Специалисты отдела инновационных технологий САХО совместно с преподавателями профильных вузов разработали стандартные для холдинга курсы обучения кадров.

Стимулируя стремление сотрудников к личностному развитию, САХО развивает корпоративный спорт. На базе существовавшего с 2000 года спортивно-патриотического клуба «Лидер» в 2007 году в новосибирском офисном центре холдинга открылся спорткомплекс, где можно заниматься большим теннисом, баскетболом, волейболом, аэробикой, восточными единоборствами и др. График тренировок составлен с учетом того, чтобы сотрудникам было удобно заниматься спортом после работы.

С 2006 года холдинг организует соревнования по бильярду среди сотрудников. В течение трех лет «Турнир САХО по бильярду» проводится совместно с Новосибирской областной Федерацией бильярдного спорта.

Предприятия холдинга выступили организаторами открытого чемпионата по мини-футболу на Кубок САХО. Сегодня эти соревнования стали массовым межрегиональным спортивным событием, укрепляющим людей в их стремлении вести здоровый образ жизни. Ежегодно в чемпионате принимают участие команды подразделений холдинга, других сельхозпредприятий, представителей органов власти.

В 2008–2009 годах во всех своих подразделениях САХО проводит первую корпоративную спартакиаду, которая, по идее организаторов, должна стать традиционным спортивным мероприятием холдинга.

С 2002 года топ-менеджеры и руководители подразделений САХО, являющиеся статусными и неформальными лидерами, испытывают и развивают свои лидерские качества в экстремальных условиях — в ходе корпоративных экспедиций в труднодоступные районы Сибири и Дальнего Востока. В 2002–2008 годах экспедиции проходили на Алтае, Байкале, Камчатке, в Хакасии, Эвенкии, Тыве. Экстремальный туризм стал популярным среди мужской половины лидеров САХО. Предполагается, что в дальнейшем коллективные корпоративные туры, способствующие мобилизации, будут организованы и для женщин — лидеров холдинга.

Оперативные коммуникационные функции программы выполняет ежемесячная корпоративная газета — «Республика САХО», созданная в 2004 году. Отражая жизнь холдинга, газета выступает коммуникативной площадкой для статусных и неформальных лидеров.

В более локальном качестве аналогичную функцию реализует проект «Умные идеи». Он начат в 2006 году для поддержки инициативных сотрудников, стремящихся улучшить внутреннюю жизнь компании. На каждом предприятии установлены специальные ящики для сбора предложений работников по улучшению деятельности холдинга и решению актуальных проблем. Выемка писем производится ежемесячно. Специальная комиссия, которую возглавляет Председатель Совета директоров САХО, поощряет авторов лучших идей, принятых к реализации.

С 2003 года одним из важнейших коммуникативных инструментов Программы стали корпоративные конференции. Сначала они проводились в форме ежегодных собраний руководителей подразделений холдинга, в ходе которых происходил обмен информацией об итогах работы за год, обсуждение перспективных планов и направлений развития холдинга. По мере развития группы компаний и расширения географии присутствия возникла потребность в повышении статуса таких конференций, придания им образовательной направленности.

Реализация Программы мобилизации лидеров САХО продолжается, однако уже сейчас можно говорить о следующих предварительных результатах:

- Повысилась личная успешность сотрудников, растет сплоченность команды САХО. Повышается эффективность работы руководителей и рядовых сотрудников, работающих в холдинге.
- Пропагандируются ценности здорового образа жизни, развиваются массовые виды спорта.
- Создаются условия для профессионального роста персонала, поощряются сотрудники, заинтересованные в повышении квалификации. Отмечается профессиональное развитие и карьерный рост сотрудников внутри компании.
- В результате повышения квалификации топ-мененджмента совершенствуется процесс управления, увеличивается инвестиционная привлекательность группы компаний.
- Создаются благоприятные условия для формирования лидерских качеств молодого поколения. Подрастающее поколение получает представление о сфере АПК — стратегической отрасли российской экономики.

Костромаэнерго

Программа развития системы управления персоналом

В 2008 году в филиале ОАО «МРСК Центра» — «Костромаэнерго» работало свыше 1500 человек, из них около 60% — рабочие и служащие, 40% — руководители и специалисты. 30% составляли работники с высшим образованием (30,2% в 2007 году), причем 13% из их числа — рабочие. 57% работников — лица молодого и среднего возраста. Активная текучесть кадров в филиале составила 5,5% (в 2007 г. — 4,5%).

В целях построения эффективной, соответствующей современным требованиям кадровой политики в «Костромаэнерго» по согласованию с ОАО «МРСК Центра» была разработана программа развития системы управления персоналом на 2006–2010 годы, призванная помочь акционерному обществу полнее раскрыть и использовать творческий потенциал работников.

В результате анализа действующей кадровой политики в «Костромаэнерго» была принята кадровая стратегия, предполагающая проведение активной политики, направленной на формирование собственных кадров на основе повышения их профессионализма и развития.

Стратегия развития компании направлена на осуществление эффективного **планирования человеческих ресурсов**. «Костромаэнерго» проводит оценку потребностей компании в персонале. Для этого осуществляются анализ рынка труда, подбор и адаптация персонала, управление карьерой и работа с кадровым резервом. Компания обеспечивает своевременный и объективный отбор кандидатов на рынке труда, а также формирование и развитие внутреннего кадрового резерва. В «Костромаэнерго» последовательно проводится политика, направленная на изменение качественного состава персонала. В результате этого повышается уровень квалификации кадров.

В 2008 году на работу в «Костромаэнерго» было принято 53 молодых специалиста — выпускников дневных отделений вузов и ССУЗов. Заключены договора на прохождение производственной практики в компании студентов Костромской государственной сельскохозяйственной академии, Костромского государственного технологического университета и Костромского энергетического техникума. Для студентов проводятся дни открытых дверей и экскурсии на энергетические объекты филиала «Костромаэнерго». Налажена работа с руководствами вузов и техникумов по трудоустройству выпускников в производственные отделения. На заочных отделениях вузов без отрыва от производства учатся 9 человек, ССУЗов — 3 человека.

Первый директор ТЭЦ-2 П.И. Смирнов и директор по работе с персоналом Н.Н. Муравьёва

Предприятие занимается развитием своих работников, одной из форм которого является процесс **планирования и развития карьеры кадрового резерва**. Развитие карьеры предполагает совместные усилия работника, его непосредственного руководителя и сотрудника отдела управления персоналом и направлено на оптимизацию использования персонала, усиление его мотивации, придание целевого характера профессиональному обучению.

Для обеспечения постоянного профессионального и карьерного роста, высокой работоспособности в компании проводится **обучение персонала**, включающее профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации, соревнования по профессиональному мастерству.

В филиале применяются различные формы обучения персонала — индивидуальное и групповое, внешнее и внутреннее, с отрывом и без отрыва от производства. В ходе обучения применяются такие методы, как самообучение и саморазвитие, наставничество, стажировки, институт дублеров. Помимо традиционных семинаров и тренингов используются долгосрочные академические программы учебных заведений (программы среднего специального образования, программы бакалавриата, специалистов, магистратуры и др.)

Особая форма развития и обучения персонала — соревнования профессионального мастерства. Ежегодно на базе одного из районов электрических сетей проводится конкурс «Лучший по профессии». Подготовка к соревнованиям начинается задолго до их проведения. Соревнования помогают оттачивать умения и навыки, служат хорошей школой для пришедшей на предприятие молодежи. Именно высокий уровень квалификации и ответственности электромонтеров позволяет оперативно реагировать на любые аварийные отключения электроэнергии в сетях, устранять их в максимально сжатые сроки, обеспечивая при этом безопасное производство. В «Костромаэнерго» проходят также соревнования электромонтеров по ремонту подстанционного оборудования и устройств релейной защиты (РЗА) подстанций 35–110 кВ.

Наряду с соревнованиями в рамках системы управления охраной труда один раз в год в филиалах компании проходит День мастера. Его цель — повышение технических и экономических знаний мастеров, совершенствование практических навыков, пропаганда передовых методов труда. По результатам соревнований профессионального мастерства участники поощряются денежными премиями, ценными подарками и грамотами, что способствует повышению мотивации работников компании.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации рабочих и инженерно-технических работников «Костромаэнерго» в 2008 году в основном проходила в отделении дополнительного образования Костромского энергетического техникума. В течение года прошли обучение 650 человек, в том числе 331 рабочий, 319 специалистов и руководителей. Из них: подготовлено 55 новых рабочих, 24 человека получили вторую профессию.

В институтах повышения квалификации Москвы, Санкт-Петербурга, Иваново, Белгорода прошли обучение 192 руководителя и специалиста.

Одним из направлений повышения мотивации персонала является **выдвижение в кадровый резерв** на руководящие должности. Кадровый резерв ОАО «Костромаэнерго» подразделяется на четыре группы в зависимости от уровня должности, на которую планируется подготовка резервиста.

При отборе кандидатов в кадровый резерв в первоочередном порядке рассматриваются кандидатуры перспективных специалистов и руководителей, работающих в структурных подразделениях компании. Основными критериями оценки кандидатов для включения в кадровый резерв на руководящие должности являются: стаж работы не менее одного года, возраст от 22 до 50 лет, высокая профессиональная квалификация и компетентность, хорошие результаты производственной деятельности. Кандидат должен продемонстрировать организаторские способности, коммуникативные навыки, хорошую обучаемость и стремление к саморазвитию, соответствующее состояние здоровья.

Для каждого кандидата на руководящую должность из внутреннего резерва составляется индивидуальный план подготовки, направленный на развитие профессиональных, деловых и личностных качеств резервиста до уровня, требуемого по планируемой к замещению должности.

Резерв, сформированный в 2007 году, является основой для назначения на руководящие должности при изменении организационной структуры «Костромаэнерго».

Система оплаты труда и мотивации персонала направлена на формирование мотивации сотрудников на инициативное и эффективное достижение целей компании. Прирост среднемесячной заработной платы в 2008 году по сравнению с 2007 годом составил 2879,8 рублей (16,7%). При этом индекс потребительских цен в РФ составил 111,9%. Уровень среднемесячной заработной платы на предприятии выше средней в промышленности по Костромской области на 70%.

Уровень оплаты труда по категориям работников в среднем за месяц (тыс. руб.)

Средством мотивации персонала, способствующим более рациональному использованию кадрового потенциала, служат **социальные программы** компании. Особое внимание «Костромаэнерго» уделяет сохранению и укреплению здоровья персонала, организации спортивно-массовых мероприятий, расширению социальной поддержки действующих и бывших работников компании, поддержке молодых специалистов.

В Компании разработана и действует **Программа негосударственного пенсионного обеспечения**, утвержденная решением Совета директоров от 25 января 2005 года. Программа включает два основных пенсионных плана. Паритетный план представляет собой разновидность негосударственного пенсионного обеспечения, при котором работник и компания совместно в определенной пропорции и по определенным правилам финансируют пенсионное обеспечение работника. В рамках корпоративного плана предусмотрены программы «Поддерживающая», «Стимулирующая» и «Особые заслуги».

Действует также **Программа добровольного медицинского страхования**, которая обеспечивает социальную поддержку работников «Костромаэнерго» при пользовании медицинскими услугами, не входящими в систему обязательного медицинского страхования. Программа функционирует на основании индивидуальных договоров. В компании принята Программа страхования от несчастных случаев, направленная на социальную поддержку работников. Страховые выплаты производятся в соответствии с категориями работников, определенными компанией.

Для организации целенаправленной политики выявления и повышения индивидуального вклада каждого работника в работу предприятия разработана **система оценки персонала**. «Костромаэнерго» рассматривает оценку персонала как необходимый элемент согласования интересов работника и работодателя, инструмент оценки вклада каждого работника в достижение целей предприятия. Система оценки персонала призвана стимулировать активность и профессионализм работников компании.

В соответствии с разработанной программой развития системы управления персоналом «Костромаэнерго» на 2006–2010 годы и Коллективным договором на 2007–2008 годы. С 2007 года в «Костромаэнерго» начала использоваться система оценки трудового вклада работников для выплаты вознаграждения по итогам года, учитывающая реальный вклад каждого сотрудника в работу всего предприятия. До этого базой для начисления вознаграждения по итогам года служил стаж каждого работника в ОАО «Костромаэнерго». Положительные моменты введения новой системы для выплаты вознаграждения очевидны:

- учитывается вклад каждого работника в деятельность всего предприятия;
- повышается мотивация персонала к труду;
- достигается справедливое распределение вознаграждения между работниками.

Система выплаты вознаграждения по итогам работы за год на основе оценки трудового вклада работников «Костромаэнерго» построена следующим образом. Каждый руководитель структурного подразделения проводит оценку своих подчиненных. В качестве критериев оценки берутся следующие показатели: количество выполняемой работы, качество и отношение труду. По каждому показателю присваивается от одного до пяти баллов. Каждому баллу соответствует определенный параметр в соответствии с Коллективным договором «Костромаэнерго» на 2007–2008 годы. Например, по параметру «количество»: 1 балл — систематически не выполнял нормативы; 2 балла — было два и более случаев невыполнения нормативов; 3 балла — был отдельный случай невыполнения норматива; 4 балла — всегда укладывался в заданные нормативы; 5 баллов — стабильно перевыполнял норму (план, задание). Исходя из суммы баллов по результатам проведения оценки отдельного работника по всем трем параметрам, определяется индивидуальный коэффициент, влияющий на размер вознаграждения.

По результатам проведения оценки трудового вклада персонала «Костромаэнерго» за 2007 и 2008 годы было установлено, что у большинства работников размер вознаграждения по сравнению с предыдущими годами вырос (учитывая ежеквартальную индексацию). Это свидетельствует о более справедливом распределении фонда на выплату вознаграждения, а также о внедрении более эффективной системы премирования персонала по результатам работы за год.

Кадровая стратегия Общества заключается в постепенном переводе трудовых коллективов из объектов в субъекты управления, что подразумевает, в том числе, принятие личной и коллективной ответственности за все происходящее на предприятии. Немаловажное направление в работе с персоналом — это система **управления трудовой дисциплиной**. Она призвана обеспечить индивидуальную и коллективную ответственность работников за соблюдение норм и правил взаимодействия, направленного на инициативное и эффективное достижение целей компании.

В борьбе с нарушениями трудовой дисциплины предпочтение отдается профилактике условий, провоцирующих нарушения. Такие меры, по сравнению с репрессивными, не приводят к моментальному результату, но дают более длительный эффект.

Особое внимание уделяется сохранению и укреплению здоровья персонала, организации спортивно-массовых и культурно-просветительных мероприятий. Энергетики участвуют в круглогодичной спартакиаде. В коллективе популярны конкурсы, смотры, коллективный отдых в выходные и праздничные дни. Для этого арендуются спортивные залы, бассейны, фитнес-клубы.

В 2007 году «Костромаэнерго» стало победителем VII Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» и было удостоено почетного звания «Организация высокой социальной эффективности — 2007 в энергетике». В 2007 году по итогам отраслевого конкурса Объединения «РаЭл» «Костромаэнерго» заняло первое место в номинации «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики». В 2008 году победа «Костромаэнерго» была отмечена серебряным кубком объединения «РаЭл» и дипломом в номинации «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике». «Костромаэнерго» было также удостоено диплома финалиста в номинации «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики» и диплома за обнародование открытого социального отчета в 2007 году на отраслевом конкурсе «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике».

ОАО «Объединенные электротехнические заводы»
Развитие кадрового потенциала

На протяжении более чем 70-летней истории электротехнических и электромеханических заводов, ныне входящих в ОАО «ЭЛТЕЗА», задача развития кадрового потенциала всегда рассматривалась в качестве основополагающего фактора формирования эффективного производства. В этой связи компания решает задачу постепенного построения системы экономических стимулов и мотиваций участия персонала в повышении эффективности корпоративной деятельности, наряду с возрастанием роли личной социальной ответственности, предоставляющей работникам большую возможность социального выбора.

Характер и особенности производственного процесса на предприятиях требуют достаточно высокого образовательного уровня персонала. Сегодня работники с высшим и средним профессиональным образованием составляют 43,8% от общей численности производственного персонала, в том числе около 65% специалистов имеют профильную специализацию. Семнадцать процентов занимающих рабочие должности имеют высшее и среднее специальное образование. Около 5% работников совмещают работу с вечерним, заочным и дистанционным обучением.

С 2007 года в целях формирования стабильного ядра специалистов в долгосрочной перспективе введена практика заключения индивидуальных договоров с будущими специалистами об оплате компанией их обучения с обязательством распределения на заводы после окончания учебы. Ряд предприятий заключили договоры о целевой подготовке специалистов с учреждениями профессионального образования. Предполагается, что в ближайшие три года эта договорная система позволит удовлетворить кадровые потребности в специалистах профильных направлений и обеспечит до трети притока молодых специалистов, необходимых в связи с переходом к новым технологиям, и замещением выбывающего состава работников. Развитие в этой области в известной мере сдерживается темпами роста стоимости учебы.

Действовавшая ранее система подготовки специалистов с начальным профессиональным образованием по таким специальностям, как сборщик и наладчик электронного оборудования и компонентов, станочник и литейщик, оказалась в значительной степени свернутой и не получила соответствующего замещения на региональном уровне, отвечающего возрастающим потребностям предприятий, поэтому на заводах компании в качестве частично обеспечивающей меры используются программы первоначального обучения на рабочих местах и наставничество. По этим программам готовится примерно 50% рабочего пополнения предприятий.

В связи с постоянным внедрением на предприятиях ОАО «ЭЛТЕЗА» современных технологий, нового оборудования и освоением производства новой и модернизированной продукции, а также необходимостью перестройки управления развивается система повышения квалификации и переподготовки персонала, в том числе освоения новых и дополнительных профессий для обеспечения внутренней ротации работников при организационно-штатных и производственно-технологических изменениях. Такие программы реализуются, как правило, через отделения послевузовского обучения специализированных учебных центров и образовательных учреждений. При планировании пере-

подготовки специалистов учитываются такие факторы, как производственная необходимость, а также желание работника получить дополнительные знания, профессиональные навыки и более высокую квалификацию. Часть работников направляется на оплачиваемую компанией учебу на условиях обязательства работника после ее окончания проработать на предприятии от одного года до трех лет. Эти условия фиксируются в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

Сформированная система позволила обществу только за 2008 год осуществить переподготовку трети всего состава руководителей и специалистов, из них свыше 230 высококвалифицированных работников прошли профессиональную подготовку в специализированных центрах. За последние три года около 20 руководителям и специалистам были предоставлены краткосрочные стажировки и ознакомительные встречи в зарубежных компаниях по производству электронного и электротехнического оборудования. В 2008 году обеспечена квалификационная переподготовка почти 600 рабочих. Все эти направления работы по развитию профессионального потенциала персонала ОАО «ЭЛТЕЗА» намерено развивать и в дальнейшем.

Внимание компании постоянно сосредоточено на необходимости обеспечения хороших условий труда, минимизации последствий воздействия вредных факторов. В последние

два года на всех предприятиях проведены работы по ремонту, переоборудованию и переоснащению мест отдыха персонала, душевых, раздевалок и туалетов. На ряде заводов функционируют медицинские кабинеты, предназначенные для неотложной помощи, медицинских осмотров, стоматологического лечения. В соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями на всех предприятиях созданы уютные помещения, оснащенные плитами и холодильниками, где можно пообедать. На пяти заводах работают столовые и буфеты, небольшие магазины с товарами первой необходимости. Обеды в столовых отпускаются по себестоимости.

На некоторых предприятиях созданы небольшие спортивные залы, а также площадки для ежедневных физкультурных занятий, пользующиеся популярностью у персонала.

Совместно с профсоюзным комитетом ежегодно проводятся летняя и зимняя межзаводские спартакиады. Заводская команда Армавирского ЭМЗ завоевала в этом году первое место в городских соревнованиях «За единую и здоровую Кубань». На Камышловском и Армавирском ЭМЗ сложились и успешно развиваются самодеятельные коллективы.

В трудовых отношениях основным социальным ориентиром остается уровень заработной платы, ее соотношение с предложениями других участников рынка труда. По сравнению с 2005 годом в 2008 году размер средней заработной платы по компании в целом вырос более чем на 55%. На протяжении ряда лет заработная плата в филиалах общества, за исключением Санкт-Петербургского завода электротехнического оборудования и Лосиноостровского электротехнического завода, стабильно превышает региональные показатели. Достигнуты опережающие темпы роста производительности труда в сравнении с ростом заработной платы. За три года производительность труда по обществу возросла почти в два раза.

Здоровье, поддержка здорового образа жизни и безопасность труда

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ»
«Здоровье корпорации — путь к эффективному бизнесу»

ОАО «Аэрофлот — российские авиалинии»
Программа санаторно-курортного лечения и оздоровления работников и членов их семей

ОАО «АКРОН»
Программа «Здоровье»

ОАО «Аэропорт Кольцово»
(Группа компаний «Ренова»)
Реализация политики в сфере охраны труда и промышленной безопасности

ООО «Газпром добыча Надым»
Промышленная профилактическая медицина как составляющая социальной политики

Группа компаний «БВК»
Программа «Здоровье»

Монди СЛПК
«Оздоровление работников Открытого акционерного общества «Монди Сыктывкарский лесопромышленный комплекс»

ОАО «ТАГМЕТ»
Целевая программа «Здоровье, досуг и отдых»

ОАО «ТрансКонтейнер»
Оздоровительная программа для сотрудников компании

ОАО «Росжелдорпроект»
Программа оздоровления и отдыха сотрудников

ОАО «КорСсис»
Медико-психологический центр диагностики и реабилитации

ОАО «ГАО ВВЦ»
Программа «Здоровье сотрудников и членов их семей»

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ»

«Здоровье корпорации — путь к эффективному бизнесу»

ФК «УРАЛСИБ» придерживается философии социально ответственного бизнеса. В 2007–2008 гг. корпорация реализовала более 100 крупных проектов, среди которых и социальные программы, ориентированные на сотрудников.

Руководство ФК «УРАЛСИБ» осознает, что инвестиции в здоровье сотрудников выгодны и приносят прибыль. Эта позиция администрации сочетается с правильно подобранной командой специалистов и, конечно же, находит полную поддержку со стороны коллектива.

Социальная политика корпорации в сфере сохранения здоровья сотрудников включает в себя несколько стратегий:

- проведение программ по здоровому образу жизни;
- повышение физической активности сотрудников через проведение командно-спортивных мероприятий;
- обеспечение сотрудников медицинской помощью;
- организация санаторно-курортного лечения и отдыха сотрудников;
- создание благоустроенного рабочего места.

Ежегодно в корпорации проводится мониторинг здоровья сотрудников, где выявляются вредные поведенческие факторы риска: курение, нездоровое питание, низкая физическая активность, повышенное артериальное давление, высокий холестерин крови и другие. На снижение указанных факторов риска направлены специально разработанные программы: кампания по отказу от курения «Брось курить и победи!», кампания «Неделя физической активности» и др.

Кампания «Брось курить и победи!» была организована в корпорации в помощь курящим сотрудникам, желающим избавиться от этой вредной привычки. Кампания «Брось курить и победи!» — единственная массовая кампания, которая проводилась в ста странах и зарекомендовала себя как позитивный привлекательный способ отказаться от курения сразу очень многим курильщикам. Бросать курить в ходе кампании всегда легче, особенно если участники — твои коллеги. В ФК «УРАЛСИБ» вместе решили бросить курить 677 сотрудников из 92 городов России. Средний возраст участников — 30 лет, из них 63% мужчин и 37% женщин. Столько же некурящих или бросивших курить помогали им выдержать это испытание. Остальные сотрудники внимательно наблюдали за своими коллегами: кто-то поддерживая и искренне веря, что его коллеге удастся бросить курить и выиграть приз, кто-то скептически, с недоверием. Бросили курить 42% участников. Победители кампании получили денежные призы в размере 150 тыс. и 100 тыс. рублей.

Значительную часть программы по привлечению к здоровому образу жизни составляют спортивные мероприятия. Работа в финансовых компаниях связана с малоподвижным образом жизни, что неблагоприятно сказывается на здоровье персонала. Корпорация способствует повышению физической активности своих сотрудников, организуя спортивные игры и обеспечивая возможность

посещения бассейна или спортивного клуба. Ежегодно проводятся соревнования по футболу, волейболу, большому и настольному теннису, в которых участвуют команды из разных российских регионов, где имеются филиалы корпорации.

Во время недель физической активности каждый сотрудник может оценить уровень своей физической тренированности. В ходе так называемой «лестничной пробы» сотрудникам предлагалось подняться вверх по лестнице на четыре этажа. После такой нагрузки измерялся пульс, степень одышки. Самые тренированные награждались поощрительными спортивными подарками. Оценка физической тренированности — это мотивация к тому, чтобы быть более физически активным, а следовательно, противостоять болезням, иметь хорошую физическую форму, хорошо выглядеть.

Одним из важных факторов для сохранения здоровья является питание. Чтобы питание сотрудников корпорации было более здоровым, проводится акция «Светофор». Все блюда в корпоративных кафе промаркированы зеленым, желтым и красным цветом в зависимости от их состава и пользы для здоровья. Зеленый цвет означает, что эти блюда должны составлять основу ежедневного питания и могут употребляться без ограничений. Они низкокалорийные, нежирные, содержат мало соли и обладают полезными свойствами. Блюда с маркировкой желтого цвета рекомендуется употреблять в ограниченном количестве. Внизу карточки есть сноска «Внимание», в которой разъясняется, почему данное блюдо имеет ограничения. Потребление продуктов с красной маркировкой следует свести к минимуму. Они содержат избыток животного жира (источник холестерина), и/или много соли (фактор риска артериальной гипертензии), и/или избыток простых сахаров, которые способствуют избыточной массе тела и повышают уровень сахара крови.

В рамках Программы «Социальная потребительская корзина» на каждого сотрудника выделяется определенная сумма денег, которую он по своему усмотрению может израсходовать либо на приобретение полиса добровольного медицинского страхования (ДМС), либо на санаторно-курортное лечение, либо на занятия в фитнес-клубе.

По программам ДМС сотрудники корпорации получают лечебно-оздоровительную помощь, при этом гарантируются своевременность и высокое качество медицинских услуг, а программы ДМС регулярно пересматриваются и усовершенствуются.

ФК «УРАЛСИБ» обладает и собственной лечебной базой — в удаленном центральном офисе в г. Уфе действует поликлиника, оказывающая помощь сотрудникам корпорации по договорам ДМС. Поликлиника с самого начала создавалась с учетом специфики профессии банковского служащего, поэтому профильными направлениями здесь являются терапия, офтальмология, неврология и лабораторная служба. Прием ведут также врачи других специальностей, действуют процедурный и физиотерапевтический кабинеты, кабинет функциональной и ультразвуковой диагностики. Благодаря современному оборудованию многие болезни удается выявлять на самых ранних стадиях. В начале 2006 года на базе поликлиники был организован фитотерапевтический кабинет — благодаря этому уникальному опыту теперь каждый сотрудник может проконсультироваться с врачом-фитотерапевтом и в течение рабочего дня принимать специально для него приготовленные настои целебных трав.

Снизить заболеваемость и повысить работоспособность сотрудников можно, ограничив воздействие на них вредных факторов окружающей среды в течение рабочего дня. Оригинальным и весьма специфичным для финансово-кредитной сферы методом защиты сотрудников от вредных производственных факторов стала программа благоустройства рабочих мест, в рамках которой офисные помещения корпорации оборудуются кондиционерами, увлажнителями воздуха, очистителями воды.

Другим направлением экологической защиты является оснащение точек подачи питьевой воды во всех офисах высокоэффективными фильтрами, позволяющими очищать воду от микроорганизмов, органических и неорганических примесей и улучшать ее вкусовые качества.

ОАО «Аэрофлот — российские авиалинии»

Программа санаторно-курортного лечения и оздоровления работников и членов их семей

Стратегическая цель ОАО «Аэрофлот» — построение компании международного класса. Одним из главных инструментов достижения этой цели является высококвалифицированный, конкурентоспособный персонал. Исходя из этого, в авиакомпании выстроена стратегия управления персоналом, базирующаяся на повышении производительности труда и повышении мотивации работников, обеспечении возможностей профессионального роста и социальной защищенности персонала.

Программа санаторно-курортного лечения и оздоровления работников и членов их семей наряду с другими социальными проектами компании направлена, в том числе, на формирование главных конкурентных качеств персонала: клиентоориентированности, компетентности, кризисоустойчивости, конструктивности, командности.

Основным нормативным документом, регламентирующим мероприятия по реализации Программы, является действующий Коллективный договор. На его базе, а также с учетом норм федерального законодательства разработана система локальных нормативных актов, регулирующих мероприятия по реализации Программы: Положение о Центральной комиссии ОАО «Аэрофлот» и комиссиях подразделений по социальному страхованию и санаторно-курортному лечению, Положение о порядке организации санаторно-курортного обеспечения работников в ОАО «Аэрофлот» и др.

Важнейшими принципами реализации Программы в ОАО «Аэрофлот» являются ее доступность, гарантированность, плановость и эффективность. Программа реализуется на постоянной основе в сотрудничестве с Фондом социального страхования (ФСС), страховой компанией, различными санаторно-курортными учреждениями и детскими оздоровительными центрами (ДОЦ). Ее целевой аудиторией являются:

- работники авиакомпании, имеющие направление санаторно-отборочной комиссии на лечение;
- члены семей работников авиакомпании — дети в возрасте от 4 до 15 лет;
- супруг/супруга работника авиакомпании — победителя конкурса «Лучший по профессии».

Цели Программы:

- оздоровление работников авиакомпании и членов их семей;
- снижение уровня заболеваемости, восстановление трудового потенциала работников;
- профилактика и сокращение роста профессиональных заболеваний;
- обеспечение психологической и физической устойчивости работников;
- повышение производительности труда;
- улучшение социально-психологического климата в коллективе.

Бюджет Программы утверждается ежегодно с учетом финансовых возможностей авиакомпании и средств, выделенных ФСС. Бюджет формируется из трех источников:

- средства Фонда социального страхования;
- средства авиакомпании, перечисляемые по договору добровольного медицинского страхования (ДМС) в страховую компанию;
- собственные средства работников (в случае если стоимость путевки превышает уровень страхового обеспечения, определенный Регламентом по реализации договора добровольного медицинского страхования со страховой компанией на предоставление реабилитационно-восстановительного и санаторно-курортного лечения).

С каждым годом бюджет увеличивается. Так, если затраты компании на реализацию Программы в 2005 г. составляли 36,2 млн. рублей, то в 2007 — 51,7 млн. рублей, в 2008 г. — 63,9 млн. рублей, а на 2009 г. запланировано порядка 80 млн. рублей.

Программа реализуется по трем направлениям:

- реабилитационно-восстановительное лечение работников и членов их семей за счет средств добровольного медицинского страхования;
- предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний;
- детский санаторно-оздоровительный отдых.

Санаторно-курортное лечение предоставляется любому работнику компании, нуждающемуся в реабилитационном восстановлении (согласно заключению санаторно-отборочной комиссии медицинского центра авиакомпании).

«Аэрофлот» сотрудничает с санаторно-курортными учреждениями различных медицинских профилей. Их география достаточно обширна — санатории расположены в различных климатических зонах. Благодаря этому, каждый работник компании с учетом медицинских показаний может получить реабилитационное лечение в наиболее подходящем для него климате.

Оплата реабилитационно-восстановительного лечения работников и членов их семей производится в соответствии с ежегодно утверждаемым договором добровольного медицинского страхования и регламентом по его реализации. Регламент устанавливает уровень страхового обеспечения на одного застрахованного. Если стоимость путевки превышает уровень страхового обеспечения, оставшуюся часть оплачивает сотрудник.

В рамках данного направления действует программа «Мать и дитя», позволяющая родителям отдохнуть и подлечиться в одной из здравниц вместе с детьми. В общем объеме затрат на реализацию данного направления бюджет программы «Мать и дитя» составляет около 20%. Для реализации программы выбираются санатории в наиболее благоприятных климатических зонах, таких как Крым и Кавказ.

Направление «предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний» ориентировано на работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. По результатам последней аттестации рабочих мест, к данной категории относятся 12 175 работников.

Основные категории «профвредников» определены спецификой авиационной отрасли — это члены летных экипажей, перронные работники, авиатехники и др.

На организацию мероприятий по предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний используются средства, разрешенные Фондом социального страхования. С 2002 года бюджет направления вырос почти в десять раз. Ежегодно авиакомпания представляет в Фонд обоснованный план финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний, план мероприятий по улучшению условий и охраны труда и иные документы, необходимые для получения дополнительного финансирования. Это позволяет «Аэрофлоту» экономить собственные средства.

Разрешенные Фондом средства распределяются следующим образом:

- на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;
- на приобретение работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сертифицированных средств индивидуальной защиты;
- на оплату санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

Как правило, большая часть средств направляется на оплату санаторно-курортного лечения «профвредников». Однако

приоритеты могут меняться в зависимости от стоящих перед авиакомпанией задач и промежуточных результатов реализации направления. Так, если по предварительным итогам средства, выделенные на лечение, осваиваются не полностью, часть их может быть направлена на иные нужды в рамках этого же направления. Например, в 2007 и 2008 гг. часть «санаторных» средств была направлена на приобретение спецсредств: противошумных наушников, защитных комбинезонов, сигнальных жилетов, влагозащитных костюмов, водожаронепроницаемых перчаток..

При разработке направления «детский санаторно-оздоровительный отдых» учитывается современный российский и зарубежный опыт организации каникулярного досуга школьников, анализируются наиболее эффективные формы и методы работы с детьми. Основной упор в детской оздоровительной программе делается на гармоничное сочетание оздоровительных программ с дополнительным образованием и развитием детей.

Подготовка к летнему сезону начинается задолго до его начала. Центральная комиссия ОАО «Аэрофлот» по социальному страхованию и санаторно-курортному лечению анализирует результаты детского отдыха за предшествующий год. С учетом проведенного анализа комиссия формулирует требования к детским оздоровительным учреждениям. Ежегодно перечень детских оздоровительных центров корректируется. Все ДОЦ, с которыми работает компания, соответствуют требованиям российского законодательства. Перед открытием сезона готовность лагерей к приему детей проверяет специальная комиссия в составе компетентных работников авиакомпании и специалистов медицинского центра «Аэрофлота».

Ежедневный контроль за условиями проживания, питания и работой педагогического персонала во всех детских оздоровительных учреждениях осуществляют представители авиакомпании, которые сопровождают каждую смену. Таким образом осуществляется непрерывная связь между руководством лагеря и родителями, оперативно решаются возникающие проблемы. Полученная от представителей компании информация, а также отзывы детей и родителей становятся основой для анализа и формирования пакета предложений по детскому отдыху на следующий летний сезон.

В процессе реализации программы за период с 2002 по 2008 год санаторно-курортное лечение прошли 17 612 работников компании и членов их семей. Общие затраты компании на мероприятия по реализации Программы за этот период составили 270 млн. рублей.

Авиакомпания рассматривает Программу санаторно-курортного лечения и оздоровления работников и членов их семей как важнейшее звено в системе мер по укреплению

здоровья работников, своевременному и полному восстановлению их трудового потенциала. В комплексе с мероприятиями по повышению уровня безопасности труда она способствует снижению заболеваемости и, как следствие, сокращению потерь авиакомпании по причине болезни сотрудников. В 2009 г. планируется увеличение бюджета Программы.

Для реализации и дальнейшего развития Программы используются все существующие в компании средства информации: корпоративная газета, стенды социальной информации, информационные листы, Интранет. По результатам обратной связи производится корректировка программы. Для этого любой сотрудник компании, воспользовавшийся Программой, может направить в Центральную комиссию свой отзыв. Широко используется интранет-форум, где в режиме реального времени каждый работник может прокомментировать свой отдых и лечение в одном из санаториев, получить необходимую консультацию, разъяснение.

ОАО «АКРОН»
Программа «Здоровье»

ОАО «Акрон» — одно из крупнейших в Европе химических предприятий, доля налоговых поступлений от которого в бюджете Новгородской области составляет около 25%. Предприятие обладает развитой социальной инфраструктурой, что неоднократно отмечалось дипломами Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности», который проводит правительство РФ.

