

ОАО «СинТЗ»



**ЧЕТВЕРИКОВ
СЕРГЕЙ
ГЕННАДЬЕВИЧ**

**Управляющий
директор**

ОАО «Синарский трубный завод» («СинТЗ») – одно из ведущих предприятий Трубной металлургической компании. Основан в 1934 году в г. Каменск-Уральский Свердловской области.

Сегодня СинТЗ – современное специализированное предприятие по производству стальных труб с годовым объемом 590 тыс. тонн, выпускающее все виды труб нефтяного сортамента. Продукция завода используется нефтегазодобывающими объединениями, машиностроительными заводами, в энергетическом комплексе, многими строительными и коммунальными организациями и поставляется как российским, так и зарубежным потребителям.

Компания делает акцент на расширении производства бесшовных труб, а также на достижении управляемого роста и сохранении рыночной доли в сегменте сварных труб.

Система менеджмента качества сертифицирована по международным стандартам EN ISO 9001 / API Q1.

Численность персонала - 7164 человека.

МАСТЕР – КЛЮЧЕВОЕ ЗВЕНО ПРОИЗВОДСТВА

Стратегическая задача ОАО «СинТЗ»: упрочить лидирующие позиции среди трубных заводов, действовать в интересах общества, потребителей, акционеров и самих работников, эффективно использовать механизмы, обеспечивающие социальное партнерство работников и работодателя.

В целях реализации стратегии утверждена «Кадровая политика ОАО «Синарский трубный завод» на 2011–2015 годы», которая является составной частью бизнес-стратегии предприятия.

Кадровая политика направлена на улучшение качественного уровня персонала и реализуется по следующим приоритетным направлениям:

- кадровое планирование;
- организационное развитие, комплектование персоналом;
- оплата труда и мотивация;
- обучение, развитие, оценка персонала;
- социальное партнерство;
- управление HR-информацией.

По каждому направлению определены принципы, перспективные задачи и показатели на 2011–2014 годы.

Одной из основных задач раздела «Обучение, развитие, оценка» является обеспечение предприятия персоналом нового качественного уровня.

Результативность реализации данной задачи определяется по следующим показателям:

- доля персонала, имеющего вторые (смежные) профессии; дополнительную квалификацию в соответствии с потребностями производства;
- доля руководителей, прошедших подготовку по повышению уровня управленческих навыков.

В ОАО «СинТЗ» одним из направлений подготовки руководителей является организация в 2012–2014 гг. обучения всех управленцев и работников, включенных в кадровый резерв на замещение должностей руководителей предприятия и организация работы по закреплению высококвалифицированных кадров. Особое внимание при этом уделяется линейному персоналу – мастерам производственного участка.

Техническая база обучения

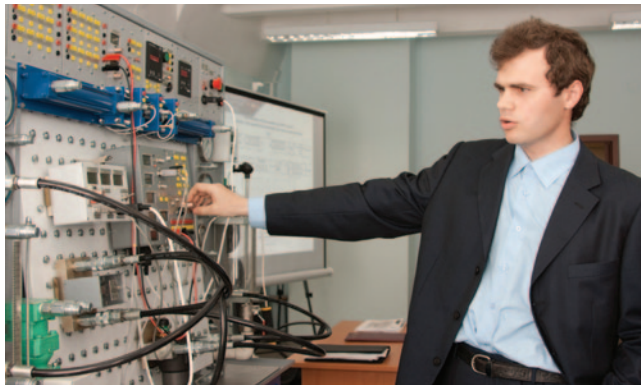
Серьезное внимание предприятием уделяется созданию условий повышения качества профессиональной подготовки и переподготовки работников, повышению уровня образовательного процесса, что, в свою очередь, предусматривает различные активные новые формы работы с учетом получения практических навыков.

Так, для создания технической базы обучения с условиями максимально приближенными к реальному производству «СинТЗ» реализует инвестиционную программу, предусматривающую создание учебных полигонов и тренажеров.

Программа реализуется в соответствии с концепцией взаимодействия предприятий Компании и министерства образования Свердловской области в рамках областной «Программы развития системы непрерывного профессионального образования Свердловской области на 2011–2015 годы» на Синарском трубном заводе. В ее рамках ведется строительство учебного полигона Центра подготовки и развития персонала (ЦПирП), который планируется использовать для подготовки на современном уровне стропальщиков, машинистов крана металлургического производства, контролеров в производстве черных металлов, сортировщиков-сдатчиков металла, резчиков труб и заготовок, обработчиков поверхностных

пороков металла, наладчиков автоматических линий и агрегатных станков.

