



## АО «КАМЕНСКВОЛОКНО» // JSK "KAMENSKVOLOKNO"

«Каменскволокно» основано в 1948 г. Является ведущим производителем химических волокон и нитей в России. В составе предприятия – производство синтетических волокон и производство вискозного волокна.

Приоритетные направления деятельности: производство арамидных нитей для средств баллистической защиты, композиционных материалов, термостойких и высоконагруженных текстильных материалов, производство шпагата полиолефинового высокопрочного, нитей полипропиленовых ковровых, фильтрэлементов, изделий хозяйственного назначения из пластмасс.

Численность персонала – 2,9 тыс. чел.



**ЛАКУНИН  
ВЛАДИМИР  
ЮРЬЕВИЧ**  
Генеральный директор

**VLADIMIR  
LAKUNIN**  
General Director

Kamenskvolochno was founded in 1948. It is a leading manufacturer of chemical fibers and threads in Russia. The company includes the production of synthetic fibers and the production of viscose fiber.

Priority areas of activity: production of aramid threads for ballistic protection, composite materials, heat-resistant and high-loaded textile materials, production of high-strength polyolefin twine, polypropylene carpet threads, filter elements, household products made of plastics.

Number of staff – 2.9 thousand people.

«Каменскволокно» является ведущим химическим предприятием России, градообразующим предприятием г. Каменск-Шахтинского, обеспечивает создание достойных рабочих мест, осуществляет своевременную уплату налогов, сборов и иных обязательных платежей в федеральный, областной бюджет Ростовской области и муниципальный бюджет города, а также в государственные внебюджетные фонды.

С момента основания «Каменскволокно» осуществляет свою деятельность в соответствии с международными и российскими стандартами корпоративной социальной и экологической ответственности.

Общество поддерживает концепцию устойчивого развития: нахождение баланса между потребностями нынешнего поколения в экономическом благосостоянии, благоприятной окружающей среде и социальном благополучии без ущерба для аналогичных потребностей будущих поколений.

Основными ЦУР для себя компания определила: ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост», ЦУР 12 «Ответственное потребление и производство», ЦУР 9 «Индустриализация, инновации и инфраструктура».

Социальная ответственность компании базируется на успешном и динамичном развитии производственно-хозяйственной деятельности, что и даёт максимальный социальный эффект: рабочие места, производство необходимой обществу продукции, наполнение бюджетов всех уровней и возможность реализации дополнительных социальных программ.

Деятельность компании базируется на принципе «развитие производства и повышение эффективности должны способствовать росту благосостояния людей».

«Каменскволокно» – активный участник реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости».

Социальная политика, принятая в рамках общей стратегии Общества, является одной из важнейших составляющих бизнеса и организации достойной работы.

Целями организации как социально ответственной компании является содействие улучшению социальной среды, развитию образования и защите окружающей среды. Социально ориентированная деятельность ведётся на добровольной, системной основе, на принципах социального партнёрства с местным сообществом.

Технологические процессы в организации находятся под постоянным контролем руководства и совершенствуются с целью снижения отрицательного воздействия на окружающую среду и исключения травматизма на производстве.

В организации действует комплекс корпоративных документов, определяющих основные принципы ведения бизнеса и социальной ответственности компании.

Компания добровольно взяла на себя обязательство о соответствии международным стандартам социальной ответственности GRI G4 и SAI SA 8000:2001 и следует современным стандартам управления. Интегрированная система качественного менеджмента организации соответствует требованиям международных стандартов ISO14001:2015; ISO9001:2015, внедряется «Система энергетического менеджмента», развитие производственной системы осуществляется на базе концепции «Бережливое производство».

Уникальные технологии, внедряемые в организации, позволяют повысить производительность труда, сделать труд работников более безопасным и безвредным для экологии, способствуют обеспечению безопасности, здоровья работников и жителей территории присутствия.

