

САЛОН КРАСОТЫ
Два лимона
ул. Ленина, 75
тел. 3-23-43,
8-922-145-3832

УХОД ЗА ЛИЦОМ И ТЕЛОМ
(полный спектр косметических услуг профессиональной косметикой Belnatur)

NEW

- ПИТАТЕЛЬНЫЕ МАСКИ ДЛЯ ЛИЦА И ШЕИ
- ГИГИЕНИЧЕСКАЯ ЧИСТКА ЛИЦА
- МАССАЖ ЛИЦА
- КОМПЛЕКСНЫЙ УХОД ЗА КОЖЕЙ ЛИЦА
- «ОКЕАНИЧЕСКИЙ» ЗАГАР

NEW

- ПЕДИКЮР
- МАНИКЮР
- НАРАЩИВАНИЕ НОГТЕЙ (материалы Ez Flow)
- СОЛЯРИЙ
- ПАРИКМАХЕРСКИЙ ЗАЛ (профессиональная косметика Tropical Tan)

В салоне вас обслужат специалисты высшего уровня, обучившиеся в лучших заведениях России.

ДИЗЕЛЬТЕХНИКА
ГРУЗОПЕРЕВОЗКИ:
самосвалы – 10–35 т.

СКАЛЬНЫЙ ГРУНТ
ЩЕБЕНЬ
ШЛАМ, ОТСЕВ
ЖЁЛТЫЙ ПЕСОК
КЕРАМЗИТ
ЖЖЁНКА
ЦЕМЕНТ

ДОСТАВКА

Тел.: (34341) 6-48-86, 8-961-774-4816, 8-908-911-2355

Медицинский центр «Светоч» предлагает жителям города комплекс оздоровительных процедур.

К ВАШИМ УСЛУГАМ:
Водорослевое обертывание
Грязевое обертывание
Механический массаж – многофункциональное кресло индивидуально запрограммирует вид массажа, массаж на аппарате «Ормед», массаж на кушетке «Нуга-бест»
Пневмокомпрессионный массаж – устраняет синдром «тяжелых ног»
Сухая углекислотная ванна
Лечебное одеяло
Гирудотерапия – уникальная методика лечения пиявками
Ручной массаж
Реабилитационная капсула «Санспектра» для комплексного воздействия на организм при:
- бессоннице
- синдроме хронической усталости
- коррекции веса
Водолечение: душ Шарко, циркулярный, восходящий (при гинекологических заболеваниях)
Гидромассажная ванна
Талассотерапия – оздоровительные программы с использованием даров моря (соли, минералов, водорослей и т.д.)
Мини-сауна «Кедровая здравница»
Косметические услуги (процедуры по уходу за лицом и телом)
Солярий

Фитобар с коллекцией алтайских бальзамов и чаев, кислородный коктейль
Ультразвуковое исследование внутренних органов
Наш адрес: Коммунистический проспект, 4А, тел. 3-03-50
Понедельник-пятница с 12.00 до 20.00

СТОиР «Автолэнд»

- АВТОМОЙКА: ХИМЧИСТКА, бесконтактная мойка
- Компьютерный сход – развал
- КОМПЛЕКСНАЯ ДИАГНОСТИКА ИНЖЕКТОРА
- ШИНОМОНТАЖ
- АВТОЭЛЕКТРИК
- Проверка СО
- Регулировка КАРБЮРАТОРОВ
- Чистка ИНЖЕКТОРОВ

ЖДЁМ ВАС! Все услуги сертифицированы. Гарантия.

Работаем каждый день с 9⁰⁰ до 19⁰⁰ (без перерыва) по адресу: г. Н. Тура, ул. Заводская, ба (за магазином «Гигант») Тел.: 8-965-50-66-090 (мойка)

Информация о товарах и услугах публикуется на правах рекламы.

Пресс-конференция

От человеческого ресурса – к человеческому капиталу

На днях заместитель генерального директора ФГУП «Комбинат «Электрохимприбор» по управлению персоналом Петр Ковшевой встретился с журналистами городских печатных изданий. Тема встречи – кадровая политика Росатома.

Открывая пресс-конференцию, Петр Ковшевой пояснил, что кадровая политика Росатома и нашего градообразующего предприятия направлена на повышение эффективности работы персонала:

– Росатом сейчас переходит от понятия «человеческий ресурс» к понятию «человеческий капитал», – подчеркнул Петр Александрович. – Для предприятия ценен именно человек.

