

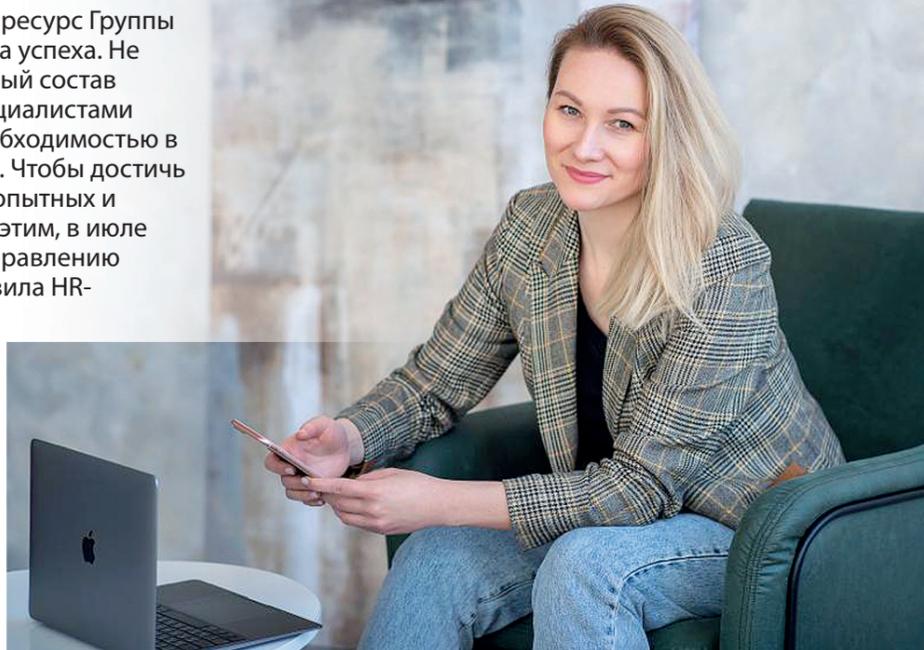
## Новые люди

# ГЛАВНАЯ ПОТРЕБНОСТЬ – МЕНЯТЬ И МЕНЯТЬСЯ

Человеческий потенциал – важнейший ресурс Группы компаний, ее главная ценность и основа успеха. Не просто сохранить, а прирастить кадровый состав квалифицированными рабочими и специалистами становится для бизнеса жизненной необходимостью в условиях усиливающейся конкуренции. Чтобы достичь этой цели, требуется участие сильных, опытных и закаленных профессионалов. В связи с этим, в июле текущего года глобальную работу по управлению персоналом в Группе компаний возглавила HR-директор Елена Осокина.

– Елена, расскажите о своем карьерном пути: в каких отраслях работали, какой интересный опыт получили от предыдущих проектов?

– Моя карьера началась с должности ассистента менеджера по подбору персонала в инвестиционном холдинге Finstar Financial Group в Москве. После нескольких лет работы я и мои руководители заметили: когда начинается новый проект или нужны изменения, я спокойно распределяю ресурсы и справляюсь с ситуацией, понимая, что нет нерешаемых задач. Просто для каких-то из них нужно больше времени. На тот момент компания имела также активы в Крыму и развивала разные направления – от ресторанного бизнеса до карьеров по добыче песка. После вхождения территории в состав России, возникла задача по переводу кадровых процессов крымского филиала на Трудовой кодекс РФ и необходимость командообразования. Вопрос, кому доверить этот важнейший участок работы, уже не стоял. Для меня это был первый серьезный вызов, как для HR-специалиста. Но благодаря ему я почувствовала в себе силы и



желание менять, улучшать процессы и меняться самой, активнее расти.

Затем я некоторое время проработала в Сколково, в IT-компании. Расширились горизонты ответственности, усложнились задачи, менялась должность и зоны влияния.

Последние 8 лет работы были связаны с Группой компаний «ХимПартнеры». Это крупный международный поставщик химического сырья в Россию, который имеет офисы в Москве, Индии, Китае и два производственных завода в Тверской области.

