

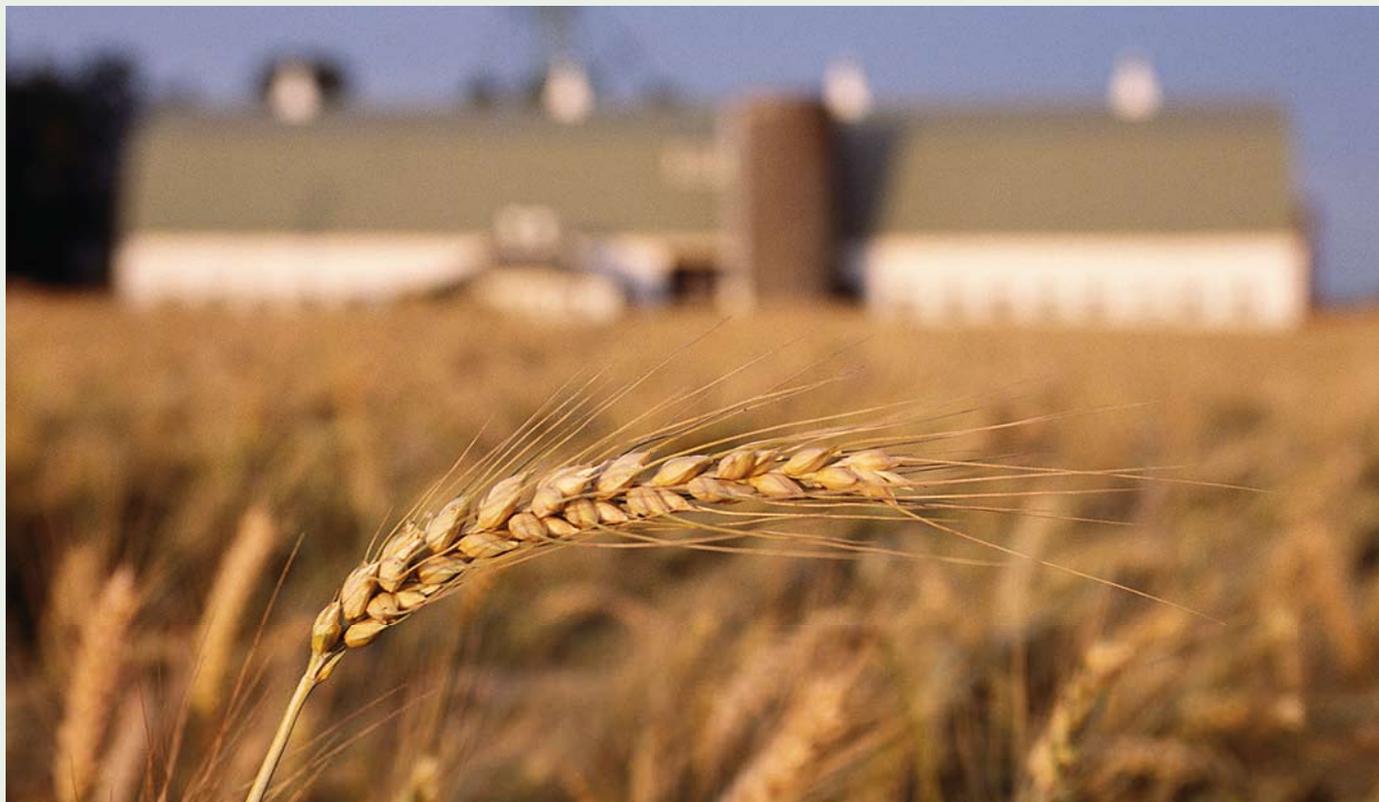


□ **Образование и обучение**

**Группа компаний
«Сибирский аграрный
холдинг»**

**Корпоративная
социальная программа
«Мобилизация
лидеров САХО»**

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 личного 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 личного роста персонала и мобилизация статусных и неформальных лидеров САХО.

Создание условий для профессионального и личного 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 «МВА-Агробизнес» группу топ-менеджеров. Программа «МВА-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-менеджмента 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.