«Каменскволокно», решая свои задачи, помогает решать и социально-экономические проблемы территорий, способствует повышению уровня жизни работников, членов их семей и других



## Основные корпоративные цели, задачи, программы по достижению ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост»

### ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Поддержание баланса экономической эффективности и социальной результативности
- Внедрение уникальных технологий, позволяющих сделать труд работников организации достойным и безопасным
- Повышение кадрового потенциала организации, его профессиональное, социальное развитие и эффективное использование

### ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Инвестиционная программа в технологии и организацию производства, обеспечивающие высокое качество продукции
- Развитие производственной системы на базе концепции «Бережливое производство»
- Профессиональная подготовка, переподготовка и обучение персонала с использованием современных технологий
- Система формирования кадрового потенциала для наукоёмкого производства
- Программа «Молодёжь АО «Каменскволокно»
- Программа по укреплению здоровья и организации отдыха работников, развитию физической культуры и массового спорта
- Программы по поддержке ветеранов, материнства и детства
- Комплекс мероприятий по улучшению условий труда работников, обеспечению безаварийной и безопасной работы оборудования, по обеспечению экологически безвредного производства



жителей региона. Приоритетные направления работы – это создание комфортной среды и привлекательность для жизни, подготовка кадров для работы на предприятии, поддержка здравоохранения, образования, пропаганда здорового образа жизни и др.

### УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ

Для обеспечения повышения кадрового потенциала в организации действует Кадровая политика, согласованная с Социальной политикой и общей стратегией развития Общества и являющаяся одной из четырёх составляющих стратегии – составляющей «Обучения и развития» и направленная на создание условий для развития персонала.

Обеспечение предприятия необходимыми специалистами осуществляется путём построения системы взаимодействия в рамках социального партнёрства образовательных учреждений и предприятия на основании программы «Обеспечение, развитие и управление кадровым потенциалом организации».

#### Задачи

- Создание условий, способствующих профессиональному и социальному развитию молодого поколения.
- Организация социального партнёрства с образовательными учреждениями.



- Обеспечение процесса преемственности поколений и передачи профессиональных знаний и опыта молодёжи.
  - Поддержка здорового образа жизни.
  - Сохранение работоспособного коллектива, его морально-нравственных и производственных традиций.
- Программа реализуется по нескольким направлениям.

### Профориентационная работа со школьниками образовательных учреждений города и района

Предприятие сотрудничает с 20 общеобразовательными школами города и района. По ходатайствам школ ежегодно свыше 250 родителей – работников предприятия – награждаются денежными премиями, более 280 детей – благодарственными письмами за успехи в учёбе и активное участие в жизни школы.

Организация сотрудничества со школами осуществляется путём поэтапного вовлечения школьников в многообразие инженерных профессий, а также создание условий, способствующих профессиональному самоопределению школьника.

Заключены соглашения о совместной деятельности и разработаны планы профориентационных мероприятий со школами города и района.

В организации проводятся уроки-экскурсии, уроки химии, технологии, конкурсы, конференции, совместные культурно-массовые мероприятия. Стало традицией проведение на предприятии Недели открытых дверей «География профессионального выбора», в школах проводятся встречи с родителями выпускников.

За счёт средств предприятия кабинет технологии одной из школ оборудован ткацкими станками, бёрдами (приспособление для ручного ткачества) для предпрофильного обучения школьников ткацкому ремеслу. На учебных станках используются ковровые нити «Каменскволокно», это позволяет разнообразить фактуру и цвет ученических работ. В период летних каникул школьники осваивают основы ткацкого ремесла на современном промышленном оборудовании. В период летних каникул только за последние 2 года трудоустроено 48 школьников в возрасте от 14 до 18 лет, им вручены трудовые книжки.

#### Результат

Выявлены претенденты на поступление в профессиональные образовательные учреждения по техническим направлениям подготовки.





### Социальное партнёрство с высшими и средними профессиональными учреждениями образования

Предприятие уделяет большое внимание социальному партнёрству с профессиональными образовательными учреждениями, цель – создание условий для приобретения практических навыков по выбранному направлению у студентов учреждений специального профессионального образования, выявление потенциальных претендентов для работы в АО «Каменскволокно».