Знакомство с Группой компаний «Комбинат рабочей одежды» стало для меня новым, очень значимым этапом в трудо-

вой деятельности, поскольку уже сейчас я вижу масштабность задач, которые нам предстоит решать с участием большой команды специалистов. Я рассчитываю, что предыдущий мой опыт, накопленный в разных проектах, будет полезен, востребован и поможет в решении наших задач. Ведь, кадры, как известно, решают всё! А цель управленческой команды «КРО» и моя в частности – сделать так, чтобы нашим сотрудникам ничего не мешало делать свою работу эффективно, при этом с удовольствием и гордостью за результат.

– Какие первоочередные задачи стоят перед Вами сейчас, с приходом в Группу компаний «КРО»? На чем будет сделан акцент в ближайшие месяцы?



– В первую очередь, хотелось бы создать для всех сотрудников и их руководителей, как в офисе, так и на фабриках, такие условия, при которых каждый точно понимает свою зону ответственности и как качество его работы влияет на общую производительность и цели компании. Что каждому из нас необходимо делать, чтобы приходиться к ожидаемому результату. Вторая задача – разработать и внедрить механизмы, которые помогут упростить взаимодействие между сотрудниками и отделами. Далее – обучение. Но сначала нужно разобраться, кого и чему обучать, с какой целью. И еще одно важнейшее направление – подбор персонала. Мы хотим сделать его более системным, создавать для компании крепкий кадровый резерв. Конечно, все эти задачи не из «быстрых». Но они вполне реализуемы.

Еще один акцент, который можно назвать первоочередным, – это удержание сотрудников, усиление их мотивации и повышение лояльности к компании.

Продолжение темы на стр. 2

## НА ВЫСОКОМ УРОВНЕ

Трудовые успехи сотрудников ООО «Промышленное объединение «Аркада» отметили на самом высоком уровне – в руководстве Республики Башкортостан. Вручение государственных наград состоялось 25 августа на заседании Наблюдательного совета особой экономической зоны (ОЭЗ) «Алга» в городе Салавате.

Начальник производства **Гульназ Наставшева** и старший мастер цеха **Елена Рязанова** удостоились Почетных грамот республики. Заслуженные награды представительницам фабрики вручил Глава Башкортостана **Радий Хабиров**.

Заседание Наблюдательного совета особой экономической зоны «Алга» проводилось в четвертый раз. Руководитель региона отметил, что на территории ОЭЗ уже успешно запущены производства швейной фабрики «Аркада», завода по выпуску светодиодных ламп «ЗУР», фабрики спортивной одежды ZASPORT. А в целом площадки в Ишимбайском и Стерлитамакском районах на сегодняшний день практически заполнены.

Между тем, одним из ключевых вопросов по-прежнему остаются кадры.



■ Награждение Елены Рязановой

Министр семьи, труда и социальной защиты населения региона **Ленара Иванова** отметила, что руководители компаний должны активнее работать с колледжами и вузами республики для обеспечения работниками будущих предприятий. В свою очередь, ведомство переобучает жителей близлежащих муниципалитетов, которые изъявили желание работать на предприятиях особой экономической зоны.



■ Награждение Гульназ Наставшевой



– Для районов, которые находятся рядом с территорией ОЭЗ, её появление дало новый импульс развития. Главное, что для жителей открываются новые рабочие места на высокотехнологичных производствах, – подчеркнул Радий Хабиров.

## Гордимся!

Продолжение. Начало темы на стр. 2

Новые люди

# ГЛАВНАЯ ПОТРЕБНОСТЬ – МЕНЯТЬ И МЕНЯТЬСЯ

Привлечение новых специалистов на фабрики крайне важно для реализации амбициозных задач и для сохранения конкурентоспособности на рынке. Но мало привлечь, нужно ведь еще и сохранить кадровые ресурсы. Создание устойчивого HR-бренда – это гарант успеха. Одинаково важно, чтобы и на внешнем рынке, и внутри Группы компаний каждый сотрудник понимал, в какой крупной и интересной структуре мы работаем, хотел бы развиваться именно в ней и вкладывать свои силы и знания по максимуму.

К какому результату мы должны в итоге прийти? Прежде всего, это рост производительности труда и, как следствие, – рост прибыли компании. А значит, улучшение материального благосостояния сотрудников, их удовлетворенность и уверенность в завтрашнем дне.