Одним из элементов корпоративной стратегии ОАО «Акрон» является социальная защищенность персонала как основное условие стабильности в трудовом коллективе. Ни одно предприятие Великого Новгорода не имеет столь объемного социального пакета.

В рамках принятой на предприятии стратегии уже не первый год реализуется широкий комплекс социально направленных программ, в том числе Программа «Здоровье».

Задачи Программы:

- Сохранение здоровья и жизни работников, обеспечение безопасных условий труда.
- Проведение мероприятий по оздоровлению, профилактике заболеваний и организации отдыха работников.
- Формирование приверженности работников к здоровому образу жизни.
- Создание благоприятного климата в коллективе.

Оказание лечебно-профилактической помощи и оздоровление работников

Основная роль в деле охраны здоровья, оказания лечебно-профилактической помощи и оздоровления работников принадлежит медсанчасти предприятия (МСЧ). Она включает в себя диагностический центр, биохимическую лабораторию, четыре здравпункта и пять стоматологических кабинетов, оснащенных современным медицинским оборудованием. На территории предприятия круглосуточно дежурит служба скорой помощи.

Работники ОАО «Акрон» наблюдаются у врачей во время профилактических медицинских осмотров, диспансеризации и на консультативных приемах. Персонал медсанчасти имеет информацию о возможном вредном воздействии на работников по каждой профессии, что позволяет выявлять заболевания на ранних стадиях и предотвращать развитие профессиональных заболеваний.

С февраля 2007 года в МСЧ действует дневной стационар для оказания медицинской помощи работникам, нуждающимся в интенсивной терапии и ежедневном наблюдении врача. Стационарная и амбулаторная помощь оказывается работникам и через систему добровольного медицинского страхования (ДМС).

Расходы на оказание лечебно-профилактической помощи, млн. рублей

Создание безопасных условий труда и культуры производства

Все работники ОАО «Акрон» обеспечены бытовыми помещениями, оснащенными в соответствии с требованием санитарных норм и правил. На предприятии имеются хорошо оборудованные гардеробные, душевые, комнаты сушки спецодежды и спецобуви, комнаты эмоциональной разгрузки, бани-сауны, мини-бассейны. Комнаты приема пищи оснащены холодильниками, микроволновыми печами и другой бытовой техникой. На территории предприятия функционируют четыре столовые (одна из них открыта в ночное время),

работают кафе и два буфета. Ежедневно высококачественным калорийным питанием обеспечивается около 1700 человек, в том числе бесплатным лечебно-профилактическим питанием — около 1200 работников.

Все работники предприятия обеспечены сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты. Согласно установленным нормам выдаются мыло, моющие средства, защитные пасты и кремы.

На предприятии разработан и действует стандарт оценки состояния охраны труда и культуры производства. Комиссия по культуре производства и охране труда регулярно рассматривает предложения от подразделений и коллективов, направленные на улучшение условий труда.

Группа по ландшафтному дизайну и проектированию, созданная главным архитектором предприятия, по заявкам подразделений и предложениям коллективов работников предприятия разрабатывает проекты по благоустройству и созданию комфортных условий на каждом рабочем месте. Производится озеленение территории, устраиваются дополнительные тротуары, газоны, дорожки, разбиваются цветники.

Ежегодно между работодателем и коллективом заключается Соглашение по охране труда и технике безопасности, в соответствии с которым разрабатываются мероприятия по улучшению условий труда и выделяются средства на их осуществление. В 2005–2008 годах затраты на проведение мероприятий по охране труда составили 1080 млн. рублей.

Защита материнства и детства

Беременных женщин и сотрудников, которые по решению клинико-экспертной комиссии должны работать в условиях, исключающих воздействие неблагоприятных производственных факторов, в соответствии с трудовым законодательством переводят в цех легкого труда. При этом им сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

В целях поддержания женщин и молодых семей коллективный договор предусматривает следующие социальные льготы и гарантии:

- ежемесячная материальная помощь в размере норматива, установленного на момент выплаты, при нахождении женщины в отпуске (оплачиваемом) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- право на приобретение путевок на период семейных заездов на базу отдыха «Аврора» для детей работников до 17 лет (учащихся школ, лицеев, колледжей) на тех же условиях, что и работникам предприятия;

- право на приобретение льготных путевок на базу отдыха «Аврора» совместно с членами семей (супруг/а, дети работников) на срок до восьми дней в году с оплатой 50% стоимости путевки за счет средств предприятия;
- единовременная материальная помощь в размере 5-кратного норматива при рождении ребенка;
- предоставление работнику, у которого жена находится в послеродовом отпуске, отпуска без сохранения заработной платы сроком до пяти календарных дней;
- предоставление одному из родителей, чей ребенок идет в первый класс, оплачиваемого дня отпуска в первый учебный день, если он является рабочим днем.

Санаторно-курортное и профилактическое лечение работников

Ежегодно на профилактику заболеваний и оздоровление работников из прибыли предприятия выделяются значительные денежные средства (в 2005–2008 годах — более 36 млн. рублей).

В результате реализации Программы около 350 химиков ежегодно поправляют свое здоровье в лучших здравницах страны. Важным направлением Программы является также профилактическое лечение. Укрепить здоровье без отрыва от производственной деятельности работники предприятия могут в профилактории ООО «Гостиница «Акрон», обладающего базой для проведения оздоровительных курсов для работников с вредными условиями труда. Наряду с традиционными в профилактории используются и такие методики лечения заболеваний, как иглорефлексотерапия, мануальная терапия. Популярностью пользуются солярий и тренажерный зал лечебной физкультуры.

Ежегодно в профилактическом лечении нуждается около 1200 человек.

Организация отдыха работников и членов их семей

На базе отдыха «Аврора» созданы все условия для круглогодичного отдыха работников и членов их семей. Летом можно заниматься волейболом, баскетболом, настольным теннисом, бадминтоном, бегом, в зимнее время — подледной рыбалкой, лыжными прогулками. В школьные каникулы на базе организуются многодневные заезды «Мать и дитя».

В 2007 году был разработан план развития базы отдыха до 2013 года. Проектом предусматривается реконструкция жилых домов, создание новой инфраструктуры, благоустройство территории и создание более комфортных условий для отдыхающих.

Затраты на содержание базы отдыха «Аврора» в 2005–2008 годах составили 35 млн. рублей.

ОАО «Акрон» располагает прекрасно оборудованным детским спортивно-оздоровительным лагерем «Радуга». Основная задача лагеря — оздоровление детей и подростков, приобщение их к регулярным занятиям физической культурой и спортом, создание атмосферы творчества, взаимопонимания и взаимопомощи детей и взрослых в условиях летнего отдыха. Ежегодно «Радуга» может принять 450 ребят. На содержание лагеря в 2005–2008 годах было израсходовано 31 млн. рублей.

Кроме того, в рамках Программы «Здоровье» 40 детей работников предприятия ежегодно имеют возможность отдохнуть в других здравницах за счет средств фонда социального страхования.

Развитие спорта

Особая гордость новгородских химиков — спортивные достижения. Десятки кубков, медалей, дипломов, завоеванных акроновцами в различных видах спорта, занимают почетные места в музее предприятия и производственных цехах.

Физкультурно-оздоровительный комплекс (ФОК) ОАО «Акрон» по праву считается крупнейшим спортивным объектом Новгородской области. На территории в 9 гектаров расположены бассейн, спортивный зал, две сауны, тренажерный зал, теннисный корт, футбольное поле, медицинский кабинет с современным оборудованием.

По скромным подсчетам, за первое десятилетие существования ФОК посетило более миллиона человек. Помимо традиционных видов спорта, в комплексе можно заниматься, например, гидроаэробикой, а люди старшего поколения с удовольствием посещают оздоровительные группы и группы лечебной физкультуры.

Двери ФОКа открыты не только для работников предприятия, но и для жителей Великого Новгорода. Футбольное поле и спортивный зал комплекса неоднократно становились площадками для проведения различных соревнований российского и международного уровня.

В 2005 году на территории предприятия был открыт новый спорткомплекс, теннисный корт которого по своим характеристикам не уступает знаменитой площадке международного турнира «Санкт-Петербург Open». Здесь также есть волейбольная и баскетбольная площадки, тренажерный зал, кабинет лечебной капсулы, инфракрасная сауна, массажный кабинет, душевые, сауны.

В спортивном центре работает около 20 спортивных секций, а также группы общей физической подготовки и лечебной физкультуры, в которых занимается более 1500 человек. Плавательный бассейн ежемесячно могут посещать около 10 тыс. человек. Между цехами предприятия проводится круглогодичная спартакиада по 11 видам спорта, в которой ежегодно принимает участие более 3 тыс. работников.

В 2005–2008 годах на содержание спортивного центра было затрачено 82 млн. рублей.

В распоряжении работников ОАО «Акрон» и их детей также имеется современная хорошо оборудованная конно-спортивная база. В настоящее время здесь занимаются около 60 детей. За последние два года тренеры базы подготовили около 25 спортсменов-разрядников, основная категория — дети и подростки. Команда конно-спортивной базы предприятия неоднократно становилась призером различных соревнований (первенство России и Северо-Запада, Кубок России). В январе 2007 года команда ОАО «Акрон» стала чемпионом России по вольтижировке.

На содержание базы в 2005–2007 годах предприятие выделило 17,7 млн. рублей. В 2008 году разработана целевая программа развития конно-спортивной базы до 2013 года. Затраты на ее развитие составят ориентировочно 81 млн. рублей.

Внедрение Программы «Здоровье» позволило сократить потери рабочего времени, добиться серьезных успехов в профилактике заболеваний, формировании устойчивого стремления работников к здоровому образу жизни и закреплению на предприятии кадрового состава.

ОАО «Аэропорт Кольцово» (Группа компаний «Ренова»)

Реализация политики в сфере охраны труда и промышленной безопасности

В настоящее время политика в сфере охраны труда и промышленной безопасности (ОТ и ПБ) осуществляется на основе принципов, зафиксированных в Коллективном договоре ОАО «Аэропорт Кольцово», Руководстве по охране труда ОАО «Аэропорт Кольцово» и Положении о производственном контроле за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах ОАО «Аэропорт Кольцово». К таким принципам относятся:

- обеспечение охраны здоровья и безопасности всех работников предприятия путем предупреждения травм, аварий и инцидентов на основе постоянного мониторинга условий труда и безопасности;
- соблюдение норм и правил действующего законодательства по ОТ и ПБ, инициативных программ, утвержденных предприятием, а также других требований, которые являются обязательными для исполнения;
- привлечение к активному участию в элементах системы управления ОТ и ПБ всех заинтересованных лиц предприятия: работников, руководителей разного уровня и специалистов;
- постоянное совершенствование системы управления ОТ и ПБ.

Для достижения поставленных целей в сфере охраны труда и промышленной безопасности используются различные средства, методики и подходы. Так, в последнее время в процесс управления системой ОТ и ПБ в ОАО «Аэропорт Кольцово» активно вовлекаются все заинтересованные стороны. В компании создана система трехступенчатого контроля за состоянием охраны труда и промышленной безопасностью, суть которой в том, что помимо отдела ОТ и ПБ — структуры, которая осуществляет контроль за безопасностью труда, существуют еще и три ступени контроля разного уровня.

На первой ступени ежедневный контроль за безопасностью осуществляют оперативные руководители (мастера, начальники смен, бригадиры и т. д.). На второй ступени контроль проводит комиссия под руководством начальника подразделения или цеха и т. д. На этом этапе оценивается эффективность работы первой ступени, а также проводится проверка организации безопасности работ в соответствии с требованиями нормативных документов и локальных нормативных актов предприятия.

Контроль на третьей ступени осуществляет комиссия на уровне руководства предприятия. Состав комиссии назначается приказом по предприятию. В нее входят работники отдела ОТ и ПБ и представители совместного с профсоюзной организацией комитета по охране труда. При необходимости для работы в комиссии привлекаются соответствующие специалисты. В начале года разрабатываются и утверждаются графики (отдельно — для проверок по охране труда и по промышленной безопасности), в соответствии с которыми в течение года осуществляются контрольные мероприятия. Проверки носят комплексный характер и охватывают все вопросы, как непосредственно, так и косвенно связанные с обеспечением ОТ и ПБ. Результаты проверок отражаются в актах, которые представляются на рассмотрение и утверждение руководству предприятия. На основе этих актов руководство вырабатывает соответствующие управленческие решения, определяет приоритеты в реализации мер, направленных на изменение ситуации в сфере ОТ и ПБ.

Кроме того, на предприятии возрожден институт уполномоченных трудового коллектива по охране труда. Их избирает трудовой коллектив структурного подразделения, после чего они проходят обучение и аттестацию по охране труда. Координацию работ уполномоченных осуществляет отдел ОТ и ПБ предприятия, специалисты которого изучают предложения и замечания уполномоченных по вопросам обеспечения безопасности труда. Затем эти предложения в виде служебной записки или предписания передаются руководству предприятия, подразделения или профсоюзному комитету для принятия соответствующих решений.

Мониторинг

Одним из важнейших инструментов получения объективной и полной информации о состоянии условий труда работников является проведение мониторинга их рабочих мест. Мониторинг проводит промышленно-санитарная лаборатория предприятия, которая оснащена необходимым набором современных средств контроля химических и физических производственных факторов, влияющих на здоровье людей. Благодаря наличию такого подразделения можно получить

четкое представление о том, какие факторы воздействуют на каждого работника на его рабочем месте и каков их уровень. Наблюдение за производственными факторами осуществляется непрерывно. Например, в 2006 году лаборатория провела около 15 тыс. измерений физических факторов (шум, вибрация, ионизирующие излучения, электромагнитные и электростатические поля и т. д.) и около 10 тыс. измерений химических факторов.

На основе данных измерений отдел ОТ и ПБ разрабатывает и ежегодно корректирует документы по организации профилактических медицинских осмотров, в которых содержится полная информация о вредных производственных факторах на каждом рабочем месте, по каждой профессии и каждому работнику.

Текущий мониторинг условий труда позволяет оценить качество реализуемых профилактических программ, обоснованно принимать решения об оздоровлении работников и обеспечении молочными продуктами тех или иных категорий работников, устанавливать работникам предусмотренные законодательством льготы и компенсации. Кроме того, непрерывный мониторинг условий труда позволяет прогнозировать возникновение новых проблем в области безопасности, что особенно важно для разработки эффективной стратегии управления нефинансовыми рисками.

Аттестация

Важной частью мониторинга является аттестация рабочих мест по условиям труда, которую ОАО «Аэропорт Кольцово» начало в 2001 году. Первоначально предприятие проводило аттестацию своими силами, но из-за специфики и объемов этой работы в начале 2004 года было принято решение о корректировке действий, направленных на получение конечного результата — скорейшей аттестации всех рабочих мест при наименьших затратах. Теперь большинство измерений физических и химических производственных факторов осуществляет промышленно-санитарная лаборатория предприятия, а лицензированная сторонняя организация проводит экспертные оценки рабочих мест. Далее экспертная организация обобщает все результаты исследований и представляет эти материалы предприятию.

В 2008 году предприятие завершило аттестацию рабочих мест по условиям труда, которая началась еще в 2004 году. Процедура аттестации была проведена на 1129 рабочих местах. В 2009 году предстоит провести детальный анализ материалов аттестации в целях разработки комплексного плана по улучшению условий труда работников, рассчитанного на несколько лет. На основании комплексного плана будет производиться ежегодное планирование выделения финансовых средств на улучшение условий труда.

Итоги проводимой на предприятии аттестации рабочих мест составляют основу ежегодного Соглашения администрации и профсоюзов ОАО «Аэропорт Кольцово» по охране труда. В этом документе планируется проведение приоритетных мероприятий по улучшению условий труда, которые необходимо реализовать в текущем году. Ежегодный плановый бюджет этих мероприятий составляет около 2 млн. рублей (2005 год — 1,733 млн. рублей, 2006 год — 2,009 млн. рублей, 2007 год — 1,979 млн. рублей, 2008 год — 2,6 млн. рублей). Проводимые в рамках Соглашения мероприятия позволяют создавать для работников такие условия труда, которые бы отвечали требованиям нормативных документов в сфере безопасности труда и производственной санитарии.

Осуществление мониторинга лабораторией предприятия экономически выгодно. Если учесть, что средняя стоимость одного измерения производственного фактора в сторонней аккредитованной лаборатории составляет порядка 150 рублей и более, то очевидно, что благодаря проведенной собственной лабораторией работе предприятие ежегодно экономит около 4 млн. рублей. Кроме того, поскольку эти работы являются обязательными для всех предприятий, отсутствие своей лаборатории привело бы к необходимости проводить исследования с привлечением сторонних организаций.

В результате успешной деятельности по аттестации рабочих мест уже в начале 2006 года предприятие получило определенные положительные результаты. Так, на основе материалов аттестации для ОАО «Аэропорт Кольцово» на 2006 год была установлена скидка в размере 40% к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Экономический эффект от этого составил более 2 млн. рублей.

Анализ несчастных случаев на производстве за последние пять лет:

- 46% случаев произошли из-за невнимательности или поспешности самих пострадавших;
- 38% случаев были обусловлены неудовлетворительным состоянием территорий или неудовлетворительной организацией производства работ, за которую отвечают непосредственные руководители пострадавших работников;

- 17% случаев приходится на прочие причины (внезапное ухудшение состояния здоровья пострадавших, особые погодные условия и т. д.).

Неосторожность самих пострадавших во многом объясняется недостаточным опытом их работы. Так, из всех пострадавших по неосторожности в 2006 году у трех работников стаж работы по профессии не превышал пяти месяцев.

На основе проведенного анализа была активизирована работа по организации на рабочих местах обучения и инструктажей по охране труда. Внедрение системы трехступенчатого контроля позволило более полно выявлять технические и организационные факторы, влияющие на безопасность персонала. Эта система способствовала повышению степени ответственности руководителей разного уровня за результаты их деятельности в сфере ОТ и ПБ.

Такая корректировка деятельности предприятия в области ОТ и ПБ привела к снижению показателей производственного травматизма. Так, если в 2006 году на предприятии произошло 11 несчастных случаев на производстве (в том числе один тяжелый), то в 2007 году было зарегистрировано четыре легких несчастных случая, хотя объемы производства в 2007 году выросли более чем на 30%.

Предприятие проводит информирование внешних заинтересованных лиц о практике в сфере ОТ и ПБ. В декабре 2006 года на международной конференции «Безопасность и здоровье на предприятии», проходившей в Екатеринбурге, начальник отдела ОТ и ПБ ОАО «Аэропорт Кольцово» выступил с докладом об основных элементах мониторинга состояния условий труда и здоровья работающих на предприятии. Кроме того, ОАО «Аэропорт Кольцово» постоянно информирует своих работников о результатах работы в сфере ОТ и ПБ. В большинстве служб предприятия имеются специальные стенды, на которых размещается информация о состоянии охраны труда, а также планах и инициативах администрации и профсоюзов в этой сфере. Организованы и специальные уголки по охране труда, где размещены цветные плакаты и основные инструкции, информирующие работников о необходимых мерах безопасности. В августе 2008 года на корпоративном сайте ОАО «Аэропорт Кольцово» создана страничка охраны труда и промышленной безопасности. На этом ресурсе размещены необходимые для деятельности служб предприятия нормативные документы, новости в сфере охраны труда и промышленной безопасности, пособия для подготовки руководителей и специалистов к проверке знаний по охране труда, текущая информация о состоянии дел на предприятии в сфере охраны труда и промышленной безопасности и другая необходимая информация.

Планы на 2009–2010 годы

Помимо мероприятий, проводимых в рамках системы трехступенчатого контроля, для удержания и стабилизации ситуации с производственным травматизмом необходимо минимизировать влияние «человеческого фактора» на безопасность производственных процессов. Именно человеческий фактор стал причиной травматизма на предприятии в 2008 году, в том числе и одного тяжелого случая.

Одним из важнейших инструментов такого регулирования является организация и системное проведение корпоративных тренингов в области промышленной безопасности и охраны труда. Решение по этому вопросу, одобренное и ОАО «Аэропорт Кольцово», было принято на корпоративном семинаре-совещании «Создание корпоративной системы управления промышленной безопасностью на предприятиях компаний ГК «РЕНОВА», который прошел 23–24 сентября 2008 года в Москве. На предприятии планируется проведение тренингов по охране труда и промышленной безопасности, в рамках которых будет произведена подготовка ключевых специалистов (руководителей среднего звена и ИТР), которые, в свою очередь, в дальнейшем, будут организовывать и проводить тренинги работников рабочих профессий.

Также в 2009 году планируется провести конкурс среди производственных служб под названием «Лучшая практика в сфере охраны труда», где будут поощрены руководители и сотрудники, на участках которых в течение года не были зафиксированы случаи травматизма, обладающие достаточными знаниями по безопасности труда, активно участвующие в профилактических мероприятиях.

В 2009–2010 годах предприятие планирует разработать стандарт, регламентирующий порядок обеспечения работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты. После завершения в 2008 году аттестации рабочих мест у предприятия появились все составляющие для успешного проведения процедуры сертификации работ по охране труда, которую планируется провести в 2009 году.

ООО «Газпром добыча Надым»

Промышленная профилактическая медицина как составляющая социальной политики

Одной из составляющих социальной политики ООО «Газпром добыча Надым» является охрана здоровья работников предприятия, действующая благодаря созданной системе промышленной профилактической медицины.

Ответственность газовой отрасли за сохранение и укрепление трудовых ресурсов как важнейшей производительной силы наиболее актуальна для газодобывающей индустрии Крайнего Севера, где на здоровье персонала наряду с производственными факторами влияют экстремальные климатические условия.

Освоение и эксплуатация ООО «Газпром добыча Надым» шести месторождений природного газа, расположенных в суровых условиях Приполярья, обусловили необходимость внедрения новых технологий жизнеобеспечения персонала.

Новая модель здравоохранения, внедряемая в компании с 1995 года, ставит своей целью организацию комплексной охраны здоровья работников и членов их семей для обеспечения трудоспособности и продления профессионального долголетия. Она реализуется путем создания ведомственной системы промышленной профилактической медицины, дополняющей отраслевую систему охраны труда и промышленной безопасности и муниципальную страховую медицину Министерства здравоохранения и социального развития РФ (схема 1).

Промышленная профилактическая медицина ООО «Газпром добыча Надым» выполняет задачи охраны здоровья работающих, медико-санитарного сопровождения промышленного производства, профилактики заболеваний и реабилитации здоровья, обеспечивая системное взаимодействие подразделений компании в решении вопросов охраны труда и здоровья персонала.

Комплексный подход к формированию новой стратегии и тактики охраны здоровья трудового коллектива ООО «Газпром добыча Надым» определил ее успешное внедрение. При этом приоритетным в организации системы промышленной профилактической медицины стало создание и развитие сети объектов первичной медико-санитарной помощи в виде врачебных, фельдшерских здравпунктов и рекреационных оздоровительных комплексов, расположенных на промышленных объектах и в вахтовых жилых комплексах, что особенно важно для газодобывающей индустрии Крайнего Севера с ее удаленным изолированным размещением газовых промыслов и экстремальным климатом.

Для внедрения новых технологий социальной системы жизнеобеспечения персонала в составе медико-санитарной части ООО «Газпром добыча Надым» создана сеть из 33 медицинских объектов — амбулаторий, врачебных и фельдшерских

Схема 1. Система здравоохранения персонала ООО «Газпром добыча Надым»

Контроль промышленной санитарии	Оказание медико-санитарной помощи при заболеваниях и травмах	Аттестация и паспортизация рабочих мест
Организация медицинских осмотров лиц с вредными и тяжелыми условиями труда, декретированных контингентов	**Медицина труда**	Проведение предвахтовых, предсменных, предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров
Медико-санитарное обеспечение вахтового труда	Организация системы работы инженерно-врачебных бригад	Медицинские мероприятия гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций

Схема 2. Медико-санитарное сопровождение промышленного производства в ООО «Газпром добыча Надым»

здравпунктов, рекреационных оздоровительных комплексов, развернутых на промышленных объектах и в вахтовых поселках газовиков на месторождениях Надым-Пур-Тазовского региона и полуострова Ямал, двух врачебных здравпунктов межвахтового обслуживания «Надым» и «Медвежье», Центра медицинской профилактики.

Приоритетным в деятельности подразделений медико-санитарной части определено проведение предупредительных мероприятий, направленных на охрану здоровья и профилактику заболеваний, которые включают медицинское обеспечение трудовых коллективов, не вошедшее в базовую программу обязательного медицинского страхования, но необходимое для планомерного функционирования предприятия газодобывающей отрасли и проведения комплексной оздоровительной программы.

Общими в деятельности подразделений ведомственной медико-санитарной части являются выполнение взаимосвязанной программы охраны здоровья, профилактики заболеваний и реабилитации работников; медико-санитарное сопровождение промышленного производства (схема 2).

Медико-санитарная часть наряду с отделами охраны труда и промышленной безопасности, охраны окружающей среды и промышленной санитарии, штабом гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций составила функциональные взаимосвязанные звенья системы промышленной профилактической медицины.

В филиалах компании созданы и совместно с профсоюзами эффективно работают 17 инженерно-врачебных бригад, 61 санитарный пост.

В ООО «Газпром добыча Надым» проводится систематическая работа по аттестации и паспортизации рабочих мест, позволяющая принимать своевременные меры по улучшению условий труда и уменьшению влияния вредных производственных факторов.

Снижение количества рабочих мест с вредными и опасными производственными факторами, негативно воздействующими на организм человека, происходит благодаря постоянному мониторингу условий труда на рабочих местах, проводимому отделом охраны труда и промышленной безопасности, отделом промышленной санитарии инженерно-технического центра и медико-санитарной частью. Так, за год сократилось количество рабочих мест с превышением ПДК:

- по химическому фактору на 24%;
- по неионизирующему излучению на 25%;
- по микроклимату на 31%.

Все рабочие места ежегодно проходят экспертизу в департаменте по труду и социальной защите населения Ямало-Ненецкого автономного округа. Не аттестованных по условиям труда рабочих мест в ООО «Газпром добыча Надым» нет.

Проведение ежегодных периодических медицинских осмотров позволяет незамедлительно выявлять наличие вредных и опасных производственных факторов и принимать меры к их устранению, что позволяет предотвратить развитие профессиональных заболеваний и способствует предупреждению производственного травматизма.

Система охраны труда, действующая в ООО «Газпром добыча Надым» в сочетании с комплексом прово-

димых профилактических и реабилитационных мероприятий, на протяжении ряда лет обусловила более низкий уровень заболеваемости с временной утратой трудоспособности (ЗВУТ) у работников с вредными и тяжелыми условиями труда по сравнению со средними показателями ЗВУТ персонала компании (в том числе за 2007–2008 годы — на 15–20%).

Комплексная программа медицинской профилактики и реабилитации здоровья работающих, выполняемая медико-санитарной частью, содержит три основных направления: профилактические, реабилитационные мероприятия и динамический мониторинг состояния здоровья членов трудового коллектива.

Программа медицинской профилактики предусматривает приближение пунктов оказания первичной медико-санитарной помощи к рабочим объектам, контроль промышленной и коммунальной санитарии, проведение ежегодной диспансеризации, профилактики как инфекционных, так и неинфекционных заболеваний, в том числе с применением медикаментозных средств, повышающих защитные силы организма и его устойчивость к экстремальным климатическим условиям Крайнего Севера, таких как витамины, адаптогены, вакцины, иммуномодуляторы, закупаемые предприятием.

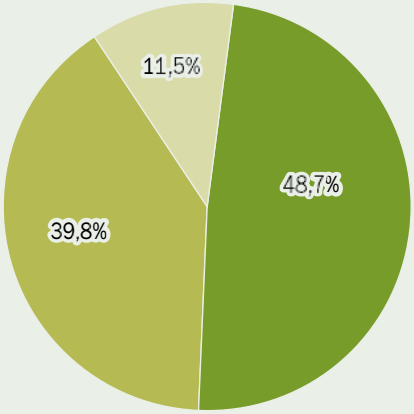
В соответствии с комплексной программой в ООО «Газпром добыча Надым» внедрена трехэтапная модель реабилитации здоровья работающих. Во-первых, она включает проведение оздоровительных курсов в рекреационных комплексах на промышленных объектах и в вахтовых поселках.

Создание в структуре первичной медико-санитарной помощи наряду со здравпунктами новых объектов — рекреационных оздоровительных комплексов — позволило обеспечить доступность современных восстановительных технологий для персонала ООО «Газпром добыча Надым» в непосредственной близости к рабочему месту.

Второй этап реабилитации проводится в созданных врачебных здравпунктах межвахтового обслуживания в г. Надыме и пос. Пангоды, в Центре медицинской профилактики, в том числе для вахтовиков в период межвахтового отдыха.

Оснащение врачебных здравпунктов межвахтового обслуживания «Надым», «Медвежье» и Центра медицинской профилактики многофункциональным реабилитационным оборудованием дало возможность проводить ежегодные комплексные лечебно-профилактические курсы работникам предприятия без отрыва от производства.

Третий этап реабилитационной программы предусматривает санаторно-курортное лечение в южных регионах. За 2008 год для персонала ООО «Газпром добыча Надым», включающего 8900 человек, выполнено 13 483 реабилитационных курса. В 88% из них компания использует лечебно-профилактические и реабилитационные объекты медико-санитарной части, расположенные в экстремальном северном климатическом регионе, а в 10% — санаторно-курортные базы других территорий в период отпусков (схема 3).



2008 год
Всего 13483 чел./курсов

1 этап Рекреационные комплексы в вахтовых поселках и на промышленных объектах

2 этап Центр медицинской профилактики Врачебные здравпункты межвахтового обслуживания

3 этап Санаторно-курортное лечение

Схема 3. Структура комплексной трехэтапной реабилитации состояния здоровья работников ООО «Газпром добыча Надым».

За 14 лет количество посещений подразделений медико-санитарной части ООО «Газпром добыча Надым» на одного работника в год возросло с 6,3 до 8,0, из них 88% выполняется для профилактики и реабилитации.

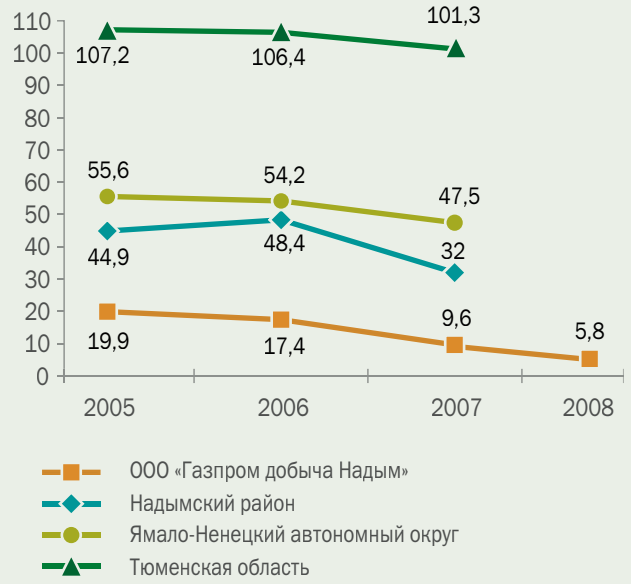


Схема 4. Сравнительный анализ первичного выхода на инвалидность работников ООО «Газпром добыча Надым» за 2005–2008 годы (на 10 тыс. человек)

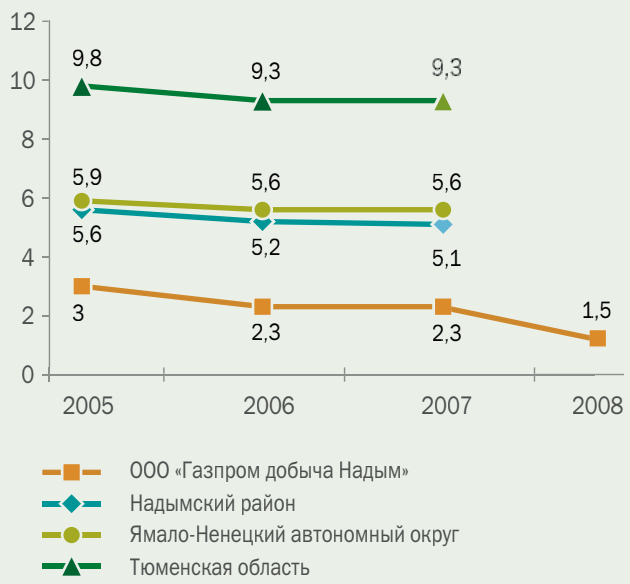


Схема 5. Сравнительный анализ смертности работников ООО «Газпром добыча Надым» за 2005–2008 годы (на 1 тыс. человек)

Благодаря созданию системы промышленной профилактической медицины удалось не только снизить число случаев временной утраты трудоспособности по болезни, но и значительно сократить смертность и первичный выход на инвалидность персонала ООО «Газпром добыча Надым», которые в настоящее время в 2,5–3 раза ниже показателей региона. (схемы 4, 5).

Освоение месторождений п-ва Ямал требует обеспечения эффективной работы персонала в суровых условиях субарктики и определяет необходимость дальнейшего развития системы промышленной профилактической медицины, разработанной и внедренной в ООО «Газпром добыча Надым».

При освоении Бованенковского и Харасавэйского месторождений п-ва Ямал проводятся мероприятия, направленные на охрану здоровья персонала, включая ведомственное профилактическое и реабилитационное медико-санитарное обеспечение работников с вахтовой организацией труда как в период вахты, так и в межвахтовый период в базовом регионе; обеспечение трудовых коллективов достаточным количеством витаминов, адаптогенов и других профилактических средств; оказание экстренной и неотложной медицинской помощи при заболеваниях и травмах; выполнение базовой программы обязательного медицинского страхования.

Полуостров Ямал является одним из важнейших стратегических регионов по добыче газа. Обустройство и эксплуатация его месторождений — задача, поставленная ОАО «Газпром» перед Обществом «Газпром добыча Надым», которая требует особого подхода к планированию и реализации мероприятий, направленных на охрану здоровья персонала.

Группа компаний «БВК»
Программа «Здоровье»

Работа в пищевой промышленности связана с большой ответственностью за здоровье миллионов потребителей, поэтому приоритетное направление работы предприятий группы компаний — это качество продукции. Здоровье сотрудников «БВК» — также зона ответственности бизнеса, ведь когда человек здоров, у него и настроение отличное, и работа спорится.

Одним из направлений социальной политики группы компаний «БВК» является создание и развитие условий для поддержания здорового образа жизни и организация оздоровления персонала. В решении этой задачи помогает также программа добровольного медицинского страхования (ДМС), реализация которой в компании началась в апреле 2006 года. Это программа целенаправленного формирования бюджета денежных средств, перечисляемых предприятиями на проведение медицинских осмотров, дополнительной иммунопрофилактики и санаторно-курортного лечения работников. Предусмотрена и возможность неотложной медицинской помощи. Руководство группы компаний рассматривает средства, вложенные в программу добровольного медицинского страхования как инвестиции в здоровье тружеников предприятий, залог их добросовестной работы.

Основной акцент в работе медицинской службы в Группе компаний направлен на профилактическую работу, которая включает проведение профосмотров, вакцинации. В группе компаний выделяются значительные средства на проведение медицинского осмотра сотрудников для выявления признаков профессиональных заболеваний на ранней стадии. Ежегодные профосмотры проходят все сотрудники компании, а это более 2,5 тыс. рабочих и специалистов. Работники, страдающие профессиональными заболеваниями, находятся под усиленным наблюдением, для консультаций приглашаются врачи узких специализаций, проводятся общие санитарно-гигиенические мероприятия на производстве.

Лучшие сотрудники Группы компаний «БВК» имеют возможность отдохнуть, поправить здоровье и набраться сил в санатории «Красиво», расположенном в одном из самых живописных мест Белгородской области. Количество сотрудников, отдохнувших в санатории, увеличилось с трех в 2006 году до 60 в 2008 году.