Говоря о своих задачах как заместителя генерального директора, Петр Ковшевой отметил:

– Чтобы предприятие эффективно работало, необходимо обеспечить производство необходимым количеством персонала, который к тому же должен быть высококвалифицированным и мотивированным на выполнение работы.

На вопрос, вероятно ли накопить «человеческий капитал» в условиях закрытого города, заместитель генерального директора ответил, что есть возможность привлекать и специалистов извне, и поработать над повышением потенциала собственного персонала.

Сегодня на комбинате «Электрохимприбор» внедряются современные модели управления персоналом. По словам Петра Александровича, в планах развития мотивационных методов – повышение уровня как материальной, так и нематериальной составляющей. Сотрудник, помимо материального вознаграждения, должен быть ориентирован и на личностный рост, на повышение квалификации. Потому на комбинате «Электрохимприбор» сейчас уделяется большое внимание обучению персонала и его участию в различных социальных программах. Например для повышения эффективности входящего в профессию, для молодых специалистов существует программа стажировки, а для молодых рабочих – программа наставничества.

– Мы работаем и будем работать в тесном контакте с нашей молодежной организацией, профсоюзом. Для нас, как для руководства, важно получение обратной связи. Каждый сотрудник комбината в силах совершенствовать работу на вверенном ему участке, и предложение каждого будет рассмотрено руководством, – сказал Петр Александрович. – Будем выходить и на руководителей подразделений, убеждать, если надо, что молодых рабочих и специалистов необходимо развивать, потому что это наше будущее. Отрасль стабильная, предприятие работает стабильно, и здесь есть возможность карьеры и роста.

Формирование стратегического и кадрового резерва – одна из первоочередных задач как на уровне предприятия, так и на уровне Росатома. Главное здесь – создать режим наибольшего благоприятствования развитию потенциала молодых сотрудников, чтобы они в любой момент могли полноценно возглавить подразделение либо целое направление в деятельности комбината. А такие молодые специалисты у нас есть: это наглядно показала недавно завершившаяся работа «Школа молодого руководителя». Возможно, в скором времени объективной реальностью станет на комбинате и такое понятие, как «управление талантами»: оно основывается на постулате, что именно сотрудники – это актив предприятия, а талантливые сотрудники – это еще и преимущество в конкурентной борьбе.

Руководство комбината планирует расширять сотрудничество с учебными заведениями, а это и профориентационная работа в школах: встречи специалистов предприятия с родителями и учащимися, выездные экскурсии в подразделения, мероприятия на базе УВЦ комбината; квотирувание по линии Росатома целевых учебных мест в вузах. Что касается начального профобразования, то здесь перспективно сотрудничество с ПЛ-78, особенно в части привлечения учащихся к прохождению практики на предприятии. В области обеспечения специалистами с высшим образованием крепкие связи с Томским политехническим университетом, с Казанским государственным технологическим уни-

Петр Ковшевой родом из Сыктывкара (Республика Коми), более 10 лет работал в сфере энергетики, где вырос до заместителя директора филиала ТГК-9 по управлению персоналом. Затем был приглашен на работу в ОАО «Коми дорожная компания» – крупнейшее предприятие дорожной отрасли Коми. «Поставленные задачи на предыдущем месте работы были полностью реализованы, и в планах было заняться новым проектом, – отмечает Петр Александрович. – В октябре я прошел многоуровневое собеседование в Росатоме и был приглашен на работу на комбинат «Электрохимприбор». Город Лесной – уникальный город, не только по своей красоте. Люди, которые живут здесь и с которыми я работаю бок о бок, – настоящие и очень искренние. Нам предстоит много интересной работы, ведь комбинат открывает новую веху в своем развитии».



верситетом, УГТУ-УПИ и, конечно, особое внимание – МИФИ. Это основные источники пополнения предприятия кадрами, и потому руководство комбината понимает всю важность контактов с учебными заведениями по всем направлениям.

Особо волнующий горожан вопрос: так будет ли на градообразующем предприятии массовое высвобождение кадров? Как заверил Петр Ковшевой, «сразу скажу – сокращений не будет, тем более массовых»: у предприятия широкие перспективы, особенно по выпуску гражданской продукции. Развезял и слухи о негласном запрете на прием и внутренние перемещения сотрудников старше 35 лет:

– Сейчас мы не в той ситуации, когда можем позволить себе разбрасываться кадрами либо воротить от кого-либо нос. Рассматриваем мы всех желающих, учитываем: есть ли вредные привычки, уровень квалификации, предыдущую трудовую биографию. Возраст здесь не является определяющим критерием. Знания и опыт – вот два критерия. Комбинат сейчас нуждается в высококвалифицированных рабочих. А перемещения внутри комбината обычно связаны с карьерным ростом, и потому ограничения здесь также неуместны: что такое 35 лет? Это только начало роста.

