

дов перейти к самой современной. В 2013-ом в техническое перевооружение и обновление производственных фондов инвестировано около 223 млн. рублей. В результате увеличился объем выпуска высококачественной продукции, отвечающей мировым стандартам, снизилась себестоимость. Все это позволяет успешно конкурировать на внешнем рынке.

Минувший год показал, что коллектив завода способен решать большие задачи, достигать поставленных целей и двигаться дальше. В соответствии с утвержденной Программой развития на период до 2020 года уже к 2015-му планируется увеличить годовой объем производства продукции до 48 279 тонн. А это значит, что появятся новые рабочие места, вырастет прибыль, увеличится сумма налоговых отчислений...

В текущем году будет продолжена работа по реализации проектов, направленных на внедрение нового оборудования и технологий известных мировых производителей. Планируется ввод в эксплуатацию трех машин совмещенного формования технической нити, двух машин совмещенного формования нитей низкой линейной плотности и двенадцати машин прямого каблирования. В цехе технической нити появится новейшее станочное оборудование. Сумма инвестиций на техническое перевооружение составит 581,5 млн. рублей. Все это позволит еще прочнее укрепиться на отечественном и зарубежном рынках.

Ставка на молодежь

Для любого предприятия важно жить не одним днем, а смотреть в будущее. Поэтому молодые кадры в Курскхимволокно на особом счету. И это понятно, ведь компания находится в непрерывном развитии, и без участия в нем самой мобильной и энергичной категории персонала просто не обойтись.

Руководство делает ставку на перспективных молодых спе-

циалистов с широким кругозором и понимающих суть стоящих проблем. Последнее время в компании внедряется много инновационных проектов, и восприимчивая к новшествам молодежь успешно осваивает современные технологии. К тому же работа на предприятии дает им бесценную возможность перенимать опыт у старших товарищей и быстро продвигаться по служебной лестнице.

Одним из приоритетных направлений кадровой политики компании

государственным социальным университетом, Курским автотехническим колледжем, монтажным и электромеханическим техникумами.

В практику вошли регулярные встречи генерального директора Ивана Алексеевича Яковлева с выпускниками вузов. По результатам собеседования лучших и перспективных приглашаем на работу. В прошлом году, например, в коллектив влились 16 молодых специалистов.

Вообще, за последние годы престиж профессии химика заметно вырос. Молодежь охотно идет на предприятие. Средняя заработная плата сегодня более 23 тысяч рублей, а на ряде участков она превышает 30 тысяч рублей. Причем оплата труда постоянно растет: в 2013 году рост по сравнению с 2012-м составил 14,5 процента. Кроме того, семейный бюджет работающих регулярно пополняется за счет дополнительных социальных льгот, предусмотренных коллективным договором. Но не только факторы материального плана придают людям уверенность в завтрашнем дне. Для молодежи большую роль играет возможность карьерного роста. Для тех, кто проявляет себя с лучшей стороны, это вполне реально: есть участки, которыми руководят 25-летние специалисты. Например, Юлиана Авдеева пришла на завод после окончания медицинского университета и уже через год была назначена начальником лаборатории.

Однако социальная политика предприятия как составная часть менеджмента направлена не только на создание условий для самовыражения в трудовой деятельности, но и для развития творческой активности молодежи. Турниры по футболу и гиревому спорту, в которых участвуют до 200 человек, поездки на экскурсии в Москву и Санкт-Петербург формируют корпоративный дух коллектива, делают жизнь молодежи интересной и насыщенной. А это хорошая мотивация для того, чтобы гордиться своим предприятием и трудиться с еще большей отдачей.

Валентина ЗАЙЦЕВА



В Химволокно идет полным ходом техническое перевооружение и обновление производственных фондов

является создание условий для повышения квалификации и профессионального роста работников.

– У нас разработан и неукоснительно выполняется план обучения персонала, – рассказывает директор по управлению персоналом Лариса Ващенко. – Около 400 человек осваивают ежегодно принципиально новые технологии, совершенствуют свои навыки, обучаясь по специальным программам на нашем предприятии и в сторонних организациях. На эти цели расходуется свыше 630 тысяч рублей в год. Для привлечения на завод молодых специалистов заключаем договоры о сотрудничестве с Юго-Западным государственным университетом, Российским