В санаторий и обратно сотрудников доставляет автотранспорт предприятия. Многие работники, побывавшие в здравнице за счет предприятия, едины в своей оценке и благодарны руководству за заботу и предоставленную возможность для отдыха и оздоровления. Например, П. Н. Пантыкин, старший менеджер службы снабжения мясокомбината, так оценивает свое пребывание в «Красиво»: «Сказка, ставшая реальностью: внимание персонала, высокое качество обслуживания, эффективное лечение, отличный отдых, качественное питание в ресторане, проезд туда и обратно — и все за счет предприятия. А зимой здесь особенно красиво!»

«Тихое, уютное место в сочетании с отличным сервисом — мечта многих, кто желает совместить отдых и лечение.

И эта мечта стала реальностью!» — это уже оценка обвальщицы мяса Н. В. Нужных, отдохнувшей в санатории весной 2007 года.

«Две недели в окружении чудесной природы. Воздух, напоенный ароматом сосен, комфорт, современная лечебно-диагностическая база обеспечивают полноценный отдых и лечение», — таково мнение оператора парокотельного участка ОАО «Губкинский мясокомбинат» А. И. Финогеева, посетившего санаторий летом.

А вот что говорит менеджер коммерческого отдела вспомогательного производства ЗАО «Троицкое» И. И. Щербак: «Две недели жизни в этом поистине восхитительном месте действительно способствуют оздоровлению, возвращению сил, бодрости, энергии. И возможно это стало только благодаря реальной заботе о своих тружениках руководства компании во главе с генеральным директором В. И. Золотухиным. Мы, побывавшие в санатории, ощутили эту заботу. Спасибо!»

Руководство компании не случайно выбрало этот санаторий для отдыха и лечения сотрудников. Помимо качественного сервиса, здесь предоставляют внушительный перечень медицинских услуг, которые бесплатно получает любой отдыхающий. За дополнительную плату можно пройти грязелечение, ультразвуковую диагностику, курс гирудотерапии (лечение пиявками) или иглорефлексотерапии, посетить мини-сауну «Кедровая бочка», солярий, спелеокамеру.

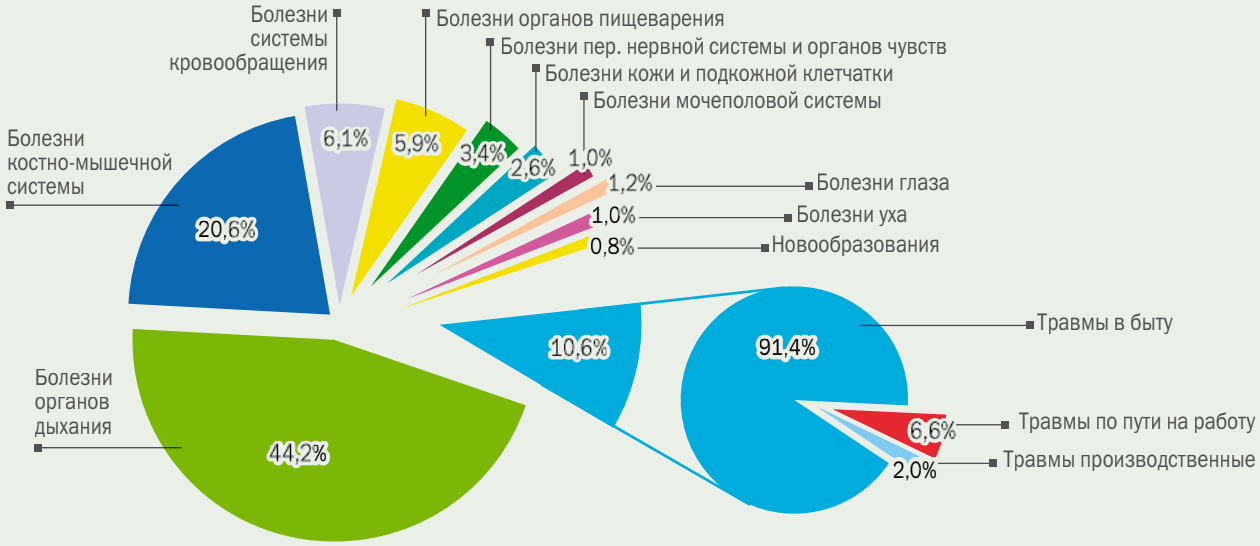
Целенаправленная и последовательная политика руководства по созданию в компании условий для поддержания здорового образа жизни и организация оздоровления персонала дает ощутимые результаты: по сравнению с 2007 годом уровень заболеваемости снизился на 5,08%. Здоровые сотрудники — это крепкое предприятие, а значит, и сильное государство, основа процветания и могущества страны. На это и направлена Программа «Здоровье», в которой руководство компании определило охрану здоровья как проблему государственного масштаба.

Монди СЛПК

«Оздоровление работников Открытого акционерного общества «Монди Сыктывкарский лесопромышленный комплекс»

В «Монди СЛПК» понимают, что главная задача на пути к процветанию компании — соблюдение экологических, социальных и экономических требований. Одной из приоритетных задач для предприятия продолжает оставаться совершенствование системы охраны и укрепления здоровья работников.

Структура заболеваемости работников предприятия



В структуре заболеваемости основную долю составляют болезни органов дыхания и заболевания костно-мышечной системы.

Профессиональные риски для работников предприятия:

- химические факторы (химические вещества, промышленные аэрозоли) — 42%;
- физические факторы (производственный шум, повышенная и пониженная температура воздуха, вибрация и др.) — 36%;
- характер проводимых работ — 15%;
- факторы трудового процесса (физические перегрузки, работы с повышенной нагрузкой на зрение) — 7%.

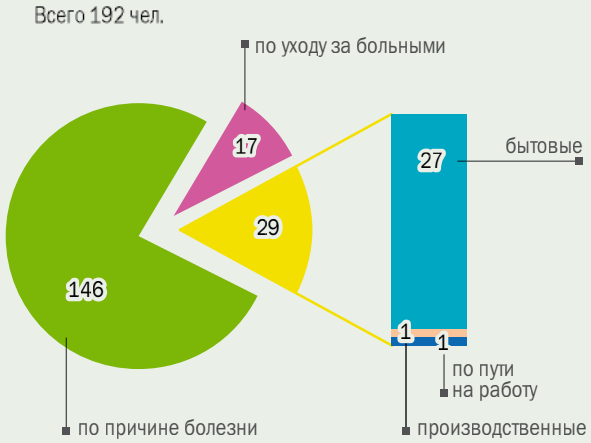
Динамика уровня заболеваемости (KPI) за 2003–2008 гг.

Несмотря на проводимые профилактические мероприятия, уровень заболеваемости в 2008 году с ВУТ возрос до 2,78 % (2,48 в 2006г., 2,50 в 2007г.) и превысил KPI (2,65%).

Рост произошел за счет:

- сезонной вспышки ОРВИ в феврале – апреле на территории РК и г.Сыктывкар;
- большого количества бытовых травм (до 15% всех потерянных рабочих дней);
- увеличения длительных случаев заболеваний онкологического профиля, сердечно-сосудистой системы.

Количество ежедневных невыходов на работупо причине болезни и травм



В 2008 г. было некоторое увеличение заболеваемости с временной утратой трудоспособности — 50,9%, потери в связи с бытовыми травмами составили 15% рабочих дней.

Потребность в системном решении проблемы охраны и укрепления здоровья определяется следующими обстоятельствами:

- необходимостью обеспечения здоровой, активной и творческой жизни населения как основной задачи социальной политики;
- признанием роли здоровья населения как стратегического потенциала, фактора стабильности и благополучия общества;
- высокой экономической эффективностью профилактических программ;
- необходимостью формирования культуры здоровья, широкого внедрения информативных методов самооценки и эффективных способов самооздоровления.

На ОАО «Монди СЛПК» используется комплекс программ — от добровольного медицинского страхования и мероприятий по профилактике заболеваний до развития корпоративного спорта и организации оздоровительного лечения и отдыха сотрудников и членов их семей.

Основные задачи Программы «Оздоровление работников»:

- разработка перспективных и увеличение объема существующих мероприятий по укреплению здоровья и профилактике заболеваний;
- укрепление, сохранение здоровья, сокращение сроков восстановления здоровья путем внедрения в практику современных методов экспресс-диагностики и комплексных оздоровительных технологий с использованием немедикаментозных средств;
- развитие и сохранение трудового потенциала предприятия, формирование и сохранение профессионального долголетия;
- обеспечение многоуровневого подхода к вопросам повышения качества лечения и отдыха работников, формирования здорового образа жизни;
- создание условий для полноценного отдыха детей работников предприятия.

Политика в области охраны здоровья прежде всего предусматривает воздействие на индивидуальные привычки людей и осуществляется по трем направлениям:

- формирование у людей стремления к позитивным изменениям в образе жизни; создание соответствующих мотиваций, выработка умения и навыков здорового образа жизни;

Схема комплексной охраны здоровья работников ОАО «Монди СЛПК»

- создание условий, способствующих улучшению качества жизни и укреплению здоровья работников;
- поддержка семьи как естественной среды жизнеобеспечения работников предприятия путем организации семейного и детского отдыха.

Коллективный договор предусматривает создание благоприятных условий для реализации программы укрепления здоровья и профилактики заболеваний среди работников, улучшения социальных условий и состояния окружающей среды.

Для снижения роста профессиональных заболеваний, улучшения здоровья работающих необходимо осуществлять следующие мероприятия:

- проведение мониторинга условий труда и состояния здоровья работающих, создание на этой основе базы данных;
- уточнение критериев оценки риска нарушения здоровья работников вследствие воздействия факторов производственной среды;
- взаимодействие со структурами медицинского и социального страхования и внедрение системы страхования здоровья.

В процессе анализа структуры профессиональных рисков здоровью создана и реализуется программа «Профессиональное здоровье», целью которой является снижение уровня заболеваемости персонала. На основе проведенных исследований намечены эффективные пути оздоровления и лечения. На реализацию данных мероприятий нацелена работа социальных объектов предприятия.

В формировании здорового образа жизни приоритетная роль принадлежит объектам социальной сферы, деятельность которых направлена на сохранение и укрепление здоровья работников, формирование у них активной мотивации для заботы о собственном здоровье и здоровье окружающих.

Сотрудники СЛПК могут отдохнуть по льготным путевкам как на базах отдыха предприятия, так и в других российских здравницах. Наиболее предпочтительны санатории и дома отдыха Черноморского побережья, отличающегося теплым климатом, живописной природой, чистым воздухом, что особенно важно для жителей Севера. Предприятие также сотрудничает с санаториями средней полосы и Кировской области.

В 2008 году более 2600 работников и членов их семей отдохнули и поправили свое здоровье в санаториях и домах отдыха Крыма, Кавказа, Кировской области, на собственной базе отдыха «Эжва» в Краснодарском крае и в санатории-профилактории комбината.

В рамках программы «Оздоровление» предусмотрены льготы и компенсации работникам предприятия: помимо льготных путевок, один раз в два года предприятие оплачивает дорожные расходы до места отдыха и обратно.

Система мероприятий по охране и укреплению здоровья, гарантированные льготы и компенсации на оздоровление и отдых служат хорошим стимулом для повышения мотивации сотрудников к производственной деятельности.

Лечебно-профилактическое объединение ведет динамическое наблюдение за состоянием здоровья работающих. Для этого проводятся:

- медицинские осмотры при поступлении на работу и при увольнении);
- периодические медицинские осмотры работников с вредными условиями труда;

- медицинские мероприятия при обращении работников в поликлинику (диагностика, лечение, диспансерное наблюдение, реабилитация, рекомендации по трудоустройству).
- Лаборатория отдела охраны окружающей среды осуществляет мониторинг воздушной среды, микроклимата, производственного шума, концентрации аэроинов.

По результатам медицинских осмотров работников ведется инженерно-врачебный контроль. Администрация подразделения совместно с лечебно-профилактическим объединением разрабатывает мероприятия по предотвращению профессиональных заболеваний, своевременному трудоустройству, анализирует причины временной нетрудоспособности.

Регулярные медосмотры помогают собирать информацию о состоянии здоровья каждого работника предприятия в одном медицинском учреждении — лечебно-профилактическом объединении (ЛПО) «Монди СЛПК», что помогает выбрать правильную схему оздоровления и лечения.

ОАО «Монди СЛПК» заключило договоры с различными компаниями, предусматривающие дополнительные медицинские услуги для каждого работника в рамках программы добровольного медицинского страхования. Набор дополнительных медицинских услуг зависит от выбранной организацией программы и, соответственно, отчислений на нее. Следует отметить, что ЛПО ОАО «Монди СЛПК» в Республике Коми было первопроходцем по внедрению корпоративных программ ДМС.

С ноября 1980 года при комбинате постоянно работает санаторий-профилакторий на 100 мест, в котором поправляют свое здоровье работники комбината и дочерних предприятий и члены их семей (дети). Каждый год организуются традиционные заезды «Мать и дитя» и «Ветеран». Санаторий-профилакторий имеет современную лечебную базу, все необходимое медицинское оборудование, грязелечебницу, водолечебницу, галокамеру. Оснащение профилактория направлено на уменьшение количества заболеваний органов дыхания и опорно-двигательного аппарата, которые занимают первое место в структуре заболеваемости работников комбината.

В 2007 году представители ЛПО участвовали в VI Всероссийском конгрессе «Профессия и здоровье», где получили диплом лауреата и премию «За достижение в области сохранения здоровья работающего населения». Работа санатория-профилактория отмечена:

- дипломом конкурса «Премия Правительства РК в области качества-2007»;
- дипломом за участие в специализированной выставке «Здоровье и долголетие»;
- званием лауреата программы «100 лучших товаров России» (действует по настоящее время).

Работники предприятия и члены их семей могут отдохнуть на базе отдыха «Парма». Особенно популярны клубы выходного дня. Семейному отдыху в последнее время стало уделяться особое внимание: появление семейных путевок по льготной цене сотрудники предприятия оценили положительно.

На летние месяцы «Парма» становится детским оздоровительным центром «Орленок».

Также был организован отдых детей работников в собственном детском оздоровительном центре «Орленок» Сыктывдинского района и в детском спортивно-оздоровительном лагере «Солнышко» Туапсинского района.

На собственной базе отдыха «Эжва» в Краснодарском крае работники предприятия могут также провести незабываемое время. База расположена в отдалении от крупных населенных пунктов, ее персонал ориентирован на вкусы и запросы именно работников предприятия. Согласно данным опроса «Удовлетворенность работников предприятия отдыхом на базе отдыха «Эжва», 93,4% работников высказались положительно, 88% опрошенных хотели бы приехать сюда вновь.

Реализация мероприятий, предусмотренных программой «Оздоровление работников ОАО « Монди СЛПК », позволит:

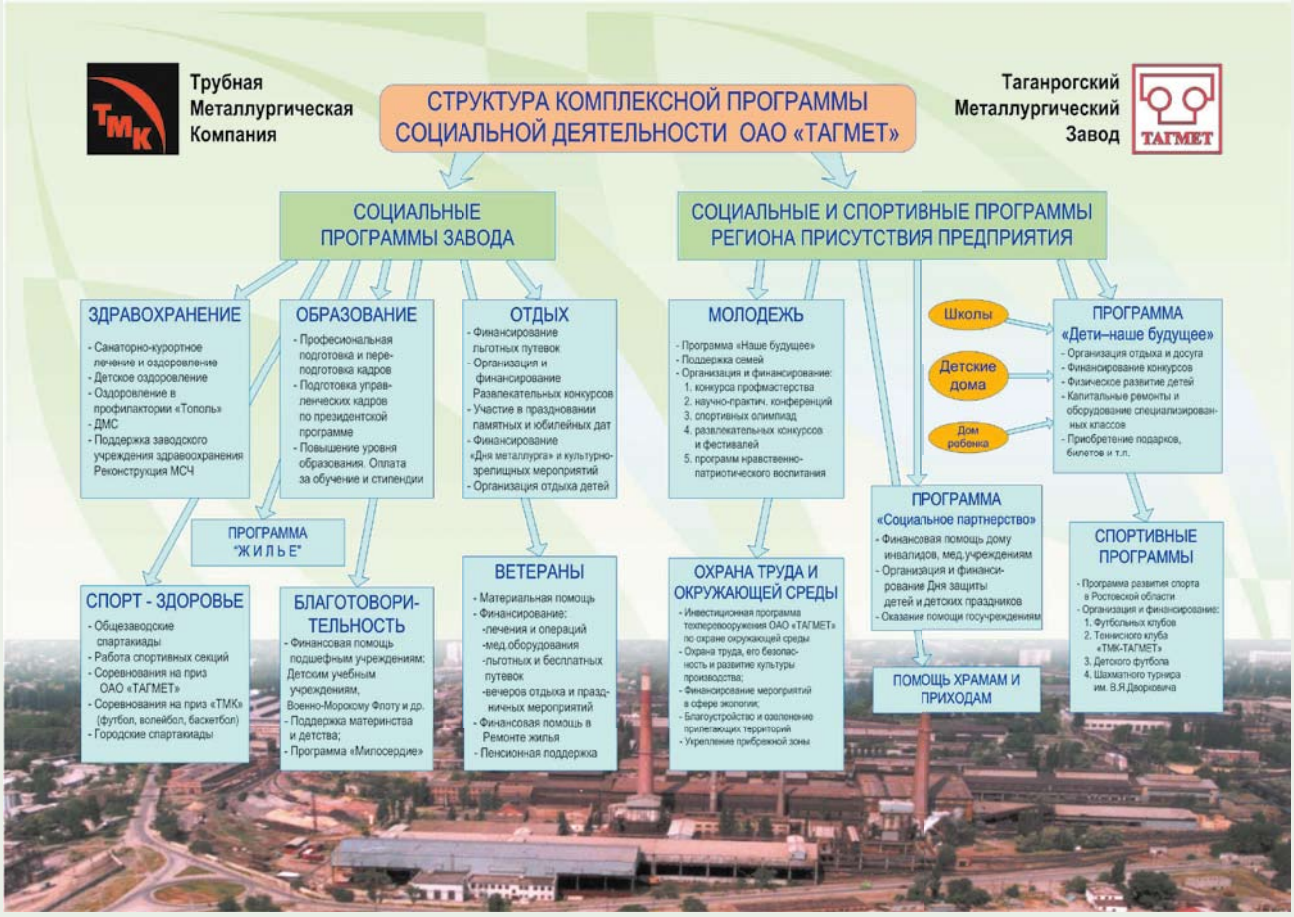
- повысить медицинскую и экономическую эффективность деятельности санатория- профилактория, поликлиники, баз отдыха, выездного отдыха;
- создать основы системы охраны и укрепления здоровья работников предприятия;
- рационально использовать бюджетные средства на профилактику болезней;
- создать систему формирования, сохранения, восстановления и укрепления здоровья работников.

Главной задачей 2009 г. остается снижение заболеваемости за счет целенаправленного проведения профилактических мероприятий.

ОАО «ТАГМЕТ»

Целевая программа «Здоровье, досуг и отдых»

Деятельность ОАО «ТАГМЕТ» в социальной сфере носит программный характер. Среди главных принципов социальной политики компании — внимание к охране здоровья и пропаганда спорта и здорового образа жизни.



Структура комплексной программы социальной деятельности предприятия

Основные положения Программы «Здоровье, досуг и отдых» базируются на ежегодно возобновляемом четырехстороннем Соглашении о социально-экономическом сотрудничестве между администрацией Ростовской области, администрацией города Таганрога, ОАО «Трубная металлургическая компания» и ОАО «Таганрогский металлургический завод».

Цели Программы:

- профилактика заболеваний и улучшение здоровья работников, членов их семей, ветеранов;
- обеспечение досуга и отдыха работников, членов их семей, ветеранов, воспитанников подшефных детских домов и учащихся подшефных учебных заведений.

В задачи Программы входят: создание условий для укрепления здоровья заводчан, развитие инфраструктуры заводских оздоровительных учреждений, поддержка имиджа компании как социально ответственного бизнеса. Программные мероприятия предусматривают обеспечение работников предприятия путевками в санатории, дома и базы отдыха, а детей металлургов — путевками в оздоровительные лагеря,

предоставление работникам компании медицинских услуг, поддержка и развитие заводских медицинских учреждений.

В соответствии с четырехсторонним соглашением финансирование Программы осуществляется за счет средств ОАО «ТАГМЕТ». Общий объем средств, выделенных за 2007–2008 годы, составил 219 313,7 тыс. рублей.

Финансирование мероприятий программы (млн рублей)

Тогда как в 2006 году было выделено 153,4 млн. рублей. За счет средств организации 7339 работников и членов их семей поправили свое здоровье в санаториях, профилакториях, домах отдыха, а также приняли участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях.

Одна из главных забот компании — охрана здоровья работников. Ранняя диагностика и профилактика заболеваний — первые шаги в этом направлении. Только в 2007–2008 годах

на **санаторно-курортное лечение работников** ОАО «ТАГМЕТ» потратило 103 млн. рублей. 3787 человек побывали в заводском санатории-профилактории «Тополь», 2784 — в здравницах Кавказских минеральных вод и корпоративном санатории «Бургас» на Черноморском побережье Кавказа. Свыше 9000 человек отдохнули на базах отдыха. Около 1800 путевок в детские оздоровительные лагеря получили заводчане для своих детей.

В 2007 году завершена коренная **реконструкция медико-санитарной части завода (МСЧ)**, на которую было выделено более 70 млн. рублей. Сделан капитальный ремонт здания, закуплено современное медицинское оборудование. МСЧ имеет поликлинику, стационар на 50 коек и семь цеховых здравпунктов. Поликлиника оснащена клинической лабораторией, современной диагностической, физиотерапевтической, рентгенологической аппаратурой и другим оборудованием для обследования и лечения. 144 высококвалифицированных медицинских работника оказывают заводчанам качественную и своевременную помощь.

Медсанчасть проводит профессиональные осмотры работников, осуществляет диспансерное наблюдение, профилактику заболеваний и лечение металлургов. В рамках добровольного медицинского страхования в случае необходимости персонал компании проходит лечение в клиниках Москвы, Санкт-Петербурга и Ростова-на-Дону.

По итогам городского конкурса **организация ветеранов** Таганрогского металлургического завода уже не первый год занимает первое место среди первичных ветеранских организаций города. В ее составе более 4 тыс. человек.

В 2007–2008 годах была оказана помощь ветеранам по следующим направлениям:

- материальная помощь почетным ветеранам и ветеранам льготных категорий (12 млн. рублей), в том числе материальная помощь ко Дню Победы инвалидам, участникам ВОВ и бывшим несовершеннолетним узникам концлагерей (более 1 млн. рублей), а также материальная помощь на лечение, операции, протезирование зубов (более 300 тыс. рублей);
- приобретение 67 слуховых аппаратов (свыше 300 тыс. рублей);

- оплата 71 глазной операции с заменой «хрусталиков» (106,5 тыс. рублей);
- обеспечение льготными и бесплатными путевками в санаторий-профилакторий «Тополь» (более 8,7 млн. рублей);
- организация праздничных мероприятий, посвященных Дню Победы, Дню защитника Отечества и Дню пожилого человека.

В 2007–2008 годах **для детей работников** предприятия и подшефных детских учреждений были реализованы следующие **мероприятия**:

- организация отдыха детей в оздоровительных лагерях на Черноморском побережье и на Азовском море. Выделено 1800 путевок на сумму 14 млн. рублей;
- организация новогодних театрализованных представлений с вручением подарков за счет предприятия для всех детей работников завода младше 14 лет (около 2 млн. рублей);
- мероприятия ко Дню защиты детей и Дню металлурга: конкурсы «ТАГМЕТ — моя любовь!», «ТАГМЕТ — глазами будущих металлургов» с вручением ценных подарков.

Большое внимание уделяется **корпоративному отдыху** работников. В 2007–2008 годах были проведены различные мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам, Дню города и общегородским праздникам, конкурс «Молодые таланты. Мисс и Мистер ОАО «ТАГМЕТ», празднование памятных и юбилейных дат заводских коллективов.

Работают спортивные секции по 15 видам спорта, в которых занимаются более 1700 человек.

Ко Дню металлурга за счет средств предприятия лучшим работникам завода –передовикам производства вручаются ценные подарки: легковые автомобили, микроавтобусы для многодетных семей и др. В этот день ежегодно

проходит большой концерт для металлургов и гостей предприятия с участием известных артистов российской эстрады. Праздничный вечер с аттракционами и конкурсами завершается традиционным праздничным салютом.

Социально-экономические результаты Программы:

- увеличение количества работников, регулярно поправляющих здоровье в санаториях;
- диспансеризация всех работников вредных и опасных профессий;
- уменьшение количества работников, временно нетрудоспособных по болезни;
- обязательный профилактический осмотр всех работников;
- приобщение работников предприятия и членов их семей к общекорпоративным ценностям, установление заводских традиций.

«Социальная политика Трубной металлургической компании ориентирована на создание условий для всестороннего развития ее сотрудников. Ее важная составляющая — активное участие в реализации благотворительных и социальных программ регионального и федерального уровня. ТМК и в ее составе ОАО «ТАГМЕТ» осуществляют финансовую поддержку школ, детских садов, учреждений культуры и спорта, а также реализуют программы профессионального роста молодежи и оказывают материальную помощь ветеранам.

Компания стремится к тому, чтобы деятельность всех предприятий отвечала требованиям мировых стандартов и природоохранного законодательства. Охрана окружающей среды и социальная ответственность стали неотъемлемой частью нашего бизнеса».

Д. А. Пумпянский,
председатель Совета директоров ОАО «Трубная Металлургическая Компания»

ОАО «ТрансКонтейнер»

Оздоровительная программа для сотрудников компании

Средний возраст работников ОАО «ТрансКонтейнер» составляет 38,3 года, сотрудников аппарата управления — 35,6 года. Работа в компании привлекает молодежь: за 2007 год компания «помолодела» на 0,2 года, увеличилась численность персонала в возрасте до 30 лет. Если в 2007 году эта возрастная категория составляла 24,5%, то в настоящее время — 26,4%.

ОАО «ТрансКонтейнер» с самого начала своей деятельности позиционирует себя как социально ответственная компания. В Коллективном договоре закреплены основные социальные гарантии, которые не только соответствуют принятым в ОАО «РЖД», но и по отдельным позициям превосходят их.

Социальные гарантии, предоставляемые работникам, направлены на их мотивацию к повышению качества работы и улучшению дисциплины труда, на привлечение в компанию молодежь и ее закрепление. Это:

- негосударственное пенсионное обеспечение работников общества на основе утвержденного Советом директоров Положения;
- жилищная политика, утвержденная Советом директоров компании, которая включает корпоративную поддержку при приобретении работниками жилых помещений в собственность, субсидирование части затрат по договорам ипотечного кредитования;
- обязательное и добровольное коллективное медицинское страхование, дающее сотрудникам компании возможность получать бесплатную медицинскую помощь в лечебных учреждениях;
- страхование жизни работников, работающих в опасной зоне;
- компенсация стоимости проезда на железнодорожном транспорте к месту работы, на дачу и к месту отдыха, а для работников удаленных от центра филиалов — возмещение затрат на авиаперелет в размере стоимости проезда в купейном вагоне пассажирского поезда;
- летний отдых детей;
- отдых работников и членов их семей в санаториях и пансионатах по льготным путевкам;
- частичная оплата турпутевок, включая зарубежные туры;
- частичная компенсация стоимости пребывания детей в детских дошкольных учреждениях;
- компенсации и льготы молодым специалистам.

Наряду с этим особое место занимает оздоровительная программа.

Оздоровительная программа для сотрудников компании

Принимая во внимание, что здоровье работников является одним из ключевых факторов, влияющих на успешную работу компании, руководство ОАО «ТрансКонтейнер» приняло решение арендовать в спортивном комплексе «Локомотив» спортивные сооружения для занятий спортом и фитнесом, а также тренажерный зал, чтобы каждый сотрудник мог один раз в неделю заниматься спортом. Был создан спортивный комитет компании, который возглавил первый заместитель генерального директора.

Занятия в секциях начались в феврале 2008 года. Сотрудников в спорткомплекс с места работы отвозят автобусы. Всем работникам, записавшимся в спортивные секции, регулярно рассылается информация о предстоящих тренировках.

В рамках этой программы в компании создан корпоративный футбольный клуб и секция для занятий физической культурой «Здоровье». Футбол выбран потому, что это всенародная любимая игра. Тренировки проходят под руководством квалифицированного тренера. Каждый игрок получает два комплекта корпоративной спортивной формы с логотипом «ТрансКонтейнер»; компания также обеспечивает команды мячами, наколенниками, вратарскими перчатками.

Первый футбольный турнир состоялся в феврале 2008 года. За переходящий кубок ОАО «ТрансКонтейнер» боролись три команды центрального аппарата и команда Московского филиала компании. В мае 2008 года сборная корпоративного футбольного клуба приняла участие в выездном турнире, организованном профкомом ОАО «РЖД» в г. Старая Руза и посвященном Году семьи.

Интерес к спорту у работников возрастает. В турнире по футболу на Кубок генерального директора компании, приуроченном ко Дню железнодорожника, приняли участие уже шесть команд и около ста игроков из числа работников центрального аппарата и филиалов компании: Московского и ремонтного депо Лихоборы. Финал турнира состоялся 1 августа 2008 года на футбольном поле пансионата «Петрово-Дальнее», где проводилось корпоративное мероприятие компании, посвященное Дню железнодорожника. Все участники финала были награждены медалями и дипломами. Победителю — команде «ТрансКонтейнер-6» — был вручен кубок, проигравшие получили утешительные призы и билеты на тренировку команды «Челси». Комментировал матч спортивный комментатор НТВ, а для судейства были приглашены известные журналисты радиостанции «Спорт».

Большое внимание развитию физкультуры и спорта уделяется и в филиалах компании. Ко второй годовщине начала самостоятельной хозяйственной деятельности компании во многих филиалах прошли турниры по мини-футболу. Команда филиала ОАО «ТрансКонтейнер» на Дальневосточной железной дороге стала победителем турнира по мини-футболу в Хабаровске, в котором участвовали шесть команд. Команда филиала ОАО «ТрансКонтейнер» на Западно-Сибирской железной дороге заняла второе место в турнире по мини-футболу в Новосибирске, проведенном под патронатом Новосибирского регионального общественного фонда «Карелин-Фонд».

В настоящее время в компании разрабатывается концепция развития физкультуры и спорта, направленная на улучшение работы спортивного комитета и все большее вовлечение работников в занятия физкультурой и спортом. Начала работать волейбольная секция.

На реализацию программ развития физкультуры и спорта, оздоровление работников израсходовано за 2008 год свыше 13 млн. рублей

Вовлечение сотрудников компании в занятия физкультурой и спортом не только помогает их оздоровлению, но и формирует особый корпоративный дух компании, способствует созданию стабильного коллектива, который сможет решать самые сложные задачи в сфере контейнерного бизнеса.

ОАО «Росжелдорпроект»

Программа оздоровления и отдыха сотрудников

ОАО «Росжелдорпроект» является социально-ориентированной компанией. Основные социальные гарантии работников общества закреплены в коллективном договоре. В целях охраны здоровья и создания санитарно-гигиенических условий рабочих мест регулируются нормы охраны труда, режим рабочего времени и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а так же с правилами трудового распорядка и нормативными актами компании. В целях дополнительного пенсионного обеспечения Общество заключило договор о сотрудничестве с НПФ «Благосостояние».

В компании особое место уделяется организованному отдыху и оздоровлению работников и членов их семей. Заключены договора с медицинскими учреждениями о добровольном медицинском страховании, обеспечивающем медицинское обслуживание, предусматривающее ежегодные комплексные целевые осмотры за счет средств предприятия.

Работникам предоставляется санаторно-курортное и реабилитационное лечение в санаториях и профилакториях ОАО «РЖД» и других санаторно-курортных учреждениях из расчета одна путевка на 20 работников в год, стоимостью до 40 тыс. рублей каждая, полностью оплачиваемая из средств ОАО «Росжелдорпроект».

Принимая во внимание, что здоровье работников является одним из ключевых факторов, влияющих на результативность работы предприятия, руководство приняло решение арендовать в спортивном комплексе «Коралл» в удобное для сотрудников время плавательный бассейн (один раза в неделю); аквааэробика (один раз в неделю); тренажерный зал (один раза в неделю); зал аэробики (один раз в неделю). Для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий запланирована аренда пансионатов в Подмосковье в выходные дни.

На развитие и поддержку массовой физической культуры и спорта из средств ОАО «Росжелдорпроект» выделяется до 600 рублей в год на одного работника. Регулярно проводятся зональные соревнования среди 22 филиалов по различным видам спорта.

Большое внимание уделяется организации отдыха работников предприятия и членов их семей. Регулярно проводятся поездки в пейнтбол-клуб. В октябре 2008 года была организована туристическая поездка по Золотому кольцу России. В январе 2009 года за счет средств работников и профсоюзной организации состоялась поездка в столицу Чехии г. Прагу.

На реализацию оздоровительной программы в 2008 году было выделено 8 млн. рублей.

В настоящее время разрабатываются мероприятия по развитию физкультуры, спорта и оздоровлению работников в целях вовлечения все большего числа сотрудников компании в формирование корпоративного духа компании, создания стабильного коллектива, способного решать самые сложные производственные задачи.

Бюджет программы на 2009 год планируется сохранить в прежнем объеме.

В 2009 году планируется сохранить бюджет программы в прежнем объеме.

ОАО «КорСсис»

Медико-психологический центр диагностики и реабилитации

Обеспечение защиты социальных и экономических прав работников, а также поддержание достойного уровня их жизни — первостепенные задачи ОАО «КорСсис». Социальная работа внутри компании занимает приоритетное положение в работе с персоналом организации. Она направлена на развитие социального партнерства, повышение социальной защищенности сотрудников и создает перспективы для развития компании в целом. Учитывая высокую значимость сохранения и поддержания здоровья работников ОАО «КорСсис» и предприятий Белгородской энергосистемы в целом, возникла необходимость в создании специализированного оздоровительного, лечебно-реабилитационного Центра, совмещающего в себе диагностические и лечебно-реабилитационные возможности.

8 мая 2007 года на базе Производственной лаборатории психофизиологического обеспечения, начавшей свою деятельность в 1999 году, в ОАО «КорСсис» был открыт Медико-психологический центр диагностики и реабилитации — единственное медицинское учреждение в Белгороде, совмещающее традиционные методы лечения с квалифицированной психологической и психотерапевтической помощью.

Основными стратегическими направлениями деятельности Медико-психологического центра являются:

- осуществление рекламной и просветительской деятельности на предприятиях с целью привлечения внимания администрации к сохранению и поддержанию здоровья персонала;
- повышение доступности медико-консультативных услуг за счет сотрудничества с различными медицинскими учреждениями, страховыми компаниями, участия в планировании обучения и оздоровления персонала организаций-партнеров;
- повышение профессионального уровня кадров и расширение спектра оказываемых услуг путем постоянного изучения и внедрения новейших медицинских технологий и оборудования в лечении и реабилитации, обеспечение роста качества оказываемых услуг, гибкости в способах сотрудничества.

Работа Медико-психологического центра диагностики и реабилитации построена на принципах активного вовлечения больного в лечебный процесс, мобилизации собственных ресурсов организма человека, комплексного психофизиологического и физиотерапевтического воздействия, минимального использования медикаментов.

Предоставление услуг Медико-психологического центра направлено на: персонал ОАО «КорСсис», персонал Обществ

энергетики Белгородской области; персонал предприятий промышленно-хозяйственного комплекса; физических лиц, нуждающихся в диагностике, лечении и реабилитации.

Сотрудники ОАО «КорСсис» имеют возможность бесплатно получить в Центре любую медицинскую помощь, от первичного приема врача-специалиста до проведения диагностических и лечебных процедур.

Персонал других Обществ энергетики Белгородской области так же имеет право обслуживаться в Медико-психологическом центре абсолютно бесплатно. С этой целью, между компаниями электроэнергетики области и Центром заключены договора медицинского обслуживания работников Обществ, которые финансируются из собственных средств Обществ или по Договорам добровольного медицинского страхования (ДМС), заключенными со страховыми компаниями.

