ОАО «Нижнекамскнефтехим» – крупное нефтехимическое предприятие, которое вносит значительный вклад в развитие города Нижнекамска и Республики Татарстан. Эффективная работа производств ОАО «Нижнекамскнефтехим» обусловлена планомерной и целенаправленной работой с кадрами. Персонал ОАО «Нижнекамскнефтехим» – основной элемент успеха в достижении целей предприятия. Все работники ОАО «Нижнекамскнефтехим» охвачены Коллективным договором. Коллективный договор обеспечивает гарантии и социальные льготы в области организации оплаты труда, режима рабочего времени и отдыха, гарантии в области охраны труда, гарантии в области защиты социально-экономических интересов трудящихся; в области роста профессионального мастерства работников. Помимо Коллективного договора на предприятии действуют локальные нормативные акты, регламентирующие предоставление работникам льгот, гарантий и компенсаций: разовую материальную помощь женщинам-работницам ОАО «Нижнекамскнефтехим»; одному из родителей, работающих в ОАО «Нижнекамскнефтехим», имеющих детей-инвалидов и детей-инвалидов с детства (до 18 лет), выделяются ссуды молодым на приобретение товаров первой необходимости, работникам, вернувшимся в ОАО «Нижнекамскнефтехим» после службы в рядах Вооруженных сил выплачивается материальная помощь [2]. На предприятии ОАО «Нижнекамскнефтехим» в 2010 году была разработана политика в области управления персоналом, целью которой является профессиональная подготовка сотрудников, отбора и адаптации молодых работников, поиска высококвалифицированных специалистов, подготовки кадрового резерва, работы с целевыми группами персонала, развития корпоративной культуры и внутренних коммуникаций. Политика в области управления персоналом предусматривает работы с различными социальными группами: возрастными, образовательными, социально-профессиональными. Согласно официальному сайту ОАО «Нижнекамскнефтехим» за 2010-2012 гг. текучесть кадров, в общем очень низкая. Основную долю уволившихся составляет из всех рассмотренных категорий у рабочих (4,15 %), это связано с низкой заработной платой и переходом на более высокооплачиваемые предприятия [2]. Рассматривая структуру персонала по полу можно сделать вывод, что 80% руководители высшего звена составляют мужчины и только 20% женщины. Такая же ситуация наблюдается и среди рабочих 65% мужчины и 35% женщины. Среди специалистов и служащих явное преобладание женщин (72%). Основными причинами такого соотношения являются вредные и тяжелые условия труда на предприятии. Уровень образования персонала различен. Однако как показывает таблица 1, среди руководителей предприятия с высшим образованием составляет 78,3%, специалистов - 83%, служащих - 42%, рабочих - 9,3%. Рассматривая персонал предприятия по уровню образования на период с 2008 по 2011гг. нужно отметить, что во всех категориях продолжает увеличиваться доля

работников с высшим образованием. В руководящем звене количество людей с высшим образованием увеличилось на 3 человека, специалистов — на 99, служащих — на 3, рабочих — на 223 человека. Таким образом, мы видим, что предприятие создает все условия и предъявляет большие требования к уровню образования своих работников не смотря на категории. Работник, который хочет подняться по служебной лестнице должен повышать уровень своего образования, или получать второе высшее образование путем прохождения профессиональной переподготовки (специализированных курсов). Это главное требование к управлению персоналом на предприятии ОАО

«Нижнекамскнефтехим». Присутствие на рабочих местах работников с высшим образованием оправдано несколькими факторами: внедрением в производство современных информационных систем, автоматизированных рабочих мест, формированием резерва грамотных специалистов и руководителей, имеющих производственный опыт. При этом необходимо учитывать общую тенденцию стремления молодежи к получению высшего образования. Таблица 1—

Структура персонала по уровню образования за 2010 год

Категория персонала	Всего	Образование Высшее	Среднее профес.	Начальное профес.	Среднее общее	Основное общее	Руководители
Специалисты	2586	2235	1749	416	44	25	1
Служащие	2149	374	28	34	1		
Рабочие	5801	267	112	62	52	40	1
Итого	10536	2876	1929	478	100	65	2

По возрастному составу работников предприятия, мы видим, что 54% составляют руководители в возрасте от 30 до 50 лет, среди специалистов такая же тенденция, 52% средний возраст и 20% пожилой возраст. Среди рабочих доля молодежи 32%, доля среднего возраста 42% и пожилых 26%. Повышенный показатель пожилых людей связан с развитым направлением наставничества, передачи знаний и опыта более молодым работникам. Основным источником пополнения предприятия молодыми специалистами и рабочими являются базовые учебные заведения: Казанский государственный технологический университет; Нижнекамский химико-технологический институт; Нижнекамский нефтехимический колледж; Профессиональный лицей – 44; Нижнекамский технологический колледж. Таблица 2 —

Возрастной состав работников ОАО «Нижнекамскнефтехим» (2010г.)

Категория персонала	Всего (чел.)	До 30 лет	30-50 лет	Старше 50 лет
Руководители	2235	275	1213	747
Специалисты	2586	733	1344	509
Служащие	267	116	102	49
Рабочие	12532	4128	5249	3155

Одной из важных социальных программ в развитии персонала руководство ОАО «Нижнекамскнефтехим» считает профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации рабочих [2, 3]. Для организации профессионального обучения в ОАО «Нижнекамскнефтехим» создан Учебный центр по подготовке персонала, который имеет лицензию Министерства образования РТ на подготовку и повышение квалификации по 100 профессиям и направлениям. При обучении персонала на предприятии ОАО «Нижнекамскнефтехим» применяются инновационные методы обучения.

