

Молодеть мыслями, кадрами, технологиями...

Впервые форум молодых специалистов посетил генеральный директор ОАО "Ураласбест" Ю.А. КОЗЛОВ. Он согласился ответить на вопросы нашего корреспондента.



Юрий КОЗЛОВ вручает диплом Алексею БОРИСОВУ за лучший демотиватор.

- Юрий Алексеевич, форум молодых специалистов комбината "Ураласбест" проводится уже четвертый год. Для чего он нужен, кто в нем участвует и какие цели преследует руководство акционерного общества, проводя подобные мероприятия?

- Действительно, форум проходит уже в четвертый раз. И за это время мы отметили, что он стал хорошей дискуссионной площадкой, где молодые специалисты нашего предприятия могут себя проявить. Ведь в форуме участвуют молодые люди с активной жизненной позицией, которые потом окончат школу перспективного резерва.

- То есть работа с молодежью по-прежнему остается важным аспектом, и комбинат не планирует от нее отказываться, сокращать социальные программы?

- В комбинате уделяется большое внимание работе с молодежью. Для нас это важное направление.

В ОАО "Ураласбест" работает почти полторы тысячи молодых людей в возрасте до 30 лет. Это примерно 22 процента от общей численности работников предприятия. Порядка 500 человек из них имеют высшее и среднее специальное образование. Многие молодые специалисты включены в кадровый резерв предприятия и имеют хорошую перспективу карьерного роста. Активно работает Совет молодых специалистов предприятия.

У нас в отличие от некоторых других предприятий Свердловской области в коллективном договоре есть раздел по работе с молодежью. Если говорить объективно, то мы тратим достаточно большие средства на выполнение пунктов этого раздела. В этом году - более 30 миллионов рублей.

Большая работа проводится с учебными заведениями. Абестовский политехникум и горный университет - наша кузница кадров. Ежегодно мы вручаем именные стипендии лучшим студентам этих образовательных учреждений. Причем обязательное условие получения стипендии - не только отличная учеба, но и прохождение практики на комбинате "Ураласбест".

Что касается практики, то в стенах комбината ее проходят ежегодно более 100 студентов вузов и техникумов. Каждый год мы принимаем в свой коллектив более 50 выпускников учебных заведений профессиональной направленности. Тем, кто учился в вузеично и пришел к нам сразу после окончания, единовременно

выплачиваем 30 тысяч рублей.

На сегодняшний день 38 человек обучаются в институтах по целевому направлению от акционерного общества. Они приобретают специальности, необходимые для комбината и, получив дипломы, придадут нам на предприятие.

Немало поддержки "Ураласбест" оказывает молодым семьям. По коллективному договору выплачиваются определенные суммы при заключении первого брака, рождении детей. Мы дотируем расходы, связанные с детскими дошкольными учреждениями.

Молодым людям, которые возвращаются на комбинат после службы в армии, выплачиваем подъемные. И делаем еще многое-многое другое.

- Юрий Алексеевич, вы, наверное, часто получаете письма с просьбами и предложениями. Нем в преддверии молодежного форума вы впервые получили 15 писем от молодых специалистов. Было ли в них рациональное зерно?

- Я лично прочитал все 15 писем, которые пришли на мое имя. Во всех письмах сквозила озабоченность судьбы комбината и города. Мне понравилось, что в письмах было много рациональных предложений, которые я взял на заметку. Например, о том, что необходимо более активно пропагандировать асбест, идти во власть, чтобы на всех уровнях - местном, региональном, федеральном - лоббировать интересы акционерного общества.

Молодые специалисты поднимали вопросы антиасбестовой кампании, карьерного роста, зарплатной платы, жилья, диверсификации производства. Буквально на накануне у нас прошло заседание Совета директоров, где рассматривался вопрос диверсификации производства и было озвучено, что это - стратегически важное направление деятельности нашего акционерного общества. По итогам обсуждения было принято решение разработать планы по стратегическому развитию на ближайшие годы.

- Чье письмо, по вашему мнению, стало лучшим?

- Все письма хорошие, и я в ближайшее время дам на них ответы.

Больше всего мне импонировало письмо молодых специалистов предприятия "Промтехвзрыв". А еще запомнился лозунг, которым свое письмо закончил студент третьего курса Абестовского политехникума Владимир Павленко: "предприятие должно молодеть мыслями, кадрами, технологиями". Я полностью с ним согласен.

"Деньги" и креатив В течение дня молодые специалисты

11 октября на базе лагеря "Заря" в четвертый раз прошел форум молодых специалистов ОАО "Ураласбест". В нем участвовали сотрудники подразделений и дочерних предприятий комбината, студенты Абестовского политехникума.

