

ОАО «СИБЛИТМАШ»



**МАСЛОВ
АНАТОЛИЙ
КАРПОВИЧ**

**Генеральный
директор**

ОАО «Сиблитмаш» – многопрофильное машиностроительное предприятие, специализирующееся на литейном машиностроении: это разработка и производство автоматических формовочных линий; машин и комплексов для литья под давлением; оборудования для выбивки литейных форм; пескометов; пневматических встряхивающих формовочных машин; машины формовочные импульсные низкого давления с подпрессовкой и др.

Марка завода известна более чем в 30 странах мира. За 55 лет своего существования предприятием было создано, изготовлено и внедрено более 10 тыс. литейных машин, 150 автоматических и комплексно-механизированных линий для литейных цехов различных отраслей промышленности и много другого сложного оборудования.

Численность персонала – более 740 человек.

СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ И ОБУЧЕНИЯ КАДРОВ

ОАО «Сиблитмаш» уделяет значительное внимание модернизации и техническому перевооружению производства. Достижение максимального эффекта от реализации этих мероприятий требует соответствующей увязки с производственными планами и кадровой политикой.

Система подготовки кадров и обучения работников предприятия включает:

- профориентационную работу в школах;
- сотрудничество с профильными образовательными учреждениями профессионального образования;
- организацию производственной практики;
- повышение квалификации;
- работу с молодыми специалистами;
- формирование кадрового резерва.

Профориентация школьников

В целях повышения престижа рабочих профессий и привлечения выпускников школ к обучению в профильных для предприятия образовательных учреждениях активно ведется профориентационная работа со школьниками.

В школах размещены плакаты с информацией о предприятии, выпускаемой продукции, востребованным профессиям и специальностям, результатах работы с молодежью. Также размещены сведения об образовательных учреждениях, которые проводят обучение по востребованным на предприятии профессиям и специальностям.

Учащимся школ на уроках и их родителям на собраниях организуются показы презентаций о предприятии. Представители кадровой службы «Сиблитмаш» и профильных образовательных учреждений профессионального образования участвуют в профориентационных уроках, профессиональных пробах для учеников, проводят ознакомительные экскурсии на предприятие и в образовательные учреждения.

Сотрудничество с образовательными учреждениями

На основании действующих соглашений и договоров с образовательными учреждениями профессионального образования выстроено тесное сотрудничество с Новосибирским промышленным техникумом, Новосибирским технологическим техникумом, Новосибирским государственным техническим университетом, Алтайским государственным техническим университетом, Сибирским государственным индустриальным университетом.

В целях повышения качества подготовки учащихся и студентов высококвалифицированные специалисты предприятия участвуют в образовательной деятельности учреждений (согласовании учебных планов и программ, проведении занятий, участвуют в промежуточной и итоговой аттестации).

В техникумах и вузах размещается актуальная информация о предприятии, для учащихся и студентов проводятся презентации предприятия, организованы экскурсии в производственные подразделения. Представители предприятия участвуют в проводимых мероприятиях, таких как День знаний, День открытых дверей, День карьеры, ярмарках вакансий и др.

Проводятся совместные товарищеские игры и ежегодная спартакиада между молодыми работниками «Сиблитмаш» и студентами профильных техникумов.

Производственная практика

Предприятием совместно с образовательными учреждениями организован целевой отбор учащихся и студентов выпускных курсов для прохождения практики на предприятии.

В течение 2011–2012 учебного года практику на предприятии прошли 135 студентов из 10 учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования. Акцент в этой работе сделан на отбор востребованных в обществе рабочих и специалистов, предварительную оценку их подготовки и готовности к трудоустройству на предприятии.

В период прохождения практики за каждым учащимся и студентом закрепляется наставник-руководитель подготовки, который по результатам практики делает отзыв и рекомендации о возможном дальнейшем трудоустройстве практиканта. Анализ показывает значительное снижение периода адаптации на предприятии молодых рабочих и специалистов из числа учащихся и студентов, проходивших практику.

