

Выражаем благодарность за содействие в проведении фотосъёмки ресторану GASTROPORT и GASTROPORT banquet&cafetering (Решетниковский спуск, 1)



Центра социологических и маркетинговых исследований Socio Pro, который был проведён среди жителей Березников, привлекательной считали работу на «Азоте» 24,2% в 2014 году и 49% в 2015-м — **авт.**). Конечно, «Завод» не смог полностью решить проблему низкого престижа рабочих профессий, которая формировалась десятилетиями, но то, что удалось сдвинуть её с места, это безусловно.

**?** Задача привлечь новых специалистов на «Азот» ставилась перед организаторами этого шоу?

— Конкретно на данный момент у нас нет как таковых проблем с заполнением вакансий, желающих работать

на предприятии предостаточно. Мы исправили эту ситуацию ещё года четыре назад. Если пять–семь лет назад текучесть кадров достигала 9%, то теперь порядка 3–4% по всему заводу. Это абсолютно комфортные для нас показатели. Но это сейчас. Растёт новое поколение молодёжи, и поэтому главной целью телепроекта было рассказать ей о том, что такое завод, и мы этой цели успешно достигли. Люди увидели, что для рабочих создаются достойные условия труда и одновременно к ним предъявляются высокие профессиональные требования. К слову, в 2013 году на базе предприятия был создан собственный учебный центр, который как повышает квалификацию рабочих, так и готовит

специалистов с нуля. Плотно сотрудничаем с вузами. При этом взять молодого парня из института — это одно дело, нужно сделать так, чтобы он остался.

**?** Чем мотивируете сотрудников?

— Во-первых, достойная оплата труда, сейчас средняя зарплата на заводе — более 50 000 рублей. Во-вторых, система премирования за выполнение и перевыполнение плана, проектное премирование. В нашем соцпакете действует программа ипотечного кредитования, когда предприятие компенсирует сотруднику большую часть

## ЗА ПОСЛЕДНИЕ СЕМЬ ЛЕТ «АЗОТ» ПРОДАЁТ РОВНО СТОЛЬКО, СКОЛЬКО ПРОИЗВОДИТ

выплачиваемых по кредиту процентов. Однако одной только заработной платой и соцпакетом здесь не обойдёшься. Нужны адаптационные программы в первую очередь для молодых специалистов. Потребности бизнеса в том, чтобы ИТР после институтской скамьи как можно быстрее получил навыки и компетенции, необходимые на практике.

**?** По первому образованию вы юрист, впоследствии занимали руководящие должности в юридических подразделениях разных компаний. Что привело вас в химическую отрасль?

— В 2005 году я побывал в командировке на промышленном предприятии, впервые увидел, как производство работает изнутри, и этот процесс меня очень заинтересовал. Тогда принял решение о смене карьеры юриста и переориентации на управление производственными активами. Понял, что необходимо получить соответствующее образование, поступил в школу МВА и через несколько лет принял участие в конкурсе на должность генерального директора «Воскресенских минеральных удобрений», которые в то время только что приобрёл холдинг «УРАЛХИМ». В 2008 году я был назначен на эту должность. Началась наработка опыта, совершенствование профессиональных компетенций.