Действительно ли существует «материальное стимулирование» ухода сотрудников по достижении пенсионного возраста, которое уже несколько лет является, по мнению части работников и горожан, инструментом сокращения численности персонала:

– У нас в коллективном договоре закреплено, что по достижении пенсионного возраста работник вправе в течение месяца принять решение и уйти на пенсию с получением в зависимости от стажа определенного количества окладов. Такие выплаты практиковались в прошлом, и сейчас у нас достаточно сотрудников, перешагнувших пенсионный порог. Генеральный директор комбината Андрей Владимирович Новиков в конце года определил, что мы можем позволить себе сказать им: принимайте сейчас решение, и мы сможем сделать вам эти выплаты. Но с другой стороны, понимая, что у нас завтра может уйти полкомбината, а среди пенсионеров есть уникальные специалисты, начинающим подразделениям поставлена задача – с ключевыми работниками не расставаться. Поэтому с частью персонала мы заключим срочные договоры, с тем чтобы они за это время передали опыт и знания молодежи, кто-то просто сам примет решение продолжать работать. Мы не можем заставлять людей уходить, каждый выбирает сам, и на сегодняшний день у нас есть пенсионеры, которые остались работать, причем в прежних должностях и на прежних условиях труда, – пояснил ситуацию Петр Ковшевой.

Заместитель генерального директора в этой связи также заметил, что, несомненно, смена поколений на предприятии должна быть, иначе все разговоры о влиянии новых знаний останутся разговорами: молодежь – это новый менталитет, новые знания, но ее еще надо и учить –

ведь абсолютно готовых для нужд конкретного производства молодых специалистов не бывает.

Еще один блок вопросов касается не всем понятной системы ключевых показателей эффективности как критерия оценки деятельности персонала.

– Ключевые показатели эффективности – по сути декомпозиция стратегических целей предприятия: есть генеральный директор предприятия и линейка его заместителей и далее по нисходящей. В 2010 году КПЭ были введены для руководителей уровня начальников отделов, не ниже, подведение итогов состоится в апреле будущего года. На уровне заместителей генерального директора КПЭ введены в 2009 году, и результаты показывают положительную динамику. Наша задача – декомпонировать систему КПЭ вглубь, на следующие уровни. В чем плюс системы. Работник ясно понимает, каких целей он должен достигнуть в текущем году и соотносить этим целям строить работу, в итоге успешность предприятия определяется тем, насколько четко каждый его сотрудник выполняет свои обязанности. Инструмент КПЭ достаточно прогрессивный, и на передовых предприятиях он внедрен и успешно работает, например в энергетике.

Данная система позволит уйти от субъективности в оценке результатов труда каждого сотрудника, сделать ее максимально прозрачной, так как она строится на принципах SMART – цель должна быть: конкретна, измерима, достижима, согласована с другими целями и должна иметь конкретные временные рамки осуществления. «Где ж тут субъективность? – удивляется Петр Александрович. – Вот если мне ставят задачу, что текущая кадровая работа на предприятии должна быть низкой, а люди увольняются, я начинаю уже искать причины текущей и механизмы остановки процесса. Коэффициент – он четко считается, есть определенная формула, идет постоянный мониторинг выполнения целей, по необходимости – коррекция целей. Все объективно. И этого не надо бояться. Росатом не старается таким образом загнать работника в кандалы, эта политика направлена на повышение эффективности труда. И когда наши сотрудники прочувствуют плюсы на себе, думаю, вопросов будет меньше».

Подводя итог разговору, можно сказать: деятельность градообразующего предприятия выйдет на качественно новый уровень, если суть происходящих изменений будет донесена до каждого сотрудника. Здесь важно, как подобного рода разъяснительную работу проведут администрация комбината, молодежная организация и профсоюзный комитет. Позиция Петра Ковшевого – с людьми надо больше разговаривать: «А как же, это ведь люди, не станки. Каждый человек уникален, – сказал он и обещал поправлять тех руководителей, кто этого пока не понимает. – Я готов к диалогу и взаимопониманию».

Наталья ФРОЛОВА.
Фото автора.