

# Дефицита на инициативу не наблюдается

## В резерве активная и креативная молодежь

В ОАО "Ураласбест" кадровая политика всегда находится в поле зрения руководства, и сегодня она остается одним из приоритетов. В комбинате есть понимание, что в современной конкурентной среде успех сопутствует предприятиям, уделяющим серьезное внимание управлению персоналом, особенно это значимо при реализации молодежной политики, при формировании управленческого резерва.

Подготовка и переподготовка кадров, их профессионализм, умение работать в команде имеют для акционерного общества стратегическое значение, так как являются основой для формирования преемственности и неотъемлемой частью корпоративной культуры. Важное значение здесь приобретает развитие управленческого мышления молодых кадров, их способности анализировать совокупность экономических данных, увидеть стоящие за всем этим рыночные тенденции, а в итоге - умение принимать адекватные решения.

Именно в таком ключе третий год подряд в ОАО "Ураласбест" проводятся курсы по программе "Школа перспективного резерва". Причем слушателей на них не просто собирают по подразделениям - это активные участники традиционного осеннего форума молодежи предприятия, которые уже на практике проявили деловитость и инициативность.

При формировании набора-2013 учитывались также пожелания предыдущих выпускников - охватить учебой представителей среднего звена специалистов, чтобы готовить на перспективу мастеров, руководителей смен, участков. Как никогда в числе слушателей преобладала молодежь, имеющая среднее профессиональное образование: из 25 человек 10 с дипломами вузов, но многие выпускники техникумов заочно продолжают обучение. Поэтому, как позднее выяснилось, в итоговой встрече, которая совпала с разгаром сессии в университетах и институтах, участвовали не все - сдавали экзамены.

Целенаправленная подготовка на комбинате резерва управленческих кадров из своей среды позволяет преодолевать трудности, вызванные ростом ограничений внешнего рынка труда, - высказывает мнение по проблеме **В. В. ЮСТУС, заместитель генерального директора по персоналу и социальному развитию ОАО "Ураласбест"**. - В условиях кадрового дефицита все труднее принять в штат уже готовых специалистов-руководителей. Но даже если удастся привлечь сотрудника требуемой квалификации, далеко не всегда человек, пришедший со стороны, вписывается в коллектив, ведь, например, у нашего предприятия сформировавшиеся требования к персоналу и организационные особенности.

Возможность развития сотрудников до высокого профессионального уровня дает дополнительный стимул молодым новичкам. Формула кадрового успеха на комбинате "Ураласбест" - пройти трудовой путь от рядового рабочего до руководителя высшего звена. Каждому работнику при наличии желания и собственных возможностей предоставляется шанс сделать именно такую карьеру. Пример - сегодняшняя руководящая команда в подразделениях комбината, большинство которой начинали свой путь именно с рядовых должностей. И было это совсем в другие времена, когда не существовало столь благоприятных условий для профессионального роста и отсутствовало даже такое понятие, как "кадровый резерв".

В общей сложности 75 человек, прошедшие за три года через курсы по программе "Школа молодого лидера", составляют стратегический кадровый резерв предприятия, что позволяет говорить о конкурентных преимуществах ОАО "Ураласбест". Создается команда резервистов, знакомая между собой, сплотившаяся во время обучения и ответственная за конечный результат. Прослушав курс лекций руководителей, ведущих специалистов комбината "Уралас-



бест", преподавателей Асбестовского политехникума, каждый слушатель в итоге владеет ситуацией по всей управленческой цепочке с самого "низа" и знакомится с проблемами предприятия в целом, а не только родного подразделения.

Сохраняются для комбината ценные, высокомотивированные на карьеру кадры - успешным выпускникам Школы открывается перспектива дальнейшего роста. Сокращаются затраты на поиск кандидатур для замещения должностей на внешнем рынке труда. Как следствие, повышается эффективность производства - за счет того, что назначаемым из резерва руководителям не

требуется время на адаптацию в уже знакомых условиях.

Такие выводы по итогам курсов сделали организаторы вместе со слушателями, которые в свою очередь высказали и рекомендации. В проведенном накануне анкетирования они отметили: недостаточность современных средств в подаче информации, деловых игр; необходимость более тесного общения руководства со слушателями; закрепление полученных навыков на практике.

