солнце над белгородом

интервью** с кандидатом социологических наук, заместителем генерального директора ОАО "Энергомаш-корпорация", генеральным директором-председателем правления ОАО "Белэнергомаш", генеральным директором-председателем правления производственного комплекса "Завод металло-конструкций", генеральным директором-председателем правления ОАО "Сибэнергомаш", депутатом Белгородской областной думы **Коневым Иваном Владимировичем

***ОАО «Белэнергомаш»** – одно из крупнейших предприятий страны, отметившее в 1999 году свое 60-летие, которое около 10 лет занимает монопольное положение в области производства цельнотянутых тройников и трубопроводов высокого давления. На сегодняшний день таких технологий нет нигде в мире. Ноу-хау «Энергомашкорпорации» – газотурбинные станции ГТ–ТЭЦ по своим техническим параметрам не имеющие аналогов в России. Три таких станции могут обеспечить электроэнергией и теплом четырехсоттысячный Белгород, заменив 180 ныне действующих котельных.*

***ПК «Завод металлоконструкций»** по итогам 2001 года вошел в группу наиболее динамично развивающихся заводов страны. Из последних реализованных проектов – реконструкция стадиона «Локомотив» (г. Москва), переход через Амур и Амурскую протоку, включающий пять опор, самая высокая из которых 190 метров, три моста-путепровода для окружной дороги Санкт-Петербурга. Также ЗМК участвовал в сооружении Храма Христа Спасителя и монумента на Поклонной горе, стадиона «Лужники», театра «Сатирикон» в г. Москве... Впрочем, предоставим слово руководителю завода Ивану Викторовичу Коневу, который любезно согласился ответить на вопросы нашего корреспондента.*

«рп»: Иван Викторович, «Сибэнергомаш», ПК «ЗМК», а также функционально «Чеховэнергомаш», объединенные в организационную структуру ОАО «Белэнергомаш», достигли определенных результатов. Можно ли их назвать полностью успешными? Какие из поставленных задач удалось решить, какие еще ждут своего решения?

заводам нужна кадровая подпитка

Такая же картина наблюдается в трубопроводном производстве, где мы также вышли на серийный поток. Так, для Тяньванской АЭС (Китай) изготовили в 2002 году первый блок, а в 2003 году начали производство второго.

«рп»: Иван Викторович, каковы основные задачи, стоящие перед руководимыми Вами коллективами, на ближайшую перспективу?

И.К.: Прежде всего, повышение конкурентоспособности продукции, развитие новых форм продвижения изделий на рынке, создание экспортно-ориентированных производств. Спрос на нашу продукцию, благодаря предлагаемым нами эксплуатационным характеристикам и стабильному качеству, постоянно растет, в том числе и за рубежом. Этому способствует соответствующая техническая база предприятия, работа высококвалифицированных кадров исполнителей и управленцев. Так, если говорить об ОАО «Белэнергомаш», отмеченном в конкурсе «1000 лучших предприятий России 2002 года», то сейчас мы приступили к выполнению комплексного плана технического перевооружения, рассчитанного на период 2002-2005 гг., общая стоимость которого около 50 млн. долларов США.

Внедрение передовых технологий позволит обеспечить выпуск продукции, востребованной предприятиями энергетики, нефтегазового комплекса, металлургии и других отраслей промышленности. Организовано как теоретическое изучение, так и практические работы по внедрению на предприятии автоматизированной системы проектирования «Юниграфикс» и системы обмена информацией «Айман».

Это не простая замена оборудования, а качественно новое оснащение, которое коренным образом позволит изменить всю систему организации производства, потребует привлечения новых, отвечающих современным требованиям кадров.

«рп»: Иван Викторович, расскажите, пожалуйста, о техническом перевооружении и перепод-

Солнце над белгородом

ки приветствуем повышение квалификации специалистов по кадрам и получение ими ученых степеней.
Резерв кандидатов на рабочие места включает в себя как внешний набор, так и внутренний. Преимущества внешнего набора заключаются в привлечении новых идей, а внутреннего – в том, что у работника повышается удовлетворенность от работы в корпорации и его практически не нужно адаптировать к коллективу.
Большое внимание мы уделяем формированию резерва на руководящие должности. Задача отдела по работе с персоналом (ОРП) – подбор в резерв таких специалистов, которые смогут достичь желаемого результата. Предпочтение отдается кандидатам, имеющим хорошую квалификацию, профессиональные навыки, высшее профессиональное образование, высокие моральные личные качества, опыт предшествующей работы, психологическую совместимость с окружающими.

«***рп***»: Каков средний возраст Ваших сотрудников? Как Вы смогли бы их охарактеризовать?

И.К.: Средний возраст работающих на ОАО «Белэнергомаш» – 41 год. Но следует думать и о будущем. Задача – готовить специалистов на перспективу и, прежде всего, набирать молодежь. Принимаем молодых ребят, окончивших вузы с отличием, тех, кто хорошо зарекомендовал себя во время практики. Я считаю, что молодежи нужно брать больше. И даже пойти на некоторые издержки для того, чтобы принять молодых специалистов, кто покажет хорошие знания. Заводам нужна кадровая подпитка, необходимо брать молодых специалистов – для начала рабочими (пусть наберутся опыта) с дальнейшей перспективой роста.
В целях своевременного подбора квалифицированных кадров, мы формируем банк данных о претендентах на вакансии. Перед принятием решения о приеме на работу проводится психологическое тестирование нескольких претендентов на должность, учитывается их квалификация и мнение руководителя структурного подразделения. Окончательное решение о при-