В мае 2012 года на предприятии открыт специализированный учебный класс гидравлики, оборудованный уникальными стендами, позволяющими моделировать реально действующее на предприятии оборудование, проводить подготовку персонала к текущим и капитальным ремонтам, инсценировать штатные и нестандартные ситуации, выявлять возможные причины отказа работы оборудования, тестировать знания персонала, работающего с гидравлическим оборудованием.



Сдан в эксплуатацию специализированный класс с программно-техническим комплексом (ПТК) «Тренажер вальцовщика стана холодной прокатки труб (ХПТ)», предназначенный для обучения профессии с применением инновационных методов подготовки. Учебный комплекс состоит из компьютеризированных рабочих мест преподавателя и учащихся, модели пульта управления стана и обеспечивает полноценный образовательный процесс, доступ к справочным данным, тренинг для выработки навыков практической работы (имитация технологического процесса на стане ХПТ), итоговый контроль степени усвоения теоретических и практических знаний.



Школа производственного мастера

На СинТЗ хорошо понимают, что мастер – это ключевое звено на производстве, к его знаниям, умениям и навыкам предъявляются особые требования. Эта профессия предполагает повышенную ответственность и необходимость постоянного совершенствования не только профессиональных, но и личностных качеств.

Для организации как повышения квалификации мастеров, так и подготовки кадрового резерва на должность мастера производственного участка создана «Школа производственного мастера».

В основе Программы лежит разработанный предприятием Профиль должности мастера, состоящий из трех разделов:

- Квалификационные требования к должности, включающие общие требования к должности; уровень знаний общих и специальных вопросов, нормативных документов, стандартов, рабочих и технологических инструкций; знаний системы менеджмента.

- Уровень знаний по охране труда и промышленной безопасности.
- Описание необходимых компетенций, включая планирование и прогнозирование; организацию работ и управление персоналом при организации работ; принятие решений; организацию и осуществление контроля; мотивацию персонала; коммуникативные навыки; управление конфликтом; стрессоустойчивость; умение создать команду; корпоративность и лояльность.

На основании Профиля должности мастера была разработана «Программа подготовки кадрового резерва «Школа производственного мастера».

Основные задачи программы

1. *Повышение эффективности работы мастера за счет:*

- систематизации имеющихся профессиональных знаний и опыта участников обучения, используемых ими в своей работе;
- получения новых знаний о функциях управления, мотивации сотрудников, психологии человека, типах конфликтов, причинах их возникновения и способах предотвращения и разрешения;
- освоения новых навыков, необходимых для работы в ситуациях с повышенными психоэмоциональными нагрузками;
- выявления собственных ресурсов и ограничений, влияющих на успешность работы мастера.

2. *Развитие корпоративной культуры на производстве.*

3. *Формирование лояльного отношения мастеров к организации.*

4. *Мотивация мастеров на изменения, необходимые для производства.*

Продолжительность обучения составляет от 40 академических часов и состоит из четырех модулей, каждый из которых может быть представлен как отдельный курс обучения:

- «Общие вопросы работы мастера технологического участка»;
- «Специальные вопросы охраны труда, пожарной и промышленной безопасности»;
- «Управленческие компетенции»;
- «Личностные компетенции».

На протяжении всего процесса обучения участники программы на практике осваивают технику и приемы работы руководителя, учатся создавать и организовывать эффективную работу управленческой команды; изучают основные способы организации, планирования и управления производством; знакомятся с основами бережливого производства.

Обучение проводится в активном режиме с использованием различных форм работы: лекционные блоки, ролевые игры, видеоанализ ситуаций и ролевых игр, общие дискуссии, тренинговые упражнения. Все это позволяет объективно оценить степень развития управленческих навыков специалистов, выявить участников с выраженными лидерскими качествами, а также сформировать у слушателей умения по организации эффективной работы управленческой команды.

Каждый модуль предполагает активные внеаудиторные самостоятельные занятия и включает набор заданий для самостоятельной работы. Одним из элементов внеаудиторной работы является написание выпускной работы по теме, актуальной для предприятия.

На завершающем этапе обучения проводится защита выпускной работы либо экзамена и переговорные управленческие поединки, закрепляющие управленческие умения участников.

В 2012 году обучение по «Программе подготовки кадрового резерва «Школа производственного мастера» прошли 77 мастеров предприятия.

Реализация данных проектов способствует повышению качества подготовки, росту престижа рабочих профессий и привлечению молодежи на предприятие. А также позволяет сформировать систему знаний и умений, необходимых для работы мастера на производстве, повысить эффективность управленческой деятельности мастера и производительности труда.