Новое - и не только

От том, что форум будет совершенно другим и не похожим на предыдущий, было понятно сразу. Еще на этапе подготовки к нему молодым специалистам предстояло придумать демотиваторы, подготовить стенгазету "От форума к форуму", презентацию, написать письмо генеральному директору ОАО "Ураласбест".

Конкурс на лучшие демотиваторы стартовал еще до начала форума. В начале октября в группе социальной сети "Вконтакте" появились 63 демотиватора. Путем голосования членам группы предстояло выбрать лучший. В голосовании приняли участие 145 человек. Больше всего "лайков" заработал демотиватор Анны Костроминой и Степана Бердинова, сотрудников завода по производству теплоизоляционных материалов.

По мнению жюри, лучший слоган для своего демотиватора придумал представитель автотранспортного предприятия Андрей Мавлеев. Лучшее фото сделали сотрудники рудоуправления Владимира Решетникова и Ивана Венедиктова. Абсолютным победителем конкурса стал Алексей Борисов с завода по производству теплоизоляционных материалов. Все победители конкурса в разных номинациях получили дипломы и флаеры из рук генерального директора ОАО "Ураласбест" Юрия Алексеевича Козлова.

Кроме того, участникам форума необходимо было самостоятельно сделать стенгазету. Лучше всех с этим справились молодые специалисты центральной производственной лаборатории ОАО "Ураласбест". Свою победу они отпразднуют в булинге, сертификат на посещение которого выиграли.

Перед форумом молодые специалисты размывали "От чего и от кого зависит будущее предприятия?", "Что еще может сделать предприятие в борьбе с противниками хризотила", "Каким должен быть "Ураласбест", чтобы работать в нем стремились лучшие выпускники лучших вузов и ссузов России?", "Насколько важно сохранение реального производства для региона и города?". Письма на эти темы были переданы генеральному директору ОАО "Ураласбест" Ю.А. Козлову накануне форума. Юрий Алексеевич все их прочитал и обещал дать ответ на каждого:

- Во всех письмах, с исключением двух-трех, я увидел заинтересованность молодых специалистов в будущем предприятия, города, - отметил Юрий Козлов.

- Но самым лучшим считаю письмо молодых специалистов предприятия "Промтехвзрыв". Они получают диплом и сертификат на завтрак с генеральным директором.

Зажигая звезды

В ходе всего дня, участвуя в тренингах и психологических играх, молодые специалисты учились преодолевать трудности, принимать решения и оценивать возникающие ситуации. Яркую точку в форуме поставил флаш-моб "Зажигая звезды". Взявшись за руки, ребята организовывали звезды.

- Флаш-моб имел сразу несколько значений.

Главное из них, что для нас наши молодые специалисты - это звезды, наша надежда на будущее предприятия, - отметил заместитель генерального директора ОАО "Ураласбест" по персоналу и социальному развитию В.В. ЮСТУСОМ.

Самой популярной темой для презентаций стали рэймейки на популярные телевизионные программы: "Comedy Woman" - Центральная производственная лаборатория, "Модная перезагрузка" - автотранспортное предприятие, "Модный приговор" - завод по производству теплоизоляционных материалов. Вокальных данными и зажигательными танцами гостей и участников форума поразили молодые специалисты ЗАО "Водоканал". Рудоуправление, управление и ОМТС, Промтехвзрыв и УВЖДТ, Энергоуправление, центр АСУ, УГДТ, Абестовский политехникум подготовили выступления в стихах. Причем студенты передали на новый лад бессмертное произведение Шекспира "Ромео и Джульетта". Семей Ромео в нем были горничные и механики, семей Джульетты - логисты и программисты, каждый из которых считал свою профессию более важной для градообразующего предприятия.

Ярким, красочным и позитивным выступлением отличился коллекти夫 асбестообогатительной фабрики. Ребята (в числе которых были два "Лучших парня комбината" - Николай Росс и Евгений Тремасов) выступили под девизом "Жизнь в комбинате хороша, а фабрика - его душа". Причем выступили так, что в данном утверждении никто не сомневался. За это команда и была отмечена как лучшая и получила сладкий приз.

Однако самое интересное было впереди. Всех письма хорошие, и я в ближайшее время дам на них ответы.

Больше всего мне импонировало письмо молодых специалистов предприятия "Промтехвзрыв". А еще запомнился лозунг, которым свое письмо закончил студент третьего курса Абестовского политехникума Владимир Павленко: "предприятие должно молодеть мыслями, кадрами, технологиями". Я полностью с ним согласен.

Однако самое интересное было впереди.



Финальная точка в выступлении команды завода ТИМ: "Мы дарим людям тепло!"