- И все же главная цель процесса формирования резерва достигнута, - комментирует В. В. Юстус. - Во время обучения особое внимание уделялось повышению уровня профессиональной и общеобразовательной подготовки, развитию организаторских и аналитических способностей, воспитанию чувства ответственности за результаты работы, целеустремленности, умению обосновывать и принимать самостоятельные ответственные решения.

Вот только несколько тем лекций, прочитанных на курсах за восемь месяцев: стиль руководства, деловая

этика, система мотивации персонала, навыки планирования и самоорганизации, управление стрессами, организационные конфликты и пути их разрешения. Важное условие - все на примерах из реальной жизни трудового коллектива. Не зря при анкетировании участники единогласно отметили: такая форма подготовки руководителей необходима.

Слушатели курсов представляли 14 подразделений и дочерних предприятий ОАО "Ураласбест", но подобный разброс только сплачивал команду. Многие ребята были знакомы еще раньше - по совместной работе в Совете молодых специалистов, по

участию в корпоративных мероприятиях. В числе нынешних молодых резервистов - народ активный: участники и номинанты конкурсов профессионального мастерства, "Лучший парень комбината", "Краса комбината", победители спортивных спартакиад. Но одно другому явно не мешает - на то они и молодые неформальные лидеры.

По традиции в итоговый день несколько курсантов защищали свои выпускные бизнес-планы. Мастер производственного участка асбофабрики Артем Жмуков в виде презентации представил серьезную тему: "Улучшение работы вакуум-камеры. Контроль веса рукавных фильтров". Не станем вдаваться в подробности профессионального проекта с многочисленными таблицами и графиками, достаточно того, что разработку молодого мастера, как перспективную, оценил **В. А. КОЧЕЛАЕВ, заместитель генерального директора ОАО "Ураласбест", председатель Совета директоров**. Он подчеркнул, что предложения дельные, разработки проекта - в правильном направлении, будет от бизнес-плана конкретная польза.

К обсуждению бизнес-проекта, представленного заместителем главного энергетика ОАО "Ураласбест" А. Ящиным, активно подключились и молодые коллеги, и ведущие специалисты. В разработке, действительно, "узкое место": котельные, работающие десятки лет, и давно устаревшие тепломагистраль. Конечно, заманчиво поменять все на блочные водогрейные котельные. Например, большой плюс от подобного автономного объекта в санатории - профилактории "Горный лен", который обслуживает и Антон Ящишин. Но реальность расставляет все по своим местам. Заместители генерального директора В. А. Кочелаяев, председатель Совета директоров, и С. В. Росляков - по экономическим вопросам и финансам, кандидат экономических наук, прокомментировали суть проблемы: вопрос перспективный, рассматривался даже на заседании Совета директоров. Но для его реального продвижения нужны глубокий анализ ситуации, экономические расчеты. А то ведь можно вложить немалые средства, а экономического эффекта не дождаться. Так что всем вместе предстоит поработать и в этом направлении тоже.

Инженер по организации и нормированию труда Центральной лаборатории контроля производства Н. Землянова в качестве проекта презентовала составленную ею брошюру с советами по организации производства и самомотивации, которая, как она считает, может быть полезна каждому молодому коллеге. Но особо саморекламой Надежда Землянова все же заниматься не стала, зато подробнее рассказала, как в начале июня вместе с Андреем Возмищевым, инженером рудоуправления, участвовала в Екатеринбурге в международном молодежном конгрессе.

Там делились опытом организации молодежной политики в комбинате "Ураласбест", слушали других, привезли немало заманчивых идей.

Действительно прозвучало выступление Анны Лагутиной, инженера по кадрам. В прошлом году, внося предложения по итогам учебы, она взяла на себя обязательство создать и включить в работу сайт Совета молодых специалистов ОАО "Ураласбест". Сегодня информационный портал пользуется популярностью, растет процент его посещаемости.

По окончании учебного процесса сертификаты, подписанные генеральным директором ОАО "Ураласбест" Ю. А. Козловым, вручены всем выпускникам - поздравление и награждение провели заместители генерального директора В. А. Кочелаяев и В. В. Юстус.

Состоялось еще одно чествование. Благодарственные письма и премии вручены победителям семи номинаций фотоконкурса "Мир глазами молодежи". Радует, что участников было предостаточно: поступило 130 заявок. Во всех отношениях молодежь в комбинате "Ураласбест" - активная и креативная.

**Л. СИЯЛОВА,**  
ведущий специалист  
по информационной работе  
ОАО "Ураласбест".  
Фото А. ЛОПУХИНА.