Таким образом, предприятия Белгородской энергосистемы заботятся о сохранении и укреплении здоровья своих работников, предоставляя им право бесплатного медицинского обслуживания в Медико-психологическом центре и иных медицинских учреждениях Белгородской области.

Центр укомплектован самым современным оборудованием, позволяющим влиять на течение заболеваний сердечно-сосудистой, бронхолегочной и нервной систем, восстанавливать и активизировать защитные силы организма, эффективно снимать напряжение и усталость.

Здесь оборудованы кабинеты психотерапии, физио- и рефлексотерапии, биорегуляции, гипоксии- и ароматерапии,

кабинет эмоциональной регуляции, кабинет массажа, функционирует отделение водных процедур, включающее сауну, бассейн, гидромассаж.

В Центре работают высококвалифицированные сотрудники: врач-психотерапевт, врач-физиотерапевт, врач-рефлексотерапевт, врач функциональной диагностики, врачи основных узких специальностей (кардиолог, невролог, хирург, эндокринолог, отоларинголог, офтальмолог, аллерголог-иммунолог, психиатр), психологи, социолог, средний медицинский персонал.

Основа лечения и реабилитации заключается в оптимальном совмещении психотерапевтического, физиотерапевтического лечения и водных процедур. Посредством специализированных методик и тренингов по саморегуляции специалисты Центра воздействуют на первопричину большинства заболеваний — нарушения психоэмоциональной сферы человека. Задача Центра — научить человека самостоятельно снимать напряжение и усталость, восстанавливать работоспособность, повышать устойчивость к производственным нагрузкам, не допускать развития послестрессового расстройства. Многие из тех, кто прошел курс лечения и реабилитации в Центре, указывают на вполне конкретный оздоровительный эффект.

В Медико-психологическом центре используют более десяти различных методик, позволяющих производить как стандартное обследование органов и систем, так и более углубленное — с целью определения скрытой патологи, находящейся на доклиническом уровне.

Благодаря методам функциональной диагностики имеется возможность проводить исследование органов и систем организма человека с целью выявления той или иной патологии.

По данным Всемирной организации здравоохранения, свыше 85% заболеваний являются результатом дисгармонии душевного состояния человека, то есть возникают «на нервной почве».

После прохождения курса психофизиологической реабилитации люди начинают осознавать, что в их силах изменить многое, причем как в плане здоровья, так и в жизни в целом. У кого-то появляются желание и возможность достичь больших результатов в труде, сделать его творческим. Кто-то приобретает внутреннюю гармонию и душевное спокойствие, открывает в себе новые силы и возможности. Все это очень важно, ведь только человек, способный контролировать свое самочувствие, управлять своими эмоциями, восстанавливать силы и таким образом влиять на состояние здоровья, может получать удовольствие от процесса труда и радость от его результата.

Психофизиологическая реабилитация включает в себя тренинговую работу, профилактические и лечебные психотерапевтические сеансы, консультирование. Возможна как индивидуальная, так и групповая терапия. Выбор методов психотерапевтического воздействия зависит от целей и задач, которые ставят перед собой врач и пациент, а так же от психологических особенностей, показаний и противопоказаний, которые изучаются самым тщательным образом.

Опытный врач-психотерапевт посредством специального тестирования и исследования работы сердечно-сосудистой системы выявляет степень разбалансированности организма человека, а затем на основании полученных результатов составляет специальную программу для работы с пациентом.

В центре проводится психофизиологическая оценка работающего и вновь поступающего персонала. За 2007–2008 годы было обследовано при приеме 1211 человек, 420 человек в рамках углубленных выездных обследований получили рекомендации по оптимизации адаптации к условиям производства, а 924 человека прошли процедуру массовых плановых выездных обследований в рамках проведения Дня техники безопасности.

В Центре на профессиональном уровне используется целый спектр методик психотерапевтического воздействия, которые в ряде случаев являются прямой альтернативой традиционному медикаментозному лечению и дают хороший оздоровительный эффект.

Проводится обучение и развитие персонала в контексте обеспечения психофизиологического здоровья, в том числе, средствами тренинговых сессий и индивидуальных занятий. В тренингах «Саморегуляция и приемы активной психофизиологической защиты» приняли участие 293 человека из числа оперативно-диспетчерского состава энергокомпании. Все участники тренинга отмечают улучшение самочувствия, снятие хронического утомления, снижение уровня тревожности по отношению к исходному. По итогам 2008 года после тренинга — на 20% выросли показатели активности работников, на 23% — показатели настроения, самочувствие улучшилось на 35%.

В целях обеспечение психофизиологической адаптации персонала проведены тренинги: «Развитие навыков ораторского

мастерства», «Служебная этика и общение в кризисных ситуациях». 100% участников, несмотря на достаточно высокую личностную тревожность, удалось справиться с волнением во время контрольного диагностического выступления. 67% из них продемонстрировали стремление к личностному росту, развитию коммуникативных навыков, 33% выразили желание развивать лидерские качества, стремление к сплочению коллектива, созданию «единой команды». 50% участников настроены не только на закрепление полученных

практических навыков и их дальнейшее развитие, но и на достижение успеха в данном направлении. 40 молодых специалистов приняли участие в тренинге «Повышение эффективности коммуникативного взаимодействия».

Кроме того, в 2008 году проведены тренинги: «Культура трудовой деятельности», «Служебная этика и эффективное общение», «Тренинг командообразования». Все участники обрели позитивизацию и гармонизацию внутренних установок, у 72% участников повысился уровень адаптации к текущим производственным условиям. Успешно прошли также 957 психотерапевтических сеансов и 254 индивидуальные консультации.

Медико-психологический центр диагностики и реабилитации предлагает комплекс физиотерапевтических процедур, отвечающих последним требованиям медицины. Преимуществом данного подхода является отсутствие аллергии и побочных реакций организма, возникающих при медикаментозном лечении.

Врач-физиотерапевт, назначая лечение, руководствуется принципом совместимости и механизмом действия физических факторов на разные органы и системы. При этом обязательно учитываются основные клинические симптомы заболевания. Методики физиотерапии положительным образом влияют на течение заболеваний сердечно-сосудистой системы, органов дыхания, органов пищеварения, заболевания суставов и позвоночника.

Каким бы замечательным не был тот или иной метод лечения, лучший подход — комплексный. Современные достижения в диагностике и лечении здесь сочетаются с достижениями альтернативной медицины, и это дает хорошие результаты.

Эффективным дополнением к методикам психофизиологической реабилитации и физиотерапевтического лечения пациента является специализированная терапия — сауна и бассейн. Водные процедуры стимулируют процесс восстановления энергетического баланса, активизируют защитные силы организма, ведут к гармонии всех его систем.

В 2007–2008 году реабилитацию в рамках МПЦ прошло 1108 человек. У 100% участников было отмечено снятие хронического утомления, восстановление работоспособности, у 87% — оптимизация реакции ССС на нагрузки. У 73% без лекарственного воздействия нормализовался уровень адаптационных возможностей организма. По итогам 2008 года у 12% участников систематических реабилитационно-востановительных мероприятий впервые выявлены серьезные заболевания, ведущие к тяжелым осложнениям при отсутствии должного лечения. 100% участников систематических реабилитационно-востановительных мероприятий закончили лечение с положительной динамикой или выздоровлением;

Для оценки качества работы проводится социологическая оценка и анализ процессов в ОАО «КорССис» и обслуживаемых компаниях. В опросе приняли участие свыше 350 человек. В процессе исследования выявлялся уровень удовлетворенности трудом и морально — психологическим климатом, были представлены рекомендации по оптимизации ситуации;

Итоги работы ОАО «КорССис» отмечены рядом наград. Компания является победителем отраслевого конкурса «Социальное партнерство — социальная энергетика» в номинации «Лучшее предприятие энергосервиса по взаимодействию с персоналом». По итогам 2007 года компания одержало победу в отраслевом конкурсе «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике», проводимым Объединением РаЭл в номинациях ««Лучшая Энергосервисная организация высокой социальной эффективности» и «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики».

По итогам 2008 года Медико-психологический центр ОАО «КорССис» стал финалистом национального конкурса «HR-бренд 2008» и получил приглашение стать участником Международного медицинского конгресса-2009, который состоится в Испании.

ОАО «ГАО ВВЦ»

Программа «Здоровье сотрудников и членов их семей»

В современных условиях прочные позиции в экономике, устойчивое развитие предприятий и организаций определяются эффективностью использования не только производственных активов и денежных ресурсов, но и нематериальных активов компаний. Для осуществления задач по решению социальных проблем работников ОАО «ГАО ВВЦ» было создано Управление по социальным проектам. На ВВЦ решаются вопросы оздоровления, питания, бытового обслуживания сотрудников и их детей, ветеранов, создания благоприятной среды внутри коллектива. На эти цели в 2007 году было израсходовано свыше 20 млн. руб., в 2008 — 23,7 млн. руб. Только на создание комфортных условий труда, повышение технической оснащенности и эстетики рабочих мест в 2007 и 2008 году было затрачено более 10 млн. руб.

Обеспечение достойного уровня жизни — основной принцип социальной политики Общества. В ОАО «ГАО ВВЦ» установлены высокие ставки оплаты труда. В 2008 году размер фонда заработной платы вырос с 35,0 до 46,7 млн. руб. Для дополнительной мотивации труда сотрудников за счет их участия в прибыли, а также их ориентации на долговременную работу ОАО «ГАО ВВЦ» оформило в собственность своим сотрудникам пакеты акций Специализированного выставочного комплекса в количестве 80 539 шт., по которым были выплачены дивиденды в сумме 1 млн. 300 тыс. руб.

Программа медицинского обслуживания персонала и ветеранов ВВЦ, общее количество которых превышает три тыс. человек, предусматривает оказание гарантированных видов бесплатной медицинской помощи на базе поликлинического отделения и льготного обслуживания на базе стационарного отделений ФГУ «Российского Геронтологического научно-клинического центра» Росздрава. Для этого заключен договор о совместной деятельности, по которому ОАО «ГАО ВВЦ» содержит на своем балансе поликлиническое отделение, где совместно со стационаром оказывается широкий спектр медицинских услуг. Медицинская помощь ориентирована на индивидуальный подход к каждому больному. Клинико-поликлинический сектор включает в себя клинику с общим фондом 260 коек, 14 лечебно-диагностических отделений и лабораторий, поликлиническое отделение. Для комфортного и качественного обслуживания создана стоматологическая клиника «Гелиос-Медикал». Многофункциональная клиника оснащена современным оборудованием, панорамной рентгенографией, компьютерной диагностикой. В павильоне «Здоровье» сотрудникам предоставляются такие услуги как диагностика у врачей-специалистов, консультации по приобретению медицинских препаратов. Участникам ВОВ и пенсионерам предоставляются скидки на товары и услуги медицинского назначения.

Выставка оказывает достойную поддержку своим ветеранам. Программа помощи ветеранам является долгосрочной, в ней участвуют работники, которые имеют стаж работы на ВСХВ-ВДНХ-ВВЦ не менее 20 лет. Для финансирования программы выделена специальная статья бюджета, дающая возможность оказывать материальную помощь ветеранам в сложных ситуациях и установить доплаты к пенсиям. Начиная с 1995 г., при условии достижения пенсионного возраста, неработающим пенсионерам дополнительно выплачиваются ежеквартальные денежные средства в размере до 3 тыс. рублей.

В живописном уголке Подмосковья, в Пушкинском районе находится оздоровительный лагерь «Орлёнок», где созданы все условия для оздоровления, полноценного и интересного отдыха детей сотрудников. Пять оборудованных, отапливаемых спальных корпусов могут одновременно принять 340 детей. Кроме этого в лагере работают клуб-столовая с кинозалом на 340 посадочных мест, медпункт; библиотека с читальным залом; помещения для кружков, футбольное поле с трибунами для зрителей, волейбольная и баскетбольная площадки, спортивный зал со столами для настольного тенниса, теннисный корт, шахматный клуб, пейнтбольная площадка, стрелковый тир и плавательный бассейн. В 2008 году не менее половины всех путевок в лагерь было реализовано для детей и внуков работников ВВЦ с оплатой 10% — 15% от полной стоимости, которая составляла 15 тыс. рублей. Общие затраты по подготовке лагеря к открытию летнего сезона 2008 года составили свыше 3,5 млн. руб. За этот период в лагере отдохнул 821 ребенок школьного возраста, в том числе 150 детей из социально незащищенных категорий семей в рамках программы Префектуры СВАО и Департамента семейной и молодежной политики г. Москвы. Все дети, отдыхавшие в лагере, были застрахованы ОК ТПО ВВЦ от несчастных случаев в страховой компании «Профсодружество».

Жилищные программы

ООО «Газпром добыча Ноябрьск»
Жилищная политика

ООО «Газпром добыча Ямбург»
Программа улучшения жилищных условий работников

ОАО «КуйбышевАзот»
Жилищная программа

ОАО «Нижнекамскнефтехим»
Жилищная политика ОАО «Нижнекамскнефтехим»

ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат»
Жилищная программа

ОАО «Российские железные дороги»
Жилищная политика ОАО «РЖД»

ООО «Газпром добыча Ноябрьск»
Жилищная политика

Решение жилищных проблем работников и пенсионеров общества всегда считалось важным направлением социального развития предприятия. С 2004 года по настоящее время ОАО «Газпром» решает жилищные проблемы работников дочерних обществ в рамках корпоративной программы через выделение финансовой помощи работникам и пенсионерам для приобретения жилья. С 2010 года предполагается переход на корпоративную программу «Газпром ипотека», поэтому 2006–2009 годы можно считать переходным периодом.

Основная задача общества «Газпром добыча Ноябрьск» в этот период заключается в выделении финансовой помощи для приобретения жилья в первую очередь неработающим пенсионерам, работающим пенсионерам и работникам, пенсионный возраст которых наступает в 2008–2009 годах, а также переселение работников и их членов семей из ветхого и аварийного жилья.

ООО «Газпром добыча Ноябрьск» уделяет большое значение строительству жилья в городах Губкинском и Ноябрьске. Так в 2007 году реализовано 47 квартир в доме расположенном по адресу: г. Губкинский, мкр. 14, д. 5 на сумму 59,4 млн. рублей.

В январе 2009 года введен в эксплуатацию жилой дом, расположенный по ул. Высоцкого в г. Ноябрьске. Улучшить жилищные условия смогут 96 молодых семей, которые отпразднуют новоселье в новых квартирах, сданных строителями в эксплуатацию под «ключ».

Квартиры будут распределены в соответствии с приказом-постановлением, в котором на каждое подразделение будет выделена квота в зависимости от общей численности сотрудников в подразделении и численности нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Всего на решение жилищной проблемы в 2007 году в обществе было израсходовано 190,4 млн. рублей и 136 семей смогли улучшить свои жилищные условия.

В 2008 году освоен утвержденный ОАО «Газпром» лимит средств на выделение финансовой помощи для приобретения жилья в сумме 173,1 млн. рублей. Благодаря этому 117 человек улучшили свои жилищные условия, в том числе 49 работников — по месту проживания (сумма расходов составила 94,02 млн. рублей). 68 сотрудников получили финансовую помощь для переселения за пределы Крайнего Севера (78,7 млн. рублей). Помощь в улучшении жилищных условий оказана 18 работающим пенсионерам (20,3 млн. рублей); 27 сотрудникам предпенсионного возраста, увольняющимся в 2008–2009 годах (30,5 млн. рублей). 18 семей переселились из ветхого и аварийного жилья (33,845 млн. рублей).

Динамика решения жилищных проблем работников ООО «Газпром добыча Ноябрьск» в 2003–2008 гг.

В 2009 году программа по выделению финансовой помощи на приобретение жилья будет продолжать действовать до полного перехода на корпоративную программу «Газпром ипотека».

ООО «Газпром добыча Ямбург»

Программа улучшения жилищных условий работников

В 2005 году ООО «Газпром добыча Ямбург» совместно с банком-партнером была разработана концептуальная схема улучшения жилищных условий работников через ипотечное кредитование. Цель программы — решение жилищных вопросов работников и неработающих пенсионеров в условиях рыночной экономики.

В мае 2005 года в качестве основного документа, регламентирующего порядок и условия получения ипотечных кредитов, было утверждено Положение об ипотечном кредитовании работников. Корпоративная ипотечная Программа ООО «Газпром добыча Ямбург» полностью соответствует целям и задачам национального проекта «Доступное и комфортное жилье — гражданам России» и является одним из примеров его реализации на уровне предприятия.

Основными участниками «Программы улучшения жилищных условий» стали:

- заемщики (работники дочернего общества, обратившиеся с заявлением о предоставлении поручительства для получения ипотечного кредита и заключившие договор кредитования с банком);
- дочернее общество (в качестве основного оператора, реализующего Программу, выступает отдел социального развития дочернего общества);
- банк-партнер (финансово-кредитная организация, предоставляющая заемщикам в установленном порядке ипотечные кредиты);
- продавец (определенное дочерним обществом физическое или юридическое лицо, которое организует продажу жилых помещений);
- организация-агент, на которую возложены функции по поиску наиболее интересных для работников жилых помещений. Такой подход позволил вывести функции по подбору и проверке юридической «чистоты» жилья на аутсорсинг.

На этапе разработки нормативно-правовой базы Программы ипотечного кредитования работников ООО «Газпром добыча Ямбург» были определены следующие основные параметры:

1. Ставка по ипотечному кредиту — 13% годовых при сроке кредитования до 10 лет (с сентября 2007 года — 11% при сроке кредитования до 20 лет). Минимальный первоначальный взнос работника — 10% от стоимости квартиры.

Выплата кредита и процентов по нему осуществляется заемщиком в форме ежемесячных платежей. Суммы ежемесячных платежей рассчитываются таким образом, чтобы все они при фиксированной процентной ставке были равными на весь кредитный период. Величина ежемесячного платежа не должна превышать 65% от совокупного дохода семьи заемщика.

Учитывая низкую платежеспособность определенной части работников, обусловленную дороговизной ипотечных кредитов и существенными темпами роста цен на жилье, было принято решение о предоставлении целевых адресных субсидий работникам в виде погашения 6% из годовой процентной ставки по кредиту (с 1 января 2008 года размер увеличен до 7%). Субсидия предоставляется некоммерческой организацией «Фонд социальной поддержки» (учрежденной первичной профсоюзной организацией ООО «Газпром добыча Ямбург») и выплачивается в течение всего периода гашения кредита. Заемщики, имеющие нарушения трудовой дисциплины либо нарушения договорных обязательств и графика гашений кредита, теряют право на получение субсидии.

Также было принято решение о погашении 50% невыплаченной части кредита за счет средств дочернего общества тем работникам, которые имеют двух и более детей, если в период действия кредитного договора у них родился еще один ребенок. Если в семье работника есть двое и более детей и в период действия кредитного договора у него рождается еще двое детей, невыплаченный остаток по кредиту погашается дочерним обществом полностью.

За время действия Программы (с 2005 года по 2008 год) субсидии в связи с рождением ребенка получили 15 работников на общую сумму 23,5 млн. рублей.

Ставка банка за пользование ипотечным кредитом составляет 11,7% годовых, срок погашения кредита — до 20 лет.

Компания компенсирует 6%, уплачиваемых работниками за пользование ипотечными кредитами.

Приоритетное направление развития ипотечного кредитования — расширение географии Программы. Получая ипотечные кредиты, работники ООО «Газпром добыча Ямбург» приобретают жилье в Уфе, Белгороде, Тюмени, Ставропольском крае, Краснодаре, Саратове, Новом Уренгое и в городах Московской области (Троицк, Наро-Фоминск, Апрелевка).

2. Предоставление поручительства компании для получения кредитов в коммерческих банках. Поручительство дает возможность улучшения жилищных условий путем приобретения жилья в любом регионе по желанию работника с использованием собственных и заемных средств. Ставка банка за пользование кредитом — 11,7% годовых, срок погашения кредита — 5 лет.

3. Оказание финансовой помощи работникам и неработающим пенсионерам.

4. Реализация жилых помещений с рассрочкой платежа до 20 лет (для льготной категории работников и неработающих пенсионеров). Непонятно. Каких помещений?

5. Предоставление специалистам и высококвалифицированным работникам, а также неработающим пенсионерам жилых помещений по договорам найма.

6. На балансе ООО «Газпром добыча Ямбург» находится семь благоустроенных общежитий на 529 мест.

Представляется актуальным дальнейшее развитие Программы именно по линии реализации вторичного жилья. В компании в настоящее время разработана и успешно применяется механизм ипотечного сертификата, предполагающий следующую процедуру его предоставления и дальнейшего приобретения жилых помещений:

- предварительная квалификация заемщика;
- представление заявления на выдачу сертификата;
- формирование реестра заемщиков и его передача в банк;
- открытие расчетного счета заемщиком в банке и внесение на него 15–20% от максимальной суммы кредита (эти средства необходимы для оплаты первоначального взноса и стоимости дополнительных услуг);
- представление полного комплекта документов в банк;
- процедура андеррайтинга и выдачи ипотечного сертификата, который действителен в течение трех месяцев и при необходимости может быть продлен;
- подбор заемщиком в любом регионе РФ жилого помещения на вторичном рынке, соответствующего обозначенным в сертификате условиям;
- заключение договора купли-продажи квартиры;
- государственная регистрация перехода права собственности на квартиру и залога квартиры в пользу банка;
- страхование приобретенной квартиры, прав собственности на нее, жизни и трудоспособности заемщика;
- перечисление всей стоимости квартиры на счет продавца на основании зарегистрированных документов.

Банк приступил к выдаче сертификатов в 2007 году. За это время их получили более 50 человек, из них 30 работников уже приобрели себе жилье с помощью данного инструмента.

Оценивая опыт реализации Программы ипотечного кредитования ООО «Газпром добыча Ямбург» в целом, можно вполне обоснованно говорить об ее успешности и эффективности. Апробированная в дочернем обществе система улучшения жилищных условий на основе ипотеки может быть использована и другими организациями и предприятиями.

В настоящее время именно поступательное, адекватное рыночным тенденциям развитие корпоративной ипотечной программы ОАО «Газпром» позволит работникам газовой отрасли улучшать свои жилищные условия наиболее оптимальным способом.

674 работника ООО «Газпром добыча Ямбург» получили ипотечные кредиты на сумму 1,2 млрд. рублей. Благодаря совместной работе с банками достигнута договоренность об увеличении срока кредитования работников с 10 до 20 лет, снижена процентная ставка за пользование кредитом с 13% до 11,7%. Всего работниками приобретено 41,5 тыс. кв. м жилья на общую сумму 1,5 млрд. рублей.

570 участников Программы получили субсидию в виде погашения 7% годовых из числа процентов, уплаченных по ипотечному кредиту, на общую сумму 90,8 млн. рублей. За время действия Программы (с 2005 г. по 2008 г.) субсидии в связи с рождением третьего ребенка получили 15 работников на общую сумму 23,5 млн. руб.

С начала действия Положения о предоставлении работникам поручительства для получения кредитов 1181 работник ООО «Газпром добыча Ямбург» получил кредиты на сумму 734,0 млн. рублей. За два последних года 114 работников получили кредиты на сумму 113,3 млн. рублей. Финансовая помощь предоставлена 139 очередникам на сумму 187,3 млн. рублей. Количество работников и пенсионеров, состоящих на учете на улучшение жилищных условий, сократилось с 2750 человек в 2005 году до 1870 человек в 2007 году, и в 2008 — до 1286 чел.

В 2009 году планируется продолжение реализации Програмы.

ОАО «КуйбышевАзот»

Жилищная программа

В связи с созданием новых производств численность персонала предприятия в последние пять лет стабильно увеличивалась. За 2007 год по сравнению с 2006-м количество сотрудников возросло на 1,7%, среднесписочная численность составила 5 438 человек, доля производственно-промышленного персонала — 91,5%. Средний возраст работающих — 41 год. В 2008 году показатели сохранились. Грамотный и высококвалифицированный персонал является одним из самых важных и ценных активов предприятия и играет ключевую роль в увеличении стоимости компании. Одной из стратегических целей компании является совершенствование профессионализма сотрудников и обеспечение их социальной защищенности. Для достижения этой цели ОАО «КуйбышевАзот» осуществляет несколько программ, одной из основных при этом является жилищная. Жилищная программа завода уже не первый год способствует признанию коллективного договора ОАО «КуйбышевАзот» лучшим среди промышленных предприятий области.

Цель программы — обеспечение работников ОАО «КуйбышевАзот» жильем и предоставление им дополнительных возможностей по улучшению жилищных условий. Программа призвана повысить уровень социальной защищенности сотрудников, дополнительно мотивировать персонал к продолжительной трудовой деятельности на предприятии, повысить конкурентоспособность компании на рынке труда, привлечь молодых специалистов. Участие предприятия в реализации федеральной программы «Доступное жилье» способствует не только формированию благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе, но и укреплению положительного имиджа предприятия в городе, регионе, бизнес-сообществе, государственных и муниципальных структурах.

«Жилищная программа» ОАО «КуйбышевАзот» является долгосрочной и действует со второго полугодия 2000 года. В рамках Программы работники компании получают возможность взять у предприятия ссуду с рассрочкой выплаты до 20 лет. Ссуда предоставляется под процент, равный размеру ставки рефинансирования ЦБ РФ на момент покупки квартиры по «Жилищной программе». Кроме того, после заключения договоров на покупку жилья их условия не пересматриваются даже при повышении ставки рефинансирования и продолжении роста цен на жилье на рынке недвижимости.

Механизм реализации корпоративной «Жилищной программы» определен «Положением об оказании помощи в приобретении жилья работниками ОАО «КуйбышевАзот» (Приложение 13 «Коллективного договора ОАО «КуйбышевАзот» на 2006 – 2008 гг. »). Финансирование Программы осуществляется из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, в соответствии со сметой расходов, утверждаемой Советом директоров на основании Устава общества и Закона РФ «Об акционерных обществах» № 208 от 26.12.1995 года.

Положение распространяется на работников, проработавших на ОАО «КуйбышевАзот» не менее двух лет непрерывно, нуждающихся в улучшении жилищных условий и приобретении жилого помещения. Улучшение жилищных условий и приобретение жилого помещения осуществляется на основании заключаемого между ОАО «КуйбышевАзот» и работником договора поручения. Работник получает разрешение на заключение договора поручения на основании решения директора по персоналу, утвержденного генеральным директором, при наличии ходатайств на него и на работающих в ОАО «КуйбышевАзот» членов его семьи. В разрешении определяется первоначальный накопительный взнос, а также срок приобретения жилого помещения.

Жилое помещение приобретается работником с использованием механизма накопления первоначального взноса путем ежемесячного внесения денежных средств в кассу ОАО «КуйбышевАзот» или удержания из заработной платы по заявлению. Размер первоначального взноса фиксируется в момент заключения договора поручения и составляет 30% от рыночной стоимости жилого помещения на день заключения договора. Размер ежемесячного взноса определяется исходя из материального положения семьи работника. Первоначальный взнос рассчитывается исходя из норм общей площади на каждого члена семьи и составляет 30% в пределах этих норм от рыночной стоимости жилого помещения на день заключения договора поручения.

Работнику оказывается помощь в приобретении жилого помещения в пределах следующих норм: 18 кв. м общей площади на одного члена семьи плюс 6 кв. м на семью (3-комнатная квартира — не более 78 кв. м, 2-комнатная квартира — не более 60 кв. м, 1-комнатная квартира — не более 42 кв. м; на семью из одного человека — однокомнатная квартира общей площадью не более 42 кв. м). В случае приобретения жилья сверх установленной нормы дополнительная площадь оплачивается в размере 100% до приобретения жилого помещения.

При расчете первоначального взноса учитываются имеющиеся в собственности работников и членов его семьи жилое помещение либо доля в праве собственности на жилое помещение. В этом случае первоначальный взнос может

превышать 30% от стоимости жилого помещения. При условии продажи имеющегося в собственности работников и членов его семьи жилого помещения либо доли в праве собственности на жилое помещение первоначальный взнос может быть снижен до 30% от стоимости жилого помещения. В этом случае продажа жилого помещения либо доли в праве собственности на жилое помещение должна быть произведена в течение трех месяцев со дня приобретения квартиры по договору поручения с последующим внесением денежных средств от продажи в кассу ОАО «КуйбышевАзот».

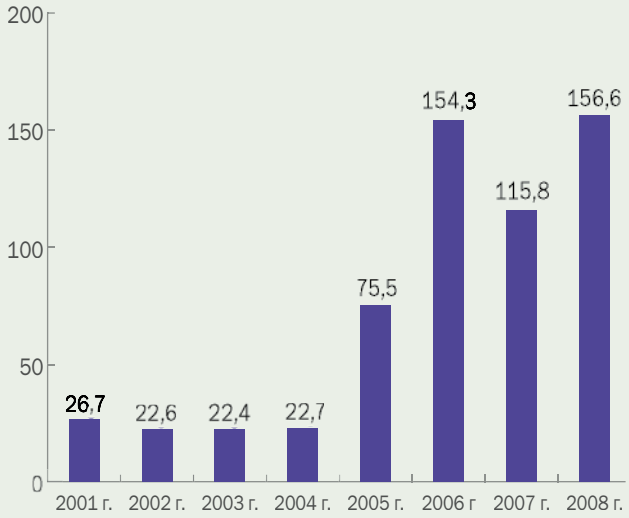
После того как жилое помещение подобрано работником (самостоятельно или по его просьбе с помощью предприятия), производится согласование стоимости указанного жилого помещения с учетом совокупного дохода семьи, срока погашения задолженности, процентов, начисляемых ежемесячно на остаток непогашенной задолженности (оформляется дополнительным соглашением к договору поручения). Рассрочка погашения задолженности за жилое помещение, приобретенное по договору поручения, предоставляется на срок до 20 лет. На сумму задолженности начисляются проценты в размере не более ставки рефинансирования ЦБ РФ на момент подписания обязательства. По согласованию сторон возможна оплата процентов по графику, не соответствующему графику их начисления, в том числе равными ежемесячными платежами.

При рождении ребенка в период действия рассрочки размер процентной ставки снижается на 50% от установленной в обязательстве, при рождении еще одного ребенка — еще на 25%. При совокупной средней заработной плате семьи ниже, чем 1,5 размера средней заработной платы производственно-промышленного персонала ОАО «КуйбышевАзот» и при условии работы обоих членов семьи на ОАО «КуйбышевАзот» процентная ставка на рассрочку погашения задолженности может быть снижена до 50% ставки рефинансирования ЦБ РФ. До оплаты ОАО «КуйбышевАзот» стоимости жилого помещения работник обязан оформить нотариальное поручительство на сумму задолженности от двух лиц.

После приобретения жилого помещения работник обязан в 2-месячный срок передать приобретенное помещение в залог ОАО «КуйбышевАзот».

Количество ежегодно приобретаемого жилья зависит от средств ОАО «КуйбышевАзот», выделенных на эти цели из прибыли в соответствии со сметой расходов на каждый год, а также от размера первоначальных взносов работников, которым в этом году будут приобретены жилые помещения. Преимущественное право на приобретение жилых помещений имеют работники, проработавшие на предприятии не менее 10 лет, а также работники, накопившие досрочно более 50% от стоимости жилого помещения на момент заключения ими договора поручения.

Средства, затраченные на реализацию Программы, млн. рублей



Ожидаемые результаты Программы:

- повышение производительности труда на предприятии;
- увеличение рационализаторского и инновационного потенциала работников компании, ускорение их профессионального и служебного роста;
- укрепление позитивного отношения работников компании к деятельности руководства и профсоюзного комитета предприятия в сфере социального партнерства, повышение лояльности сотрудников к руководству в целом;
- снижение показателей текучести кадров.

С 2001 года по настоящее время Жилищной программой ОАО «КуйбышевАзот» воспользовались 846 работников предприятия (15,5% от среднесписочной численности персонала предприятия в 2008 году).

«КуйбышевАзот» покупает квартиры и сразу оформляет их в собственность работников, потом работники выплачивают заводу стоимость квартиры. Это большой риск для предприятия, тем не менее эти ссуды даются из года в год на протяжении вот уже более 11 лет. Этим «КуйбышевАзот» выгодно отличается от многих других предприятий области».

Р. Салмина,
заместитель председателя обкома профсоюза химической промышленности Самарской области

ОАО «Нижнекамскнефтехим»

Жилищная политика ОАО «Нижнекамскнефтехим»

В течение достаточно долгого времени ОАО «Нижнекамскнефтехим» оставалось одним из немногих предприятий Татарстана, где жилье бесплатно распределялось среди очередников — работников компании. Но с введением нового Жилищного кодекса условия предоставления квартир изменились: теперь закон не предусматривает безвозмездного распределения жилья.

Сегодня единственной и в то же время наиболее выгодной и удобной возможностью получить собственное жилье для нефтехимиков стало ипотечное кредитование. С 2004 года при Президенте Республики Татарстан действует Государственный жилищный фонд (ГЖФ). Жилищная программа фонда предусматривает передачу 45% вводимого жилья тем предприятиям, которые участвуют в ее реализации, 45% — работникам бюджетной сферы, 10% — особой категории граждан. Применяемая в рамках программы ипотечная схема предполагает рассрочку платежа за квартиры в 28,5 лет по ставке 7% годовых. При этом фактически оплаченная часть квартиры переходит в собственность жильцов.

В настоящее время на учете в ГЖФ стоят более 2 тыс. работников ОАО «Нижнекамскнефтехим», но это число постоянно растет. Акционерное общество вполне могло обойтись долей, выделяемой Государственным жилищным фондом, но по решению руководства компания взяла курс на строительство для своих работников дополнительных квадратных метров жилья. Кроме того, было учтено то важное обстоятельство, что многие работники не могли самостоятельно внести первоначальный взнос, который в обязательном порядке предполагает ипотека. Суть принятой в компании жилищной политики сводится к тому, что нефтехимики теперь могут приобретать жилье по действующей ипотечной схеме, которая кардинально не отличается от программы ГЖФ, но позволяет очередникам быстрее получать квартиры и при необходимости воспользоваться предоставляемой предприятием льготой. Она представляет собой беспроцентный заем для внесения первоначального взноса в размере до 30% от стоимости квартиры с отсрочкой погашения этой суммы на срок до пяти лет. Благодаря этому в акционерном обществе в 2007 году жилье получили дополнительно 150 семей. 140 работникам предприятия были выделены займы на общую сумму более 50 млн. рублей. Таким образом, очередники, во-первых, получили дополнительные возможности, во-вторых, вновь ощутили ту стабильность, которую им всегда гарантировало собственное предприятие.

В 2008 году ОАО «Нижнекамскнефтехим» обеспечил финансирование строительства более 12 тыс. кв. м. жилья.

Для молодых работников компания содержит на своем балансе малосемейные общежития — 30 домов, в которых проживают около 3,5 тыс. семей. ОАО «Нижнекамскнефтехим» несет расходы, связанные с ремонтом общежитий, обеспечением их мебелью, оплатой услуг обслуживающего персонала. Благодаря усилиям компании молодежь, приходящая в акционерное общество, обеспечена достойным жильем.

ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат»

Жилищная программа

Свою социальную миссию компания видит в достижении целей устойчивого развития, которые отвечают долгосрочным экономическим интересам бизнеса, способствуют достижению социального благополучия граждан, сохранению окружающей среды, соблюдению прав человека на территории хозяйствования.

Стратегическими целями НЛМК в области социальной ответственности являются:

- формирование благоприятной социально-экономической среды проживания для сотрудников предприятий и населения регионов;
- создание необходимых условий для высокопроизводительного труда работников компании;
- обеспечение устойчивого роста благосостояния и социальной защищенности работников, создание безопасных социально-бытовых условий на производстве.