На основании договоров о социальном партнёрстве предприятие сотрудничает с восемью высшими и средними профессиональными учреждениями образования России.

На постоянной основе проводятся уроки-экскурсии на предприятии для студентов техникумов и вузов. Предприятие организует и проводит на договорной основе производственные практики студентов. В процессе прохождения практики ребята получают рабочую профессию. Следует отметить положительный опыт сотрудничества по подготовке кадров с Каменским химико-механическим техникумом и Каменским техникумом строительства и автосервиса. Выпускники этих учебных заведений имеют не только квалификацию по диплому, но и свидетельство, подтверждающее наличие рабочей профессии и разряда.

### Программа взаимодействия «Наставник – студент»

В рамках программы за студентами с 1-го курса закрепляются наставники из числа руководителей структурных подразделений компании, которые сопровождают их в процессе прохождения всех видов практики на нашем предприятии. Студенты проходят стажировку по своей специальности, получают рабочую профессию (с присвоением разряда). Курсовые и дипломные работы студенты пишут по актуальным вопросам предприятия.

#### Результат

Выбор и трудоустройство достойных специалистов по востребованным на предприятии профессиям и специальностям.

### Управление кадровым потенциалом на производстве

Предприятие имеет бессрочную лицензию на право осуществления образовательной деятельности по всем рабочим профессиям. Обучение на производстве организовано благодаря выстроенной системе работы наставников и инструкторов производственного

обучения. На основании стандартных операционных процедур (СОП) для наставников разработаны и утверждены карточки поэтапного выполнения операций и обучающие видеоролики по рабочим профессиям.

Ежегодно проводится набор молодых специалистов – выпускников высшего и среднего профессионального образования.

В рамках адаптации молодых специалистов к предприятию проводится стажировка молодых специалистов, которая предполагает корпоративное обучение в Школе молодых специалистов, закрепление за молодым специалистом руководителя стажировки из числа руководителей и специалистов предприятия, выполнение и презентацию индивидуального задания, оформленного в виде научно-практической работы. Итогом обучения и стажировки является аттестация молодых специалистов.

С 2010 г. на предприятии действует Положение «Об адаптации молодёжи из числа выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования, не имеющих опыта работы», так называемая техническая ординатура. В течение года они стажировались в производственных цехах предприятия. Итогом стажировки являются сдача экзамена на допуск к самостоятельной работе по основным четырём цехам и аттестация на соответствие должности, на которую стажировался молодой специалист.



С 2001 г. на предприятии проводится отборочный конкурс из числа молодых перспективных ребят для направления на обучение в высшие учебные заведения по инженерным специальностям.

Развитие карьерного роста осуществляется по результатам проведения процедуры аттестации персонала. Молодые работники, проявившие высокий уровень профессиональных знаний, организаторских способностей включаются в резерв для выдвижения на руководящие должности. Обучение и совершенствование их знаний и навыков проводится в Школе резерва. Обучение резервистов завершается Днём дублёра.

Руководители, планирующие выход на заслуженный отдых, выполняющая роль наставника, в течение года сопровождают деятельность резервиста, готовят его к сдаче экзамена на допуск к самостоятельной работе на руководящей должности.

Различными видами обучения ежегодно охвачены более 1,5 тыс. работников. Расходы средств на подготовку (обучение) и переподготовку кадров в расчёте на одного работника ежегодно составляют около 2,5 тыс. руб.

С 2005 г. в компании создана уникальная молодёжная программа «Молодёжь АО «Каменскволокно», которая содержит пять объёмных направлений в работе: кадровое, производственное, нравственно-патриотическое, социальное, культурно-массовое.

#### **Результат**

Получение специалиста или руководителя младшего звена, знающего производство и готового работать самостоятельно.

#### **Поддержка здорового образа жизни и профилактика социально значимых заболеваний**

Предприятие заинтересовано в развитии физической культуры и спорта, постоянно проводит для сотрудников и их семей культурно-массовые и спортивные мероприятия, заводскую спартакиаду, оказывает благотворительную помощь учреждениям медицины и спорта.