**– Какая команда будет помогать Вам в решении поставленных задач?**

– Мне уже помогают специалисты по кадрам на местах, за что я им очень благодарна. А также есть моя команда проверенных специалистов по подбору, обучению, оценке и построению процессов, которых будем подключать по мере необходимости. Руководители направлений тоже активно начинают включаться в наши проекты.

**– Как Вы оцениваете ситуацию на рынке труда, в частности, в легкой промышленности? Чем обусловлен дефицит кадров: непрестижная, непопулярная работа? Слабая подготовительная база? Восприятие отрасли как не самой передовой и продвинутой?**

– Вопрос действительно острый и обсуждается уже много лет. Проблема не столько даже в том, что не хватает швей, хотя определенный дефицит на рынке труда существует. Ужесточаются критерии качества готовой продукции, требования заказчиков становятся более строгими, а значит – нужны хорошие мастера швейного дела, работники с высокой квалификацией. Вот их, как раз, не хватает. В свое время некоторые профильные учебные заведения были, к сожалению, упразднены. Профессиональная подготовка ослабла. А сейчас, когда легкая промышленность вновь на подъеме, спрос на продукцию значительно растет, возникла довольно неоднозначная ситуация: с одной стороны – есть современные, продвинутые технологии и производственные мощности, но не хватает специалистов для загрузки этих мощностей.

Выход, безусловно, есть. Но сначала придется осознать, что простых решений не будет. Чтобы обеспечить наши производства кадрами, нам, как минимум,

потребуется взять на себя часть работы по профессиональной подготовке швей. А для этого, в свою очередь, необходимо развивать систему наставничества на площадках. И не только. Повышение престижа профессии, обеспечение достойных условий труда, модернизация оборудования, мотивационная составляющая – это целая система мероприятий, которая позволит нам существенно изменить восприятие профессий данной отрасли.

**– Какими преимуществами обладают специальности в легкой промышленности? Если бы человек выбирал профессию, Вы, как эксперт в карьерных вопросах, рекомендовали бы рассмотреть профессию швеи? Оператора швейного производства?**

– Однозначно – да. Ведь здесь есть много плюсов. И это, прежде всего, – стабильный доход, без ограничений, который зависит только от уровня мастерства и скорости работы. Большой коллектив, интересные люди, продвинутое оборудование – все это, я уверена, может быть достаточно привлекательным для людей разных поколений.

Швейное дело – это ответственная и интересная сфера, которая «прокачивает» массу полезных личностных навыков. Трудолюбие, обучаемость, упорство, спокойствие, коммуникабельность, умение четко распорядиться своим временем,

ответственность за качество и скорость своей работы – вот лишь часть из них. Такая работа формирует характер и приносит большую пользу для общества.

**– Вы побывали уже на нескольких фабриках Группы. Что положительно отметили для себя? Удалось ли пообщаться с трудовыми коллективами, есть ли у них запрос на изменения?**

– Действительно, я побывала почти на всех наших фабриках. Однозначно, из положительного отметила масштаб предприятий, желание людей работать, наращивать скорость и профессионально расти. А вот что касается запроса на изменения... Пока он, в основном, чувствуется в центральном офисе «КРО». Новые проекты воспринимаются с большим интересом, люди понимают, зачем им это нужно, поддерживают и активно участвуют. С фабриками пока сложнее – здесь привыкли работать по привычным, давно устоявшимся стандартам. Не все понимают, насколько далеко продвинулись конкуренты и как быстро нужно сейчас меняться, внедрять новые алгоритмы работы, учиться смотреть под другим углом, чтобы сохранить высокие позиции в отрасли. Хорошая новость в том, что предпосылки справиться со всем этим – есть. Так что будем работать и приходить к общему результату вместе.

## Кадры

### БЫСТРЫЙ СТАРТ

2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника. На производстве роль наставника в период адаптации и обучения новых сотрудников трудно переоценить. Это хорошо понимают на Учалинской швейной фабрике, где совсем недавно стартовал пилотный проект по развитию системы наставничества.