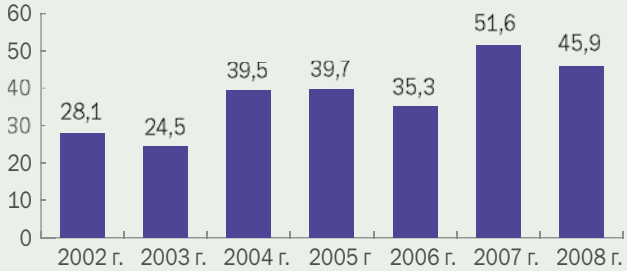
Политика компании в области социальной ответственности изложена в Социальном отчете за 2006 и 2007 годы.

НЛМК за счет своих средств ежегодно возводит не менее 28 тыс. кв. м жилья для своих работников (в 2007 году построено более 45 тыс. кв. м).

Создав базу данных «Жилье», НЛМК ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Распределение квартир между структурными подразделениями осуществляет постоянно действующая комиссия по жилищной политике ОАО «НЛМК».

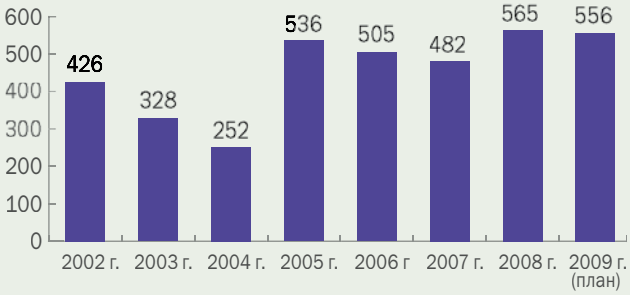
В компании разработаны нормативные документы, которые регламентируют деятельность комиссии по жилищной политике ОАО «НЛМК». Возможность приобретения квартир от комбината в первую очередь предоставляется тем, кто не имеет собственного жилья, а также работникам, нормы общей жилплощади которых составляют менее 13,5 кв. м на каждого члена семьи.

Динамика ввода общей площади жилых зданий в 2002–2008 годах, тыс. кв. м



Всего с 1997 по 2008 год комбинат построил 428,4 тыс. кв. м жилья. Только за последние четыре года введено 2108 новых квартир.

Количество реализуемых квартир



Компания сотрудничает с банками г. Липецка в целях предоставления льготных кредитов для работников, приобретающих жилье у комбината. В 2008 году квартиры работникам предприятия реализуются, как и прежде, по ценам в среднем на 20% ниже, чем у застройщиков в Липецке.

Жилищная программа НЛМК является важным направлением социальной политики компании. Она направлена на решение следующих задач:

- закрепление высококвалифицированных специалистов;
- привлечение и закрепление молодежи на комбинате;
- поощрение работников за успехи в работе;
- создание районов компактного проживания работников комбината — одно из условий развития корпоративного патриотизма и преемственности в кадровом обеспечении предприятия.

Жилищная программа тесно переплетается с молодежной программой. С 2007 года в рамках стратегии привлечения на НЛМК молодых квалифицированных работников руководство компании приняло решение около половины возводимого жилья реализовывать сотрудникам в возрасте до 35 лет.

Особое место занимает программа «Жилье молодым металлургам», действующая с 2005 года. В этой программе участвуют

сотрудники в возрасте до 35 лет со стажем работы на предприятии не менее года. Победителям предоставляется возможность приобретать жилье после оплаты первоначального взноса в размере 30% от общей стоимости квартиры. Остальная сумма выплачивается работниками в рассрочку в течение 15 лет.

Право на льготное приобретение жилья получают сотрудники в ходе конкурсного отбора. Критериями отбора являются:

- нуждаемость в улучшении жилищных условий;
- стаж работы на комбинате;
- нахождение в кадровом резерве;
- участие в различных конкурсах;
- наличие надбавки за профессиональное мастерство.

При всех прочих равных условиях, приоритет отдается молодым работникам, принимающим участие в рационализаторской и изобретательской работе.

По каждому критерию разработана система баллов. Оценку работников по критериям и отбор участников программы проводит кадровая служба ОАО «НЛМК». При этом соблюдается условие, что не менее половины отобранных участников должны составлять работники основных цехов. Предпочтение отдается семейным работникам, в первую очередь семьям, в которых и муж, и жена работают на комбинате.

Персонал широко информирован посредствам корпоративных изданий, информационных бюллетеней, профсоюзной газеты «Сегодня и завтра», встреч с руководителями структурных подразделений и председателей профсоюзного комитета.

В ОАО «НЛМК» разработана и введена в действие информационная система по учету работников, нуждающихся в получении жилья, которая позволяет эффективно распределять жилье и проводить анализ.

Изменения в программе проводятся на основании изучения общественного мнения работников компании, которые периодически проводит служба по социально-психологическому анализу и прогнозу

Основной проблемой является ограниченность строительных ресурсов для жилищного строительства. Имеющийся в компании строительно-монтажный цех в настоящее время переориентируется на работы в рамках программы технического перевооружения предприятия. Передать все работы подрядным организациям сложно, так как в регионе наблюдается дефицит как строителей, так и строительной техники. В компании создан штаб для решения данной проблемы с учетом развития жилищной программы.

До ноября 2008 года одной из проблем являлся рост цен на жилье. Так средняя цена на 1 кв. м жилья в г.Липецке составляла почти 50 тыс. рублей. Для сравнения — два года назад средняя цена за 1 кв. м общей площади квартиры была около 24 тыс. рублей. В связи с мировым финансовым кризисом рост цен на жилье приостановился, а в некоторых случаях снизился. Предложения строительных организаций колеблются в пределах 49 тыс. рублей за 1 кв. м, а спрос на покупку — в пределах 33 тыс. рублей за 1 кв. м (данные на февраль 2009 года). С одной стороны это положительный фактор — цена реализации квартир позволяет людям купить жилье, с другой стороны, реализация квартир на первичном и вторичном рынках жилья в городе Липецке практически приостановилась. Причин для этого несколько. Во-первых, банки перестали кредитовать строительные организации. Как результат — приостановка задельных объектов. Во-вторых, ужесточились критерии кредитования граждан. Многие банки перестали выдавать кредиты на покупку жилья.

Каждый десятый кв. м жилья в городе Липецке построен Новолипецким комбинатом. Тем самым компания вносит существенный вклад в решение жилищной проблемы населения города.

В начале 2008 года НЛМК стал победителем муниципального аукциона на право комплексного освоения земель под строительство двух новых микрорайонов в Липецке. Общая площадь земельного участка под их строительство — около 49 га.

В течение семи лет на этой территории планируется построить 385 тыс. кв. м жилья, две школы на 1 тыс. учеников каждая, четыре детских сада по 260 мест, поликлинику, рассчитанную на 600 посещений в смену.

Компания распространяет критерии решения жилищной проблемы и на другие дочерние и зависимые общества. В 2007 году ОАО «Алтай-кокс» как градообразующее предприятие приняло решение о возведении жилых домов для работников предприятия. Благодаря ОАО «Алтай-кокс», национальный проект «Доступное и комфортное жилье — гражданам России» обрел видимые черты и для жителей Заринска. Проведен тендер с участием четырех проектных институтов. Предпочтение отдано Новосибирскому ООО «Камелотстрой», предложившему более выгодные условия строительства. Планируется возвести два дома общей жилой площадью 6,5 тыс. кв. м с возможностью свободной планировки квартир. Ориентировочная стоимость строительства — 197 млн. рублей, подрядчик обязался освоить их в течение двух лет. После этого будет рассмотрена возможность строительства следующих домов.

В 2008 году в программе «Жилье молодым металлургам» участвовало 288 работников из 56 подразделений НЛМК. 50 победителей приобрели одно- и двухкомнатные квартиры на льготных условиях. Всего с начала реализации программы 195 молодых сотрудников и семей приобрели жилье на льготных условиях. Важным результатом является то, что текучесть кадров среди участников программы почти в три раза ниже средней по комбинату.

ОАО «Российские железные дороги»

Жилищная политика ОАО «РЖД»

Одной из составляющих социального пакета является корпоративная поддержка работников, строящих (приобретающих) жилье в собственность и состоящих по месту работы на учете для ее оказания (субсидии, займы, кредиты, ипотека и др.).

В целях формирования системного подхода к решению жилищных вопросов в 2005 году ОАО «РЖД» утвердило Концепцию жилищной политики на 2005–2007 годы и на период до 2010 года, а также пакет нормативных документов, необходимых для ее реализации. Принятые документы определяют пути решения двух основных задач: оказание компанией различных форм финансовой помощи работникам, приобретающим жилые помещения в собственность, и создание специализированного жилищного фонда компании (ЖФК) для технологических потребностей.

Ипотечная жилищная программа ОАО «РЖД»

В настоящее время ОАО «РЖД» субсидирует работникам, приобретающим жилые помещения, часть затрат на уплату начисленных процентов по ипотечным кредитам (ипотечная субсидия). Компания оказывает своим работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий по основаниям, установленными нормативными документами ОАО «РЖД», и другие виды финансовой поддержки.

Благодаря ипотечной субсидии при равных затратах количество работников, которые смогут улучшить свои жилищные условия, увеличится более чем в 2,5 раза по сравнению с практиковавшейся до 2006 года продажей жилых помещений в кредит с рассрочкой платежа.

Ипотечная субсидия предоставляется работнику по договору ипотечного кредита в размере разницы между ставкой рефинансирования Центрального банка РФ и 3% годовых. Размер ипотечной субсидии на сегодняшний день составляет 7,5% годовых. Таким образом, без учета налогов для железнодорожника ставка по ипотечному кредиту составляет всего 3–3,5% годовых. Поскольку компания предоставляет ипотечные субсидии своим работникам только на период работы в ОАО «РЖД», эта политика позволяет закреплять кадры на предприятиях транспорта.

Ипотечная субсидия молодым специалистам предоставляется по договору ипотечного кредита в размере ставки рефинансирования Центрального банка.

В 2004–2007 годах финансовую поддержку для приобретения (строительства) жилых помещений получили около 15,3 тыс. работников отрасли, причем в 2007 году — 5 793 работника, что в 1,3 раза больше, чем в 2006 году, и в 2,6 раза больше, чем в 2005 году.

В 2008 году на ипотечные субсидии в бюджете ОАО «РЖД» было выделено 420 млн. рублей, что позволило улучшить жилищные условия около 4 тыс. семей железнодорожников. В 2009 году будет выделено 572 млн. рублей.

Ежегодно ОАО «РЖД» направляет на финансовую поддержку работников, улучшающих свои жилищные условия, около 2 млрд. рублей (с учетом выплаты обязательств по ранее заключенным кредитным договорам).

Помощь молодым и многодетным семьям в решении жилищных проблем

Особое внимание в нормативных документах ОАО «РЖД» уделено молодым и многодетным семьям. Так, для многодетных семей (имеющих трех и более детей) предусмотрены безвозмездные субсидии, составляющие до 70% стоимости жилого помещения. На эти цели ОАО «РЖД» в бюджете 2009 года отвело 100 млн. рублей. При рождении в семье работника ОАО «РЖД» первого ребенка предусмотрена субсидия на выплату задолженности по приобретенному жилому помещению в размере стоимости 10 кв. м, при рождении второго ребенка — 14 кв. м, при рождении третьего и последующих детей — 18 кв. м. В 2008 году на выплату безвозмездных субсидий многодетным семьям и одиноким родителям было направлено 90,3 млн. рублей. 637 молодым работникам, в семьях которых родились дети, выплачено около 167 млн. рублей на погашение задолженности по приобретенным жилым помещениям. В 2008 году на эти цели выдано безвозмездных субсидий на сумму 132 млн. рублей 510 работникам компании, в чьих семьях в период задолженности по ипотечным обязательствам родились дети. Приобрели жилые помещения при финансовой помощи компании 1540 молодых семей, в том числе 21 молодой специалист.

ОАО «РЖД» планирует и в дальнейшем оказывать финансовую помощь своим работникам и до 2011–2012 года решить жилищные проблемы работников отрасли, состоящих на учете для получения корпоративной помощи при приобретении ими жилых помещений в собственность (таких на сегодняшний день около 33 тыс.).

Программа строительства технологического жилья ОАО «РЖД»

Другим направлением жилищной политики ОАО «РЖД» является создание жилищного фонда компании для обеспечения производственно-технологического процесса трудовыми ресурсами. Потребность в жилищном фонде обусловлена производственно-технологическими особенностями железнодорожного транспорта, территориальной разбросанностью инфраструктуры, взаимосвязанностью работы структурных подразделений, высокой ответственностью, возлагаемой на работников, необходимостью проживания работников ряда профессий в непосредственной близости от места работы.

Концепцией жилищной политики ОАО «РЖД» предусмотрено, что до 2010 года должен быть сформирован жилищный фонд ОАО «РЖД» в объеме не менее 1 млн. кв. м.

Порядок формирования ЖФК определяется Положением о формировании специализированного жилищного фонда ОАО «РЖД» и перечнем основных профессий и должностей работников компании, которые могут проживать в жилых помещениях специализированного жилищного фонда.

ЖФК используется в качестве обменного фонда, предназначенного для неоднократного заселения в производственных целях, и не может отчуждаться нанимателями в собственность. В соответствии с трудовым договором жилые помещения в ЖФК могут предоставляться работникам ОАО «РЖД» только на время исполнения ими трудовых обязанностей. По окончании трудового договора одновременно расторгается договор найма, и наниматель должен освободить жилое помещение.

Жилые помещения предоставляются работникам основных профессий и должностей, обеспечивающим технологию перевозочного процесса, эксплуатацию вновь вводимых производственных мощностей, а также приглашенным и перемещенным в рамках ротации кадров руководителям и специалистам.

Эта задача решается в соответствии с адресными программами формирования специализированного жилищного фонда на 2006–2008 годы (I этап) и 2009–2010 годы (II этап), которые разработаны с учетом потребности железных дорог в специализированных жилых помещениях на основании данных, представленных руководством кадровых служб филиалов ОАО «РЖД» и обобщенных Департаментом социального развития.

Определенная на 2006–2010 годы потребность в жилых помещениях ЖФК в целом соответствует принятым Концепцией параметрам. Так, Концепцией предусмотрено формирование до 2010 года около 1 млн. кв.м площади ЖФК, а программами 2006–2008 и 2009–2010 годов — формирование ЖФК в размере 1,01 млн. кв. м.

В качестве основы для расчета потребности в общей площади ЖФК и средств на его формирование кроме фактических и прогнозных данных филиалов ОАО «РЖД» о кадровом потенциале в программах были использованы данные Росстата (о средней численности семей по регионам России), местных органов самоуправления (о принятых в каждом муниципальном образовании нормах предоставления площади жилых помещений) и нормативные документы ОАО «РЖД».

Расчет средств на формирование ЖФК производился на основании данных Министерства регионального развития РФ о средней рыночной стоимости 1 кв. м площади жилых помещений по регионам России и с учетом установленных этим министерством коэффициентов пересчета цен на планируемые годы по капитальным вложениям.

В программах потребность в жилых помещениях ЖФК определялась по компании в целом, по хозяйствам и по филиалам ОАО «РЖД», по профессиям и должностям работников общества, которые могут проживать в жилых помещениях ЖФК.

За 2004–2007 годы введено в эксплуатацию около 600 тыс. кв м специализированного жилищного фонда, в котором на условиях найма на период трудовых отношений с ОАО «РЖД» проживают около 7 тыс. работников компании, непосредственно участвующих в перевозочном процессе.

В 2008–2009 годах на формирование специализированного жилищного фонда ОАО «РЖД» предусмотрено выделить около 5 млрд. рублей, благодаря чему жилищный фонд компании увеличится на 2,1 тыс. новых жилых помещений.

- Наличие жилищного фонда позволит компании обеспечить:
- бесперебойный и круглосуточный перевозочный процесс;
- повышение производственно-технологической устойчивости работы железных дорог;
- снижение рисков нарушения перевозочного процесса;
- активное позиционирование ОАО «РЖД» на рынке труда.

Корпоративные практики социальной направленности

Поддержка материнства и работников с семейными обязанностями

Внешэкономбанк
Программа поддержки работающих женщин

Холдинг «ЕВРОЦЕМЕНТ груп»
Программа поддержки трудовых династий

Магнитогорский металлургический комбинат
Программа поддержки материнства и стимулирования рождаемости

Внешэкономбанк
Программа поддержки работающих женщин

Внешэкономбанк заслужил репутацию социально ответственной организации и имеет большой опыт в реализации программ, способствующих благополучию семьи и общества и направленных на улучшение социального климата и укрепление социального здоровья.

Важнейшим приоритетом социальной политики Внешэкономбанка является забота о работающих женщинах.

Помимо установленных действующим законодательством льгот и компенсаций, во Внешэкономбанке действуют дополнительные льготы. В связи с вступлением в брак, рождением ребенка сотрудникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск и выплачивается материальная помощь. Ежегодная материальная помощь оказывается многодетным работникам, имеющим трех и более детей. Женщины, имеющие детей дошкольного и младшего школьного возраста, могут изменить режим работы, чтобы больше времени уделять их воспитанию.

В рамках Года семьи Внешэкономбанк принял решение о расширении социального пакета и установил в 2008 году дополнительный оплачиваемый выходной день — 1 сентября — для матерей, имеющих детей от 6 до 10 лет включительно, с тем чтобы начало нового учебного года стало настоящим семейным праздником.

При уходе в декретный отпуск каждая женщина получает исчерпывающую информацию о своих правах и гарантиях, в течение всего периода отпуска она имеет возможность в любое время получить разъяснения по интересующим ее вопросам. В отделе по работе с персоналом работу с «декретницами» ведет специальный работник — куратор. Перед возвращением сотрудницы на работу куратор встречается с ее непосредственным руководителем и обсуждает перспективы возобновления трудовой деятельности и развития ее карьеры.

В рамках проводимой работы по адаптации новых сотрудников Внешэкономбанк принял решение о совершенствовании работы с женщинами, приступающими к работе после окончания отпуска по уходу за ребенком. Разрабатывается специальная программа, позволяющая сократить срок адаптации в должности после длительного перерыва.

С 2009 года в комплексную программу добровольного медицинского страхования сотрудников Внешэкономбанка включена программа «Родовспоможение», с тем чтобы сотрудницы получили возможность воспользоваться услугами лучших медицинских учреждений Москвы, включая «Скорую медицинскую помощь при родах». Программа поможет женщинам существенно сократить финансовые затраты, связанные с рождением ребенка, а также даст уверенность в качестве услуг по родовспоможению.

Внешэкономбанк намерен и в дальнейшем реализовывать меры, направленные на укрепление семьи, повышение качества жизни семей с детьми, создание работающим женщинам условий для успешного совмещения профессиональной деятельности и воспитания подрастающего поколения.

Холдинг «ЕВРОЦЕМЕНТ груп»

Программа поддержки трудовых династий

Залогом устойчивого развития холдинга является системная работа, предусматривающая:

- развитие производства и наращивание мощностей;
- развитие управленческого и кадрового потенциалов;
- проведение единой социальной, налоговой, экологической и кадровой политики.

Такая стратегия позволяет развивать отрасль, принимать активное участие в реализации национальных проектов и заботиться о создании нового, более высокого качества жизни не только для своих сотрудников и их семей, но и целых регионов, в которых представлены предприятия холдинга.

Политика в области управления персоналом направлена на обеспечение высокоэффективной стабильной работы сотрудников при постоянном развитии их потенциала, заботе о них.

В холдинге «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» персонал признается основной ценностью. Взаимоотношения с работниками строятся на основе социального партнерства, общности целей, уважения взаимных интересов, реальности принимаемых сторонами обязательств и добросовестности их исполнения.

Будучи ответственными работодателями, предприятия холдинга:

- обеспечивают работникам условия для эффективного и безопасного труда;
- предоставляют каждому работнику возможности для творческого, профессионального роста, самореализации и продвижения по карьерной лестнице;
- предоставляют сотрудникам возможность играть активную роль в принятии важных производственных решений;
- обеспечивают охват всех работников социальными программам холдинга в соответствии с действующими стандартами и практическим вкладом каждого работника;
- обеспечивают достойную и справедливую заработную плату каждой категории работников;
- создают прозрачную и справедливую систему мотивации, основанную на оценке эффективности деятельности каждого сотрудника и его вклада в общий успех компании;
- оказывают моральную и материальную поддержку сотрудниками в сложных жизненных ситуациях.
- В целях повышения социального статуса рабочих профессий, сохранения и преумножения семейных трудовых традиций, сохранения преемственности поколений на предприятиях холдинга реализуется программа поддержки трудовых династий.

В соответствии с принятым Положением о трудовых династиях работников предприятий ЗАО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп», под трудовой династией понимается группа работников (от трех человек), в которой представлены не менее трех поколений членов одной семьи и их близких родственников, работающих на одном предприятии компании, имеющая суммарный трудовой стаж на данном предприятии более 40 лет и осуществляющая профессиональную деятельность со стабильно высокими производственными показателями. Главой династии признается представитель трудовой династии, ранее всех начавший работу на предприятии.

Основные задачи Положения о трудовых династиях:

- сохранение преемственности поколений;
- социальная поддержка представителей трудовых династий;
- воспитание у подрастающего поколения уважения к труду, чувства гордости за свою профессию.

Для поддержки трудовых династий в компании реализуются мероприятия, направленные на социальное становление, профессиональное совершенствование и самореализацию работников — представителей трудовых династий.

Компания использует следующие методы поддержки трудовых династий:

- отражение заслуг и положительного опыта трудовых династий на общих собраниях коллективов в связи с профессиональными и общегосударственными праздниками, а также знаменательными датами предприятий и компании;
- выдвижение кандидатов на присвоение почетного звания «Трудовая династия ЗАО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп»;
- размещение информации о трудовых династиях на стендах предприятия, в юбилейных изданиях и музеях заводов, корпоративной газете, на сайте ЗАО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп».

Согласно Положению, представителям трудовых династий предоставляется преимущественное право:

- при приеме учащихся высших и средних профессиональных учебных заведений (следующего поколения трудовых династий) на производственную практику и при трудоустройстве на предприятия холдинга;
- при распределении путевок на санаторно-курортное лечение и отдых за рубежом;
- на одновременный уход в ежегодный отпуск супругам, работающим на предприятии.

Трудовые коллективы предприятий холдинга активно включились в этот проект, способствующий подъему престижа рабочих профессий и возрождающий понимание ценности труда. В настоящее время сформирован единый банк данных о 113 трудовых династиях предприятий цементного и бетонного бизнеса. Общий стаж работы одной династии составляет от 40 до 379 лет.

Многие представители трудовых династий имеют награды и поощрения, по достоинству отмечающие их высокий профессионализм и личный вклад в развитие предприятий и отрасли в целом.

При составлении плана мероприятий по реализации программы поддержки трудовых династий предприятий холдинга учитываются социальные программы федерального и регионального уровня. 2008 год объявлен в Российской Федерации Годом семьи, поэтому для ежегодного конкурса детского рисунка была выбрана тема «Профессия моих родителей». Конкурс, в котором приняли участие более 200 детей работников предприятий и московских офисов в возрасте от 6 до 14 лет, проводился в целях развития детского творчества, поддержки семейных традиций трудовых династий, укрепления внутренних коммуникаций и корпоративных традиций. В финале свои рисунки представили 60 детей трех возрастных групп. Юным художникам удалось передать гордость за профессию родителей, уважительное отношение к труду, которое закладывается в семье. Все участники получили именные сертификаты и мягкие игрушки, а призеры — грамоты и наборы для детского творчества.

В Липецкой области постановлением депутатов областного Совета введена новая общественная награда — почетный знак «За верность отцовскому долгу». В 2008 году этот почетный знак получили пять отцов, которые воспитали достойных граждан, укрепляют семейные традиции и создают условия для духовного и физического развития детей.

ОАО «Липецкцемент» выдвинуло своего кандидата на получение этой награды — водителя участка управленческого транспорта А. А. Сарычева, представителя одной из лучших трудовых династий завода. Во время отборочного тура специальная комиссия в администрации города при участии представителей трудовых коллективов и общественных организаций единогласно утвердила его кандидатуру. Вручение почетных знаков состоится в канун областного праздника — Дня отца, который проходит ежегодно во второе воскресенье февраля.

В рамках программы поддержки трудовых династий в 2008 году на предприятиях компании инициированы следующие конкурсы:

Фотоконкурс «Дело отца — дело сына», проходивший в июле — августе текущего года, был приурочен к профессиональному празднику — Дню строителя. Цель фотоконкурса — укрепление связи поколений, семейных и трудовых традиций, отражение профессиональной и общественной жизни предприятий, а так же развитие инициативы, активной творческой деятельности работников компании. Фотоработы принимались по трем номинациям: производственные фотографии, портреты, досуг и отдых (спорт, культура, охота, рыбалка и т. д.), по которым на каждом предприятии определяли победителей. В трудовых коллективах прошло торжественное награждение, победителям вручены грамоты и памятные подарки.

Задачи творческого конкурса-презентации **«Трудовая династия года»** — популяризация семейных ценностей, выработка активной жизненной позиции трудовых династий предприятий ЗАО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп», организация творческой работы, направленной на укрепление семьи. Творческая презентация трудовой династии — это или рассказ об увлечениях, семейных обрядах и традициях, небольшой фильм о семье, либо компьютерная презентация. Финальный этап Конкурса состоялся в Москве в центральном офисе компании в октябре 2008 года.

Проведение этих мероприятий направлено на реализацию творческого потенциала участников, отражение профессиональной и общественной жизни предприятия, а также повышение роли старшего поколения в воспитании молодежи. Лучшие конкурсные материалы пополнят экспозиции музеев предприятий.

Магнитогорский металлургический комбинат

Программа поддержки материнства и стимулирования рождаемости

ОАО «Магнитогорский Металлургический Комбинат» является социально ориентированным предприятием. Комбинат добровольно принимает на себя обязательства по социально ответственному поведению в отношении жителей Магнитки и Уральского региона. В перечне социальных программ — охрана здоровья и создание безопасных условий труда для работников, природоохранная деятельность и ресурсосбережение, развитие персонала, развитие местного сообщества и другие.

Более четверти работающих на предприятии (28%) — женщины, 70% которых находятся в репродуктивном возрасте. Неблагоприятная демографическая ситуация в стране, ослабленное здоровье молодых женщин, напряженный производственный ритм, временные затраты на дорогу к месту работы не способствуют повышению рождаемости в семьях заводчан. Отрицательно влияют на динамику рождаемости и растущие расходы на содержание детей. Именно поэтому в соответствии с корпоративной социальной политикой, проводимой ОАО «ММК», было принято решение о создании программы стимулирования рождаемости и поддержки здоровья женщин. Адресаты программы — работницы ОАО «ММК» и дочерних подразделений компании.

Цель программы — укрепление и оздоровление семьи как основы процветания компании, нации и государства.

Задачи — создание женщинам-работницам благоприятных условий для вынашивания и рождения ребенка, оказание систематической материальной поддержки работницам при воспитании ребенка до трехлетнего возраста.

Программа состоит из трех этапов.

Первый этап — освобождение женщин от работы в период с 13 до 30 недель беременности с сохранением средней заработной платы по основному месту работы. В этот период женщины находятся под наблюдением специалистов центра «Материнство». Здесь для них организованы лекции по подготовке к родам, консультации по уходу за ребенком в первые дни жизни, они посещают аквапарк и получают витамины.

Второй этап — оказание материальной помощи женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трехлетнего возраста, в том числе:

- единовременное пособие по случаю рождения ребенка в размере 12 тыс. рублей на каждого родившегося;
- ежемесячная выплата в размере 650 рублей на ребенка в возрасте до полутора лет;
- ежемесячная выплата в размере 1 250 рублей на ребенка в возрасте от полутора до трех лет.

Третий этап — оказание материальной помощи семье, имеющей первоклассника: единовременное пособие в размере 1 500 рублей на каждого первоклассника.

Программа вступила в действие в 2004 году в День защиты детей. Ее реализация осуществляется в тесном сотрудничестве с благотворительным общественным фондом «Металлург», на базе которого работает центр «Материнство».

Годовой бюджет программы составляет в среднем 23,5 млн. рублей. Всего с июня 2004 года по 2007 год включительно на программу было выделено 100,52 млн. рублей.

За время действия программы наметились позитивные изменения в здоровье женщин — работниц ОАО «ММК» и дочерних обществ, улучшились показатели течения беременности и родов. Процент ранней явки при беременности повысился на 3,4% и достиг 98%. С 2004 по 2008 год количество беременных среди работниц предприятия увеличилось на 40% (с 471 до 660), а количество родов — на 14% (с 478 до 544). Перинатальная смертность (в возрасте до семи дней) сохранялась на нулевом уровне.

Логическим продолжением Программы поддержки материнства и стимулирования рождаемости стала Программа поддержки многодетных семей, имеющих трех детей и более в возрасте до 18 лет. Она была запущена в 2008 году, объявленном Годом семьи. Обе программы представляют единый блок, отражающий социальную политику ОАО «ММК», которая положительно влияет на демографическую ситуацию в городе.

Поддержка молодежи

ФГУП «Производственное объединение «Завод имени Серго» — POZIS
Молодежная политика

ОАО «Химпром» (холдинг «Ренова Оргсинтез»)
Комплексная программа социальных инвестиций «Ответственная забота»

ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш»
Программа «Поддержка молодежи»

ОАО ТКЗ «Красный котельщик»
«Программа поддержки молодежи»

ОАО «Компания «Сухой»
Молодежная политика

Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ).
Программа «Молодежная политика» на 2007–2010 годы

ФГУП «Производственное объединение «Завод имени Серго» — POZIS

Молодежная политика

Сегодня около 29% работающих на POZIS — молодые люди до 30 лет. Всех их объединяет Заводской союз молодежи, действующий с 1999 года. Большое внимание вопросам молодежной политики уделяет руководство компании, оно ценит труд молодежи и старается создать такие условия, при которых молодые работники чувствовали бы себя комфортно.

Кадровая политика POZIS направлена на подготовку и обучение высококвалифицированных специалистов для производственных потребностей предприятия. В рамках успешной реализации намеченной политики в 2007 году разработана «Комплексная программа обеспечения персоналом Зеленодольского производственного объединения «Завод имени Серго» на период 2007–2010 годов». Она содержит основные аспекты стратегических направлений по обновлению и закреплению высокопрофессионального кадрового резерва предприятия, способного стать фундаментом компании и обеспечивать экономическую стабильность в современных рыночных условиях в соответствии со «Стратегической программой экономического и социального развития объединения на период 2007–2010 годы».

На основании этих документов были подписаны долгосрочные договоры о партнерстве и взаимовыгодном сотрудничестве с базовыми учебными заведениями объединения, в повседневную практику работы с персоналом внедрены специальные программы: по подготовке и закреплению на производстве квалифицированных рабочих-станочников, о работе с молодыми специалистами, о работе с подшефными школами, комплексная система управления персоналом и др.

Проведя комплексный анализ результатов взаимодействия предприятия с учебными заведениями Республики Татарстан и города Зеленодольска, компания определила, что существующий интеллектуальный и технический потенциал Казанского государственного технического университета имени А. Н. Туполева должен стать надежной основой по воспитанию «собственных» молодых инженерных кадров, способных плодотворно участвовать в намеченных долгосрочных проектах предприятия. Пока удается не допускать старения персонала, и средний возраст работающих в компании составляет 41 год.

С 2004 года компания POZIS реально участвует в пилотном проекте в сфере профессионального образования по созданию образовательных кластеров в различных отраслях экономики, который на протяжении двух лет осуществляется в Республике Татарстан.

Задолго до разработки соглашения о государственно-корпоративном партнерстве в области подготовки кадров в рамках республиканского образовательного кластера машиностроительной отрасли компания приступила к расширению сотрудничества с учебными заведениями, финансированию обновления их материально-технической базы, созданию необходимых условий для укомплектования подразделений предприятия квалифицированными кадрами и повышения престижа рабочих профессий.

В «серговском» образовательном кластере состоят следующие учебные заведения:

- подшефные школы города Зеленодольска (средние общеобразовательные школы № 4, 11, лицей № 14);
- учебные заведения начального профессионального образования: НПО Зеленодольский судостроительный техникум и профессиональное училище № 15 г. Волжска Республики Марий Эл;
- учебные заведения среднего профессионального образования: Зеленодольский механический колледж и Зеленодольский судостроительный техникум;
- учебные заведения высшего профессионального образования (Казанский государственный технический университет имени А. Н. Туполева и его Зеленодольский филиал, Казанский государственный технологический университет, Казанский государственный университет и его Зеленодольский филиал, Казанский государственный энергетический университет, Казанский государственный финасово-экономический институт и Марийский государственный технический университет (г. Йошкар-Ола).

С этими учебными заведениями компания сотрудничает на договорной основе, начиная с 2000 года. POZIS оказывает своим партнерам материальную и методическую помощь, предоставляет производственные цеха и технические отделы для проведения практических занятий. А вузы, колледж,

лицей, училище и подшефные школы готовят для предприятия будущие квалифицированные кадры. Постепенное расширение связей с учебными заведениями позволило предприятию «омолодить» кадровый состав, укрепить научно-интеллектуальную направленность работы специалистов. В первую очередь это коснулось инженерно-технического персонала департамента технического развития предприятия.

В течение последних семи лет Зеленодольский филиал КГТУ имени А. Н. Туполева на договорной основе подготовил четыре выпуска заводских групп, прошедших обучение на дневном отделении и один выпуск молодых специалистов на вечернем отделении по специальности «технология машиностроения». Эти выпускники (всего 69 человек), принятые на работу в компанию, существенно укрепили «ядро» инженерной службы и обеспечили замену персонала, выбывающего в связи с достижением пенсионного возраста.

В течение 2009–2011 годов на базе КГТУ имени А. Н. Туполева предполагается подготовить и обучить для объединения еще 13 специалистов.

Четвертый год в рамках реализации образовательного кластера, на предприятии и в Зеленодольском филиале КГТУ имени А. Н. Туполева практикуется весьма действенная форма подготовки инженеров, обучающихся в заводских группах. Сегодня выработанная и сложившаяся в компании POZIS дуальная система обучения молодых специалистов доказала свою продуктивность. После первого, второго и третьего курсов студенты проходят производственную практику на рабочих местах. После четвертого курса приходят на работу на предприятие техниками-технологами и техниками-конструкторами и в свободное от занятий время трудятся на занимаемых должностях. Выбрав темы курсовых и дипломных проектов, связанных с интересами производства, выпускники пробуют свои силы и способности на конкретных участках инженерного труда. Освоив свою будущую профессию на практике, после защиты дипломов, которая традиционно проходит в объединении, молодой специалист вправе, при наличии рекомендации руководителя того подразделения, где он работал, остаться здесь и на постоянную работу.

В рамках плодотворного сотрудничества объединения с учебным заведением с 2005 по 2008 год университет дополнительно предоставил предприятию 20 бюджетных мест для обучения работников компании по очно-заочной (вечерней) форме обучения на базе Зеленодольского филиала по востребованной для предприятия специальности «технология машиностроения».

Ежегодно компания POZIS оплачивает обучение заводских групп. Общая сумма затрат за обучение студентов, находившихся на балансе объединения с 2000 по 2008 год составила около 6,5 млн. рублей.

В 2005 году в компании была внедрена специальная программа «Станочник» по подготовке квалифицированных рабочих-станочников на базе профессионального училища № 15 г. Волжска Республики Марий Эл. Жилищная проблема работников этих профессий решается в первоочередном порядке. В рамках программы разработана специальная система морального и материального стимулирования молодежи, поступающей на работу по профессиям станочников. В период обучения выплачивается ежемесячная стипендия в размере 3 тыс. рублей. Молодых работников обеспечивают бесплатными обедами в комбинате питания POZIS, бесплатным проездом в заводском автобусе, местом в общежитии (для иногородних). Получившим квалификационный разряд при условии обязательства отработать на объединении не менее трех лет и отработавшим по полученной специальности не менее одного года выплачивают единовременное пособие в размере 5 тыс. рублей; принятым на обучение по программе Станочникам, непосредственно (в течение года) после увольнения с военной службы в запас из рядов вооруженных сил РФ успешно завершившим ученичество, получившим квалификационный разряд при условии взятого на себя обязательства отработать в объединении не менее трех лет и отработавшим по полученной специальности не менее одного года выплачивается единовременное пособие в размере 15 тыс. рублей. Рабочим-станочникам предоставляются льготные ссуды до 100 тыс. рублей, путевки на санаторно-курортное лечение и путевки для детей в оздоровительные лагеря, бесплатные путевки в санаторий-профилакторий «Волга».