Повышение квалификации

Потребность в обучении и повышении квалификации формируется с учетом производственных планов, планов по модернизации производства и анализа кадрового состава предприятия. На основании оценки потребности в обучении работников раз в полугодие определяются мероприятия по повышению образовательного уровня работников, повышению их квалификации, планируются иные групповые или индивидуальные обучающие мероприятия.

К работе по подготовке и повышению квалификации персонала привлекаются профессорско-преподавательский состав профильных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, высококвалифицированные специалисты завода и других организаций. Так, например, в 2011–2012 учебном году рабочие механических цехов обучены по профессии «оператор станков с ЧПУ», рабочие литейного цеха проходили обучение по программе среднего профессионального образования по специальности «литейное производство черных и цветных металлов». Всего в техникумах и вузах прослушали курс обучения 19 работников предприятия.

Для работников литейного и модельного цехов, не имеющих профильного образования, ежегодно организуется обучение на предприятии по программе профессиональной подготовки по профессиям литейного и модельного производств. С учетом требований производственного процесса предприятия раз в квартал проводится обучение работников по дополнительной смежной профессии «стропальщик», а в учебном центре – по профессии «водитель электротележки».

На предприятии все шире используются методы проектирования с применением информационных технологий, обучение которым организовано на базе Новосибирского государственного технического университета. Так был организован курс лекций для специалистов предприятия по методам проектирования с применением информационных технологий на базе компьютерных программ Solid Works и Autodesk Inventor.

Учитывая характер производства, особое внимание уделяется вопросам пожарной и промышленной безопасности, охраны труда с привлечением специалистов АНО «Новосибирский областной центр охраны труда» и Ростехнадзора.

Всего в 2011–2012 учебном году проведено 74 обучающих мероприятия, прошли обучение 634 человека.

Работа с молодыми специалистами

Около 30% коллектива завода – это молодые работники в возрасте до 35 лет. В связи с этим одним из важнейших направлений кадровой политики предприятия становится соз-

дание необходимых условий для успешной адаптации на рабочем месте молодых рабочих и специалистов, профессионального развития и личностного роста молодых работников.

Приоритетные направления работы с молодыми рабочими и специалистами:

- организация непрерывного обучения молодых работников (корпоративное обучение, тренинги, деловые игры, повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировки, обновление и использование библиотечного фонда научно-методической литературы и др.);
- создание условий для должностного роста молодых работников (оценка деловых и личностных качеств молодых работников, планирование карьеры, конкурсы профессионального мастерства, временное исполнение обязанностей по вышестоящей или другой должности, возможность повышения образовательного уровня, возможность получения смежной (второй) профессии (специальности), формирование кадрового резерва).

Формирование кадрового резерва

Для своевременного замещения руководящих должностей в структурных подразделениях Компании высококвалифицированными специалистами, обеспечения непрерывности и преемственности управления проводится работа по формированию резерва кадров, в соответствии с утвержденным Положением о работе с резервом кадров.

Для координации работы с резервом, формирования его состава, организации оценки и подготовки кандидатов резерва действует Комиссия по работе с резервом кадров.

Система подготовки кандидатов резерва включает исполнение обязанностей по предполагаемой к замещению должности, повышение квалификации, стажировку и иные обучающие мероприятия.

Для различных категорий специалистов, входящих в резерв кадров, разработаны соответствующие программы обучения, среди них «Управленческие компетенции на производстве» и «Подготовка и аттестация профессиональных бухгалтеров». Разработка и реализация данных программ обучения осуществлялась совместно с Центром дополнительного образования «Сфера» и Новосибирским государственным университетом экономики и управления.

В результате системной работы с персоналом предприятия, в том числе в части его развития и обучения, а также подготовки молодых кадров в сотрудничестве с образовательными учреждениями в ОАО «Сиблитмаш» сложился творческий и высококвалифицированный коллектив, позволяющий выпускать конкурентоспособную продукцию высокого качества, в том числе и на уровне международных стандартов.