Цель этой инициативы – обеспечить фабрику квалифицированным персоналом за счет закрепления новых работников на рабочем месте и оптимизации сроков вывода их на плановую производительность труда.

Перед запуском проекта на фабрике состоялась экспресс-диагностика в формате опроса сотрудников о преимуществах и слабых зонах организации трудовых процессов на предприятии. Так, по итогам бесед с работниками, удалось выяснить, что для многих новичков, пришедших без квалификации и опыта работы в швейном производстве, период обучения, растянутый на срок от 6 месяцев до 1 года, кажется очень долгим. А ведь от того, насколько быстро адаптируется начинающая швея и выйдет на хороший уровень производительности, зависит и размер ее заработной платы, и, в конечном итоге, прибыль компании.

Для того, чтобы улучшить ситуацию, и было принято решение о запуске пилотного проекта. Он, в частности, предполагает создание на фабрике центров компетенций по адаптации и наставничеству, а также по производственному обучению новых сотрудников. В рамках проекта планируется ряд нововведений. Среди них – пересмотр стартовых условий для работников без квалификации и условий для их наставников, чтобы более опытные мастера были замотивированы больше вкладываться в своих подопечных. Также будут разработаны стандарты адаптации для вновь трудоустроенного персонала, сформулированы цели на испытательный срок, подготовлены инструктажи, наглядные пособия и другая важная информация. Возможно, появится и свой учебный класс.



Пилотный проект будет реализован силами HR-экспертов из управляющей компании и специалистами Учалинской швейной фабрики. В дальнейшем его предполагается тиражировать на все предприятия Группы.

## Портреты

### ПРАВИЛА РОСТА



История главного бухгалтера ООО ПК «Уралстройинвест – влагозащитная одежда» Ольги Григорьевой – это яркий пример того, как, начиная буквально с первых ступеней профессиональной лестницы, можно за сравнительно недолгий период времени достичь руководящей позиции и заслуженного признания коллег.

В АО «КРО» Ольгу Григорьеву считали одним из самых перспективных сотрудников. Почему «считали»? Потому что в прошлом году она сделала очередной большой шаг по карьерной лестнице. Из КРО, где Ольга являлась заместителем главного бухгалтера, она перешла на предприятие по производству влагозащитной одежды на должность главного бухгалтера. То есть – ушла на повышение. И теперь под ее управлением находятся все отчетные и финансовые процессы компании, которая поставляет свою продукцию не только во все регионы России, но также и в соседние страны – Казахстан, Армению, Киргизию и Беларусь.

Этому серьезному шагу предшествовали годы большой и ответственной работы, начиная с должности помощника бухгалтера. Именно с нее Ольга стартовала в своей профессиональной деятельности после окончания Российского государственного торгово-экономического университета по специальности «Бухгалтерский учёт, анализ и аудит».

В «Комбинат рабочей одежды» она пришла уже в качестве ведущего бухгалтера. Большую роль в ее становлении как специалиста сыграла Ирина Челнынцева, на тот момент – главный бухгалтер предприятия. Ольга считает, что Ирина Фанилевна – именно тот человек, который безупречно знает своё дело. «Я многому у нее научилась, а полученные знания и сейчас часто применяю на практике», – говорит она.

В течение нескольких лет Ольга Григорьева становилась одним из лучших работников компании и неоднократно была отмечена раз-

личными наградами: почетными грамотами и благодарственными письмами руководства АО «КРО», Администрации Кировского района городского округа города Уфа, а также Министерства промышленности, энергетики и инноваций РБ.

Решение перейти на более высокую должность в другое предприятие Группы далось, по словам Ольги, непросто, ведь за годы работы коллектив «Комбината рабочей одежды» стал практически родным. Но такова траектория развития любого перспективного специалиста: нужно быть все время в движении, расширять горизонт своих знаний и профессиональных компетенций, расти, чтобы однажды, вполне возможно, самому стать наставником для тех, кто находится в начале трудового пути.

Бояться при этом ответственности и большего объема работы, по мнению Ольги Григорьевой, не стоит. Наоборот, это полезно для «прокачивания» уже имеющихся знаний и навыков.