На предприятии существуют гарантии и льготы для молодых работников, закрепленные в Коллективном договоре:

- молодому специалисту, принятому на работу после окончания дневного отделения вуза, выплачивается подъемное пособие в размере 3 тыс. рублей;
- молодому специалисту выплачивается ежемесячная надбавка к зарплате — 15% имеющим высшее и 10% имеющим среднее профессиональное образование;
- молодому специалисту при непрерывном стаже работы от одного года до пяти лет выплачивается материальная помощь при уходе в очередной отпуск;
- молодому работнику при увольнении из объединения в связи с призывом на срочную военную службу выплачивается единовременное пособие в размере 1 тыс. рублей;

- молодому работнику, уволенному в запас после прохождения военной службы и вновь принятому на работу в объединение, в месячный срок со дня трудоустройства выплачивается подъемное пособие в размере 3 тыс. рублей;
- при вступлении в брак работникам объединения предоставляется оплачиваемый отпуск (три рабочих дня) из расчета тарифной ставки (оклада) и выплачивается единовременное пособие в размере 6 тыс. рублей при условии работы на объединении обоих новобрачных не менее одного года;
- при рождении ребенка семье выплачивается единовременное пособие в размере 4 тыс. рублей при условии работы на объединении обоих супругов не менее одного года. В случае рождения двух и более детей единовременное пособие выплачивается на каждого ребенка.

Немало внимания на предприятии уделяется подрастающему поколению. Стали традицией «Дни открытых дверей» для детей работников предприятия: школьники посещают Музей боевой и трудовой славы, производственные цеха, подразделения, где трудятся их родители, а отличники учебы и их родители по представлению педагогов школ награждаются ценными подарками и грамотами.

Комитет молодежи ежегодно организует чествование выпускников-медалистов и их родителей — работников компании POZIS.

Два раза в год организуется знакомство молодых специалистов с производственным потенциалом объединения, которое сопровождается обязательной встречей с генеральным директором компании POZIS Р. Ш. Хасановым.

Ежегодно проводятся внутризаводские конкурсы профессионального мастерства для молодых работников объединения в возрасте до 30 лет по таким специальностям, как токарь, токарь-расточник, фрезеровщик, строгальщик, шлифовщик, наладчик токарных автоматов и полуавтоматов, в том числе для прошедших обучение по программе «Станочник».

Ежегодно проводится конкурс профессионального мастерства «Лучший молодой специалист» среди инженеров-конструкторов и инженеров-технологов.

В апреле 2007 года на базе объединения был проведен открытый конкурс профессионального мастерства «Лучший молодой рабочий по профессии токарь» с приглашением участников предприятий и учебных заведений города Зеленодольска.

В 2006, 2007 и 2008 годах прошли конкурсы профессионального мастерства среди молодежи предприятий и учебных заведений города Зеленодольска «Лучший молодой специалист — пользователь систем Unigraphics и AutoCAD» (на базе POZIS).

Другое направление работы Комитета молодежи — организация культурного досуга. Ежегодно силами молодежи проводятся конкурсы, посвященные Дню защитника Отечества, Дню молодежи, конкурсы «Мисс POZIS», молодых семейных пар и др. Победители конкурсов поощряются ценными подарками — холодильниками, бытовой техникой, туристическими путевками в Санкт-Петербург, за границу, круизами по Волге и т. д.

С целью популяризации спорта, туризма и других видов активного отдыха среди молодежи объединения и пропаганды здорового образа жизни в 2008 году был впервые проведен спортивно-туристический слет.

В 2006 году на базе объединения под знаком «Профсоюз-это плюс! прошла встреча молодежных организаций оборонно-промышленного комплекса России, Белоруссии и Украины.

Молодые серговчане, не жалея собственного времени, с азартом и воодушевлением включаются в работу по организации таких мероприятий. Благодаря им в 2005 году молодежная организация POZIS была признана лучшей среди предприятий оборонной промышленности РФ, а в 2007 году на форуме работающей молодежи заняла первое место в конкурсе на лучшую организацию работы с молодежью.

ОАО «Химпром» (холдинг «Ренова Оргсинтез»)

Комплексная программа социальных инвестиций «Ответственная забота»

Социальная политика всегда была и остается в центре внимания ОАО «Химпром». Это связано с особыми условиями работы предприятий химической отрасли, высоким уровнем социально-экономического и экологического влияния на территории присутствия, обусловленного принятыми в советский период принципами размещения производственных объектов (территориально-производственных комплексов), риском дефицита высококвалифицированного персонала. Поэтому «Химпром» традиционно предоставляет своим работникам комплекс, услуг связанных с профилактическим питанием, лечением, оздоровлением, отдыхом и удовлетворением других социальных потребностей в целях создания условий для производительного труда.

Социальные программы, включающие заботу о молодых кадрах, ветеранах, окружающей среде, здоровье и работоспособности работников и членов их семей и жителей территории, реализуемые в рамках комплексного подхода, способствуют снижению кадрового дефицита, повышению производственных показателей, создают комфортные и привлекательные для жизнедеятельности людей условия, тем самым формируют условия для устойчивости бизнеса. Важную роль играют также и дополнительные мероприятия и программы, ориентированные на местное сообщество.

Важнейшей социальной программой предприятия является Программа «Молодые кадры», цель которой — создание благоприятных условий для привлечения, адаптации, закрепления и дальнейшего профессионального роста молодого работника на предприятии.

Программа реализуется при непосредственном участии Союза молодежи ОАО «Химпром», деятельность которого направлена на создание условий для всестороннего развития, раскрытия и реализации духовного и творческого потенциала молодого работника, его карьерного роста, а также содействие в решении жилищных и социально-бытовых проблем. Союз молодежи ОАО «Химпром» сегодня — одна из ведущих общественных организаций в Чувашской республике (ЧР). В 2007 году ОАО «Химпром» присвоен статус опорной площадки по развитию молодежных инициатив на предприятиях и в организациях ЧР. Союз молодежи предприятия стал победителем республиканского конкурса инновационных, вариативных программ в сфере государственной молодежной политики, и Республиканского конкурса на лучший Совет молодежи предприятий и организаций Чувашской Республики «ПРОФИ–2007» в номинации «Социальная деятельность».

Программа «Молодые кадры» реализуется по пяти направлениям: «Карьера», «Забота», «Профи», «Информ» и «Досуг».

В рамках направления «**Карьера**» на специализированных уроках ведется профориентационная работа с учащимися школ. Прилагаются усилия к привлечению выпускников ПУ, техникумов, колледжей, вузов к работе на предприятии. Ежегодно в производственных структурах компании проходят производственную практику 500 учащихся учебных заведений разного уровня, за которыми закрепляются наставники — высококвалифицированные руководители практики. Для студентов III курса Чебоксарского химико-механического техникума в общезаводской комиссии организуется экзамен на присвоение рабочей профессии.

Организовано непрерывное профессиональное обучение кадров: подготовка рабочих из числа молодых людей, не имеющих специальности; проведение курсов повышения квалификации и курсов целевого назначения с целью повышения общего уровня знаний, обучения вторым профессиям, переподготовки.

Для обучения студентов по профильной специальности подписаны целевые договоры на обучение с такими учебными заведениями, как Чувашский государственный университет им. И. Н. Ульянова, Казанский государственный химико-технологический университет, Ивановский государственный химико-технологический университет, Российский химико-технологический университет им. Д. И. Менделеева, Дзержинский политехнический университет. В настоящее время по направлению ОАО «Химпром» обучается 175 человек.

В рамках договоров о целевом приеме на бюджетное обучение в вузах направляются молодые работники ОАО «Химпром» (заочное отделение), дети работников, учащиеся подшефных школ, ПУ № 9, ЧХМТ. Этим студентам ОАО «Химпром» ежемесячно выплачивает стипендию. Со 122 студентами дневной формы обучения заключены ученические договоры с выплатой дополнительной стипендии от предприятия (1000 рублей — к базовой

государственной стипендии и 1500 рублей — к повышенной). ОАО «Химпром» гарантирует для студентов организацию всех видов практики и написание дипломных работ на своей базе, а также трудоустройство по окончании вуза. Со своей стороны, студенты обязуются отработать на предприятии не менее трех лет.

Молодые работники ежемесячно получают специальную стипендию в размере 1500 рублей, один человек удостоился Государственной молодежной премии Президента ЧР в номинации «Наука, техника производство».

По договору с вузами организована переподготовка молодых работников по специальностям «химическая технология» и «машины и аппараты химических производств».

В июле 2007 года защитили дипломные проекты 14 человек, в ноябре 2008 года — еще пять работников.

Для адаптации вновь принятых работников за ними закрепляются наставники. Статус молодого специалиста в ОАО «Химпром» присваивается выпускникам высших и средних учебных заведений дневной формы обучения, в возрасте до 35 лет включительно.

В рамках направления «**Забота**» предприятие предоставляет следующие льготы молодым специалистам:

Единовременное пособие в размере 2 тыс. рублей. В 2007 году его получили 13 молодых работников предприятия.

Надбавка к должностному окладу в размере 20% в течение трех лет.

Возмещение 50% стоимости за аренду жилья и/или предоставление иногородним места в общежитии с компенсацией 50% стоимости проживания. В 2007 году на эти цели было израсходовано около 45 тыс. рублей.

Поручительство по кредитам, получаемым в кредитных организациях на приобретение и строительство жилья, и субсидирование процентных ставок. В 2007 году предприятие предоставило молодым специалистам возвратные ссуды на сумму 1409 тыс. рублей.

Выплата единовременного пособия в размере 5 тыс. рублей молодым людям, трудоустроившимся в течение двух месяцев после увольнения из рядов Российской Армии. В 2007 году это пособие получили 13 молодых работников.

С 2006 года в рамках подпроекта «Доступное жилье» предприятие на основании положения «О предоставлении сотрудникам ОАО «Химпром» поручительства по кредитам, получаемым в кредитных организациях на приобретение или строительство жилья, и субсидировании процентных ставок» предоставило поручительства 28 работникам. Только за 2007 год компенсированы проценты по ипотечному кредиту на сумму 624,3 тыс. руб.

В 2008 году льготы молодым специалистам были предоставлены согласно коллективного договора в полном объеме.

В рамках направления «**Профи**» на предприятиях проводятся конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший молодой работник», «Лучший менеджер года» и «Лучший по профессии». Молодых специалистов выдвигают на доску Почета ОАО «Химпром», они также награды к профессиональному празднику — Дню химика.

Направление «**Информа**» предполагает проведение социологических опросов на предприятии, информирование сотрудников компании о реализации программы «Молодые кадры» — размещение статей и очерков в СМИ, а также на информационных стендах предприятия. Проводятся встречи актива молодых специалистов с генеральным директором, заместителями генерального директора по направлениям.

Спортивные и культурные мероприятия направления «**Досуг**» проходят в современных корпусах спортивного комплекса и дворца культуры. На их проведение, в том числе на мероприятия республиканского и национального значения, предприятие ежегодно выделиляет около 1 млн. рублей. ОАО «Химпром» является также генеральным спонсором хоккейного клуба «Сокол» (г. Новочебоксарск).

Молодые специалисты предприятия являются инициаторами и активными участниками реализации **социальных программ предприятия, реализуемых в интересах местного сообщества**, таких как благотворительный марафон «Именем детства, во имя детства», «Пусть правит миром доброта», сбор средств и вещей для детских домов, школ-интернатов. Работники предприятия регулярно посещают Козловский школу-интернат, детский дом «Малютка» (г. Чебоксары).

ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш»

Программа «Поддержка молодежи»

Абдулинский завод по ремонту путевых машин и производству запасных частей основан в 1961 году на базе депо, построенного в 1891 году. 1 января 2006 года Абдулинский ПРМЗ — филиал ОАО «РЖД» — реорганизован в ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш». В настоящее время «Ремпутьмаш» является крупной специализированной организацией по капитальному ремонту путевых машин, их модернизации, изготовлению продукции машиностроения и запасных частей для железных дорог и метрополитенов. На заводе работает 701 человек, из них 226 — молодые работники до 30 лет, три человека имеют многодетные семьи.

За последние три года в ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш» предприняты значительные меры, связанные с внедрением новых технологий и приобретением оборудования, позволяющего обеспечить повышение надежности, эффективности и качества выпускаемой продукции, а также содействующего повышению квалификации молодых работников.

Постоянное внимание общества сосредоточено на необходимости обеспечения достаточно высоких и комфортных условий труда, минимизации последствий воздействия вредных факторов. В последние годы во всех подразделениях компании проведен ремонт производственных помещений, комнат приема пищи, душевых комнат, раздевалок, полностью заменена отопительная система, установлены дополнительные посты вентиляции.

Для привлечения и закрепления молодых работников в ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш» разработана программа «Поддержка молодежи». Бюджет на реализацию молодежной программы 2008 года составил 1 млн. рублей.

Разделы Программы включают в себя комплекс дополнительных социальных гарантий для молодежи ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш».

«Профессионализм молодежи Общества»

Характер и особенности производственного процесса на предприятии требуют высокого образовательного уровня работников.

С 2002 года в целях формирования стабильного ядра специалистов в долгосрочной перспективе введена практика заключения индивидуальных договоров с будущими специалистами об оплате компанией их обучения с обязательством распределения на завод по окончании учебы. Два работника завода учатся в Железнодорожном институте г. Самары, более 40 молодых работников получают образование в различных высших учебных заведениях заочно. Им предоставлены все условия для успешной учебы, а в дальнейшем гарантировано рабочее место по специальности.

Молодые работники, поступившие на завод, перенимают мастерство и навыки работы у прикрепленных к ним опытных наставников. Студенты ПТУ г. Абдулино Оренбургской области проходят производственную практику на заводе, а по окончании образования большая часть из них приходит работать на завод. Студенты ПТУ, по договору, проходят практику на заводе без оплаты в связи с тяжелым финансовым положением на предприятии.

В ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш» проводится межцеховое соревнование, и по итогам работы за месяц присуждаются призовые места. При этом учитываются такие показатели, как травматизм, культура производства, дисциплина, производительность труда, выполнение производственного плана.

К профессиональному празднику «День железнодорожника» премируются и молодые работники, показавшие высокую производительность труда и дисциплину.

«Здоровье молодежи в Обществе»

В ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш» разработана программа оздоровления работников в санаториях, профилакториях, пансионатах и домах отдыха. Программа включена в Коллективный договор предприятия. Путевки предоставляются работнику один раз в два года независимо от стажа

работы на заводе. Работник оплачивает от 10 до 30% стоимости путевки в зависимости от времени года. Путевки выдаются по медицинским показаниям.

Создать на базе предприятия помещения для спортивного зала не представляется возможным из-за отсутствия свободного помещения. Городской спортивный комитет выделил для работников завода спортивный зал в доме культуре «Молодежный», где они три раза в неделю занимаются такими видами спорта, как футбол, волейбол, теннис, тяжелая атлетика и различные единоборства. Для спортсменов приобретаются спортивный инвентарь и форма. Заводские спортсмены также бесплатно тренируются в спортивном зале гимназии № 1 г. Абдулино.

Спортивные команды завода принимают участие в городских и зональных соревнованиях, где занимают призовые места.

С 2001 года в Калуге стали проводиться спартакиады группы заводов «Ремпутьмаш». Спортивные команды завода ежегодно принимают участие в спортивных соревнованиях и занимают призовые места. Все затраты по проведению спартакиады несет предприятие.

«Молодая семья»

В г. Абдулине Оренбургской области регулярно проводятся праздники «Молодая семья» и «Многодетная молодая семья», на которых проходят конкурсы на лучшую молодую семью и лучшую многодетную семью. Победители награждаются ценными подарками. За 2008 год победителем конкурса «Молодая многодетная семья» признана семья водителя завода В. В. Ретюнского. Также проводится конкурс «Поющая молодая семья».

Молодым семьям, имеющим детей, и многодетным молодым семьям отпуск предоставляется в летний период или по желанию работника.

«Гражданско-патриотическое и духовное воспитание молодежи»

Для патриотического воспитания молодежи в ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш» организуются встречи с ветеранами железнодорожного транспорта, ветеранами ВОВ и бывшими работниками тыла. На предприятии имеются стенды, где отмечаются трудовые династии, ветераны труда и работники, проработавшие на заводе более 35 лет.

Регулярно проводится День открытых дверей для школьников и студентов ПТУ. Они знакомятся с передовыми работниками, молодежью, а также с производственными цехами, спецификой производства, выпускаемой продукцией, бытовыми условиями.

Празднование Дня железнодорожника проводится в городском парке, где молодые работники принимают участие во всевозможных конкурсах и спортивных соревнованиях по футболу и волейболу с участием команд из других районов области, Татарии, Башкирии.

Для улучшения реализации программы ведется работа по расширению перечня социальных гарантий.

ОАО ТКЗ «Красный котельщик»
«Программа поддержки молодежи»

ОАО «Таганрогский котлостроительный завод «Красный котельщик» — одно из крупнейших промышленных предприятий Ростовской области. Завод с богатой историей и традициями в сентябре 2008 года отметил свой 112-й день рождения. На предприятии с 2005 года действует «Программа основных направлений молодежной политики ОАО ТКЗ «Красный котельщик».

> «Забота о работающей молодежи — часть бизнес-стратегии ОАО ТКЗ «Красный котельщик». Именно молодежь — резерв нашего завода, и на нее сориентированы разработанные социальные программы. Формируя молодежную политику ОАО ТКЗ «Красный котельщик», мы исходили из целесообразности сохранения лучших традиций котлостроителей и интересов работающей молодежи».
>
> **Н. Кобец,**
> *директор по персоналу,*
> *председатель Совета по работе с молодежью ОАО ТКЗ «Красный котельщик»*

Основные направления молодежной политики:

- развитие системы адаптации молодых работников и закрепление их на рабочих местах;
- содействие профессиональному и карьерному росту молодежи;
- формирование условий для патриотического, эстетического и физического воспитания молодежи;
- содействие в решении социальных проблем молодежи.

Для закрепления молодых работников и адаптации их в трудовых коллективах, профессионального роста и повышения творческой активности в 2005 году были созданы Совет по работе с молодежью, исполком по молодежной политике и Совет молодых специалистов. Одновременно во всех структурных подразделениях предприятия были сформированы комиссии по работе с молодежью, в состав которых вошли представители администрации, профсоюзного комитета и молодежные лидеры. Были определены приоритетные направления в работе с молодежью, разработаны нормативные документы, регламентирующие эту работу, а также сформирован бюджет для проведения мероприятий Совета по работе с молодежью.

Работа с молодежью на заводе строится на основе сотрудничества администрации предприятия, профсоюзного комитета и представителей молодежи. С 2006 года на предприятии активно внедряется Комплексная программа «Молодежь ТКЗ», которая реализуется по основным четырем основным направлениям:

- работа по адаптации и создание условий для карьерного роста молодых специалистов, стажировки, наставничество, конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих;
- стимулирование научного потенциала молодых работников, организация научно-практических конференций;
- создание условий для патриотического, эстетического и физического воспитания молодежи;
- организационное направление, которое подразделяется на следующие блоки: организация работы с молодежью в структурных подразделениях, использование потенциала неформальных лидеров, взаимодействие с молодежными организациями города Таганрога с целью изучения передового опыта.

Работа с молодежью строится по следующей схеме. Совет по работе с молодежью (высший орган по работе с молодежью) разрабатывает бюджет и регламентирует работу в подразделениях предприятия. Исполком по молодежной политике (исполнительный орган при Совете) разрабатывает нормативные документы, а затем в соответствии с ними организует работу с молодежью. Совет молодых специалистов оказывает помощь работникам, принятым на предприятие после окончания вузов и колледжей, и принимает участие во всех мероприятиях, проводимых Советом по работе

Система работы с молодыми специалистами ОАО ТКЗ «Красный котельщик»
(реализуется в течение трех лет)

1

Начальный этап:
поступление на работу молодого специалиста

2

Собеседование непосредственного руководителя с молодым специалистом:
определение уровня знаний, умений, профессиональных склонностей, личных и деловых качеств молодого специалиста

3

Реализация Программы адаптации молодого специалиста (3 месяца):
закрепление наставника и выполнение плана работы молодого специалиста в период адаптации

с молодежью. Научно-технический совет по работе с молодежью способствует развитию творческого потенциала работающей молодежи и привлекает ее к различным видам научно-практической деятельности.

На предприятии разработана «Программа поддержки молодежи ОАО ТКЗ «Красный котельщик» на 2005–2010 гг. ». Основной целью Программы является вовлечение молодежи в социально значимые процессы, происходящие на предприятии, а также создание социально-экономических и политико-правовых условий для развития работающей молодежи.

В Программе определены основные направления работы с молодежью на предприятии:

- приобщение молодежи к корпоративной культуре ОАО ТКЗ «Красный котельщик»;
- профессиональный рост и закрепление молодежи, содействие ее стажировке и адаптации в трудовых коллективах;
- гражданско-патриотическое, правовое воспитание молодых людей;
- пропаганда здорового образа жизни и профилактика негативных явлений в молодежной среде;
- поддержка талантливой и одаренной молодежи;
- развитие молодежного общественного движения;
- информационное и методическое обеспечение Программы.

В последние несколько лет бюджет, который предприятие выделяет на работу с молодежью, постоянно растет: в 2006 году он составлял 650 тыс. рублей, в 2007 году — 795 тыс. рублей, в 2008 году — 1125 тыс. рублей.

В мае 2006 года в целях закрепления молодежи на предприятии было принято Положение о предоставлении целевого займа молодым работникам завода. Заем предоставляется работникам в возрасте до 30 лет в пределах выделенных сумм бюджета (в 2006 году — 150 тыс. рублей, в 2007 году — 150 тыс. рублей, в 2008 году — 60 тыс. рублей). Размер займа на одного человека — 15 тыс. рублей, которые могут быть израсходованы на оплату обучения или лечения, поддержку молодой семьи, в том числе при рождении ребенка, на приобретение школьных товаров. Срок возврата займа не более двух лет. За последние два года этой ссудой воспользовались 25 человек.

На предприятии созданы все условия, способствующие обучению и профессиональному росту молодежи. В акционерном обществе успешно действует система подготовки молодых кадров по схеме: «колледж — университет — завод». Согласно этой схеме, завод заключает долгосрочные договоры на подготовку кадров с Таганрогским политехническим колледжем (ТПК) и Южно-Российским государственным техническим университетом (ЮРГТУ). Производственную и преддипломную практику студенты проходят на заводе. За последние три года работать на завод пришли 120 выпускников ТПК и 75 выпускников ЮРГТУ.

Благодаря существующей на предприятии системе профессионального продвижения каждый молодой работник проходит различные ступени в своем профессиональном развитии: обучение и освоение рабочей профессии, рост профессионального мастерства, повышение квалификации. В 2008 году на обучение молодых рабочих в возрасте до 30 лет было израсходовано около 290 тыс. рублей.

Начиная с 2000 года лучшие молодые работники ежегодно направляются на учебу по Президентской программе, таким образом создается кадровый резерв для работы на высших управленческих должностях. За эти годы выпускниками стали 30 человек.

В рамках Программы поддержки молодежи возрождено проведение на предприятии конкурсов профессионального мастерства среди молодых рабочих. На каждый конкурс выделяется 45 тыс. рублей, причем поощряются как победители, так и участники. За 2005–2007 годы было проведено 12 конкурсов профессионального мастерства. В 2008 году прошли три конкурса: среди токарей, дефектоскопистов и электросварщиков ручной сварки.

4

Реализация Программы стажировки молодого специалиста (1 год):
закрепление наставника, выполнение плана работы и индивидуального технического задания на период стажировки молодого специалиста

5

Реализация Программы аттестации молодого специалиста (через 2 месяца после стажировки):
анализ аттестационных листов и характеристик молодых специалистов, проведение заседаний аттестационных комиссий, оценка технических рефератов аттестуемых молодых специалистов, утверждение генеральным директором решений аттестационных комиссий

6

Заключительный этап
Реализация Программы карьерного роста молодого специалиста (1 год):
выполнение плана карьерного роста и карьерограммы молодого специалиста, самостоятельное и плановое повышение квалификации молодого специалиста, систематическая оценка карьерного роста молодого специалиста, профессионально-квалификационное продвижение молодого специалиста

С сентября 2007 года на предприятии внедряется новая Система адаптации, стажировки, аттестации и карьеры молодых специалистов.

Внедрение новой системы направлено прежде всего на развитие наставничества,

Внедрение новой системы направлено, прежде всего, на развитие наставничества, новых форм стажировок и повышения квалификации. Ежегодно на завод принимается 40–50 молодых специалистов, за каждым из них до окончания стажировки закрепляется наставник. За три года, как правило, все молодые специалисты имеют возможность и адаптироваться, и пройти стажировку, а затем аттестацию, но самое главное — приложить усилия для своего карьерного роста. В 2007 году 25 молодым специалистам была повышена категория, пять стали руководителями среднего звена, 10 без отрыва от производства получили высшее образование, 30 человек вошли в состав кадрового перспективного резерва.

Ежегодно к Дню молодежи и Дню машиностроителя лучшие молодые специалисты и лучшие наставники получают награды. Так, в июне 2008 года к Дню молодежи России было награждено 20 молодых специалистов и 20 наставников.

В настоящее время для молодых специалистов в подразделениях созданы все условия для реализации их трудового потенциала и развития личных способностей. С мая 2007 года на предприятии действует Положение о звании «Лауреат молодежной премии». Лучшие молодые специалисты через три года работы на предприятии имеют право получить это звание. В 2008 году награду «Лауреат молодежной премии» с вручением материального вознаграждения получили 20 молодых специалистов (расход по бюджету 60 тыс. рублей).

Совет по работе с молодежью уделяет особое внимание развитию научного потенциала работающей молодежи, вовлечению данной категории персонала в решение производственно-технических задач, стоящих перед предприятием. С 2006 года на предприятии ежегодно проводится молодежная научно-практическая конференция. Цель каждого такого мероприятия — поддержка молодежных инициатив, развитие творческого потенциала работающей молодежи. Основная задача конференции — повышение мотивации молодых котлостроителей к изучению современных методов организации производства. За 2006–2008 годы на проведение конференций было выделено 285 тыс. рублей.

Ежегодно к Дню защитника Отечества во Дворце культуры проводится встреча-огонек допризывников, ветеранов Великой Отечественной войны, воинов-интернационалистов и молодых котельщиков. В 2006–2008 годах на таких встречах присутствовали более тысячи человек.

Традиционными стали встречи Совета молодых специалистов с Советом ветеранов, совместное возложение венков к мемориалам Славы и воинским захоронениям к Дню Победы и Дню освобождения города Таганрога (30 августа). Уже трижды молодежь предприятия совместно с ветеранами предприятия участвовала в праздничном шествии, посвященном Дню города.

Все эти мероприятия направлены на развитие, укрепление и повышение эффективности патриотического воспитания.

Совет по работе с молодежью проводит целенаправленную политику по созданию условий для культурного развития молодежи, реализации ее творческого потенциала. Молодежь предприятия принимает участие в многочисленных конкурсах творчества.

Ежегодно на ТКЗ проводится конкурс «Таланты нового века» по номинациям: «Художественное чтение», «Вокал», «Авторская песня» и «Хореография». В 2007 и 2008 годах в финалах конкурса все участники получили дипломы и ценные подарки.

В декабре месяце каждого года проходят новогодние огоньки для молодежного актива предприятия. Расходы на его проведение заложены в заводской бюджет. На этом празднике молодые специалисты — не просто зрители, но и режиссеры, и постановщики, и артисты.

Талантливая молодежь представляет завод на городских и областных молодежных конкурсах и фестивалях. Только в 2007 году молодые специалисты завода стали победителями городских фестивалей творчества «Золотая осень» и «Юность». Огромный интерес у молодежи предприятия вызвал конкурс творчества «Антон Павлович Чехов глазами молодежи», где молодые заводчане стали победителями сразу в нескольких номинациях: «Фото», «Графика» и «Прикладное искусство».

Уже традиционными стали ежегодные встречи молодых котлостроителей с московским писателем О. А. Славниковой и поэтом В. В. Пухановым.

В 2008 году молодежь предприятия принимала самое активное участие в творческих конкурсах для работающей молодежи Таганрога «Мой город» и неоднократно занимала призовые места.

Для молодежи завода проводятся многочисленные физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия во Дворце спорта «Красный котельщик» и на спортивных площадках города. На их проведение в бюджете на 2008 год запланировано 80 тыс. рублей. Традиционно к Дню защитника Отечества и Дню молодежи России проходят соревнования по таким видам спорта, как дартс, армрестлинг, настольный теннис, шашки, шахматы, волейбол, силовое троеборье и футбол.

Ежегодно молодежная сборная команда предприятия принимает участие в турнирах среди команд работающей молодежи г. Таганрога по мини-футболу, плаванию, спортивных соревнованиях «Мама, папа, я — спортивная семья». В 2006–2008 годах молодежная сборная команда активно участвовала в традиционной заводской спартакиаде к Дню машиностроителей.

Дважды в год на предприятии проводятся праздники для молодежи, на которых в торжественной обстановке награждаются лучшие молодые работники, проявившие себя в труде и творчестве, науке и спорте.

Система поощрения молодежи, разработанная Советом по работе с молодежью, включает почетные звания «Лучший молодой специалист», «Лауреат молодежной премии», «Лучший наставник молодежи», «Лучший по профессии», а также грамоты и благодарственные письма за работу с молодежью. В 2005–2008 годах эти награды, подарки и материальное поощрение получили 270 молодых работников.

Уже традиционным стало посвящение принятых на предприятие выпускников вузов и колледжей в молодые котлостроители. В этот день они освобождаются от работы, для них проводятся экскурсии по цехам основного производства, в Музей трудовой и боевой славы завода. Генеральный директор вручает им удостоверения молодых специалистов предприятия, а также материальное поощрение, так называемые «подъемные» (в 2005–2007 годах — по 1 тыс. рублей, в 2008 году — 1,5 тыс. рублей).

Совет по работе с молодежью уделяет большое внимание проведению организационно-массовых мероприятий как на заводе, так и вне его. Ежегодно (на Новый год, Крещение и Масленицу) молодежные активисты выезжают с праздничной программой и подарками к воспитанникам детского дома № 17.

Традиционным стало участие молодежи завода в городских субботниках. В октябре 2007 года молодые заводчане впервые принимали участие в городской акции — закладке аллеи, которая носит имя почетного гражданина Таганрога А. А. Паршина, возглавлявшего завод «Красный котельщик» в течение 11 лет.

В этой акции приняли участие и ребята из Таганрогского отделения общественной организации «Единой России» — «Молодая гвардия». Молодежные лидеры завода решили присоединиться к этому новому молодежному движению. На ТКЗ создано заводское отделение «Молодой гвардии», 50 молодых работников предприятия стали молодогвардейцами и активно участвуют во всех городских мероприятиях. При участии членов «Молодой гвардии» ОАО ТКЗ «Красный котельщик» в 2008 году прошли такие мероприятия, как слет молодогвардейцев Ростовской области в г. Ростове-на-Дону и общегородское соревнование «Ночной дозор».

Материалы о реализации Программы поддержки молодежи регулярно освещаются в СМИ предприятия. О деятельности Совета по работе с молодежью можно прочитать в газете «Красный котельщик» и на заводском сайте «Молодежь ТКЗ». Заводское радио периодически дает информацию о том, как живет молодежь завода. Исполком по молодежной политике и Совет молодых специалистов поддерживают постоянную связь со всеми молодежными организациями Таганрога.

ОАО «Компания «Сухой»

Молодежная политика

Особенность холдинга «Сухой» — доверительное отношение к молодежи. Вряд ли можно найти другую компанию, где молодые сотрудники имели бы такие возможности. Сложившаяся в холдинге система создает для молодых специалистов перспективы, помогает им развиваться и расти. Показателен тот факт, что на «Сухом» более десяти человек в возрасте до 30 лет уже являются руководителями верхнего звена. Они прошли путь от студентов, работающих на полставки, до начальника научно-исследовательского отделения, заместителя главного конструктора или заместителя директора компании. И это не частный случай, это — стратегия кадровой политики.

Молодые специалисты ОКБ ежегодно участвуют в конкурсе на лучшую научно-техническую работу, победители которого получают денежные премии. Гран-при конкурса — поездка на международный авиасалон.

Молодежная политика холдинга направлена на формирование команды профессионалов, способной эффективно решать стоящие перед компанией задачи. Наибольший вклад в осуществление молодежной политики ОКБ вносят руководители предприятия и его молодые сотрудники, объединенные в рамках неформальной общественной организации, во главе которой стоит Совет молодых специалистов. Основные задачи Совета:

- защита прав молодых специалистов и специалистов среднего возраста;
- поддержка и развитие научно-технического потенциала молодых специалистов и ученых;
- реализация, совместно с кадровой службой, программ адаптации молодых специалистов, кураторства;
- организация и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.

На предприятии выстроена система работы с будущими специалистами. Ежегодно совместно с Московским авиационным институтом проводятся олимпиады по авиации для школьников и учащихся техникумов. Победители олимпиады получают гранты на обучение с последующим трудоустройством в подразделениях холдинга. Из победителей олимпиады с первого курса формируется группа целевой подготовки.

Также создаются группы целевой подготовки из студентов III курса МАИ (отбор проходит по итогам олимпиады по авиации, которую проводит студенческий актив и совет молодых специалистов КБ среди студентов младших курсов).

На предприятии работает более 300 студентов, 120 из них — участники Программы целевой подготовки. Занятия, которые проводят лучшие специалисты предприятия, позволяют

слушателям познакомиться с передовым опытом создания новейших образцов авиационной техники, современными технологиями проектирования, производства и эксплуатации летательных аппаратов.

Студенты могут заключить с предприятием контракт, который дает им определенные преимущества:

- работа на полставки со свободным графиком;
- получение стипендии им. П. О. Сухого в размере от 2,3 тыс. до 5 тыс. рублей в зависимости от успеваемости;
- прохождение практики и защита дипломного проекта на предприятии;
- получение надбавки молодого специалиста в размере 40% в течение четырех лет.
- Такие же возможности есть и у студентов групп целевой подготовки. В 2008 году 252 студента профильных вузов прошли практику в подразделениях холдинга. Второй год успешно проходит практика на серийном заводе в Комсомольске-на-Амуре (по итогам конкурсного отбора 11 студентов III–V курсов групп целевой подготовки прошли практику на заводе по направлениям деятельности своего подразделения КБ). Программа прохождения практики на серийных заводах будет расширяться.

На предприятии действует Корпоративный университет, в рамках которого по управленческим, экономическим и техническим дисциплинам обучаются опытные руководители и специалисты, а также резерв на выдвижение (более 50 руководителей подразделений в КБ моложе 30 лет). В «Сухом» разработана модель компетенций, своего рода эталонный портрет сотрудника холдинга. Она включает в себя семь компетенций:

- активная жизненная позиция;
- лидерство;
- продуктивность мышления;
- умение принимать решения;
- умение работать в команде;
- коммуникативность;
- организаторские способности.

Таким образом, на предприятии существует замкнутый цикл взаимодействия между молодым и более старшим поколением — между студентами и руководителями предприятия.

Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ). Программа «Молодежная политика» на 2007–2010 годы

С сентября 2007 года в рамках Концепции молодежной политики в университете реализуется программа «Молодежная политика МЭСИ».

Основной целью Молодежной политики является формирование развитой личности, владеющей профессиональными навыками, жизнеспособной в условиях изменяющейся социальной и природной среды.