лились рекой

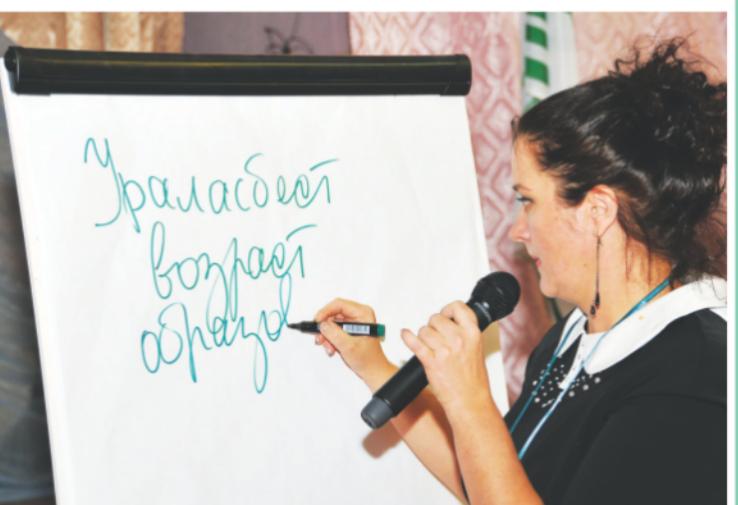
проявляли себя, учились работать в команде



Модуль активных тренировок помог участникам форума не только познакомиться, но и стать одной командой.

Курс - на сближение

Третий раз бизнес-тренером на молодежном форуме была заместитель директора Абестовского политехникума по учебно-методической работе Наталья Караваева.



- Наталья Радиславовна, расскажите, чем молодежный форум этого года отличается от предыдущих?

- Четвертый форум молодых специалистов ОАО "Ураласбест" состоит из нескольких образовательных модулей. Один из них - активные тренировки, для работы в которых мы сформировали десять команд.

Дело в том, что до этого на форумах ребята работали командами предпринятий. В этот раз мы сделали упор на том, что все они - молодые специалисты ОАО "Ураласбест". Значит, должны познакомиться и продемонстрировать некое единство. А делать это лучше в игре.

Поэтому при подготовке к форуму мы подбрали психологические игры и тренинги, которые проводятся на сближение. Они позволяют в большей степени почтвовать себя единой командой, нежели просто представителями структурного подразделения.

- Впервые подготовка к форуму была масштабной и для его участников. Им необходимо было подготовить стенгазету "От форума к форуму", демотиваторы, написать письмо генеральному директору, придумать презентацию, в которой бы участники вовлекли все члены команды...

- Это тоже было сделано с целью создания единой команды. Работая над одной задачей, на одну цель, ребята объединяются.

- Но ведь это не дает никаких профессиональных знаний для участников форума.

- Профессиональных знаний это, действительно, не добавляет. Но только на первый взгляд. Как минимум, добавляет понимание ситуации: прежде чем что-то сделать - многие вещи надо обсудить с коллегами, в некоторых уметь взять на себя ответственность, в каких-то не побояться быть смешным, потому что в этом нет ничего страшного. Надо просто взять и сделать.

Искать решения легче сообща

Инициатором и идеальным вдохновителем модуля активных тренировок в рамках форума молодых специалистов стал Александр Кожевников, мастер по подготовке производства завода ТИМ.



- Александру, расскажите подробнее о модуле активных тренировок. Зачем его включили в программу форума молодых специалистов?

- Цель модуля - познакомить работников разных подразделений и дочерних предприятий комбината. Возможно, каждый день ходим рядом и даже не подозреваем, что работаем на одном предприятии. Ведь ОАО "Ураласбест". И этот

модуль, считаю, помог познакомиться. Если раньше мы сидели каждый за своим столом, работали только как команда подразделения, то сейчас, думаю, расстановка сил поменяется. Возможно, благодаря фоторепортажам появятся новые друзья и даже семьи.

- В рамках модуля ребята участвовали в восьми разных конкурсах. Какой из них, на ваш взгляд, самый сложный, какая самая легкая?

- Есть один пример - сложнее-проще. Каждый из этапов показывает, что в команде работать гораздо эффективнее. Что важно слушать и слышать коллег, тогда любое задание будет по плечу.

Вот, например, конкурс "Минное поле". Задание в том, чтобы с помощью камеры пересыпал горючую смесь в другую. Это конкурс на смекалку и умение работать в команде. Необходимо было созвать общую выенную стратегию, с которой согласны все, и применить ее на практике.

И пока ребята выполняли задания, мы могли видеть, как они ведут себя внутри команды, как взаимодействуют.