«Налоговое законодательство часто меняется. Поэтому я стараюсь всегда быть в курсе последних изменений: посещаю семинары, прохожу онлайн-обучение, много читаю и постоянно учусь чему-то новому», – поясняет Ольга. И добавляет: «Каждому, кто хочет добиться успеха в работе, я могу искренне посоветовать одно – не стоять на месте, ставить себе новые масштабные цели и не останавливаться на достигнутом. Тогда все обязательно получится!».

# РАБОТА «С ОТЛОЖЕННЫМ ЭФФЕКТОМ»

В сентябре ТОО «Производственная инновационная компания «ASTANA Ютария ltd», входящая в Группу компаний «КРО», запускает серию образовательных экскурсий по действующему производству для школьников Астаны. Профориентационная программа призвана помочь будущим выпускникам сориентироваться в выборе профессии, а также направлена на популяризацию и повышение престижа рабочих специальностей в легкой промышленности.

Проблема нехватки квалифицированных кадров для отрасли стоит одинаково остро и в России, и в Казахстане. В последние годы на рынке труда Астаны наблюдается дисбаланс спроса и предложений рабочей силы. По исследованиям электронной биржи труда Enbek.kz, 60% трудоспособного населения работают не по специальности, 87% школьников делают выбор профессии под влиянием родителей, а 75% родителей признаются, что представления не имеют о том, какую профессию хотели бы выбрать их дети. Вместе с тем, согласно данным Национальной палаты Казахстана «Атамекен», спросом среди абитуриентов пользуются, прежде всего, педагогические и инженерные специальности.

Для того чтобы эффективно решать вопросы обеспечения предприятий легкой промышленности востребованными кадрами, необходима системная работа.

Объединение юридических лиц Астаны, известное как Ассоциация «Центр Развития Городского Туризма», с 2020 года активно работает над проектом по профориентации школьников посред-

ством проведения образовательных экскурсий на различные предприятия города. В этом году при участии Палаты предпринимателей профориентационными мероприятиями планируется охватить до 10 тысяч учащихся.

В августе этого года «ПИК «ASTANA Ютария ltd» подписала Меморандум и присоединилась к данному проекту, который также поддержал Акимат (мэрия) города Астаны. По словам **генерального директора предприятия Оксаны Башаровой**, «это – работа «с отложенным эффектом», которая имеет большое значение для швейной фабрики.

«Мы видим здесь хорошую возможность заинтересовать школьников, стоящих на пороге выбора профессии, и привлечь их на фабрику в дальнейшем, уже в качестве дипломированных специалистов», – подчеркнула она.

Экскурсии планируется проводить с сентября по ноябрь один-два раза в неделю. Предполагается, что они будут организованы для школьников 8-10 классов. Экскурсионная программа разрабатывается непосредственно специалистами



предприятия, после чего организаторы проекта «переведут» ее на язык, понятный для детей. Проводить экскурсию будут профессиональные экскурсоводы при непосредственном участии сотрудников фабрики. Также в рамках образовательных экскурсий предполагается проведение мастер-классов.

На протяжении многих лет фабрика «Ютария» тесно сотрудничает с колледжами и училищами, в том числе – посредством участия в ярмарках вакансий. А вот в подобном проекте предприятие

выступает впервые и рассчитывает получить положительный опыт проведения образовательных мероприятий такого формата.

Помимо «Ютарии» Меморандум о сотрудничестве в рамках профориентационного проекта подписали также более двадцати ведущих предприятий Астаны, в том числе отели города, КТЖ (Казахстанские железные дороги), аэропорт, Национальный музей, КДЛ «Олимп», Автобусный парк № 1, Центральная мечеть и другие.

## С ГАРАНТИЕЙ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Вложиться в обучение сейчас, чтобы обеспечить фабрику нужными специалистами в перспективе. ООО «Промышленное объединение «Аркада» заключило первые договоры на целевое обучение по образовательной программе высшего образования работников с ведущими вузами Башкирии и Татарстана.

Программа профессиональной подготовки кадров для предприятий легкой промышленности реализуется при содействии Министерства промышленности, энергетики и инноваций РБ. С фабрикой «Аркада» и профильными вузами в

этом году было заключено три трехсторонних соглашения. Благодаря этой программе на предприятии рассчитывают закрыть потребность в специалистах по трем направлениям: конструктор, технолог и механик.