В соответствии с приоритетами Стратегии государственной молодежной политики Российской Федерации (утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 18 декабря 2006 года № 1760-р) Молодежная политика МЭСИ призвана создать условия для мобилизации имеющихся ресурсов и определения наиболее рационального способа их использования для того, чтобы обеспечить:

- системное вовлечение молодежи в многообразные социальные практики (это не только позволит более полно реализовать потенциал молодых сотрудников и студентов, но и укрепит их уверенность в своих силах и в своем будущем);
- выявление, продвижение и поддержку активности и достижений молодежи в социально-экономической, научной, творческой и спортивной сферах;
- вовлечение в полноценную университетскую жизнь молодых людей, испытывающих проблемы в процессе интеграции в социум.

Целевой аудиторией, на которую направлена Молодежная политика, являются молодые преподаватели и сотрудники МЭСИ и его филиалов, аспиранты, студенты. Эта аудитория наиболее полно отвечает целям и задачам Молодежной политики. Тем не менее, университет, сознавая меру своей ответственности перед обществом, а также специфику сложившихся экономических отношений, распространяет действие своей Молодежной политики также и на другие группы:

- социально незащищенные слои населения Западного административного округа г. Москвы;
- молодежь Западного административного округа г. Москвы;
- потенциальные абитуриенты.

Принципы Молодежной политики МЭСИ:

- вариативность содержания, наличие разнообразных программ, учитывающих многообразие интересов, возможностей, профессиональной специализации молодых людей;
- личностно ориентированный подход к внеучебной работе, создание возможностей для развития творческого потенциала студента через широкий спектр внеучебной деятельности, создание условий психолого-педагогической защиты и помощи в возникающих индивидуальных проблемах;
- непрерывность и всеохватность воспитательной деятельности;
- приоритетность участия студентов в разработке и реализации проектов Молодежной политики МЭСИ;
- информационная открытость — максимально полное донесение информации, создание условий для получения обратной связи от студентов (о предстоящих мероприятиях, расписании работы клубов, секций, творческих коллективов информируют сайты www.mesi.ru; www.osp.mesi.ru и www.vpo.pk.mesi.ru; информационные панели на первом этаже вуза; информационные стенды Московского студенческого центра; плазменные панели; студенческая газета МЭСИ).

Механизмы реализации Молодежной политики МЭСИ:

- обеспечение взаимосвязи учебной и внеучебной работы;
- планирование, в том числе и финансовое, внеучебной работы;
- сбор и обобщение информации о проведении мероприятий и программ в рамках Молодежной политики, постоянная актуализация информации о работе органов внеучебной работы на информационных ресурсах МЭСИ;
- создание благоприятных условий, позволяющих молодежи реализовывать свои интересы и потребности, интересно и с пользой проводить свободное время;
- осуществление программ по пропаганде здорового образа жизни и отказу от вредных привычек;
- организация работы по развитию культурных ценностей, знакомству с объектами культурного наследия России;
- координация работы внеучебных органов по привлечению студентов к деятельности других структурных подразделений МЭСИ;
- содействие развитию системы студенческого самоуправления, координация ее деятельности;
- взаимодействие с органами местного самоуправления;
- гражданско-патриотическое воспитание студенчества и развитие социальных навыков у студентов в рамках проектов «Гражданская смена», «Студенческая община» и др.;
- организация тренировок сборных команд МЭСИ по различным видам спорта;
- проведение Универсиады МЭСИ;

- организация участия студенческих спортивных сборных команд МЭСИ в Московских студенческих играх и других спортивных соревнованиях, в том числе международных;
- спортивно-оздоровительная работа: организация работы спортивных секций, летних и зимних спортивно-оздоровительных и творческих лагерей;
- проведение культурно-массовых мероприятий;
- организация репетиций студенческих творческих коллективов, сборных команд КВН;
- проведение праздников с привлечением студентов филиалов: Мисс МЭСИ, Внутренний кубок КВН МЭСИ, День первокурсника и др.;
- международное сотрудничество.

Молодежная политика МЭСИ в сфере гражданско-патриотического воспитания

Патриотическое воспитание направлено на формирование и развитие гражданина — патриота Родины. В рамках данного направления проведен ряд выездных семинаров и специализированных тренингов, направленных на формирование гражданской культуры, активной гражданской позиции, развитие социальной зрелости, самостоятельности, способности к самоорганизации и саморазвитию (командообразование, навыки самопрезентации, навыки успешного ведения переговоров, управление конфликтами и др.).

Молодежная политика МЭСИ в социальной сфере и в области студенческого самоуправления

Развитие системы студенческого самоуправления — одна из важнейших задач, решаемых в рамках реализации Молодежной политики МЭСИ. Органы студенческого самоуправления, обладая уникальными возможностями работы в социальной сфере, наряду с другими общеуниверситетскими подразделениями ведут активную социальную работу как в университете, так и за его пределами.

Система студенческого самоуправления выполняет функции посредника между администрацией МЭСИ и студенчеством и имеет следующие приоритетные задачи:

- содействие в проведении мероприятий, подготовке и реализации программ в рамках Молодежной политики, участие в планировании и разработке Молодежной политики МЭСИ;
- участие во всероссийских, общегородских и местных молодежных программах и проектах;
- социальная работа, помощь студентам, попавшим в трудную ситуацию, сотрудничество с различными учреждениями гуманитарного направления, координация социальных инициатив студенчества;
- организация работы по профилактике наркомании и борьбе с вредными привычками в студенческой среде университета;
- поддержка работы Центра развития личности МЭСИ, направленной на создание условий, максимально благоприятствующих психологической адаптации первокурсников;
- укрепление взаимодействия между учащимися филиалов университета, участие в межвузовских программах и проектах МЭСИ.

Органы студенческого самоуправления совместно с Центром развития личности МЭСИ призваны помогать студентам в сложных жизненных ситуациях, способствовать разрешению конфликтов. Основная цель социальной работы, осуществляемой в рамках Молодежной политики, — повышение психологической комфортности обучения в МЭСИ, помощь нуждающимся студентам, а также содействие студенческим инициативам за пределами университета. Так, студенты МЭСИ регулярно оказывают помощь (сбор денежных средств и игрушек, организация праздников) детям из специализированного Дома ребенка № 9.

Молодежная политика МЭСИ в области физической культуры, спорта и пропаганды здорового образа жизни

Приоритет Молодежной политики МЭСИ в области физической культуры, спорта и пропаганды здорового образа жизни заключается в воспитании у студентов университета потребности в физическом самовоспитании, здоровом образе жизни, регулярных занятиях физической культурой. Ее задачи:

- популяризация физической культуры и спорта в студенческой среде, укрепление положительного имиджа студента МЭСИ, занимающегося спортом;
- создание оптимальных условий для тренировок по тем видам спорта, которые востребованы студенческой молодежью университета;
- создание, экипировка сборных команд университета и обеспечение условий для их участия в местных, региональных, всероссийских и международных соревнованиях;

- организация и проведение общеуниверситетских соревнований, спортивно-массовых мероприятий с целью популяризации занятий спортом и пропаганды здорового образа жизни;
- обеспечение максимальной информационной открытости и использование СМИ для сообщений о результатах, показанных студентами МЭСИ на соревнованиях различного уровня, о проводимых университетом спортивно-массовых мероприятиях;
- создание необходимых условий для достижения высоких спортивных результатов. (Университет гордится достижениями студентки МЭСИ Светланы Ромашиной, которая в составе сборной команды России по синхронному плаванию выиграла золотую медаль на XXI Олимпийских играх в Пекине).

Финансовое обеспечение спортивно-массовой работы (2007–2008 годы):

- 2 650 тыс. рублей (бюджет)
- 2 750 тыс. рублей (внебюджет)

Студенты вне зависимости от конечного результата получают дополнительные возможности для занятий спортом. Ежегодно в МЭСИ проводится около 16 спортивных мероприятий. Сегодня в университете работает семь секций: танцевальная секция, атлетическая гимнастика, бокс, баскетбол, волейбол, настольный теннис, теннис.

Успехи молодёжной программы МЭСИ в области физической культуры и пропаганды здорового образа жизни подтверждаются многочисленными наградами в различных видах спорта.

Молодежная политика МЭСИ в области культуры и искусства

Работа в рамках Молодежной политики МЭСИ в области культуры и искусства ведется по следующим приоритетным направлениям.

- Студенческий театр «KAZUS». При театре работает театральная студия, где студенты могут бесплатно заниматься развитием сценической речи, пантомимой, сценическим движением, танцами и вокалом. Студенты — актеры театра успешно выступают на местных, региональных, общероссийских и международных фестивалях и конкурсах студенческого искусства и творчества.
- КВН-движение МЭСИ и сборная команда КВН «МЭСИ 7 Холмов» позволяют студентам применять свои творческие способности в ходе подготовки и проведения игр и фестивалей КВН, получить уникальные навыки слаженной работы в коллективе для достижения общей цели.
- Культурно-массовые мероприятия (конкурс «Мисс МЭСИ», бал первокурсников, внутренний кубок команд КВН МЭСИ, фестиваль филиалов МЭСИ и др.);
- Студенческие клубы, творческие коллективы, кружки, в которых каждый год принимают участие более 150 человек.

Финансовое обеспечение культурно-массовой работы (2007–2008 годы):

- 5 318,6 тыс. рублей (бюджет)
- 2420 тыс. рублей (внебюджет)

Успехи молодежной программы МЭСИ в области культуры и искусства подтверждаются многочисленными наградами театра «KAZUS» и команды КВН.

Руководство университета поощряет молодежь, активно участвующую в организации и проведении мероприятий и реализации программ в рамках Молодежной политики МЭСИ. К способам поощрения относятся: поездка в зимний или летний спортивно-оздоровительный лагерь, совместная со сборными спортивными командами МЭСИ или со студенческими творческими коллективами поездка за границу для моральной поддержки участников соревнований и фестивалей, организация специализированных курсов обучения и др.

В 2007 году было поощрено 560 человек, в 2008 году — 327 человек; около 100 студентов ежегодно поощряется поездками в спортивно-оздоровительный лагерь и за границу.

Сотрудничество

В рамках реализации Молодежной политики МЭСИ сотрудничает с общественными организациями и органами государственной власти, среди которых:

- Московский студенческий центр;
- Департамент социальной и молодежной политики города Москвы;
- Региональная общественная организация «Столичный центр поддержки молодежных инициатив»;
- Ассоциация московских вузов;
- Управа района Очаково-Матвеевское;
- Префектура ЗАО г. Москвы;
- Студенческая община;
- Проект «Гражданская смена».

Успешная реализация Молодежной политики МЭСИ — ключевое условие создания положительного имиджа МЭСИ не только как университета мирового класса, но и как важнейшего социально-культурного центра жизни молодежи, в котором формируются профессиональные и социальные навыки студентов.

Программы и услуги социального характера

Группа «ЛУКОЙЛ»
Программа негосударственного пенсионного обеспечения в организациях Группы «ЛУКОЙЛ»

ОАО «Татнефть»
Корпоративная пенсионная программа

ОАО «НПО «Промавтоматика»
Корпоративная пенсионная программа

ОАО Калужский завод «Ремпутьмаш»
Программа развития кадрового потенциала и социальной поддержки персонала и неработающих пенсионеров

НПО «Сатурн»
Программа компенсационных выплат

ОАО «Ростовкнига»
Программа стимулирования персонала

ЗАО «ФИА-БАНК»
Программа «Социальная ответственность и кадры»

Программа негосударственного пенсионного обеспечения в организациях Группы «ЛУКОЙЛ»

Социальные гарантии работникам и неработающим пенсионерам организаций Группы «ЛУКОЙЛ» зафиксированы в Социальном кодексе ОАО «ЛУКОЙЛ».

Важной составляющей социальной политики Компании является система негосударственного пенсионного обеспечения (НПО), основной целью которой является реализация обязательств, заложенных в Социальном кодексе ОАО «ЛУКОЙЛ», утвержденном решением Совета директоров ОАО «Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ». Одним из требований Социального кодекса является повышение уровня замещения утраченного заработка.

1994 год — образование системы негосударственного пенсионного обеспечения;

1997 год — назначение первых пенсий;

2001 год — по результатам конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» система негосударственного пенсионного обеспечения ОАО «Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ» была признана Правительством Российской Федерации лучшей в России.

До 2004 года финансирование негосударственных пенсий в Компании осуществлялось исключительно за счет средств работодателя. Единой системой негосударственного пенсионного обеспечения было охвачено более 90% организаций Группы «ЛУКОЙЛ». Средний размер негосударственной пенсии в компании составлял (на начало 2003 года) 1270 рублей. И хотя он оставался выше средней величины негосударственной пенсии в России (629 рублей), уровень замещения утраченного заработка не превышал 6%.

Возникла необходимость совершенствования единой системы негосударственного пенсионного обеспечения. Стратегической целью совершенствования корпоративной системы негосударственного пенсионного обеспечения стало повышение размеров выплачиваемых пенсий путем перехода от финансирования негосударственных пенсий работодателем к системе долевого участия работника и работодателя в формировании пенсионных накоплений.

С 2004 года система была переведена на принцип долевого участия работника и работодателя в формировании негосударственных пенсий. Долгосрочной целью негосударственного пенсионного обеспечения работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» стало повышение уровня замещения утраченного заработка до 60–80% при 25–30 летнем стаже работы в Компании.

Перевод единой системы НПО осуществлялся в два этапа:

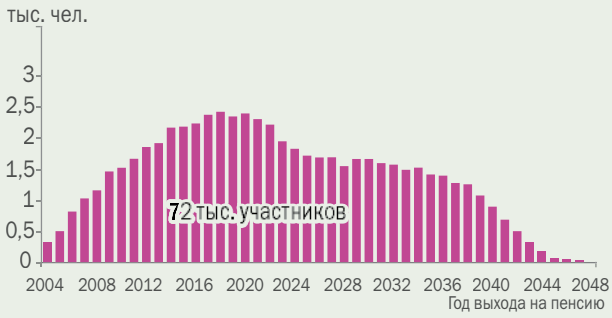
- подготовительный: изменение нормативно-правовой базы, активная информационная работа;
- основной: актуарное оценивание пенсионных обязательств Компании в отношении каждого работника до вступления в новую систему, введение долевого финансирования пенсионных накоплений.

До перевода на новые условия прежние обязательства Компании по негосударственному пенсионному обеспечению работников за счет средств работодателя были сохранены по состоянию на 31 декабря 2003 года и сформированы в виде будущих пенсий работников.

Реализация этих обязательств осуществляется по мере увольнения работников на пенсию.

Единая система негосударственного пенсионного обеспечения с долевым участием является добровольной для работника и обязательной для работодателя, но только в отношении тех работников, которые принимают в ней участие.

Демографический состав участников долевой пенсионной системы



Процессуальные аспекты

В долевой системе негосударственного пенсионного обеспечения пенсия работника формируется из трех составляющих:

- взносы работника по индивидуальному пенсионному договору;
- инвестиционный доход, полученный на средства, внесенные работником по индивидуальному пенсионному договору;
- долевой вклад работодателя при назначении негосударственной пенсии работнику.

Для оценки размера будущей негосударственной пенсии в долевой корпоративной пенсионной системе можно воспользоваться приведенным графиком, увеличив размер пенсии пропорционально увеличению размера взноса.

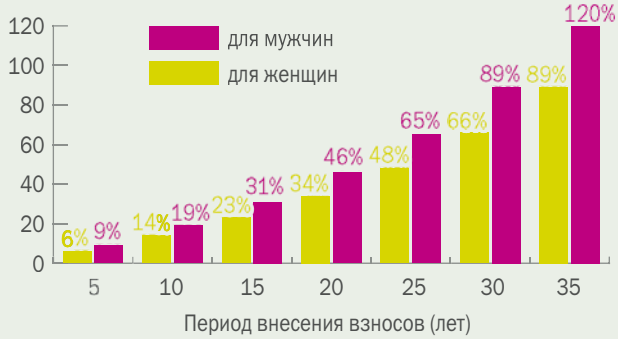
В рамках реализации программы Компания осуществляла сотрудничество с Негосударственным пенсионным фондом «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ». Фонд — один из лидеров системы негосударственного пенсионного обеспечения. Надежность фонда определяется большим размером его пенсионных резервов и наличием страхового резерва. Ежегодно надежность фонда проверяется в ходе обязательного актуарного аудита.

Что дают результаты программы ее участникам:

- инвестиционный доход на пенсионные накопления выше уровня инфляции;
- со взносов работников не взимаются средства на нужды фонда;
- выгода от участия работодателя (100%-й доход на взносы работника);
- накопления работников наследуются на этапе накопления. На этапе выплаты пенсии остаток средств наследуется при выборе соответствующей пенсионной схемы;
- работник может в любое время изменить размер пенсионных взносов или временно приостановить взносы;
- работник сам может определить срок выплаты пенсии.

С 2008 года в корпоративной системе негосударственного пенсионного обеспечения принято решение о дополнительном стимулировании (принцип учета взносов работодателя на именных счетах работников). Право на формирование работодателем пенсионного капитала работник приобретает за пять лет до достижения пенсионного возраста, если стаж его работы в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» более пяти лет.

Коэффициент замещения утраченного заработка в процентах от зарплаты



Условия проведения расчетов:
взносы работника — 7% от зарплаты;
взносы работодателя равны взносам работника;
пенсия пожизненная;
гарантированная доходность — +6%.

Переориентация корпоративной пенсионной системы на долевое участие с установлением зависимости размера пенсии от заработной платы работника объективно должна способствовать закреплению кадров, усилению мотивации к труду и, как следствие, росту эффективности Компании.

ОАО «Татнефть»

Корпоративная пенсионная программа

ОАО «Татнефть» — социально ответственная компания, поэтому, когда в середине 1990-х годов в стране резко обострилась проблема пенсионного обеспечения, немедленно была начата работа по созданию эффективного и цивилизованного механизма финансовой поддержки работников компании, выходящих на пенсию. Задача решалась сразу в двух плоскостях: разработка условий и порядка действия корпоративной пенсионной программы и определение источников ее финансирования, создание негосударственного пенсионного фонда.

Корпоративная пенсионная программа ОАО «Татнефть» начала действовать в августе 1997 года — было утверждено Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников ОАО «Татнефть», подписан договор с Национальным негосударственным пенсионным фондом (ННПФ), одним из основных учредителей которого стала «Татнефть».

В первые три года решалась краткосрочная часть корпоративной пенсионной программы — формирование пенсионного капитала для выплаты негосударственной пенсии работникам, которые достигнут пенсионного возраста в ближайшие пять лет. Через год после запуска программы — в октябре 1998 года — были назначены и стали выплачиваться первые негосударственные пенсии.

Сегодня корпоративная пенсионная программа действует в долгосрочном режиме и охватывает за счет различных пенсионных схем практически всех работников компании. Основная цель программы — предоставить работнику возможность сформировать пенсионный капитал и обеспечить гарантии его сохранности.

В настоящее время в ОАО «Татнефть» действует уже третья редакция Положения о негосударственном пенсионном обеспечении, вобравшая в себя лучшее из накопившегося опыта компании и ее партнера — Национального негосударственного пенсионного фонда.

В основе современной корпоративной пенсионной программы лежит принцип социального партнерства, в соответствии с которым и компания, и работник на паритетных началах перечисляют пенсионные взносы в ННПФ для формирования пенсионного капитала.

Положением «О негосударственном пенсионном обеспечении» установлены правила, критерии и порядок назначения негосударственной пенсии, а также три основные пенсионные схемы, в рамках которых работник компании может сформировать собственный пенсионный капитал.

Первая пенсионная схема — гарантированная, она же является базовой. В соответствии с ее условиями ОАО «Татнефть» гарантирует работнику, имеющему стаж работы в компании не менее десяти лет, сформировать в его пользу пенсионный капитал на именном пенсионном счете в размере, обеспечивающем выплату негосударственной пенсии не ниже уровня, установленного компанией для соответствующей категории работников.

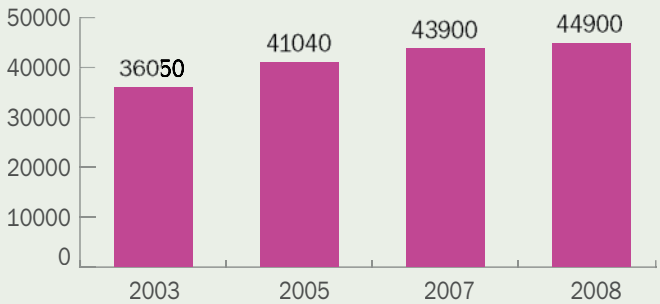
Вторая пенсионная схема — стимулирующая, основанная на партнерских отношениях работника и работодателя. Пенсионный капитал формируется на паритетных началах — как за счет средств ОАО «Татнефть», так и за счет заработной платы работника. Эта схема является расширенной версией гарантированной схемы. Компания формирует в пользу работника пенсионный капитал в соответствии с условиями гарантированной схемы, но если работник добровольно дополнительно перечисляет пенсионные взносы из средств заработной платы, компания также увеличивает платежи в пользу работника в соответствии с установленными размерами.

Третья пенсионная схема — добровольная. Ее основное отличие от гарантированной и стимулирующей состоит в том, что принять участие в формировании пенсионных накоплений может любой работник компании вне зависимости от стажа работы. Схема основана исключительно на паритетных началах — пенсионные взносы за счет средств компании в пользу работника перечисляются только в том случае, если работник также принимает участие в формировании пенсионного капитала.

Корпоративная пенсионная программа действует в ОАО «Татнефть» более 11 лет. Около десяти лет бывшие работники, а их уже свыше 11 тыс., получают вместе с государственной и негосударственную «нефтяную» пенсию.

Созданная в компании корпоративная пенсионная программа отвечает современным требованиям ведения бизнеса, предоставляет реальные социальные гарантии защиты старости, равные возможности всем категориям работников компании не только быть участниками программы, но и влиять на размер своей будущей негосударственной пенсии.

Число работников, охваченных корпоративной пенсионной программой, тыс. чел.



В итоге сегодня каждый третий рубль пенсионных взносов, перечисляемых в ННПФ в рамках корпоративной пенсионной программы ОАО «Татнефть», сформирован за счет средств заработной платы работников согласно их желанию.

Внедрение корпоративной пенсионной программы дает долговременный положительный экономический эффект и для работника, и для работодателя, и чем дольше действует программа, тем большим становится кумулятивный социально-экономический эффект. Для работника — это обеспечение достойного уровня жизни в пенсионном возрасте, сформированного за счет не обременительных для семейного бюджета финансовых отчислений. Для работодателя — мощнейший рычаг экономического стимулирования трудового процесса, эффективный инструмент кадровой политики.

В компании на регулярной основе проводится информационно-разъяснительная работа об условиях действия корпоративной пенсионной программы и правилах участия в ней, об устанавливаемых минимальных размерах негосударственных пенсий, о проводимых индексациях, изменениях в пенсионном законодательстве, касающихся не только негосударственного пенсионного обеспечения, но и порядка формирования трудовой пенсии. Информация размещается на сайте компании и в печатных корпоративных изданиях — газете «Нефтяные вести» и журнале «Нефть и жизнь». В газете «Нефтяные вести» также имеется постоянная рубрика на эту тему «Вопрос — ответ». Огромную помощь в проведении информационно-разъяснительной работы оказывает компании Национальный негосударственный пенсионный фонд. Ежегодно каждый работник компании получает извещение о состоянии именного пенсионного счета.

Периодически в ОАО «Татнефть» проводятся социологические опросы работников о корпоративной пенсионной программе. На основе полученных результатов принимаются решения о ее корректировке. Так, третья редакция Положения о негосударственном пенсионном обеспечении работников ОАО «Татнефть» была во многом сформирована на основе результатов социологического опроса, проведенного среди работников и пенсионеров компании в начале 2006 года.

ОАО «НПО «Промавтоматика»

Корпоративная пенсионная программа

Выплата корпоративной пенсии — одно из значимых направлений социальной политики предприятия. Основными целями корпоративной пенсионной программы являются:

- удержание ключевых сотрудников предприятия;
- мотивирование сотрудников на улучшение качества работы;
- предоставление сотрудникам предприятия конкурентоспособного социального пакета;
- создание конкурентных преимуществ в области кадровой политики;
- страховая защита сотрудника и его семьи на случай нетрудоспособности;
- предоставление достойной пенсии сотрудникам старшего возраста;
- минимизация затрат предприятия за счет выплат из негосударственных пенсионных фондов;
- улучшение имиджа предприятия и общественного мнения.

Программа негосударственного пенсионного обеспечения адресована работникам, основным местом работы которых является ОАО «НПО «Промавтоматика». Право на негосударственное пенсионное обеспечение получают работники, достигшие пенсионного возраста (женщины — 55 лет, мужчины — 60 лет).

Для реализации пенсионной программы 1 сентября 2005 года заключен договор о негосударственном пенсионном обеспечении между ОАО «НПО «Промавтоматика» и негосударственным пенсионным фондом (НПФ) «Кубанский пенсионный фонд». В соответствии с договором предприятие осуществляет в пенсионный фонд пенсионные взносы установленных размеров. В НПФ средства аккумулируются на солидарном пенсионном счете предприятия, с которого фонд производит выплаты в течение того срока и в тех размерах, которые указаны в распорядительном письме предприятия. Выплаты могут производиться в течение трех, пяти лет или пожизненно. Денежные средства перечисляются на лицевые счета участников программы в отделениях банка. Размер выплат из НПФ определяется в процентном отношении от среднего заработка работника за последние 12 календарных месяцев с учетом непрерывного стажа работы:

- 10% получают работники, имеющие стаж от 10 полных лет до 15 лет;
- 20% — работники, имеющие стаж от 15 полных лет до 20 лет;
- 30% — работники, имеющие стаж более 20 полных лет.

За многолетний добросовестный труд на предприятии решением руководства двадцати трем работникам, завершившим трудовую деятельность в связи с выходом на пенсию, установлены ежемесячные денежные выплаты дополнительно к трудовой пенсии. Размер выплат составляет до 30% от среднего месячного заработка работника за последний год работы на предприятии, срок выплат — пять лет.

В целях поддержки социально незащищенных граждан и принимая во внимание заслуги перед предприятием, решением руководства назначены дополнительные ежемесячные выплаты 18 ветеранам Великой Отечественной войны и труда.

Контроль за своевременностью и полнотой выплат обеспечивается в ходе регулярных контактов с руководством НПФ «Кубанский пенсионный фонд» и личного общения с ветеранами.

В 2009 году запланирована реализация программы в полном объеме.

ОАО Калужский завод «Ремпутьмаш»

Программа развития кадрового потенциала и социальной поддержки персонала и неработающих пенсионеров

Социальная сфера является важной составляющей жизнедеятельности и обеспечения устойчивой работы ОАО «Калужский завод «Ремпутьмаш». Расходы на ее содержание компания рассматривает как инструмент повышения производственно-экономической эффективности, а формирование и развитие социального пакета — как элемент системы мотивации. Развитие кадрового потенциала находится в прямой зависимости от социальной политики, от эффективности ее реализации и адресности.

В условиях жесткой конкуренции на рынке труда Калужской области решающее значение приобретают сохранение квалифицированных кадров, привлечение на работу в компанию молодежи, создание привлекательных условий работы. В соответствии с положением по предприятию работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет, а при выходе на пенсию выплачивается единовременное поощрение за добросовестный труд в зависимости от стажа работы в отрасли. За долголетний добросовестный труд работникам присваивается звание «Ветеран труда завода».

Работникам оказывается материальная помощь. На предприятии существует система поощрений к праздничным датам, юбилеям.

Предусмотрен оплачиваемый отпуск при рождении ребенка, регистрации брака, выплачиваются единовременное пособие при рождении ребенка, ежемесячное пособие по уходу за ребенком до трех лет из средств предприятия, единовременная денежная помощь при возращении на производство уволенных в запас военнослужащих

Каждый работник может заработать себе корпоративную пенсию через НПФ «Благосостояние», с которым предприятие заключило договор о пенсионном обеспечении.

Работники завода получают компенсацию за проезд на железнодорожном транспорте (в 2008 году составила 6 тыс. рублей). Предусмотрена разовая материальная помощь в связи со смертью работника или члена его семьи, в случае смерти родственника предоставляются оплачиваемые дни.

Завод не имеет своих детских садов, поэтому в условиях острого дефицита мест в дошкольных учреждениях завод содействует устройству детей работников завода, оказывает посильную помощь детским учреждениям.

Работники предприятия имеют право на корпоративную поддержку на приобретение (строительство) жилья с погашением части процентной ставки кредита из средств предприятия. Положением по ОАО «Калужский завод «Ремпутьмаш» предусмотрено погашение части кредита, выделение безвозмездных субсидий, кредитов.

Заключен договор с банком о выдаче работникам льготного ипотечного кредита в размере 11% с рассрочкой платежа до 15 лет. Предприятие субсидирует 8% кредита на приобретение жилья, исходя из установленной в регионе нормы получения жилплощади и средней рыночной стоимости 1 кв. м по данным Межрегиона России. Жилплощадь, приобретаемую сверх нормы, работник оплачивает по ставке 11%. Такая поддержка позволяет решать жилищные проблемы сотрудников предприятия.

В соответствии с программой подготовки кадров осуществляется обучение студентов в профильных высших и средних учебных заведениях за счет средств предприятия, повышение квалификации персонала. Особое внимание уделяется подготовке специалистов ведущих инженерных и рабочих профессий, овладению второй и третьей смежной профессии. Для этого введено материальное стимулирование.

Совет директоров ОАО «Калужский завод «Ремпутьмаш» утвердил Положение о молодом специалисте. Утверждено и работает положение о наставничестве, в соответствии с которым определены организация и проведение работы по наставничеству, права и обязанности наставника и закрепленного за ним молодого работника. Наставничество — форма обучения молодых работников с целью быстрейшего овладения профессией, приобретения практических навыков в работе, повышения профессионального мастерства, адаптации в трудовом коллективе. Оплата за наставничество производится в соответствии с Положением.

При определении оплаты труда работника принимаются во внимание результаты проведенной аттестации, экзаменов после проведенной учебы, повышения квалификации, освоение смежных специальностей. Высококвалифицированные рабочие имеют надбавки за профессионализм.

Ежегодно на каждом предприятии группы заводов «Рempутьмаш» в честь профессионального праздника «День железнодорожника» проводятся заводские конкурсы мастерства среди рабочих основных профессий (токарей, фрезеровщиков, сварщиков). Победители этих конкурсов участвуют в конкурсе мастерства среди группы заводов «Рempутьмаш», проводимом на Калужском заводе. В компании материально поощряется новаторская и рационализаторская деятельность, защита кандидатской и докторской диссертации.

Работникам предприятия и членам их семей предоставляется возможность поправить свое здоровье в санаториях, пансионатах, базах отдыха, а детям — в оздоровительных лагерях и санаториях.

Ежегодно в соответствии с медицинскими показаниями для работников и членов их семей приобретаются путевки в санатории ОАО «РЖД» «Октябрьский» (Сочи), «Долина Нарзанов» (Нальчик, Кисловодск, Ессентуки), пансионаты «Буран» (Сергиев Посад), «Зеленый Гай» (Туапсе). Кроме учреждений железнодорожной отрасли, работники предприятия проходят оздоровление в других санаториях и пансионатах Пятигорска, Кисловодска, Ессентуки, Сочи, Можайска, Анапы, Геленджика. Заслуженно пользуются спросом местные санатории «Краинка» и «Воробьево» для лечения сердечно-сосудистой, пищеварительной, костно-мышечной и нервной систем.

Для детей школьного возраста предоставляются путевки в детский оздоровительные лагеря «Магистраль» Московско-Смоленского отделения МЖД и «Спутник» (Людиново), загородные лагеря Калуги. Родители оплачивают 10% стоимости путевки. Помимо этого, за счет фонда социального страхования приобретаются путевки для детей в санатории круглогодичного действия. В 2008 году на оздоровление детей, работников и членов их семей выделено 5330 тыс. рублей. Работники и пенсионеры оплачивают от 15 до 50% стоимости путевки. Всего в этом году оздоровление прошли более 500 человек.

ОАО «Калужский завод «Рempутьмаш» заключило договор добровольного страхования работников с отраслевым страховым обществом «ЖАСО». Таким образом, каждый работник имеет два медицинских страховых полиса — государственного обязательного страхования и добровольного страхования предприятием. По медицинскому полису добровольного страхования работник имеет доступ к более качественному обслуживанию в медицинском учреждении, включая дорогостоящие операции и другие процедуры.

Гарантии пенсионерам предусмотрены отдельным разделом Коллективного договора. Несколько раз в году предприятие готовит для ветеранов праздничные встречи с угощением и вручением материальной помощи (День Победы, День защитника Отечества, День пожилого человека). Заслуженные работники завода принимают участие в торжествах по поводу государственных праздников и профессионального праздника «День железнодорожника».

ОАО «Калужский завод «Рempутьмаш» поддерживает ветеранов завода: оказывает материальную помощь через благотворительный фонд «Почет», единовременную материальную помощь по заявлению, оплачивает санаторно-курортное лечение, ритуальные услуги, компенсирует проезд по железной дороге.

По итогам 2007 года расходы из прибыли на социальную поддержку персонала и неработающих пенсионеров составили 56 518 тыс. рублей, общая сумма расходов на выполнение коллективного договора — 87 720 тыс. рублей. В 2008 году расходы на социальную поддержку работников предприятия и неработающих пенсионеров составили порядка 69 000 тыс. рублей.

Руководство и профсоюзный комитет ОАО «Калужский завод «Рempутьмаш» в своей работе исходят из того, что средняя зарплата на предприятии должна быть не только не ниже уровня средней заработной платы по отрасли, но и конкурировать с оплатой труда на современных развивающихся машиностроительных предприятиях региона, что позволит сохранить стабильный коллектив предприятия.

В дальнейшем в выборе количества и качества социальных льгот и гарантий ОАО «Калужский завод «Рempутьмаш» намерено исходить из достигнутого уровня с учетом инфляционных ожиданий и результатов производственной деятельности, при этом эффективное управление социальными гарантиями, льготами и компенсациями работникам должно стать приоритетным направлением оптимизации системы управления персоналом и социальной политики компании.

НПО «Сатурн»
Программа компенсационных выплат

ОАО «Научно-производственное объединение «Сатурн» рассматривает социальные инициативы как часть своей бизнес-деятельности. Приоритеты корпоративного гражданства определяют неразрывность социальной ответственности и общих экономических принципов существования компании. Занимаясь социальной деятельностью, ОАО «НПО «Сатурн» стремится обеспечить баланс интересов заинтересованных сторон — акционеров, персонала, потребителей, других социальных групп, связанных с деятельностью компании. Социальные программы ОАО «НПО «Сатурн» органически связаны с ценностями корпоративной культуры, эффективным управлением такими программами; с информированием заинтересованных сторон о результатах.

Компания стимулирует труд своих работников, реализуя широкий комплекс социальных программ. Так, Программа компенсационных выплат ОАО «НПО «Сатурн» предусматривает выделение средств на оздоровление и горячее питание.

Действие Программы регламентируется положением «О компенсационных выплатах» и приказами генерального директора ОАО «НПО «Сатурн». Ее бюджет в 2008 году составляет более 25 млн. рублей в месяц, из них 70% средств расходуется на питание работников, 30% — на оздоровление.

Программа компенсационных выплат была инициирована в 2004 году с целью организации горячего питания для работников компании. Работникам ежемесячно начислялась определенная сумма денег, равная стоимости обедов в столовой (из расчета 21 рабочего дня в месяц). Эти средства работник мог истратить только в сети столовых компании.

В процессе развития Программы и введения системы зарплатных карт было решено распространить компенсационные выплаты на следующие организации:

- аффилированные организации оздоровления и лечения;
- аффилированные организации общественного питания;
- ряд муниципальных учреждений здравоохранения.

В настоящее время сфера Программы компенсационных выплат расширилась и охватывает также оздоровление работников.

Программа осуществляется следующим образом:

1. Каждый работник компании имеет право на компенсацию своих расходов на оплату услуг общественного питания в аффилированных организациях в пределах максимальной ежемесячной суммы (1850 рублей в месяц).

2. Остаток средств от ежемесячной суммы в 1850 рублей работник может использовать для оплаты услуг муниципальных учреждений здравоохранения, а также услуг аффилированных организаций оздоровления и лечения.

