

● ОТКРОВЕННО

По пути обновления

Только дальнейшее развитие предприятия на инновационной основе является гарантом его социального благополучия в будущем

Два года прошло, как на должность генерального директора ОАО «Каустик» был приглашен специалист химического производства из Иркутска с корейской фамилией Ан Ен Док. «Действие» – первое республиканское издание, которому господин Ан Ен Док согласился дать эксклюзивное интервью.

– Алексей Дмитриевич (так для простоты обращения все на заводе называют своего руководителя с его подачи), «Каустик» по итогам 2008 года вновь вошел в тройку призеров республиканского межотраслевого конкурса «За высокую социальную эффективность и раз-

витие социального партнерства». Как к этому относятся ваши собственники? Разве быть социально ответственным бизнесменом выгодно?

Сохранение лучших традиций, постоянное развитие человеческого капитала являются ключевым моментом стратегии предприятия.

– Вы говорите о приоритете зарплаты в сохранении кадров, но в то же время в профсоюзах есть мнение, что труд химиков недооценен.

– Денег много не бывает. На встрече с коллективом я как-то спросил: какую зарплату вы считаете достойной? Говорят: надо повысить в 2,5 раза. Хорошо, увеличим. Но на это уйдет вся прибыль. А что дальше? Химическая отрасль работает в условиях жесткой конкуренции как на внутреннем, так и на внешнем рынках. Мы должны постоянно развиваться и обновляться, иначе продукция станет неконкурентоспособной. И тогда ни о каких социальных гарантиях и речи не будет. Уже сейчас доля зарплаты в себестоимости продукции у нас порядка 18–20 процентов.

– Но эксперты утверждают, что она должна быть не менее 50 процентов! Как на Западе.

– В других отраслях промышленности может быть, а в химии на предприятиях развитых стран она колеблется в районе 3–4 процентов. Как ни крути, а рост зарплаты зависит от производительности труда. И этот закон экономики никак не обойдешь.

– А каково соотношение на заводе между доходом самых низко и самых высоко оплачиваемых сотрудников?

– Соотношение равно 5,76. Мы, кстати, провели не так давно аттестацию ряда рабочих мест, и там, где зарплата была на уровне 2–3 разряда, и где никто не хотел работать, пересмотрели инструкции, поменяли разряды. В результате предпринятых мер зарплата у

лучшились условия пребывания, но и город в целом выиграл. Сколько критических статей было опубликовано, в частности, по поводу полигона отходов «Цветавский». А в прошлом году по технологии, которая является ноу-хау наших инженеров, началась переработка этих жидких опасных отходов. И к тому же, повторяю: все наши социальные обязательства перед своим коллективом остаются в силе.

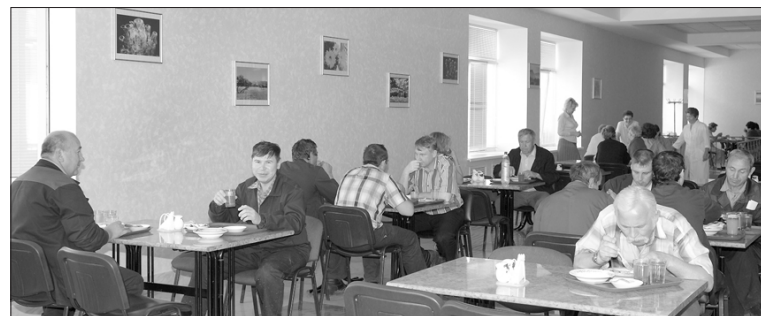


Управление технологическим процессом

– Что именно вы имеете в виду?

– Однозначно, поддержку ветеранов. На сегодняшний день на учете в совете ветеранов состоит 3100 человек. Неработающим пенсионерам выделяются ежеквартальная материальная помощь, которую они получают наличными или перечислением на их счет, а также дотации на приобретение санаторных путевок, на премии к праздникам и юбилейным датам. А в этом году ежеквартальные выплаты собственники решили увеличить на 20%. Такого в городе нигде нет. Может быть, не совсем этично затрагивать такую тему, как проводы в последний путь пенсионера. Но это жизнь, и завод берет на себя определенные затраты, и семье выплачивается в качестве денежной помощи среднемесячная зарплата по предприятию за последние три месяца, то есть порядка 16500 рублей.

Почти три тысячи ветеранов получают ежемесячные дополнительные пенсии также от нашего негосударственного пенсионного фонда «Промрегион», единственного, кстати, в городе. Обычно эта сумма оставляет 1500 рублей. По активам фонд занимает 40-е место среди более 200 подобных фондов в стране. В год тратим на эти цели более 40 миллионов рублей.



Обед в рабочей столовой

– А тех, кто работает сегодня, как вы социально, кроме зарплаты, мотивируете?