Обучение по востребованным профилям будет проводиться на базе двух крупных учебных заведений – Уфимского государственного нефтяного технического университета (специальность «Конструирование изделий легкой промышленности. Моделирование и дизайн одежды») и Казанского национального исследовательского технологического университета (специальность «Технологические машины и оборудование» и «Технология изделий легкой промышленности. Цифровое проектирование изделий индустрии моды»).

По условиям трехстороннего договора, будущие специалисты по окончании учебных заведений будут осуществлять трудовую деятельность в организации не менее трех лет. Помимо гарантированного трудоустройства, документ предусматривает также содействие предприятия в прохождении производственной практики и помощь в выборе актуальной темы для выпускной квалификационной работы.

*в тему*

ТОО «Производственная инновационная компания «ASTANA Ютария ltd», в свою очередь, уже на протяжении нескольких лет ведет активную работу с профильными учебными заведениями, в частности – с Колледжем легкой промышленности и сервиса г. Шымкента, Технологическим колледжем и Колледжем менеджмента и бизнеса г. Астаны. Основная цель такой работы – привлечение на фабрику операторов швейного оборудования.

В разные годы только за счет сотрудничества с учебными заведениями укомплектовывалось до 13% производственного штата предприятия (швеи). В этом году производственную практику на фабрике прошли трое студентов, которые по окончании колледжа устроились здесь же на постоянную работу.

# НАВОДИМ МОСТЫ

Юрьев-Польская ткацко-отделочная фабрика «Авангард» недавно принимала у себя гостей – специалистов Научно-исследовательского института текстильных материалов г. Иваново. Сотрудники НИИ, участвующие в проекте по импортозамещению, приехали для обмена опытом и знакомства с передовыми технологиями в области ткачества и отделки текстиля.

– Наше предприятие – одно из старейших во Владимирской области. И самое крупное в регионе по выпуску пестротканей, – рассказывает главный технолог ООО «Авангард» Ирина Маркова. – Фабрика имеет богатую историю и сложившиеся традиции. А еще, помимо этого, мы обладаем самыми передовыми технологиями по выпуску широкого ассортимента тканей, начиная от нашего популярного домашнего текстиля высо-



чайшего качества до синтетических материалов, используемых в самых разных сферах.

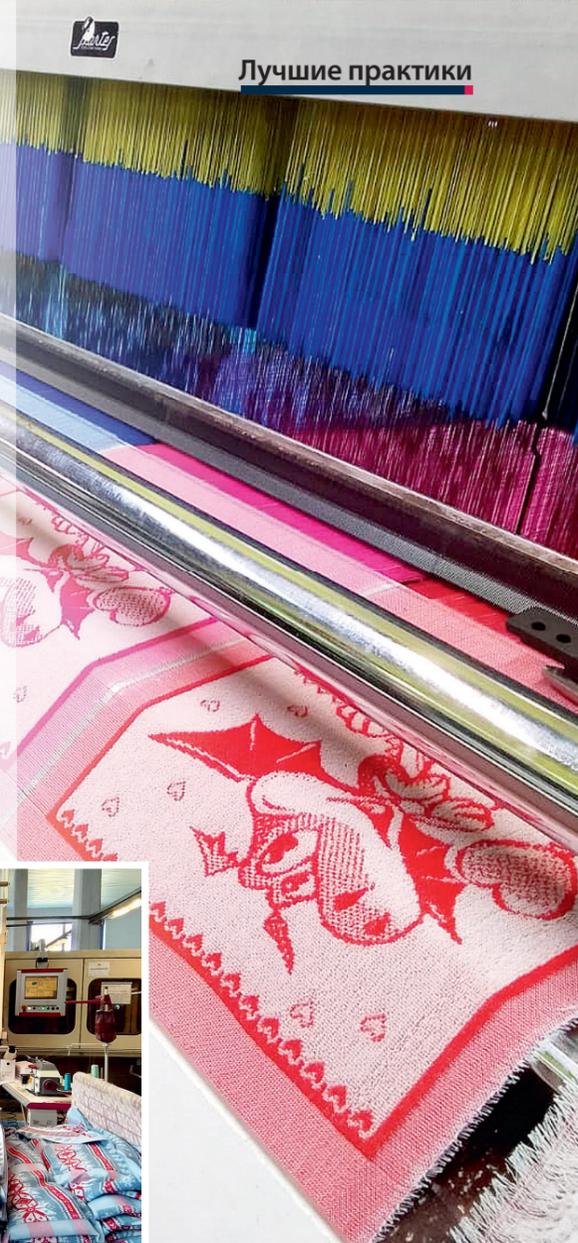
Организация и обустройство рабочих мест, расположение промышленного оборудования, техника безопасности на производстве, информационные стенды, комнаты отдыха и бытовые помещения для сотрудников – гостей интересовало все до мельчайших деталей, поскольку институт занимается, в том числе, организацией и планированием новых текстильных предприятий. И в этой связи практический опыт фабрики «Авангард» представлял для них особую ценность.