3. Средства, израсходованные работником на оплату услуг по двум предыдущим пунктам, компенсируются ему в следующем месяце путем перевода на банковскую карту.

4. Работник вправе получать путевки в аффилированной организации оздоровления и лечения на сумму, не превышающую максимальной ежемесячной суммы компенсационных выплат, умноженной на 12 месяцев за вычетом средств, уже компенсированных работнику в текущем году.

5. В случае если в течение года средства, компенсированные работнику за оплату услуг по п. 1, в сумме со стоимостью полученных путевок на оздоровление и лечение по п. 4 превысили годовой лимит компенсационных выплат (максимальная ежемесячная сумма компенсационных выплат, умноженная на 12 месяцев), компенсации работнику прекращаются.

6. Если в течение года работник израсходовал меньше годового лимита компенсационных выплат, остаток неизрасходованных средств списывается.

Данные правила сформировались в течение нескольких лет действия системы компенсационных выплат и позволяют максимально стимулировать работника использовать выделяемые средства на цели, предусмотренные Программой.

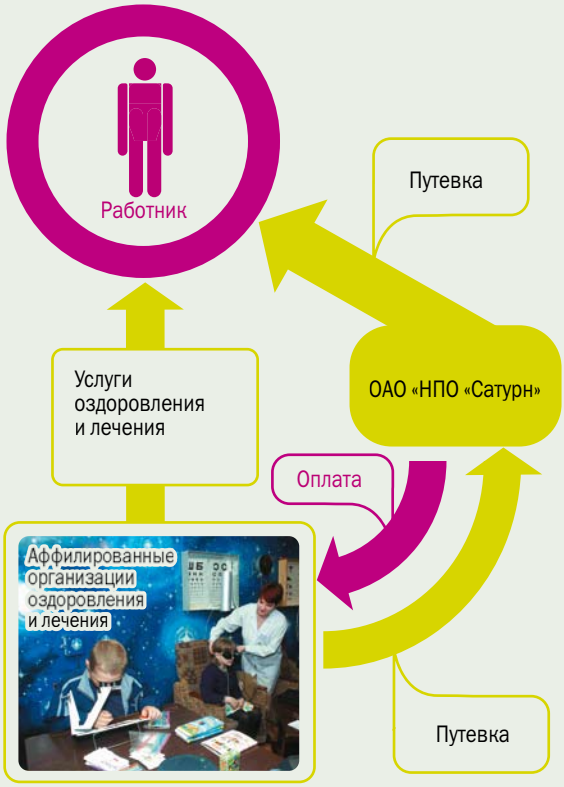
Таким образом, Программа компенсационных выплат распространяется по двум направлениям:

1. На оплату общественного питания, услуг муниципальных учреждений здравохранения и других организаций из списка. Работник оплачивает услуги из своих средств посредством банковской карты. В следующий месяц истраченные средства компенсируются работнику.

2. На оплату комплексных услуг по оздоровлению и лечению в аффилированных организациях (санаторий, профилакторий, больница восстановительного лечения). Учитывая, что стоимость путевки на оздоровление высока, работнику не приходится оплачивать ее из своих средств. На основании данных о фактически потраченных работником средствах рассчитывается остаток средств, которые он может израсходовать по программе компенсационных выплат, после чего ему выдается путевка, а расчет производится между ОАО «НПО «Сатурн» и аффилированной организацией.

Схема взаимодействия участников программы компенсационных выплат при оплате услуг питания, оздоровления и лечения через терминалы банковских карт Сбербанка РФ

Схема взаимодействия участников Программы компенсационных выплат при оплате путевок на оздоровление и лечение в аффилированных организациях



Некоторым работникам требуются услуги по оздоровлению и лечению, которые не могут быть предоставлены аффилированными организациями, поэтому в Программе компенсационных выплат предусмотрена возможность компенсации услуг других организаций здравоохранения. В этом случае решение о возможности компенсации принимает комиссия по компенсационным выплатам, которая проверяет заявление работника о необходимости оздоровления или лечения в другой организации. В случае положительного заключения комиссии работник получает средства на приобретение путевки из кассы предприятия и затем отчитывается за использование этих средств.

Корпоративные социальные программы не направлены на получение дополнительной прибыли, однако их реализация позволяет достичь не только социального эффекта, но бизнес-эффекта. В данном случае бизнес-эффект понимается как польза, которую осуществление социальных программ приносит основной деятельности компании. Более того, это свидетельствует о повышении качества и эффективности социальных программ компании.

Внедрение Программы компенсационных выплат привело к позитивным результатам в решении актуальных социальных задач. Программа позволила:

- организовать горячее питание работников в обеденный перерыв;
- организовать оздоровление и лечение работников.

Выгоды, полученные для развития бизнеса:

- экономия предприятия при уплате налогов;
- экономическая поддержка дочерних организаций социальной сферы. Необходимость поддержки была вызвана прежде всего тем, что выйдя из состава ОАО «НПО «Сатурн», эти организации (сеть корпоративных столовых — ООО «Комбинат питания «НПО «Сатурн», ООО «Цех питания завода ПГУ»; ООО «Санаторий «Черная речка»; ООО «Санаторий-профилакторий «Центр отдыха и здоровья»; ООО «Больница восстановительного лечения») для достижения конкурентноспособного уровня должны были привлечь значительные инвестиционные ресурсы. Программа компенсационных выплат существенно повысила эффективность их деятельности, позволив осуществить максимальную загрузку имеющихся мощностей в течение нескольких лет.

Долгосрочное воздействие Программы компенсационных выплат определяется улучшением морального климата в коллективе, созданием положительного имиджа и укреплением доверия к компании, возможностью привлечь в компанию квалифицированных специалистов, повышением производительности труда, развитием инноваций и другими полученными выгодами, в целом приводящими к росту капитализации компании и способствующими благополучию семьи и общества.

ОАО «Ростовкнига»

Программа стимулирования персонала

ОАО «Ростовкнига» — крупнейшее в Южном федеральном округе книготорговое предприятие, которое специализируется на торговле печатной продукцией и другими товарами народного потребления. «Ростовкнига» поддерживает тесные деловые контакты с ведущими издательствами Российской Федерации. На прилавках 15 магазинов компании одновременно выставляется до 45 тыс. наименований книг российских и зарубежных авторов. Свободный доступ к продукции, наличие информационно-поисковой базы, прием и выполнение заказов населения на книги позволяют улучшать качество обслуживания покупателей, наращивать товарооборот, который с 2004 по 2008 год вырос на 31,1%. ОАО «Ростовкнига» развивает как розничную сеть, так и оптовую торговлю, в том числе по выигранным конкурсам и аукционам государственных и муниципальных заказов. Кроме магазинов, компания имеет книжно-канцелярскую базу, автотранспорт, ремонтно-строительный и печатно-множительный участки.

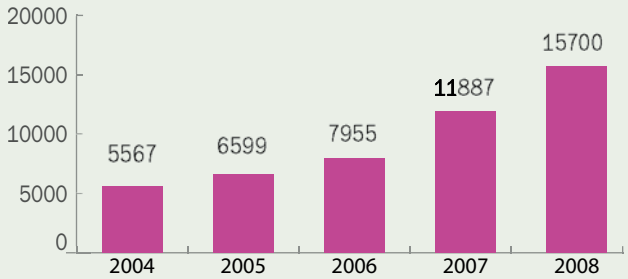
Залог успеха деятельности ОАО «Ростовкнига» — не только профессиональная ассортиментная политика в сочетании с современными информационными технологиями и компьютеризацией торговых процессов, но и решение социальных вопросов, улучшение охраны труда и материальное стимулирование работников.

В ОАО «Ростовкнига» стабильно растет заработная плата. Она индексируется ежегодно и в 2008 году также дважды повышались оклады сотрудникам, а работникам магазинов повышались и оклады и временные расценки.

173 работника получали надбавки к окладу от 10 до 50% в соответствии с «Положением о премировании работников за добросовестный, эффективный и многолетний труд в системе книжной торговли акционерного общества «Ростовкнига».

Производятся доплаты за совмещение профессий и должностей, за увеличение объема выполняемых работ. Установлены персональные надбавки к должностным окладам ряда квалифицированных специалистов. Ежегодно, так и в 2008 году выплачиваются премии за выполнение плановых заданий по товарообороту, активное участие в торгах и конкурсах.

Рост заработной платы в ОАО «Ростовкнига» в рублях



Рост заработной платы в ОАО «Ростовкнига»

Расходы на оплату и стимулирование труда увеличились по сравнению с 2007 годом на 5,3 млн. рублей и составили 39,1 млн. рублей. Среднемесячная оплата труда возросла на 32,0% и в 2008 году достигла 15,7 тыс. рублей.

Большое внимание уделяется охране труда и здоровья членов акционерного общества. В обществе более 15 лет работает медпункт, в его штате: медсестра, врач-гинеколог, врач-терапевт. Медпункт имеет физиотерапевтический кабинет,

оснащенный аппаратурой, позволяющей проводить различные физиотерапевтические процедуры. С наступлением осенне-зимнего периода проводится вакцинация против гриппа. Приобретаются медикаменты для оказания первой медицинской помощи и комплектования аптечек на рабочих местах.

В компании проходят корпоративные праздники. Ежегодно в канун Дня Победы для ветеранов войны и труда устраиваются торжественные мероприятия с вручением подарков, концертом художественной самодеятельности. Проводятся поздравления коллективов и вручение подарков по случаю Нового года, международного женского дня 8 Марта, Дня защитника Отечества. Ежегодно с 2001 года 30 июня отмечается День акционерного общества «Ростовкнига» — лучшие коллективы магазинов и филиалов, отдельные работники награждаются памятными подарками, денежными премиями, проводятся культурно-массовые мероприятия.

Предмет особой гордости компании — Золотая книга Почета. В нее ежегодно заносится имя лучшего работника, внесшего наибольший вклад в развитие предприятия, в обеспечение его экономической стабильности и повышение социального благополучия работников. За достижение высоких результатов в Золотую книгу Почета также может быть занесен коллектив книжного магазина, филиала, службы или отдела ОАО «Ростовкнига». По итогам 2007 года этого звания впервые был удостоен коллектив магазина «Дом книги», чествование которого прошло в День акционерного общества — 30 июня.

Заслуженный работник акционерного общества «Ростовкнига» является почетным членом общества и имеет право участвовать во всех его общественных мероприятиях и торжествах. Его портрет вывешивается в актовом зале. Заслуженному работнику акционерного общества вручается почетный диплом, свидетельство о занесении в Золотую книгу Почета, памятный знак «Заслуженный работник акционерного общества «Ростовкнига» и предоставляются следующие льготы:

- выплачивается единовременное вознаграждение в размере трех среднемесячных зарплат основных работников по акционерному обществу, рассчитанных на момент занесения в Золотую книгу Почета. В дальнейшем ко Дню акционерного общества ежегодно выплачивается вознаграждение в размере 50% от этой суммы;
- предоставляется медицинское обслуживание в медпункте ОАО «Ростовкнига»;
- один раз в три года выдается путевка на санаторно-курортное лечение с оплатой 20% ее стоимости и 50% стоимости проезда в санаторий и обратно;
- при увольнении работника, занесенного в Золотую книгу Почета, на пенсию или по болезни, ему ежемесячно (пожизненно) выплачивается 50% от суммы минимальной пенсии по старости, установленной в законодательном порядке.

Одной из форм материального стимулирования в ОАО «Ростовкнига» является экономическое соревнование. Победители соревнования, коллективы, занявшие призовые места, заносятся на Доску Почета «Лучший по профессии», награждаются почетными грамотами и ценными подарками. Лучшие работники акционерного общества, добившиеся высоких результатов в труде, также заносятся на Доску Почета «Лучший по профессии», награждаются денежной премией или ценным подарком с вручением свидетельства и нагрудного знака. Коллективы и отдельные работники, внесшие значительный вклад в общие финансовые и экономические результаты акционерного общества, награждаются почетными грамотами и ценными подарками. Подведение итогов соревнования и награждение лучших работников проходит ежегодно 30 июня в День акционерного общества «Ростовкнига».

Кроме этого, некоторые поощрения для работников предусмотрены Коллективным договором:

- премии в связи с юбилейными датами и стажем работы в акционерном обществе;
- материальная помощь работникам в случае продолжительной болезни, смерти близких родственников, а также семьям умерших работников;
- предоставление оплачиваемого полного выходного дня работнику в день его рождения, если он приходится на рабочий день, выходных дней с сохранением заработка при регистрации брака, смерти близких родственников, проводах детей в армию, в связи с переездом на новое место жительства и др.

Большое внимание в ОАО «Ростовкнига» уделяется детям. По окончании учебного года дети работников награждаются подарками за хорошую учебу.

ЗАО «ФИА-БАНК»

Программа «Социальная ответственность и кадры»

ЗАО «ФИА-БАНК» — динамично растущая финансовая структура. В 2007 и 2008 году за счет открытия множества новых дополнительных офисов и расширения бизнеса в существующих, штатная численность сотрудников увеличилась на 34%. Это означает создание дополнительных рабочих мест на территориях, где банк развивает свой бизнес.

В эти же годы произошло значительное омоложение коллектива: средний возраст работников уменьшился на один год и составил 30 лет, при этом возраст 60% работников не превышает 35 лет. Молодой коллектив обладает положительными и отрицательными качествами. Молодежь — наиболее энергичная, обучаемая, мобильная составляющая коллектива, призванная в будущем продолжить бизнес. Вместе с тем приток молодых специалистов, пришедших на работу в банк сразу после окончания вузов и средних специальных учебных заведений, требует от администрации усиления кадровой и социальной работы, больших финансовых и временных затрат на организацию обучения персонала, на создание в банке благоприятного социального климата. Руководство банка рассматривает эти затраты как инвестиции в развитие компании и регионов ее присутствия, а так как молодежь относится к одной из наиболее незащищенных категорий населения, то и как возможность социальной поддержки молодых специалистов независимо от того, где они завтра будут работать.

Кадровая политика ЗАО «ФИА-БАНК» ориентирована на молодежь. Это генеральная установка. Вся дальнейшая работа и затраты, с ней связанные, прописаны либо учтены в кадровой политике и регламентирующих документах банка.

В банке реализуется Программа «Социальная ответственность и кадры», одно из направлений которой — Программа поддержки молодежи, трудовых династий и семьи — будет рассмотрено подробнее.

Цель Программы — создание сплоченного, высококвалифицированного коллектива, способного решать поставленные перед банком стратегические задачи.

Задачи программы:

- **привлечение персонала в банк**
  Банк должен быть конкурентоспособным на рынке труда той территории, где он выстраивает свой бизнес.
- **сохранение сотрудников в организации**
  Высокопрофессиональные сотрудники — это наиболее ценный ресурс банка. Система компенсации должна стимулировать профессиональный рост сотрудников внутри банка и предупреждать увольнение персонала, на профессиональную подготовку которого были затрачены немалые средства.
- **стимулирование производительного труда**
  Система компенсации должна ориентировать персонал на те действия, которые необходимы для организации, поощряя производительность, творчество, опыт, преданность философии банка.

Составные части программы

Профориентационная работа со школьниками

Проведение экскурсий в банке для учеников старших классов общеобразовательной школы Тольяттинской академии управления в целях их профессиональной ориентации, мотивирования к получению высшего образования для работы в банковской системе.

Организация практик и стажировок для студентов средне-специальных и высших учебных заведений Тольятти и Самары

Ежегодно в подразделениях банка проходят ознакомительную, специализированную и преддипломную практику 100–180 человек из различных учебных заведений. Руководителями практики назначаются высококвалифицированные специалисты. Для студентов организуются дополнительные рабочие места, их обеспечивают материалами для изучения банковских технологий, подготовки отчетов, курсовых и дипломных проектов. Руководители практики рецензируют студенческие работы.

Руководители банка участвуют в преподавательской деятельности и в экзаменационных и аттестационных мероприятиях учебных заведений.

В процессе таких контактов руководители подразделений отбирают наиболее способных студентов в резерв на замещение вакантных должностей и дают рекомендации отделу кадров по их дальнейшему трудоустройству. Сегодня 15% штатных сотрудников банка с неоконченным высшим образованием составляют работающие студенты. Это не только дает им возможность на практике изучать свою будущую специальность, но и одновременно позволяет компенсировать затраты на обучение.

Ежегодно банк распределяет 75 стипендий, причем не только по банковским направлениям.

Работа с молодыми специалистами, их обучение и продвижение

При трудоустройстве учащейся молодежи — студентов старших курсов высших учебных заведений — банк дает им возможность

совмещать учебу с работой, обеспечивая удобный график работы и выделяя время на сдачу зачетов и экзаменов.

В штатное расписание банка вводятся дополнительные вакансии стажеров, за которыми в качестве наставников закрепляются высококлассные специалисты, — это своеобразная школа для молодых специалистов.

Для молодых специалистов массовых специальностей (кассиров, операционных работников) разработаны программы целевого обучения и система сертификации (они допускаются к работе с клиентами только после сертификации). Эти программы реализуются руководителями и специалистами банка.

Для того чтобы дать молодому специалисту возможность двигаться по карьерной лестнице, понимать, на какой профессиональный рост он может рассчитывать, и стимулировать его в этом, в банке создана система аттестаций и собеседований, а в штатное расписание введены категории. По результатам аттестаций и собеседований сотрудникам присваивается очередная категория, повышается оклад и ставятся задачи на перспективу.

В целях более детального ознакомления со способностями молодых специалистов, их уровнем образования и деловыми качествами при заключении трудовых договоров введены максимальные испытательные сроки в соответствии с ТК РФ.

Действует система стажировок молодых специалистов (например, кредитных работников), в соответствии с которой молодого специалиста для изучения специальности временно, на один-два месяца, перемещают в подразделения с более высоким профессиональным уровнем. Стажировка, как правило, заканчивается аттестацией с повышением оклада, категории.

Молодые специалисты массовых профессий, изъявившие желание получить другую профессию, могут пройти стажировку в интересующем их подразделении, что уменьшает вероятность ошибки при выборе новой специальности.

По тем профессиям, которые требуют внешней сертификации и обучения, банк за свой счет направляет молодых специалистов на курсы.

О возникновении вакансии, требующей более высокой квалификации, сотрудники информируются через внутренний сайт с предложением самовыдвижения. При конкурсном отборе предпочтение отдается молодым специалистам.

Поддержка династий, молодой семьи, детей

10% работников банка ежегодно находятся в декретных отпусках. Декретный отпуск превращается в проблему для многих организаций, так как требует дополнительных затрат на прием и содержание заменяющего персонала, а при выходе штатной сотрудницы — увольнения внештатных. Для «ФИА-БАНКА» как постоянно растущего и развивающегося финансового учреждения это, скорее, инструмент подготовки новых кадров для развития бизнеса. Принятого на место декретницы нового работника обучают, а когда сотрудница выходит из декрета, его перемещают во вновь созданный дополнительный офис.

В банке работают много семейных пар, приветствуется создание трудовых династий. При конкурсном приеме при равных профессиональных данных предпочтение отдается детям работников. Стимулируются браки, в положении о материальной помощи предусмотрена материальная помощь при бракосочетании и рождении детей.

Ежегодные корпоративные выезды на природу проходят под знаком семьи — к участию в них всегда приглашаются супруги и дети сотрудников. Ежегодно банк дарит детям сотрудников новогодние подарки, а во время летних каникул обеспечивает их путевками в детские лагеря.

Практически все мероприятия, организуемые в рамках внутренней социальной работы с персоналом, имеют выход и резонанс во внешнем сообществе. Так, в 2007 году праздничные концерты самодеятельности «Банк звезд», которые готовились для коллектива банка, были с успехом показаны на сценических площадках Тольятти и Самаре. И наоборот: инициатива администрации и учредителей банка о денежном поощрении тех родителей, чьи дети родились в городе в день рождения банка, со временем превратившаяся в городские программы с участием многих предприятий Тольятти и Самары, дала импульс инициативе о материальной помощи работникам банка при рождении ребенка, что было закреплено в положении о материальной помощи.

Многие мероприятия социальной направленности, реализуемые в банке (например, ежегодные корпоративные вечера и выезды на природу), не привязаны к определенным программам. Цель таких мероприятий — сплотить коллектив, создать благоприятный внутренний климат, повысить лояльность работников. Но сценарное содержание мероприятия и демографический состав его участников явно тяготеют к той или иной программе. Так, выезд на «Ранчо» в августе 2008 года, в котором участвовали более 300 работников с детьми (его программа включала спортивные мероприятия, катание на лошадях и другие детские развлечения), более тяготеет к программе поддержки молодежи, семьи и детей. А корпоративные новогодние вечера, на которые приглашаются пенсионеры и клиенты банка, — с торжественной частью, награждением лучших работников, спектаклем — скорее вписывается в программы, связанные с пропагандой трудовых династий или дополнительным пенсионным обеспечением.

Корпоративные практики социальной направленности

Поддержка бывших работников

ОАО «Газпром нефть»

Клуб ветеранов «Факел»

ОАО «Газпром нефть»

Клуб ветеранов «Факел»

Работа с ветеранскими организациями и поддержка бывших сотрудников предприятий — важная составляющая социальной политики ОАО «Газпром нефть». Компания не забывает тех, кто много лет трудился на ее благо. Предприятия «Газпром нефти» оказывают своим пенсионерам материальную помощь, организуют культурно-развлекательные мероприятия и всемерно содействуют обеспечению достойной старости ветеранов. На некоторых предприятиях существуют надбавки к пенсии за выслугу лет.

Одна из наиболее заметных социальных программ компании, ориентированных на работников, — клуб ветеранов «Факел». Создать клуб по интересам — именно такую задачу ставили перед собой основатели «Факела», общественной организации, родившейся в 1966 году на базе Омского нефтеперерабатывающего завода (ОНПЗ). Вначале люди приходили сюда просто приятно и с пользой провести время — послушать лекции, попеть песни, принять участие в соревнованиях по игровым видам спорта. Со временем вокруг клуба объединились бывшие работники завода, он стал обществом взаимопомощи и поддержки ветеранов. Члены клуба — элита предприятия и его гордость, люди, отработавшие на заводе 15 и более лет.

В 2006 году в соответствии с Гражданским кодексом РФ клуб был преобразован в некоммерческое партнерство, членами которого являются ветераны завода, а в качестве учредителей выступили профсоюзный комитет и руководство ОАО «Газпромнефть — Омский нефтеперерабатывающий завод».

Основными задачами партнерства являются:

- социально-экономическая защита ветеранов;
- создание условий для культурного отдыха ветеранов;
- создание условий для ветеранов для занятий физической культурой;
- оказание помощи в посадке картофеля;
- оказание помощи в ритуальных услугах;
- организация медицинского обслуживания ветеранов;
- материальная помощь;
- приобретение инвалидных колясок;
- шефская помощь детскому дому в с.Черлак.

Бюджет клуба на 2008 год составил 48 млн. рублей.

Членам партнерства предоставляется полное бесплатное медицинское обслуживание в ЧУЗ «Поликлиника — ОНПЗ», бесплатные путевки в санаторий-профилакторий «Рассвет», доплата к пенсии (по 13 рублей за каждый отработанный год), материальная помощь на лечение, средства на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу.

На сегодняшний день численность клуба ветеранов «Факел» составляет 3824 человека, их средний стаж работы на Омском НПЗ составляет 26,7 лет, то есть каждый отработал на заводе два «вредных» стажа.

Общее руководство деятельностью клуба осуществляет Совет. Заседания Совета, на которых рассматриваются текущие и перспективные вопросы, проходят еженедельно.

Среди ветеранов клуба есть кавалеры ордена Ленина, кавалеры ордена Октябрьской революции, известные спортсмены, заслуженные доноры РФ, многодетные матери и другие заслуженные люди. Члены клуба часто выступают перед молодежью с рассказами о боевом и трудовом пути.

Клуб поддерживает тесную связь с родным предприятием, оказывающим ему посильную помощь. Ветераны узнают свежие новости из корпоративной газеты «Сибирский нефтяник», регулярно встречаются с руководством завода.

Недавно ветераны клуба «Факел» по своей инициативе создали группу здоровья.

21 июня 2008 года в спортивном комплексе «Сибирский нефтяник» состоялся спортивно-культурный праздник «Бодрость и здоровье» для ветеранов ОНПЗ — членов клуба «Факел». Это была, вероятно, первая не только в Омске, но и в России крупномасштабная спартакиада пенсионеров предприятия. Соревнования по девяти видам спорта, включенным в спартакиаду по желанию ветеранов, проходили одновременно в трех сооружениях спортивного комплекса, в былые годы построенного теми, кто спустя много лет решил «тряхнуть стариной» и вновь вышел на его площадки. Центром праздника стал недавно реконструированный легкоатлетический манеж, где проходили соревнования по семи видам спорта. Здесь же, под сводами манежа, состоялись и торжественные церемонии — открытие праздника и его финал с награждением участников.

Развитие корпоративной культуры

Компания «Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.»
Программа «Поддержка благотворительных инициатив сотрудников»

ОАО «Северо-Западный Телеком»
Развитие внутрикорпоративной деятельности как один из методов повышения эффективности труда персонала

Филиал ОАО «МРСК Волги» — «Оренбургэнерго»
Фестиваль бардовской песни «Энергия души»

Компания «Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.»

Программа «Поддержка благотворительных инициатив сотрудников»

Грантовая программа «Поддержка благотворительных инициатив сотрудников «Сахалин Энерджи» построена на широко распространенной в мире, но инновационной для России модели корпоративных социальных инвестиций. Главная их цель — привлечь дополнительные финансовые средства для решения актуальных социальных проблем, а также предоставить сотрудникам компании возможность участвовать в социальных делах и проектах. Технология позволяет объединить благотворительные пожертвования сотрудников и средства корпорации, сделав помощь работника более весомой. С другой стороны, непосредственное участие сотрудников в реализации социальных проектов придает социальным инвестициям корпорации адресный характер.

Как правило, сотрудник компании самостоятельно определяет объект помощи и размер своего пожертвования, после чего подает заполненную по специальной форме заявку в отдел по социальным вопросам для принятия решения о присуждении гранта. Если заявка получает одобрение, компания за свой счет удваивает размер пожертвования.

Программа корпоративной социальной ответственности широко освещается при помощи различных средств внутренней коммуникации — через доски объявлений, интранет-сайт и корпоративные информационные издания. За время существования Программы сотрудники компании реализовали 28 благотворительных проектов на общую сумму 5,4 млн. рублей. Помощь оказывалась, как правило, наиболее уязвимым социальным группам — воспитанникам детских домов и социальных приютов. С начала 2008 года в Программе приняли участие более 200 сотрудников. Наиболее заметными социальными проектами, реализованными сотрудниками при поддержке компании, стали «Чудесный марш», помощь Детскому центру медико-социальной реабилитации и Центру социальной помощи семье и детям.

Уже на протяжении нескольких лет в Южно-Сахалинске проводится **«Чудесный марш»** — праздничное шествие по центральным улицам города, в котором принимают участие дети-сироты. Цель мероприятия — привлечь внимание населения к проблеме сиротства. Его реализует некоммерческая организация KidSave при поддержке ряда коммерческих организаций и предприятий (в том числе «Сахалин Энерджи»).

В 2008 году по инициативе работников компании для воспитанников детских домов после торжественного шествия состоялся большой праздник с участием забавных ростовых кукол, конкурсами, играми и подарками. Сотрудники «Сахалин Энерджи» вместе с местным футбольным клубом организовали для мальчишек мастер-классы по игре в футбол, а для девочек — «салон красоты», где сотрудницы компании учили их пользоваться косметикой.

В рамках Программы «Поддержка благотворительных инициатив сотрудников» на полученный от компании грант и средства сотрудников были приобретены спортивный инвентарь и развивающие игры для **Детского центра медико-социальной реабилитации,** на базе которого действует приют для детей из неблагополучных семей. Здесь 30–40 детей живут до распределения в детские дома.

Идея оказать помощь приюту пришла группе сотрудников компании после того, как они узнали, что у детей здесь нет игрушек. Помимо подарков для ребят были организованы веселые спортивные соревнования, в которых принимали участие и дети, и сотрудники «Сахалин Энерджи».

В задачи сотрудников **Центра социальной помощи семье и детям** Долинского района входит поиск приемных родителей для детей-сирот, помощь матерям-одиночкам, малообеспеченным семьям и семьям, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации. В Центре была хорошая площадка для игры в волейбол и футбол, но не хватало волейбольной сетки и мячей. Сотрудники компании по собственной инициативе организовали сбор средств, сумма была удвоена за счет вклада «Сахалин Энерджи», и вскоре в социальном учреждении появился новый спортивный инвентарь, а у детей — возможность активного отдыха и летних игр на улице.

ОАО «Северо-Западный Телеком»

Развитие внутрикорпоративной деятельности как один из методов повышения эффективности труда персонала

Большое внимание в «Северо-Западном Телекоме» уделяется развитию корпоративной культуры. Активное вовлечение сотрудников во внутрикорпоративную деятельность позволяет сплотить коллектив, укрепить корпоративный дух, повысить лояльность персонала и эффективность труда.

Внутрикорпоративные мероприятия

В 2007 году исполнилось 125 лет телефонной связи в Санкт-Петербурге. В рамках этого события состоялись торжественные мероприятия, приуроченные к юбилейной дате: конкурс среди сотрудниц СЗТ «Барышня-связистка»; фотоконкурс «Моя профессия — связист!»; конкурсы «Рекорды СЗТелекомовцев», «Самый знающий телекомовец», на создание гимна «Северо-Западного Телекома». Кульминацией юбилейных мероприятий стала праздничная концертная программа «Есть только миг…», которая проходила в большом зале Санкт-Петербургской академической филармонии им. Д. Д. Шостаковича.

1 ноября 2007 года «Северо-Западный Телеком» отпраздновал свой пятилетний юбилей. К этому событию была развернута широкомасштабная праздничная кампания: видеоконференция руководителей ОАО «СЗТ» со всеми региональными филиалами, награждение лучших работников отраслевыми наградами и почетными знаками, а также поздравление победителей корпоративных конкурсов и другие праздничные мероприятия, участниками которых стали не только работники, но и клиенты компании.

В 2008 году традиция проведения внутрикорпоративных конкурсов и праздничных видеоконференций в канун дня рождения Компании получили свое развитие.

24 апреля 2008 года состоялся финал внутрикорпоративного конкурса среди мужчин — работников технического и IT блоков ОАО «СЗТ» — «СпецнаЗ Телекома-2008». В ходе проведения региональных отборочных туров филиалы Компании отобрали по одному участнику, который представлял свой регион в заключительном этапе, прошедшем в виде большого корпоративного праздника.

1 ноября 2008 года в ОАО «Северо-Западный Телеком» состоялся традиционный праздничный видеоселектор, посвященный шестилетию Компании. На этот раз он прошел в форме интеллектуальной игры под названием «Капитаны СЗТ». Отважные капитаны — региональный директора-директора филиалов уверенно и бесстрашно вели свои команды к победе так. В студии генеральной дирекции за игрой следил и оценивал выступления наблюдательный совет Флота «Северо-Западного Телекома» в составе топ-менеджмента Компании.

Внутрикорпоративные издания

В ОАО «Северо-Западный Телеком» издается корпоративная газета «СвяЗисТ Северо-Запада», работает внутрикорпоративный портал «Актуальные темы» — аналог социальных сетей, который содержит оперативную информацию о деятельности компании, различную справочную информацию, а также позволяет сотрудникам обмениваться мнениями и общаться с руководством по волнующим их темам.

С мая 2008 года выходит в свет корпоративный журнал ОАО «СЗТ» «Новое соОбщение». Это специализированное издание для клиентов, информирующее их о работе телекоммуникационной отрасли и компании, о традиционных и новых услугах и сервисах, тарифной и маркетинговой политиках, социальной и благотворительной деятельности и истории Компании.

Внутрикорпоративные спортивные мероприятия

В компании на регулярной основе проводятся спортивные соревнования. Кульминацией спортивной активности сотрудников являются соревнования на Кубок генерального директора, которые проводится как по игровым, так и по индивидуальным дисциплинам: лыжным гонкам, плаванию,

легкой атлетике, бильярду, настольному теннису, шахматам и волейболу. За 2007 год работники «Северо-Западного Телекома» приняли участие в 18 крупных спортивно-массовых мероприятиях.

Внутрикорпоративный слет-конкурс «Я, ты, он, она — мы СвяЗисТская семья»

В 2008 году, объявленном Президентом России Годом семьи, в ОАО «Северо-Западный Телеком» прошел ряд внутрикорпоративных мероприятий «семейной» направленности, главным из которых стал корпоративный слет-конкурс «Я, ты, он, она — мы СвяЗисТская семья». Мероприятие проводилось в целях развития корпоративной культуры, пропаганды здорового образа жизни и для организации активного отдыха сотрудников. К участию в нем приглашались все работники ОАО «СЗТ» с семьями.

Слет проходил 2–3 августа 2008 года. Одновременно в десяти регионах, в самых красивейших уголках Северо-Запада в небо взвились солнечно-желтые флаги с эмблемой конкурса «Я, ты, он, она — мы СвяЗисТская семья».

Программа слетов в регионах включала различные состязания, но главное — их объединяли общий флаг, символика, бодрое настроение и общий для всех семейный конкурс «Мой дом — моя планета!». Участникам предлагалось обустроить «свой дом»: собрать палатку, придумать оригинальный дизайн прилегающей территории, используя домашние заготовки и туристические атрибуты, приготовить и красиво представить вкусное блюдо, придумать эмблему и девиз своей семьи.

По итогам конкурса были вручены награды и дипломы. А семьи-победительницы, ставшие обладателями приза зрительских симпатий, были приглашены на фестиваль в поселок Отрадное Ленинградской области.

В отличие от первого этапа слета фестиваль победителей не был конкурсом. Поездка на базу отдыха «Отрадное» стала для семей «СЗТ» подарком за проявленные творчество и сплоченность. И, конечно, замечательной возможностью укрепить связи между филиалами компании.

Филиал ОАО «МРСК Волги» — «Оренбургэнерго»

Фестиваль бардовской песни «Энергия души»

Одной из программ корпоративной политики «Здоровье на рабочем месте, организация досуга и отдыха» является фестиваль бардовской песни «Энергия души». Первый фестиваль гитарной песни состоялся 19–20 июля 2008 года и был посвящен празднованию 65-летия «Оренбургэнерго». Мероприятия, посвященные юбилею, прошли во всех сетевых предприятиях компании, но праздником, объединившим всех, стал именно фестиваль. Палаточный лагерь был разбит в березовой роще возле села Яковлевка Саракташского района Оренбургской области. Спеть песни под гитару, посидеть у костра, поддержать своих бардов приехали около 400 энергетиков. В конкурсе приняли участие восемь команд и их болельщики: «Северный регион», «Солнечный импульс», «Энерговест», «Центр», «Уральские самоцветы», «Патриоты», «ИС точка СОМ», «Бард энерго». Совместно с энергетиками соревновались в исполнительском мастерстве представители Надеждинской средней школы Саракташского района Оренбургской области

и пограничной службы ФСБ России. Гостями фестиваля стали члены клуба гитарной песни «Акварель», который существует в Оренбурге более 30 лет и объединяет несколько поколений любителей авторской песни. Один из обязательных «пунктов» фестиваля — «Открытый микрофон»: гости и участники «Энергии души» по очереди выходили на сцену и исполняли песни по своему настроению.

Среди участников фестиваля развернулась настоящая конкурсная борьба. При подведении итогов жюри учитывало исполнительское и авторское мастерство, владение инструментом, умение создать сценический образ.

Все расходы по проведению фестиваля (350 тыс. рублей), включая питание участников и гостей, изготовление подарков и поощрительных призов, организацию и оснащение места проведения фестиваля, изготовление сувенирной продукции взял на себя филиал ОАО «МРСК Волги» — «Оренбургэнерго».

Фестиваль «Энергия души» стал радостным праздником живой музыки и неформального общения работников сетевого комплекса, объединенных не только совместным трудом, но и песней. Проведенный фестиваль по решению руководства «Оренбургэнерго» станет ежегодным.