– Мотивации записаны в коллективном договоре, где основной упор сделан на инвестиции в охрану труда, учитывая специфику производства, а также на оздоровление сотрудников и членов их

семей. Обычно на мероприятия по обеспечению безопасности персонала выделяется ежегодно 24–25 миллионов рублей. Весь персонал завода застрахован, на что в Фонд социального страхования на 2009 год перечислено более 11 миллионов рублей. В этом году в нашем профилактории и в

ти профессионально, работает над собой, хочет заниматься наукой, рационализаторством – для таких у нас создана «Школа молодого специалиста», где занятия ведут руководители служб и подразделений. Потом защищаются рефераты, которые оцениваются. Активно выдвигаем молодежь на руководящие посты. На заводе все начальники производств и многие начальники цехов в возрасте до 35 лет. Одно поколение с ними и главный инженер. А всего сейчас у нас в кадровом резерве 250 человек. Но повышение квалификации касается не только молодых, но и всех сотрудников компании. Ежегодно на эти цели тратится от 20 до 22 миллионов рублей.

– Насколько ваша экономика открыта для внешнего анализа? Имеет ли доступ к финансовым показателям профсоюзная организация?

– Все данные об итогах деятельности предприятия можно найти на сайте акционерного общества и в корпоративной газете «Химик». Кроме того, я регулярно встречаюсь с представителями подразделений, где рассуждаю о ситуации, отвечаю на вопросы. Два года назад, кстати, прозвучало 150 вопросов, а на последней встрече, причем в нынешний кризисный год, порядка 20. Да и не надо забывать, что председатель профкома Р. М. Кадыров – постоянный участник всех оперативных и совещаний.

– Партнерство предполагает движение в обе стороны. Чего вы как работодатель ждете от профсоюзной организации?

– Наш профсоюз занимает жесткую позицию в вопросах охраны труда. Активно действуют 284 уполномоченных профсоюза, которые обучены, аттестованы и имеют удостоверение за подписью генерального директора и председателя профкома, что позволяет им беспрепятственно проводить проверки в подразделениях. За свою деятельность они получают доплату до 20 процентов тарифа. Более десяти лет работает совместный комитет администрации и профкома по охране труда. И это дает свои результаты по созданию безопасных условий труда. Такой же активной позиции я жду от профсоюзной организации и в вопросах укрепления дисциплины. К сожалению, в этом году зарегистрировано больше случаев появления на рабочем месте в состоянии опьянения. Есть попытки хищения имущества. Нарушается пропускной режим.

– Бытует мнение, что работодателю нужен карманный профсоюз.

– На мой взгляд, легче опираться на тех, кто сопоставляется.



На занятии в школе молодого специалиста

мощностей по производству винилхлорида-поливинилхлорида. А в социальной сфере – сохранить зарплату на уровне 2008 года. Тогда мы подняли ее у рабочих на 23,5 процента, и сейчас средняя зарплата составляет более 16 тысяч рублей. Скоро состоится конференция трудового коллектива, где будут подводиться итоги выполнения коллективного договора в первом полугодии. Ни одна статья из него в 2009 году не заморожена. Сокращение персонала имеет только естественный характер. Созданы и новые рабочие ме-

этих работников выросла на 28 процентов.

– И все же: не является ли сегодня в условиях кризиса вложение свободных средств в реконструкцию, в развитие производства, а не в социальные программы решением, не созвучным критической в целом обстановке?

– Я абсолютно уверен в правильности принятых решений. Только дальнейшее развитие предприятия на инновационной основе является гарантом его социального благополучия в буду-

Наш профсоюз занимает жесткую позицию в вопросах охраны труда. Такой же активной позиции я жду от профсоюзной организации и в вопросах укрепления дисциплины.

других здравницах отдохнут более 500 заводчан, заплатив всего 10 процентов от реальной стоимости путевки. Оплатили мы и 135 путевок за санаторное лечение детей наших работников. Еще почти 400 ребятишек проведут лето в загородном лагере. Поддерживаем занятия спортом, выделяя на эти цели ежегодно более 50 миллионов рублей.

– Слышал, что у вас какие-то особые столовые.

– Просто привели их в нормальное состояние, достойное наших сотрудников: установили самое современное кухонное оборудование, оборудовали гардеробы, интерьеры облагородили. Обед обходится в 60–70 рублей. На дотацию питания тратим шесть миллионов рублей в год.

– Молодежь обычно, кроме хлеба насущного, интересуют еще и возможности карьерного роста. Что нужно делать молодому специалисту, чтобы стать генеральным директором?

– Рецепт один: работать. А мы поможем. Если человек хочет рас-

Интервью взял Дмитрий ЕФРЕМОВ, фото Алексея ТРУБИЦЫНА