Преподаватели назначаются из числа лиц руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование по профилю обучения. Для достижения успешного хода воспитания и обучения молодых рабочих организовано наставничество. В рамках профессиональной адаптации на предприятии ОАО «Нижнекамскнефтехим» проводятся: конкурсы профмастерства по профессиям, соревнования почти по всем видам спорта, смотры-конкурсы художественной самодеятельности, смотры на лучшую постановку спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, КВНы. Победители и призеры этих конкурсов награждаются кубками и поощряются призами. В ОАО «Нижнекамскнефтехим» функция управления человеческими ресурсами имеет интегрирующий характер и является частью деловой стратегии предприятия. Целеустремленный, интеллигентный и творческий персонал сегодня является конкурентным преимуществом предприятия. Реализация корпоративной социальной ответственности при работе с персоналом способствует росту благосостояния не только работников ОАО «Нижнекамскнефтехим», но и города и региона в целом. На предприятии ОАО «Нижнекамскнефтехим» также принята политика в области охраны труда и промышленной безопасности, которая объявляет сохранение жизни и здоровья работников одним из основных корпоративных приоритетов и одним из определяющих факторов развития [1]. В 2006 году руководством предприятия было принято решение о внедрении международного стандарта в области промышленной безопасности и охраны труда OHSAS 18001. В ОАО «Нижнекамскнефтехим» был разработан и введен в действие стандарт предприятия «Система менеджмента безопасности», установлены целевые и плановые показатели по контролю рисков и снижению их уровня, разработана «Программа управления охраной труда и промышленной безопасностью на 2010-2012 годы». Для сертификации системы менеджмента безопасности в 2007 году был заключен договор с чешской фирмой CQS IQNet на проведение сертификационного аудита, по итогам которого предприятию выдан сертификат соответствия работы в области промышленной безопасности и охраны труда международному стандарту OHSAS 18001. С 2007 года ежегодно специалистами фирмы IQNet (г. Прага, Чехия) проводятся контрольные аудиты системы менеджмента безопасности на соответствие директиве международного стандарта OHSAS 18001. Система менеджмента безопасности охватывает все организационные аспекты деятельности предприятия по вопросу создания безопасных условий труда на рабочих местах. Это и профилактика неблагоприятного воздействия микроклимата, и планирование, и обучение, и рассмотрение результатов работы, и моральное стимулирование работы по охране труда и промышленной безопасности персонала. Для снижения рисков в профилактике производственного травматизма и предупреждения аварийных ситуаций на опасных производственных объектах определяющее значение

имеет своевременное и качественное обучение по охране труда и промышленной безопасности руководителей и специалистов всех уровней. На предприятии ОАО «Нижнекамскнефтехим» регулярно проводятся семинары по предаттестационной подготовке руководящих работников и специалистов предприятия по правилам и нормам промышленной безопасности и охране труда, организованные руководством ОАО «Нижнекамскнефтехим», Ростехнадзором, Институтом подготовки кадров для нефтехимической и нефтеперерабатывающей промышленности, для обеспечения безопасной и надежной эксплуатации производства. С этой целью во всех подразделениях ОАО «Нижнекамскнефтехим» разработаны инструкции по охране труда по профессиям и видам работ. Проводятся вводные, первичные, повторные, внеплановые и целевые инструктажи. Сохранение жизни и здоровья работников – это главная цель государственной политики в области охраны труда. С целью профилактики профессиональных заболеваний для категорий работников, работающих в условиях воздействий вредных производственных факторов, установлен строгий порядок обязательного прохождения предварительных медицинских осмотров – при поступлении на работу и периодических – в период деятельности. С 2006 года аварий и несчастных случаев со смертельным исходом на объектах акционерного общества допущено не было. Таблица 3 — Динамика несчастных случаев на производстве

Год	1999	2000	2001	2007	2008	2009	2010
Количество несчастных случаев	26	16	13	1	3	2	3

В 2009 году было допущено два случая производственного травматизма, в 2010 году – три (табл. 3). По сравнению с 1999 годом и 2010 годом, количество несчастных случаев значительно сократилось, это связано с эффективной работой в области охраны труда и промышленной безопасности [1, 2, 4]. С 2009 года случаев профзаболеваний в ОАО «Согласно Коллективному договору ОАО «Нижнекамскнефтехим»» не зарегистрировано (табл. 4.). Это связано с улучшениями условий труда, а также с ранней диагностикой профессиональной патологии и своевременным качественным лечением. Таблица 4 — Распределение профзаболеваемости по годам

Год	1994	2001	2004	2005	2006	2008
Количество случаев	1	1	3	1	1	1

В соответствии с Законом «О коллективных договорах и соглашениях» проект коллективного договора обсуждается во всех подразделениях предприятия. Отдельный раздел коллективного договора «Гарантии в области охраны труда, здоровья и правовой защиты» дополнен «Соглашением по охране труда», в которое включены мероприятия, направленные на предупреждение профзаболеваний, несчастных случаев на производстве, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников. Мероприятия, разрабатываются с учетом предложений органов надзора, работодателя, работников на основе анализа причин производственного травматизма и производственных заболеваний, по результатам экспертизы технического состояния производственного

оборудования, а также по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда на соответствие требованиям охраны труда. Путем детального анализа и регулярной корректировки ОАО «Нижнекамскнефтехим» постоянно улучшает результативность в сфере охраны труда. Управление представляет собой процесс, начинающийся с прогнозирования и оценки основных рисков для жизни и здоровья работников, рисков возникновения аварий, так как предприятие в полной мере осознает свою ответственность за результативность мероприятий по охране труда и промышленной безопасности.