Действует политика по вопросам ВИЧ/СПИД на рабочих местах; внедрён компьютерный информационный модуль «Оценка уровня знаний поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ»; проводится СПИД-диагностика. Для всех работников, желающих заниматься спортом, круглогодично работают спортивные секции оздоровительной направленности, предоставляется возможность посещать плавательный бассейн. Работники сдают нормы ГТО, судейство соревнований комплекса ГТО проводят арбитры (рефереры), обученные и аттестованные в ФГАО УВО «ЮФУ».

Предприятие ежегодно участвует в городском турнире по мини-футболу «Жизнь без наркотиков»; в городской акции против наркотиков в молодёжной среде «Скажи нет наркотикам»; в спартакиаде трудящихся Дона; во Всероссийской акции «Стоп ВИЧ/СПИД»; в проведении международного Дня диабета «Женщины и сахарный диабет – наше право на будущее».

#### **Общественное признание**

- «Сертификат доверия работодателю в рамках проекта «Декларирование деятельности предприятий по реализации трудовых прав работников и работодателей» Ростовской области (с 2009 г.).
- Гран-при Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» (регионального этапа) за победу в восьми номинациях с присвоением звания «Организация высокой социальной эффективности» (2013–2018 гг.).
- Диплом Правительства РФ за 3-е место в номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы» и диплом за 3-е место в номинации «За развитие социального партнёрства в организациях производственной сферы» (2018 г.).

#### **Поддержка работников, закончивших карьеру**

Компания поддерживает работников и бывших работников предприятия. На постоянной основе проводятся информационно-консультационные семинары с участием работников УПФР по вопросам пенсионного обеспечения. Организована работа волонтеров и оказывается помощь:

- материальная и иная помощь работникам предприятия (в т.ч. ветеранам ВОВ, инвалидам, ветеранам труда), Каменскому городскому отделению ветеранов, Обществу слепых, Всероссийскому обществу инвалидов;
- единовременная материальная помощь на погребение: работника предприятия, близких родственников (родителей, детей, супругов), бывшего работника предприятия;
- предоставляет единовременное пособие работникам предприятия, увольняющимся в связи с уходом на пенсию;
- бесплатное полное медицинское обслуживание в заводской поликлинике;
- выплаты отличившимся работникам, удостоенным звания «Почётный работник АО «Каменскволокно»;
- в оформлении документов для назначения и перерасчёта пенсий работникам предприятия, присвоения звания «Ветеран труда».

#### **Поддержка материнства и детства**

В рамках этого направления работа строится по направлениям: оказание материальной помощи, организации отдыха детей и др.

Так, оказывается материальная помощь работникам при рождении первого, второго, третьего и последующих детей. Представляются дополнительные оплачиваемые отпуска: отцу при рождении ребёнка; работникам при заключении брака; родителям, дети которых идут в 1-й класс.

В преддверии новогодних праздников вручаются новогодние подарки детям работников предприятия и организуются новогодние представления для детей силами волонтеров предприятия.

«Каменскволокно» содержит ДОЛ им. Олега Кошерева. Проектная мощность лагеря – 250 мест, количество смен – четыре (по 21 дню). Согласно Коллективному договору, сотрудники предприятия оплачивают только 5% стоимости путевки в ДОЛ, а многодетным семьям, семьям с детьми-инвалидами и одинокими родителями гарантируется бесплатное получение путёвки, также льготные путёвки предоставляются внукам почётных работников АО «Каменскволокно». Ежегодно более 600 детей работников организации оздоравливаются в лагере.

Государственный подход в деятельности АО «Каменскволокно» выражается как в инвестициях в производство, так и в социально ориентированной политике, динамичном и устойчивом развитии. Позволяет развивать инфраструктуру, персонал, системы, процессы, способствующие достижению экономического роста и организации достойной работы на предприятии. ■

