

# Построить правильный маршрут

Свердловские компании пытаются увлечь сотрудников и их детей идеей улучшения родного края

Андрей МЕШАВКИН

Не только родители, но и работодатели сейчас думают о том, чтобы еще в ранние школьные годы фокусировать внимание детей на размышлениях о необходимости выбора будущей профессии. Важной частью профориентационной политики в компании «Атомстройкомплекс» является работа с детьми сотрудников: им создают условия для комфортного и интересного знакомства с многообразием профессий в строительной сфере, а также увлекают идеей улучшения родного города.

«Атомстройкомплекс» вместе с фондом «Золотое сечение» разработал программу «Построй свой маршрут». Ежегодно в образовательный центр на берегу Таватуя отправляется смена детей сотрудников холдинга. С помощью тьюторов ребята анализируют свои интересы, участвуют в мини-конференциях по профориентации и пробуют выстраивать собственную профессиональную стратегию. Чтобы принять участие в проекте, дети сотрудников пишут эссе по заранее заявленной теме.

Еще одна практика – детские экскурсии, которые «Атом» устраивает на производства, знаковые объекты, построенные компанией, а также в свой офис, где ребята могут посмотреть работу разных отделов и заглянуть везде – от серверной до кабинета генерального директора.

Для проведения не только взрослых, но и детских мероприятий «Атом», как правило, выбирает площадки, которые сам строил или реконструировал. Так, уже 16 лет фестиваль детского творчества «Город мастеров», в котором принимают участие дети сотрудников, проходит на лучшей сцене



В «Атомстройкомплексе» проводят раннюю профориентацию с детьми сотрудников

Екатеринбурга – в Театре юного зрителя, здесь же в зимние каникулы устраивают корпоративные новогодние елки для малышей.

– Одна из наших ценностей – любовь к родному краю. Мы с Урала, строим для себя и своих близких, и продвигаем себя как предприятие, которое здесь надолго, чтобы менять к лучшему жизнь всех уральцев, включая наших сотрудников. Возводя в регионе новые театры, школы, больницы, музеи, мы усиливаем бренд территории, создаем комфортные и интересные условия для жизни, чтобы люди хотели здесь жить, растить детей и вносить свой вклад в развитие региона, – рассказала **Лариса Немкина**, замдиректора департамента управления персоналом.

Познакомиться с родным краем и искренне его полюбить помогает организованный «Атомом» проект «Мы с Урала» – информационный портал, рассказывающий о достопримечательностях региона, и одноименный

туристический клуб. Каждый месяц его участники – сотрудники строительного холдинга – открывают для себя новые места: природный парк «Оленьи ручьи», заповедник «Висим», Невьянск, Нижний Тагил и многие другие. На экскурсии ездят с семьями, тем самым знакомят близких не только с уральскими достопримечательностями, но и с ценностями компании. Есть у «Атома» и фирменная экскурсия – «Зеленая линия», которая рассказывает об истории развития Екатеринбурга и роли строителей в этом процессе.

– Таким образом, мы выстраиваем значимую для нас историю о том, что Урал богат, у него богатейшая природа, традиции, в том числе профессиональные. И наши дети тоже включаются в эту тему, а дальше распространяют ее среди своих друзей, одноклассников, – отметила Лариса Немкина.

Истории о сотрудниках холдинга и их работе ложатся в ос-

нову сюжетов корпоративного «Атом-ТВ» – еженедельные выпуски включают новости со строек, производств, интервью с руководством, репортажи с корпоративных мероприятий. Одна из постоянных тем – династии. Сейчас в компании их около 300, в некоторых семьях до шести человек работают на предприятиях «Атомстройкомплекса».

– Не были бы мы строителями без собственной жилищной программы. Молодые сотрудники могут приобрести квартиры по специальным корпоративным ценам из определенного пула объектов. Те, кто работает давно, могут также воспользоваться скидкой за стаж. У нас порядка 30% сотрудников работают более 10 лет. Есть те, кто уже не единожды воспользовался скидками, приобретая жилье не только для себя, но и для членов своих семей, – заключила Лариса Немкина.

## Братство калининцев

Ветераны Машиностроительного завода им. Калинина активно участвуют в жизни предприятия

Сама история Машиностроительного завода имени Калинина предопределила один из ключевых акцентов корпоративной социальной политики – вовлечение ветеранов в общественную жизнь предприятия. Еще один приоритет – поддержка семей с детьми-инвалидами.

Завод ведет свою историю еще с 1866 года, когда в Санкт-Петербурге была образована Орудийная мастерская. В 1918 году завод эвакуировался в Подмоскowie, в нынешний город Королёв, а в годы Великой Отечественной войны – на Урал. 1 января 1923 года ему присвоили имя «всесоюзного старосты».