– Смотрели, как у нас расположены и задействованы дополнительные подъемники, лифты и другие устройства для облегчения сложных операций. Много внимания уделили процессам пряжекрашения. В данный момент они осваивают технологии по окрашиванию полиамидных нитей, а мы, в свою очередь, планируем установку нового оборудования для крашения синтетических нитей. Поэтому нам было крайне важно поделиться

друг с другом опытом в этом направлении, и разговор получился полезным для всех, – отмечает Ирина Маркова.

Также сотрудники фабрики не могли не показать делегатам НИИ текстильных материалов и свою «визитную карточку» – изделия пестроткачества. Гости были приятно удивлены их богатой цветовой гаммой и разнообразием рисунков, которые свидетельствуют о широких возможностях используемого ткацкого оборудования.

Завершилась экскурсия прогулкой по территории фабрики и совместным сэлфи на фоне пешеходного деревянного моста. По мнению принимающей стороны, встреча профессионалов получилась скорее теплой и душевной, нежели сугубо деловой. Теперь авангардовцы планируют ответный визит на предприятия Ивановской области с целью посмотреть на современные, более «молодые» предприятия, которые работают по программе импортозамещения.



## Карьера

# ШКОЛА ПРОФЕССИИ

У начальника смены Айгуль Мубаракowej работали пятеро школьников. Сначала в течение нескольких смен они под наставничеством опытных мастеров изучали азы швейного дела. А после им доверили ответственные участки работы. Ребята выполняли настил синтепона для

– Помогали шить костюмы для «Транснефти», где очень высокие требования к качеству готовых изделий, а их вознаграждение рассчитывалось так же подельно-премиальной системе оплаты труда, как и у действующих профессиональных швей, – добавила она.

Для некоторых ребят стало неожиданностью, что им доверяют такие серьезные операции, но тем увлекательнее было осваивать новую для себя профессию. Особый интерес у молодых людей вызвала специальность слесаря-ремонтника, который отвечает за работоспособность промышленного оборудования. В будущем эта рабочая специальность может стать хорошим стартом для профессиональной карьеры.

Своей первой зарплатой юные сотрудники тоже остались довольны. И сказали, что обязательно постараются вернуться в следующем году.



Лето – пора школьных каникул. Но провести их можно по-разному. Например – освоить новую профессию и... заработать свою первую настоящую зарплату! Учалинская швейная фабрика вот уже седьмой год принимает на летний период несовершеннолетних, которые учатся работать на промышленном швейном оборудовании и получают за это свои первые, самостоятельно заработанные деньги.

В этом году в течение летних каникул через местный Центр занятости на фабрике трудоустроили в общей сложности 46 ребят – самый большой показатель по Республике Башкортостан. В основном, это дети в возрасте от 14 до 17 лет. Некоторые из них уже имели раньше практический опыт работы на предприятии. Но для большинства это стало первым знакомством с производством. И именно здесь им впервые завели настоящие трудовые книжки.

изготовления подклада для куртки, ставили пуговицы и петли на спецмашинах, намеляли меловую намелку на деталях кроя будущих изделий. По словам Айгуль, все отнеслись к своим обязанностям очень добросовестно и внесли существенный вклад в достижение плановых показателей по выработке готовой продукции.