– Называть себя калининцем стало почетным, это как войти в какое-то вечное братство. У нас есть уважаемые ветераны, которые еще детьми помнят, как сюда прибыли на эшелоне в 1941 году, как провожали родителей на завод через железнодорожные пути, где сейчас стоит завод. Все это они с влажными глазами рассказывают нынешним сотрудникам. Мы эмоционально заряжаемся общением с этими людьми, – рассказал заместитель генерального директора по персоналу ПАО «Машиностроительный завод имени Калинина» **Сергей Свинин**. На предприятии не называют ветеранов бывшими работниками: здесь принято говорить, что они в запасе. Они регулярно помогают заводу в общественных мероприятиях, когда действующие сотрудники выполняют свои задачи у станка или компьютера.

– Сейчас принято говорить «персонал». Раньше говорили: «человеческий ресурс», «человеческий капитал», потом – «кадровый потенциал». Мы считаем, что на любом предприятии люди – это богатство, на котором основано то состояние предприятия, в котором оно находится сейчас и будет находиться в дальнейшем, – добавляет Сергей Свинин.

Весомую прибавку к «семейной составляющей» на предприятии вносят студенты-целевики, которые уезжают учиться в Санкт-Петербург, Москву, Казань, а затем возвращаются со своими вторыми половинками.

Завод ежегодно строит 50 квартир, которые передает тем, в ком видит свое будущее. Жилье на три года безвозмездно передают в аренду, а в последующем – в собственность с рассрочкой на 10 лет. Кроме того, завод возмещает проценты по ипотечным платежам, этой программой пользуются сейчас порядка 500 человек.

Особенность социальной политики на предприятии – помощь семьям, где есть дети-инвалиды. Ежегодно они получают специальную выплату.

Андрей МЕШАВКИН

# Династии с тысячелетним стажем

На крупнейшем в Асбесте предприятии поощряют семьи, работающие здесь в нескольких поколениях

Андрей МЕШАВКИН

Для больших предприятий, расположенных вне крупных городов, одним из ключевых моментов конкуренции за кадры становится политика поощрения семейных династий. Три года назад на предприятии «Ураласбест» учредили новое почетное звание «Трудовая династия».

Одним из критериев отбора кандидатов был общий трудовой стаж работы на комбинате, превышающий 100 лет. Кроме того, династия обязательно должна включать три поколения, потому что на предприятии в небольшом городе трудится много людей, имеющих родство по горизонтали. Пред-

ставители трудовых династий получают именной сертификат, подтверждающий присвоение титула, памятную сувенирную табличку и денежную выплату в размере среднемесячной заработной платы по ПАО «Ураласбест», которая в прошлом году составила более 55 тыс. рублей. В 2021 году, когда был запущен проект, наградили 10 семей, в 2022 году – 14, в 2023 – 12 семей.

– В первый год, когда мы чествовали 10 семей, их общий стаж насчитывал 1 800 лет. В следующем году показатель составил уже 2 200. Когда мы в первый раз увидели эти цифры, был небольшой шок. Может, нулем где-то ошиблись? Нет, не ошиблись, – рассказал начальник отдела по связям с общественностью ПАО «Ураласбест» **Павел Кашипуров**.

По словам начальника отдела по социальной работе предприятия **Анастасии Петроченко**, совет ветеранов «Ураласбеста» насчитывает 3,8 тысячи человек. Порядка 20 млн рублей в год предприятие направляет на поддержку ветеранов, это выплаты ко Дню Победы, Дню пожилого человека, Дню инвалида, Дню строителя, к юбилейным датам и «золотым» свадьбам и многое другое. Кроме того, предприятие бесплатно оздоравливает членов ветеранской организации в корпоративной здравнице «Горный лён», которую удалось сохранить еще с советских времен.

– Из прибыли предприятия мы также оздоравливаем детей сотрудников. Частичная оплата стоимости путевки для со-

трудника и его ребенка в санатории-профилактории «Горный лён» на данный момент составляет 6 тыс. рублей за отдых продолжительностью 20 календарных дней, таким образом мы компенсируем более 90% от полной стоимости путевки. Кроме того, ПАО «Ураласбест» возмещает 50% стоимости родительской платы за путевки в загородный лагерь «Заря», – отметила Анастасия Петроченко.

Многодетные семьи, которых в 2023 году в ПАО «Ураласбест» было 129, ежегодно к 1 сентября получают материальную помощь от профсоюзной организации. Размер выплаты в зависимости от количества детей в семье составляет от 54 тысяч до более чем 150 тысяч рублей.